

Развивающие образовательные технологии в контексте компетентностного подхода обучения менеджеров

А.А. Печеркина (Россия, г. Екатеринбург)

Современный этап развития российского общества характеризуется глобальными преобразованиями, связанными со значительными политическими, социальными и экономическими изменениями. Развивающаяся в рыночных условиях экономика одновременно с расширением воспроизводства материального продукта в столь же расширенном масштабе порождает противоречия между новыми требованиями рынка к работнику и его профессиональным опытом, личностными качествами, обуславливающими уровень адаптированности, профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда.

Быстро меняющиеся технологии определяют необходимость постоянного приспособления менеджера к динамичной социальной и профессиональной среде (Л.П. Богданова, А.С. Щукина). В связи с этим в настоящее время востребованы такие качества личности, как гибкость, адаптивность, готовность отдаваться работе, конкурентоспособность, профессиональная мобильность.

Как показали результаты исследования Н.А. Селезневой, В.И. Байденко представления студентов о качественном образовании связаны с возможностью развития их личностных сил и благоприятными перспективами профессиональной карьеры [2, С. 7-15.]. Для академического сообщества приоритетный показатель качества образования — культуросообразность. Работодатель от высшего образования ожидает получить компетентного работника, государство — правопослушного гражданина, общество — личность, способную к эффективному социальному жизнетворчеству. Достижение этих целей возможно при переходе к компетентностному содержанию профессионального образования.

Началом компетентностного подхода в образовании можно считать работу Комиссии ЮНЕСКО под руководством бывшего министра образования Франции Эдгара Фора (Edgar Faure). Еще в 1972 году ею были определены четыре «столпа образования»:

1. учиться учиться и пользоваться знаниями, т.е. получать образование в течение всей жизни, углубленно работать в своей узкой области при достаточно широких общих знаниях;
2. учиться делать дело, не только пользуясь стандартными навыками, но шире, научиться в рамках как формального, так и неформального социального опыта справляться с разными ситуациями и работать в команде;
3. учиться жить вместе, развивая и понимая других людей и их стремление к независимости (выполняя совместные проекты и участь улаживать конфликты), укрепляя плюрализм, взаимопонимание и мир;
4. учиться быть, т.е. в большей степени развивать свои личностные качества и способность действовать с большей независимостью, руководствуясь собственными суждениями и личной ответственностью. Образование не должно игнорировать ни одного аспекта человеческого потенциала: памяти, разума, чувства прекрасного, физических возможностей и навыков общения [1, стр. 32-47].

Поставленные цели предполагают формирование у человека некоего набора ключевых (сквозных) компетенций, которые позволяют ему успешно продолжать образование каждый раз, когда в этом возникает необходимость, при столкновении с проблемами, появляющимися в личной и профессиональной жизни.

В настоящее время в контексте глобализации компетентностный подход к образованию особенно востребован в рамках Болонского процесса, т.к. позволяет преодолеть устоявшиеся когнитивные ориентации высшего образования, по-новому взглянуть на существующее содержание образования, методы и средства обучения.

Актуальность компетентностного подхода, его отличие от знаниево-ориентированного заключается в том, что:

- I образовательный результат «компетентность» в большей мере соответствует общей цели образования - подготовке гражданина, способного к активной социальной адаптации, самостоятельному жизненному выбору, к началу трудовой деятельности и продолжению профессионального образования, к самообразованию и самосовершенствованию;
- I в нем соединяются интеллектуальная, навыковая и эмоционально-ценностная составляющие образования, что отвечает нашим представлениям о содержании образования;
- I содержание образования, в том числе и стандарты, должны выстраиваться по критерию результативности, которая, однако, выходит за границы ЗУНов;
- I компетентность выпускника, заложенная в образовательных стандартах неминуемо повлечет за собой существенное изменение не только в содержании образования, но и в способах его освоения, а значит в организации образовательного процесса в целом;
- I данный подход обладает ярко выраженной интегративностью, объединяя в единое целое соответствующие умения и знания, относящиеся к широким сферам деятельности, и личностные качества, обеспечивающие эффективное использование ЗУНов для достижения цели.

Процессы оценки сформированности компетенций и качества обучения требуют создания некоторой образовательной структуры, отличающейся от классической системы высшего образования, и позволяющей вести образовательные процессы в соответствии с условиями, накладываемыми совокупностью квалификаций. Во многих профессиях ряд компетенций повторяется, поэтому при проверке знаний и умений (определении уровня квалификации) специалиста существует возможность многократного использования соответствующих тестовых и учебных материалов.

