ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 37.016.002

Л.В. Антропова, З.М. Магрупова

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В БИЗНЕС-ШКОЛЕ КАК НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА КАФЕДРЫ

В статье сделана попытка показать управленческую модель создания целостного педагогического процесса в бизнес-школе, позволяющего подготовить конкурентоспособного выпускника с яркими лидерскими установками и качествами личности, готового эффективно работать в конкретно заданных ситуациях на предприятиях, фирмах г. Череповца и Вологодской области.

Предприниматель, компетентностный подход, компетенция, целостный педагогический процесс, модель личности выпускника бизнес-школы.

In the paper, the authors try to form the managerial model of holistic pedagogical process in the business-school which allows preparing competitive graduate with strongly pronounced leadership qualities, ready effectively to work in organizations and firms of Cherepovets city and Vologda region.

Entrepreneur, competence-based approach, competence, holistic pedagogical process, model of graduate business-school.

Бизнес-школа – сравнительно новая для России организационная форма профессионального образования. Первоначально она возникла как форма дополнительного образования, однако в последние годы в опыте нашей страны появились тенденции создания бизнес-школ в условиях высшего профессионального образования. К ним относятся бизнес-школы в Высшей школе экономики (г. Москва), в Международном институте менеджмента (г. Москва), в МГИМО (г. Москва).

Лидером университетского бизнес-образования является бизнес-школа Санкт-Петербургского государственного университета, которая в период с 2011–2013 гг. занимала первое место в рейтинге российских бизнес-школ, проводимого на основе опроса выпускников MBA газетой «Известия». В 2013 г. бизнес-школа Санкт-Петербургского государственного университета названа лучшей в России. Она первая и единственная в странах СНГ удостоена самой престижной институциональной аккредитации Европейского фонда развития менеджмента.

Бизнес-школы – это инновационный тип высшего профессионального образования в России в области экономики и менеджмента. Впервые бизнес-школы стали возникать в США в конце XIX в. Первый выпуск по программе MBA состоялся в 1901 г., в бизнес-школе Дортмутского колледжа, штат Нью-Хемпшир (США). В Европе первые две бизнес-школы были открыты в Великобритании: в Лондоне и Манчестере в 1967 г. Позднее они появились и в других странах Западной Европы. В последующие годы XXI в. наблюдается бурный рост бизнес-образования в Азии. По рейтингу журнала "Businessweek" за 2001 г. бизнес-школа Китайского университета Гонконга вошла в число 35 лучших в мире. Однако лидирующее положение по числу бизнес-школ и программ MBA по прежнему занимает США, за ними идет Западная Европа [2].

В США аккредитацией программ MBA (Master of Business Administration) занимается американская ассамблея университетских школ бизнеса. В Западной Европе – Европейский фонд развития менеджмента, а также действующая в странах Центральной и Восточной Европы Ассоциация развития центрально и восточноевропейского менеджмента. В России первые две школы возникли еще во времена Советского Союза. Они созданы в 1988 г. при Министерстве внешнеэкономических связей и в Академии народного хозяйства.

К настоящему времени в России насчитывается около 150 бизнес-школ как формы послевузовского дополнительного образования. Основной контингент обучающихся – взрослые люди с опытом работы в бизнесе, которым необходимо повысить квалификацию. Их возраст колеблется от 25 до 40 лет. Российские бизнес-школы имеют свою ассоциацию – РАБО (Российская ассоциация бизнес-образования).

Однако бизнес-школы в условиях высшего профессионального образования – явление качественно иное и абсолютно новое. Инновационное мышление руководителей (Д.В, Афанасьев, А.Н. Стрижов) привело к идее создания бизнес-школы в нашем университете. В настоящее время она юридически создана и требует своего развития. Эту идею поддержали все преподаватели, работающие в структуре бизнес-школы, и ведущие представители крупного, среднего и малого бизнеса Вологодской области и г. Череповца.

