

Н.В. Фролова

Организационно-педагогические условия формирования профессиональных компетенций у студентов управленческих специальностей

Современные организации, являющиеся объектами профессиональной деятельности выпускников управленческих специальностей, представляют собой социотехнические системы, имеющие сложную внутреннюю структуру и находящиеся в сложных соотношениях с многочисленными факторами внешнего окружения, что обуславливает достаточно высокие требования, предъявляемые к их менеджменту.

В число образовательных программ, направленных на подготовку менеджеров высокой квалификации, входят программы специальностей “Менеджмент организации”, “Управление персоналом”, “Экономика и управление на предприятии”.

Среди основных видов деятельности, предопределённых вышеназванными образовательными программами, могут быть выделены такие, которые являются общими для менеджеров всех направлений: *управленческая, организационная, экономическая, планово-финансовая, информационная, аналитическая, проектно-исследовательская, диагностическая, инновационная, консультационная, образовательная* [3].

Но осуществление менеджерами заявленных видов деятельности невозможно без обладания ими не только образованностью, знаниями, умениями, навыками, определёнными ГОСТами, но и ключевыми профессиональными компетенциями [1]: *информационной, аналитической, коммуникационной, коммуникативной, организационной и управленческой. Информационная компетенция* предполагает: 1) способность выстраивания эффективной системы информационных ресурсов, необходимой для формирования информационно-правовой основы принятия управленческих ре-

шений; 2) способность определения востребованности того или иного информационного ресурса в рамках оперативного и стратегического управления организацией. *Аналитическая компетенция* включает в себя : 1) способность обоснованной оценки эффективности предложенной для использования системы информационных ресурсов; 2) способность объективной оценки позитивных и негативных аспектов каждого компонента системы информационных ресурсов; 3) способность осуществления оперативной аналитической оценки информационных потоков, полученных от каждого компонента информационной системы; 4) умение оперативно и эффективно производить аналитическое сопоставление информационных потоков, исходящих от каждого компонента системы информационных ресурсов; 5) способность формулирования на основе полученной информации комплексных аналитических заключений; 6) способность интерпретировать, систематизировать, критически оценивать и использовать полученную информацию в контексте решаемой управленческой задачи или проблемы. *Коммуникационная компетенция* состоит из: 1) умения продуктивно лично использовать информационно-коммуникационные компоненты системы информационных ресурсов; 2) способности осуществления информационного поиска с использованием различных информационно-коммуникационных средств; 3) способности извлечения информации, представленной на разнообразных носителях из информационных ресурсов различных видов; 4) способности получения, сохранения, хранения, передачи информации, поступившей из информационных ресурсов различных видов и представленной на разнообразных носителях. Сущность *коммуникативной компетенции* заключается в: 1) умении устанавливать и поддерживать вербальные контакты с представителями внешней среды организации; 2) способности эффективного осуществления менеджерских функций на основе и в процессе коммуникаций с представителями внут-

ренной среды организации. Составляющими *организационной компетенции* являются: 1) системное определение критериев для эффективной организации собственной управленческой деятельности и деятельности управляемого объекта; 2) проектирование условий, программ и планов осуществления собственной деятельности и деятельности управляемого объекта; 3) обеспечение условий для эффективного осуществления собственной деятельности и деятельности управляемого объекта. *Управленческая компетенция* проявляется в актуально эффективном и перспективно ориентированном использовании менеджером всех ресурсов организации.

При этом необходимо отметить, что : 1) обладание вышеназванными и охарактеризованными компетенциями необходимо менеджерам всех уровней управления; 2) все вышеназванные и охарактеризованные компетенции в рамках профессионального мышления менеджеров должны функционировать не обособленно друг от друга, а представлять собой системную составляющую основы их профессиональной деятельности [2].

Соответственно, в числе приоритетных задач современного менеджмент-образования можно рассматривать проектирование и реализацию компетентностно ориентированных организационно-педагогических условий формирования ключевых профессиональных компетенций у будущих менеджеров.

Основу компетентностно ориентированных организационно-педагогических условий обучения будущих менеджеров должны составлять “субъект-субъектные” отношения между преподавателем и студентами. При этом преподаватель должен выступать не в роли “информатора”, в систематизированном виде представляющего обучающимся материал дисциплины, а “управленца”, который проектирует, организует, контролирует, корректирует, координирует учебно-познавательную деятельность студентов, “создаёт для каждого из них информационную среду и

предлагает для использования научно-обоснованные дидактические средства, адекватные его стилевым особенностям и степени обученности” [1. С. 6].