Очевидно, что полноценное формирование компетенции не может быть в полной мере обеспечено прежними технологиями. Это потребует использования в образовательном процессе, наряду с существующими, новых образовательных технологий, направленных не только на приобретение знаний, умений и навыков, но и на развитие личности, что является особенно важным в подготовке студентов — будущих менеджеров..

Развивающая образовательная технология — это упорядоченная совокупность действий, операций и процедур, направленных на развитие личности, инструментально обеспечивающих достижение диагностируемого и прогнозируемого результата в профессионально-педагогических ситуациях, образующих интеграционное единство форм и методов обучения при взаимодействии обучаемых и педагогов в процессе развития индивидуального стиля деятельности.

В данном определении подчеркиваются важные моменты развивающих технологий профессионального образования:

- I целевая установка на развитие личности;
- I интеграционное единство форм, методов и средств обучения;
- I взаимодействие обучаемых и педагогов;
- I индивидуальный стиль педагогической деятельности [3, с. 230-231].

Развивающими технологиям, способствующим формированию профессиональных и личностных компетенций студентов — будущих менеджеров являются:

- I организационно-деятельностные и ролевые игры;
- I метод проектов;
- I метод анализа профессиональных ситуаций («кейс-стади»);
- I мониторинг профессионального развития студентов.

К организационно-деятельностным играм относятся деловые и плановые игры. Игра — это разновидность непродуктивной деятельности, главным мотивом которой является не ее результат, а сам процесс.

В процессе развития метаобразований личности деловые игры позволяют решить следующие задачи:

- определить индивидуальные компетенции участников, степень их подготовленности к выполнению профессиональной деятельности;
- повысить интерес участников к процессу работы, усилить их вовлеченность в решение профессиональных задач;
- наглядно представить реальную ситуацию и определить стратегию собственных действий;
- изучить составные части организационной проблемы, выявить важнейшие из них и отработать комплексное поэтапное решение в имитационном режиме;
- приобрести компетенции по решению проблем в условиях, максимально приближенных к реальной ситуации.

Отличие деловой учебной игры от традиционных методов обучения и ее развивающие возможности заключаются в том, что в игре воссоздаются основные закономерности движения профессиональной деятельности и профессионального мышления на материале динамически порождаемых и разрешаемых совместными усилиями участников учебно-профессиональных ситуаций.

Деловые игры способствуют формированию следующих социально и профессионально важных компетенций:

- видеть профессиональную ситуацию в целом, уметь анализировать составные части объекта деятельности и условия его функционирования;
- выделять в профессиональной ситуации предмет действий, средства и ожидаемые результаты;
- формулировать и ставить задачу, выделять систему действий, обеспечивающих достижение цели в данных условиях;
- осуществлять действия по решению задачи;
- проводить оценку и обобщение полученных результатов.

Плановая игра – это последовательное, часто поэтапное проигрывание и проработка (анализ и осмысление) единых типичных изменяющихся ситуаций, на основе которых делаются общие выводы по решению комплексной организационной проблемы. Этот тип игр отличается большей приближенностью к реальным ситуациям.

Исходный пункт плановой игры – сложная организационная проблема. Суть этой проблемы, а также цели и образ действий участников задаются в письменной форме. Плановая игра отличается сложностью и сравнительно большим числом участников (30-40 человек), которые делятся на несколько групп. Игра начинается на основе полученных ее участниками документов, характеризующих ситуацию, задачи группы, цели и общий характер действий других групп. Последующие решения участников непосредственно влияют на процесс игры. В итоге игра развивается как результат действий, реакций на них и взаимодействий всех ее участников.

Общее руководство игрой и помощь участникам осуществляют инструкторы (модераторы). Они действуют совместно со штабом экспертов, предназначенным для решения возникающих проблем, не предусмотренных условиями игры. Итоги игры подводятся на пленарном заседании, в задачу которого входит выработка рекомендаций по практическому решению организационных проблем.

Можно отметить следующие достоинства плановых игр:

- наглядно проявляется уровень профессиональной компетентности работника, его способность решать определенный круг задач;
- видны последствия принимаемых решений и действий;
- развивается способность замечать главное;
- возрастает активность участников, повышается их идентификация с решаемыми задачами;
- приобретается опыт, приближенный к реальности;
- вырабатываются рациональные способы мышления и поведения, а также

коллективного взаимодействия;

- выявляются трудности на пути решения комплексной организационной проблемы.