На кафедре экономики и управления создана научная школа «Управление образовательным процес-

сом в бизнес-школе». Создание научной школы обусловлено потребностью целенаправленного, грамотного и эффективного процесса управления развитием инновационной структуры университета. Научная школа начала исследование проблемы содержания и механизмов взаимодействия организационных структур бизнес-школы для создания целостного образовательного процесса. Приоритеты управления по созданию целостного образовательного процесса в бизнес-школе ЧГУ сводятся к следующим положениям:

– студенты обучаются эффективному менеджменту, получают современные знания в экономике, сфере финансов, маркетинга, бухгалтерского учета права, управления персоналом;

– создается возможность системного исследования рынка труда и рынка образовательных услуг;

– предлагается системное продвижение образовательных услуг университета в сфере инновационной экономики и управления;

– приоритетные направления научной деятельности БШ(И) будут определяться потребностями инновационного развития города;

– для осуществления научной деятельности БШ(И) будет создавать комплексные междисциплинарные исследовательские группы;

– создается возможность для улучшения международного сотрудничества университета в сфере экономического и управленческого образования;

– создаются условия подготовки высококвалифицированных кадров для эффективного развития инновационной экономики города, региона и страны в целом.

С этапом рождения бизнес-школы появляются и трудности управления образовательным процессом в новой структуре:

– отсутствие опыта работы у всех сотрудников БШ(И) в подобных учебных заведениях;

– большая доля инноваций в БШ(И) в сравнении с традиционной вузовской системой;

– отсутствие прочных скоординированных связей между управляющей и управляемой системой;

– среди руководителей ООП разный опыт управленческой работы;

– процесс образования разобщен, разбит на составляющие подпроцессы, между которыми еще нет системной связи и координации. Среди них можно назвать следующие образовательные процессы в:

1) структурах ООП;

2) системе научно-исследовательской работы;

3) системе внеаудиторной деятельности преподавателей и студентов.

– несформированность коллектива и корпоративной культуры, отражающей особенности БШ(И). Организационная культура – необходимый элемент для взаимодействия управляющей и управляемой системы при формировании целостного образовательного процесса.

– отсутствие полного пакета документов, регламентирующих нормы и правила взаимодействия субъектов целостного образовательного процесса.

Между тем целостность образовательного процесса предполагает качество, характеризующее высший уровень его развития, результат стимулирующих сознательных действий и деятельности преподавателей и студентов, функционирующих в нем. Взаимодействие – это сущностная характеристика целостного образовательного процесса.

Базовым положением инновационной составляющей модернизации образовательного процесса выдвигается смена парадигм, содержания и методики в современном образовании. В настоящее время невозможно построить качественно эффективный образовательный процесс без опоры на результаты научной деятельности и научный потенциал вуза. Образование как таковое должно инициировать новые идеи, инновационные решения и технологии, внедрять в жизнь опережающие общественную практику академические научные исследования. Это оптимальный способ преодоления догоняющего по отношению к профессиональной деятельности типа образования, сложившегося сегодня.

В предлагаемом исследовании авторский коллектив проанализировал требования и имеющийся для решения поставленных задач потенциал ЧГУ, критически оценил существующие традиционные методы обучения, основывающиеся на механическом запоминании возможно большего объема быстро устаревающих знаний. Авторы сосредоточили свое внимание на исследовании проблемных вопросов развития ЧГУ и сформулировали конкретные пути их решения.

Основными направлениями перехода на иные стандарты обучения, по мнению авторов, являются:

– смена идеологии образования бакалавров экономического профиля и реализации ее в практической деятельности;

– формирование творческой креативной педагогики в целях развития у учащихся навыков преобразовательной деятельности, стремления осваивать новое;

– развитие активной познавательной деятельности студентов путем усиления требований к их самостоятельной работе, а значит и к ее организации, переход на практико-ориентированное обучение;

– изменение подхода к НИР, формирование исследовательских навыков у студентов, начиная с первого курса;

– формирование информационно-образовательной среды на основе новых технологий обучения;

– практическая реализация в контексте новых ФГОС программ обучения на основе компетентностного подхода к подготовке специалистов финансово-экономической сферы на основе модульной системы обучения, формирования новых информационно-образовательных технологий, коренным образом меняющих характер учебного процесса.