Под организационно-педагогическими условиями мы будем понимать компетентностно ориентированные *формы организации деятельности обучающихся и формы организации их обучения*. Такими *формами организации деятельности обучающихся*, по-нашему мнению, являются индивидуальные образовательные траектории студентов, а *формами организации их обучения* – лекции – “ориентиры” и “информационные”, “аналитические”, “процессуальные”, “консультационные”, “проектные” практикумы.

(При этом личный опыт апробации автором вышеперечисленных организационно-педагогических условий позволяет сделать вывод, что наиболее показательна эффективность их реализации на материале документоведческих дисциплин, междисциплинарная сущность которых позволяет осуществлять *системное формирование* заявленных и охарактеризованных ключевых профессиональных компетенций у будущих менеджеров.)

Основания для проектирования и реализации индивидуальных образовательных траекторий студентов могут быть классифицированы на: *дидактические*: 1. различные объёмы и глубина знаний у обучающихся теоретических основ дисциплины; 2. наличие или отсутствие у обучающихся опыта практической профессиональной деятельности; *психолого-педагогические*: 1. индивидуальные психологические и интеллектуальные особенности обучающихся; 2. различные уровни мотивации изучения студентами материала дисциплины; *практико-профессиональные*: реальная и перспективная возможность осуществления обучающимися профессиональной деятельности на различных уровнях управления современными организациями.

Процедура организации индивидуальных образовательных траекторий состоит из нескольких этапов: I-ый этап – *пропедевтический*; II-ой этап – *установочный*; III-ий этап – *процессуальный*; IV-ый этап – *диагностический*; V – ый этап – *рефлексивный*.

На I-ом (*пропедевтическом*) этапе производится: 1. предварительное ознакомление обучающихся с ориентировочным тематическим планом и с общей характеристикой технологии изучения материала дисциплины; 2. входящее анкетирование обучающихся, в рамках которого они вносят индивидуальные предложения по дополнению и изменению структуры и содержания дисциплины.

На II-ом (*установочном*) этапе преподавателем совместно со студентами разрабатываются индивидуальные программы и планы изучения имидж-курса. (Структура, содержание, уровни индивидуальных программ и планов обучения predeterminedляются вышепредставленными основаниями и, как правило, несколько отличаются друг от друга). После составления индивидуальных программ и планов обучения преподавателем формируется собственный окончательный вариант рабочей программы, которая включает в себя блоки теоретического курса и практикума, предназначенных как для коллективного, так и индивидуального изучения студентами.

III-ий (*процессуальный*) этап включает проведение преподавателем лекций – “ориентиров” и “информационных”, “аналитических”, “процессуальных”, “консультационных”, “проектных” практикумов по дисциплине.

Цель лекций-“ориентиров” – формирование у студентов представления о сфере их будущей профессиональной деятельности как области процессуального взаимодействия руководителя с представителями внутренней и внешней среды организации, направленного на эффективное обеспечение деятельности управляемого объекта. Содержание лекции –

“ориентира” представляет собой не систематизированное изложение каких-либо научных знаний или ознакомление студентов с практическим опытом, накопленными в области теории и практики документационного обеспечения управления современными организациями, а является описанием информационных основ формирования, функционирования менеджмент-процессов, а также возможностей эффективного осуществления руководителем организации управленческих функций в рамках этого процесса на основе и посредством документированной информации. Именно специфика целей и содержание такого вида формы обучения позволяет студентам в дальнейшем самостоятельно адаптировать материалы полученного “ориентира” для решения конкретной управленческой проблемы или задачи как во время обучения по индивидуальной программе, так и в рамках реальной профессиональной деятельности.

“Информационные” практикумы позволяют обучающимся осуществлять работу с системой информационных ресурсов в индивидуальном режиме. (Система информационных ресурсов включает учебные, практические, справочные пособия; справочные правовые системы; публикации в профессиональных изданиях; материалы профессиональных семинаров, конференций, выставок; банки и базы данных по делопроизводству; Интернет-ресурсы.) При этом в контексте методики организации индивидуальных образовательных траекторий особое значение приобретает то, что студенты в процессе использования системы информационных ресурсов формируют *индивидуально-актуальное правовое поле*, что, несомненно, исключительно позитивно сказывается на степени их мотивации к обучению и качестве его результатов.