В процессе деловых и плановых игр у участников развиваются такие метапрофессиональные качества, как организованность, корпоративность, толерантность, ассертивность, коммуникабельность, волевой самоконтроль, конвергентность и др.

Следующей развивающей технологией является метод проектов – система обучения, при которой обучающиеся приобретают знания, умения и навыки, а также компетентности, компетенции и метапрофессиональные качества в процессе конструирования, планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий – проектов.

Метод проектов – это гибкая модель организации учебного процесса, ориентированная на самореализацию личности учащегося путем развития его интеллектуальных и физических возможностей, волевых качеств и творческих способностей в процессе создания под руководством педагога новых товаров и услуг, обладающих субъективной или объективной новизной и имеющих практическую значимость.

Основная цель метода проектов – интегрировать профессиональную подготовку обучаемых по разным учебным дисциплинам для установления более прочных межпредметных связей, а также для более тесного взаимодействия теории с практикой в педагогическом процессе.

Характерными особенностями метода проектов являются интегрированность, проблемность и контекстность.

Выделяют несколько форм метода проектов в зависимости от того, сколько обучающихся принимают участие в разработке конкретного проекта (индивидуальный или групповой проект), сколько дисциплин охватывает проект (одну или несколько), какую специфику имеет основное задание проекта и насколько оно носит целостный характер (специфика проектного задания состоит в базовой цели проекта: исследование, рационализация или конструирование, а уровень целостности характеризуется уровнем практического воплощения проекта: или проект создается только на бумаге, или процесс создания переходит в материальную плоскость).

Наиболее эффективными на сегодняшний день признаны групповые проекты, имеющие междисциплинарный характер и являющиеся комплексными. Такие формы метода проектов наиболее удачно имитируют реальную профессиональную деятельность современных специалистов.

Ценность метода проектов заключается в том, что ходе выполнения проектов у обучаемых происходит интеграция знаний по естественно научным, общетехническим и специальным дисциплинам, что приводит к формированию базовых профессиональных компетентностей.

И последней технологией является мониторинг профессионального развития личности студента. За основу проектирования мониторинга профессионального развития личности студента педагогов взята профессионально обусловленная модель личности. Очевидно, что для определения профессионально-психологических и психофизиологических характеристик личности оправданно применение разного рода психодиагностических средств, установление же уровня выраженности метапрофессиональных качеств осуществляется посредством мониторинга.

В зависимости от характера профессии (специальности) проектируется профессионально обусловленная структура личности, на основе которой методом экспертной оценки определяются 7-9 наиболее значимых метапрофессиональных качеств. Эти ключевые качества и подвергаются мониторингу в течение длительного времени (семестр, учебный год, первые два-три года работы в организации).

Результаты мониторинга профессионального развития, обобщенные в профиле метапрофессиональных качеств, представляют уникальный материал по онтогенетической истории профессионального становления личности. Осмысление и принятие результатов мониторинга профессионального развития побуждают личность к саморазвитию,

самоизменению. Внешняя информация о достоинствах и недостатках субъекта профессионального развития интериоризируется и перерастает в саморегуляцию. В результате возникает самомониторинг.

Мониторинг может стать основой для совершенствования профессионально-образовательных программ, поиска инновационных технологий обучения, стимулирования личностного и профессионального развития обучаемых. Данные мониторинга могут быть полезны специалистам отделов развития персонала при профессиональном консультировании молодых специалистов и планировании их профессионального роста и карьеры. Наконец, результаты мониторинга могут быть использованы при выработке и принятии управленческих решений.

Таким образом, рассмотренные развивающие технологии направлены на формирование полифункциональных умений и метапрофессиональных качеств в процессе высшего профессионального образования. Метапрофессиональные качества обеспечивают профессиональную мобильность менеджера, закладывают установки на постоянное профессиональное саморазвитие.

Список литературы

1. Делор Ж. Образование: необходимая утопия // Педагогика. - 1998. - №5.
2. Селезнева Н.А., Байденко В.И. Проблема качества образования: актуальные аспекты и пути решения // Проблемы качества, его нормирования и стандартов в образовании. Сб. научн. ст. - М., 1998.
3. Сыманюк Э.Э. Профессиональные деструкции педагога: методология, теория и практика. - Екатеринбург. Уральский гос. пед. ун-т, 2007.