Для решения проблемы была разработана модель создания целостного образовательного процесса в БШ(И). Она представлена на рис. 1.

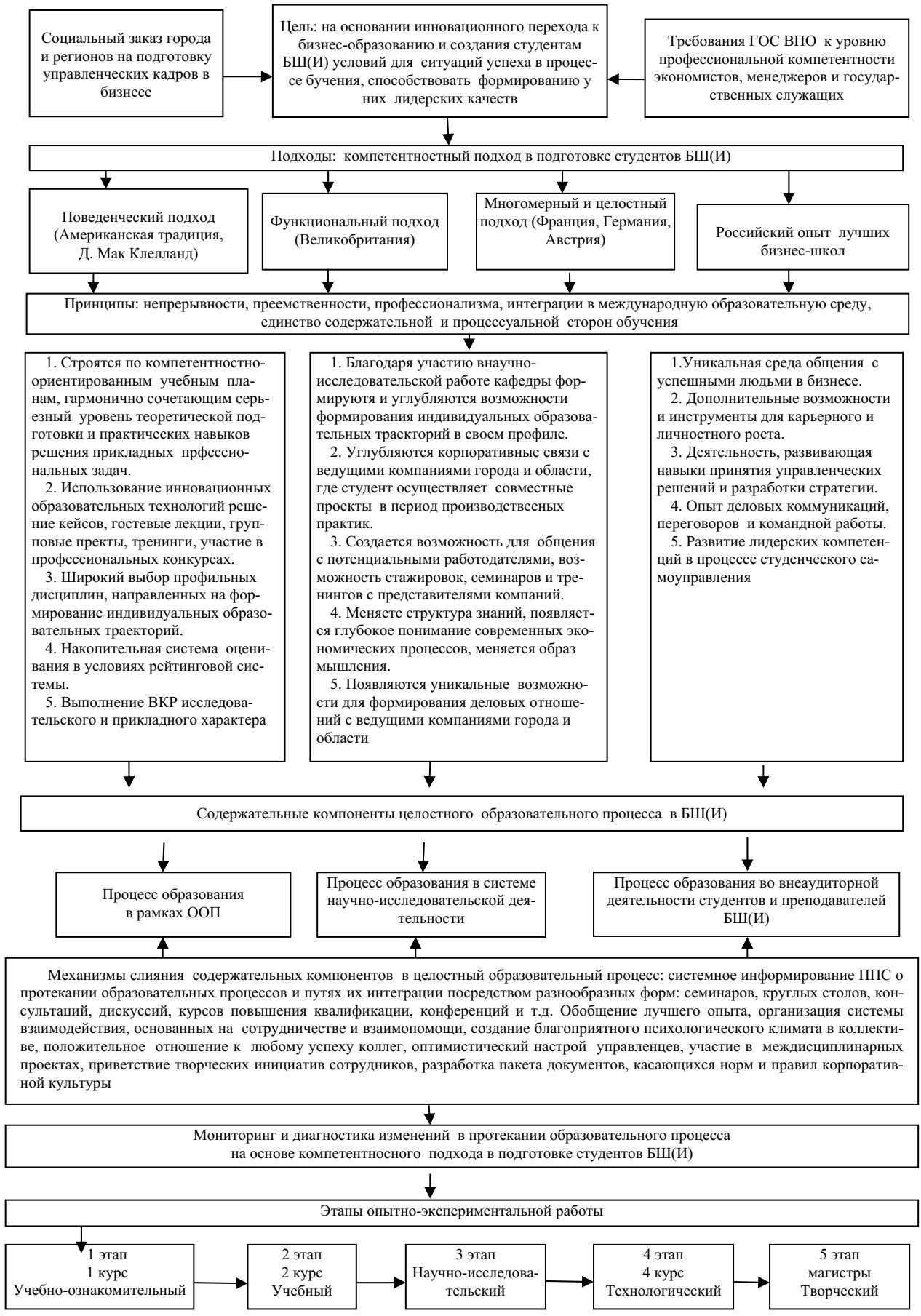


Рис. 1. Модель создания целостного образовательного процесса в БШ(И)

Можно увидеть, что Череповецкая бизнес-школа возникла для удовлетворения потребностей Вологодского и Череповецкого бизнеса в талантливых и грамотных кадрах предпринимателей, отбор и подготовка которых будет осуществляться на основе компетентностного подхода разных моделей. Компетентностный подход становится основой, которая позволяет разработать систему, соединяющую требования бизнеса, управления персоналом и современного образования.