“Аналитические” практикумы обеспечивают *индивидуально-значимую самостоятельную аналитику* студентами правовой основы про-

цессов документационного обеспечения деятельности современных организаций.

“Процессуальные” практикумы предполагают индивидуально-самостоятельную разработку обучающимися алгоритмов и блоков-схем процедур документационного обеспечения менеджмент-процессов с их аналитическими описаниями.

“Консультационные” практикумы включают: 1. персональные консультации преподавателем студентов по индивидуально-значимым для них проблемам документационного обеспечения деятельности организации; 2. взаимоконсультации студентов; 3. обмен студентами информацией в области теории и практики документационного обеспечения управления организацией с представителями других организаций посредством информационных технологий.

“Проектные” практикумы своей целью имеют разработку обучающимися систем документооборота тех организаций, менеджерами которых они являются в настоящее время или гипотетических организаций тех систем управления, форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности, деятельность которых им наиболее интересна.

При этом необходимо отметить, что выполняемые обучающимися задания: во-первых, классифицированы по уровням управления, во-вторых, дифференцированы по уровням сложности. Всё это позволяет студентам как выбирать задания, актуальные для них на настоящий момент, так и приобретать различные компетенции.

IV-ый (*диагностический*) этап предполагает выполнение студентами заданий по аналитике и документационному обеспечению актуальных или интересных для них менеджмент-процессов.

V-ый (*рефлексивный*) этап включает: 1. составление обучающимися аналитических отчётов о выполнении индивидуальных программ и планов

обучения; 2. заполнение студентами рефлексивных анкет, данные которых позволяют преподавателю определять эффективность структуры, содержания программы курса дисциплины и продуктивность используемой технологии обучения.

Опыт апробации вышеохарактеризованного организационно-педагогического обеспечения процесса обучения будущих менеджеров в течении четырёх учебных семестров свидетельствует о том, что именно такие педагогические инновации способствуют созданию информационно-образовательной среды и условий обучения, соответствующих индивидуально-психологическим особенностям, степени обученности, практико-профессиональному опыту, уровню компетентности и сфере профессиональных интересов студентов, а следовательно, и формированию у них ключевых профессиональных компетенций.

Примечания

1. Необходимо, однако, отметить, что трактовка понятия “компетенция”

различными исследователями в области теории и методики профессионального образования многообразна и неоднозначна.

Мы под *профессиональной компетенцией* понимаем основополагающие способности специалистов, базирующиеся на знаниях, умениях, навыках, образованности и дающие им возможность: продуктивно интегрировать знания и ситуацию, осмысливать сущность собственной деятельности и деятельности окружающих субъектов, разрабатывать процедуры и осуществлять решения стоящих перед ними профессиональных задач или проблем.

Под “ключевыми профессиональными компетенциями” мы понимаем базовые компетенции, которые являются обязательной системной

составляющей основы эффективной профессиональной деятельности менеджеров всех сфер, отраслей, уровней и направлений управления.

2. Системности как базовому условию функционирования профессиональных компетенций в профессиональном мышлении менеджеров будет посвящена отдельная статья автора.

Литература

1. Афанасьев, В.В. / В.В. Афанасьев Педагогические технологии управления учебно-познавательной деятельностью студентов в высшей профессиональной школе: Автореферат на соиск.учён.степ.докт.пед.наук: (13.00.01). – М., 2003. – 48 с.

2. Беляева А. Управление самостоятельной работой студентов/ А.Беляева // Высшее образование в России,2003. - № 6. – С. 105-109.

3. Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по специальностям: “Менеджмент организации”, “Управление персоналом”, “Экономика и управление на предприятии”// [http: www. edu.r](http://www.edu.r)

4. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А.Зимняя // Высшее образование сегодня,2003. - № 5. - С. 34 – 41.

5. Можаяева Т.П. Менеджмент качества лекционной формы учебного процесса / Т.П. Можаяева // Методы менеджмента качества, 2004. - № 3. – С. 34-40.