Распространение и популярность компетентностного подхода обусловлены рядом причин, связанных с ускорением инновационных процессов в производственной сфере. В связи с этим профессиональное образование становится частью бизнес-процесса. Отсюда становятся популярными идеи саморазвития, пожизненного образования, придающие особое значение неофициальному и неформальному обучению, самообразованию. Развитие его чрезвычайно важно для того, чтобы объединить общее образование и профессиональное обучение, выровнять их с потребностями рынка труда, обеспечить мобильность трудовых ресурсов (вертикальное – в развитии карьеры, горизонтальное – ротация между секторами и пространственно-территориально).

Главное достоинство компетентностного подхода заключается в его интеграционном потенциале и гибкости. Американская модель компетентностного подхода, разработанная Д. МакКлелландом, направлена на описание качеств личности, определяющих «превосходное» исполнение работы. Компетентностный подход направлен на поиск поведения, которым не обладал среднестатистический руководитель. Д. МакКлелланд разработал тесты, позволяющие предсказать эффективность в работе. Компетентностный подход начинался с наблюдения за успешными и эффективными исполнителями с целью определить, чем эти люди отличаются от менее успешных. Компетенция, таким образом, охватывает навыки и свойства, расположенные вне когнитивных способностей. Для оценки компетенций Д. МакКлелланд предложил использовать мотивы, настроения, ценности и конкретные действия, являющиеся причинами успешной деятельности. Этот подход повлиял на систему руководства большинства компаний в США [1].

Активные исследования в Великобритании и странах континентальной Европы (Франция, Германия, Австрия) обращены на важность связанных с работой знаний и навыков. Во Франции и Германии создается комплексная интегрированная модель, объединяющая знания, навыки и поведенческие компетенции. Разрабатываются «профессиональные стандарты», сосредоточенные на предмете работы, как списке технических, специальных способностей, основанных на изучении должностей, в то время как американский подход изучал людей.

Во Франции компетентностный подход использовался с акцентом на возможность индивидуального развития в рамках профессии. В Германии немецкая система образования приняла подход «компетенции действия», двигаясь от предмета к компетенциям и к учебным планам, в большей степени определяющим области изучения и в меньшей степени, связанные с работой знания и навыки. Стандартная типология компетенций появляется в начале каждого нового учебного плана профессионального обучения, тщательно разрабатываются профессионально-технические «компетенции действия» в терминах сферы деятельности или предметных компетенций. Показаны также личностные и социальные компетенции. В России тема компетенций освещена в работах А.Я. Кибанова, С.В. Шекмни, И.В. Дураковой, Е.А. Митрофановой, Ю.Т. Одегова, В.И. Маслова и др. Управленческий подход сопоставляет понятие «компетенция» с основными характеристиками личности, которые находят выражение в эффективном поведении на работе.

Компетенции являются совокупностью активно используемых знаний, умений, навыков, а также профессионально важных качеств личности, необходимых работнику. Таким образом, компетенции позволяют описать все элементы готовности выпускника бизнес-школы к эффективной работе в профессионально заданной ситуации [3].

Нами разработана модель компетентности выпускника бизнес-школы, основанная на компетентностном подходе к управлению персоналом. Она отражена на рис. 2.

Успех исследовательской работы возможен лишь при условии информационно-методического обеспечения эксперимента.

Алгоритм информационно-методического обеспечения научно-исследовательской деятельности кафедры экономики и управления показан на рис. 3.

Успешная реализация направлений инновационного подхода к организации образовательного процесса БШ(И) требует совершенствования системы управления им. Эффективность, результативность деятельности бизнес-школы во многом зависят от способа взаимодействия между его структурными подразделениями, состоянием менеджмента и всех систем управления.

В отличие от старой иерархической системы управления, предусматривается динамическая структура, представляющая собой команду руководителей образовательных программ, хорошо знающих объект управления, взаимодействующих между собой для обеспечения инновационного пути развития. Именно эти цели ставились ректоратом при создании бизнес-школы: изменить структуру управления образовательными процессами в целях повышения качества обучения, приблизить систему управления к непосредственному производству знаний, усилить роль руководства бизнес-школы в решении вопросов организации и управления учебным процессом, осуществлять деятельность по совершенствованию контроля и постоянного мониторинга качества образовательного процесса.



Рис. 2. Модель компетентности выпускника бизнес-школы

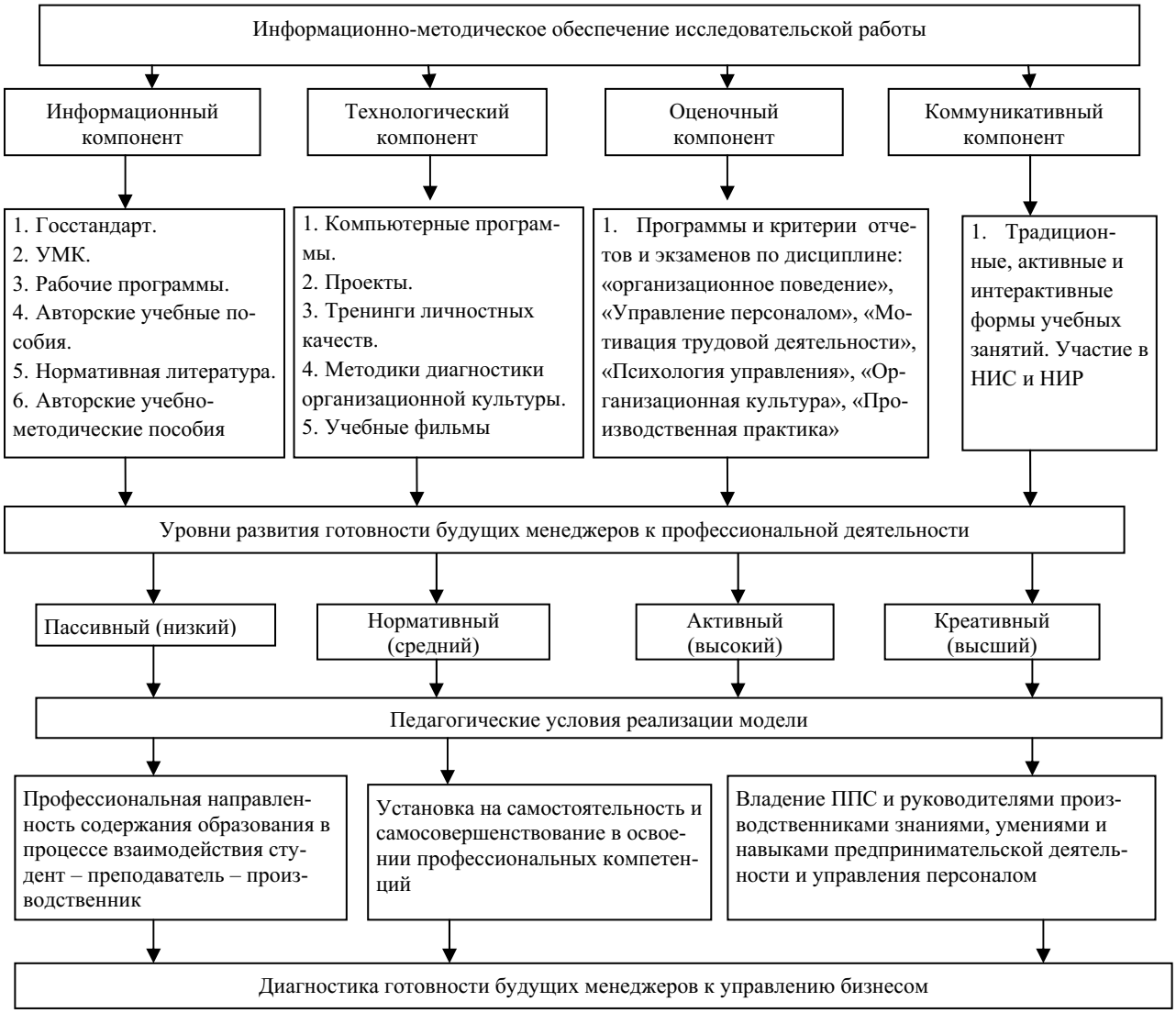


Рис. 3. Инормационно-методическое обеспечение научно-исследовательской работы на кафедре экономики и управления

Реорганизация управления путем передачи части полномочий руководителям, непосредственно связанным с учебным процессом для достижения гибкости и оперативности управления, планируется провести по следующим направлениям:

1. Повышение роли директора бизнес-школы и совершенствование уровня их организационной и управленческой деятельности.

2. Передача им в оперативное подчинение структурных звеньев: кафедры, руководителей ОП и отделы.

Изменение образовательной цели в подготовке специалистов в области экономики и управления и необходимость усиления внимания к реализации профессиональных компетенций привело к выделению в отдельное самостоятельное звено руководителей образовательных программ. Всех их объединяет одна идея – усилить компетентность и востребованность нашего выпускника, его гибкость и маневренность в быстро меняющейся конкурентной среде на рынке труда.

Таким образом, компетентностный подход в целостном педагогическом процессе БШ(И) предполагает у выпускника наличие основательных знаний, способностей, развитых лидерских качеств и, соответственно, веса, авторитета предпринимателя, что позволит максимально повысить конкурентоспособность и эффективность функционирования предприятия.

Литература

1. *Бояцис, Р.* Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис. – М., 2008.

2. *Кибанов, И.Я.* Управление персоналом: Конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда / И.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М., 2011.

3. *McClelland, D.C.* Testing for competence rather than for intelligence / D.C. McClelland // American Psychologist. – 1973. – № 28. – P. 1–14.

УДК 372.881.1

С.В. Дудушкина

Научный руководитель: заведующий кафедрой французского языка и лингводидактики, доктор педагогических наук, профессор Е.Г. Тарева

ИНТЕГРАЛЬНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ СПОСОБНОСТИ К АВТОНОМНОМУ АУДИРОВАНИЮ СТУДЕНТОВ, ИЗУЧАЮЩИХ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

Работа выполнена в рамках III Международной научной конференции «Взаимодействие языков и культур» 24–27 апреля 2014 г.

В статье рассматриваются характеристики современных студентов, необходимые для актуализации их способности к автономному аудированию. Данные характеристики представлены тремя основными группами индивидуальных особенностей обучающихся: личностными, психофизиологическими и деятельностными. Особое внимание уделяется группе деятельностных особенностей, содержание которых составляют умения, определяющие способность к автономному аудированию.

Принцип автономии, способность к автономному аудированию; личностные, психофизиологические и деятельностные особенности обучающихся; умения, определяющие способность к автономному аудированию.

The article examines the characteristics of modern students necessary for actualization of their ability to autonomous listening. These characteristics are represented by three main groups of students` individual peculiarities: personal, psycho-physiological and activity work. A special attention is paid to the group of activity peculiarities, the content of which includes skills of ability to autonomous listening.

Principle of autonomy; ability to autonomous listening; personal, psycho-physiological and activity peculiarities of students; skills of the ability to autonomous listening.

Необходимость развития автономии современных студентов уже на начальном этапе обучения в вузе продиктована усилением доли самостоятельной работы обучающегося, определенная стандартом нового поколения, а также направленностью высшего образования на непрерывность процесса профессионализации в течение всей жизни.

Автономия обучающегося затрагивает все сферы овладения иноязычным общением, имея большое значение в обучении аудированию, важного звена в формировании межкультурной коммуникативной компетенции, значение которого на современном этапе развития межгосударственных отношений трудно переоценить. Проблема формирования и развития способности к автономному аудированию у студентов начальных курсов языкового вуза требует точного понимания образа современного студента, его индивидуальных характеристик.

Студенты начального этапа обучения в вузе в своем большинстве могут быть отнесены к юноше-