

УДК 378:005-057.875

Добросельский В.В.

ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОБУЧЕНИИ БУДУЩИХ БАКАЛАВРОВ- МЕНЕДЖЕРОВ

Ключевые слова: личностно ориентированный подход, будущие менеджеры, высшая школа.

Современное социально-экономическое пространство Российской Федерации характеризуется изменчивостью и нестабильностью. В сложившихся обстоятельствах отечественной экономики роль менеджеров сложно переоценить. Тем самым по своей значимости подготовка управленческих кадров выходит на одно из первых мест в отечественной системе высшего образования. Множество проблем профессиональной подготовки будущих менеджеров основывается на замедленной реакции на возникающие изменения и тенденции внешней среды. За многими процессами социально-экономического мира не всегда поспевает экономико-управленческое образование (Norbash, 2017). Так, изменчивая внешняя среда образовательных систем требует поиска новых подходов к профессиональной подготовке будущих менеджеров, что актуализирует необходимость данного исследования.

Изучение профессиональной подготовки будущих менеджеров отражено в ряде публикаций, среди которых исследования, посвященные педагогическому аспекту подготовки управленческих кадров (Галайко, 2011; Грабарник, 2013; Eliyasheva, Vitkovskaya, 2014), публикации, освещающие зарубежные тенденции обучения менеджеров (Бычков, 2009; Ельбрехт, 2009), материал, отражающий прикладной аспект деятельности обучающихся (Базавлуцкая, 2012). В данных исследованиях обозначены только общие аспекты подготовки будущих менеджеров, без изучения ряда педагогических подходов, применяемых в процессе их обучения. Исследованиями личностно ориентированного подхода в педагогике занимались многие ученые, среди работ которых можно выделить публикации о данном подходе в экономико-управленческом аспекте (Дибкова, Евтух, 2007; Сутягина, 2004), в аспекте высшего образования (Жижин и др., 2012; Малышева, 2001; Плотоненко, 2009), а также в психоло-

го-педагогической действительности (Нестеренко, 2012; Савченко, 2013; Сластенин, Каширин, 2001).

Среди обозначенных публикаций изучению личностно ориентированного подхода в управленческом дискурсе посвящена только работа Л.Г. Сутягиной. В ее диссертации проводится исследование организации личностно ориентированной работы с руководителями образовательных организаций, т.е. она направлена на изучение практикующих менеджеров, а не на обучение будущих бакалавров-менеджеров.

В связи с недостаточной изученностью использования личностно ориентированного подхода в обучении будущих менеджеров возникает необходимость исследовать это явление.

Данный материал основан на изучении нормативной документации, определяющей траекторию профессионального обучения будущих бакалавров-менеджеров. К ней относятся: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (далее – ФГОС ВО); основные профессиональные образовательные программы (далее – ОПОП); профессиональные стандарты Министерства труда и социальной защиты РФ, затрагивающие руководителей различных сфер деятельности; а также требования рынка труда.

По мнению Л.Г. Сутягиной, «определение роли личностно ориентированного подхода в педагогике (в частности, в управленческом аспекте деятельности руководителя) в настоящее время имеет важнейшее значение, так как представляет собой не что иное, как своеобразное образование функционирования человека в системе социально-педагогических и прочих отношений» (Сутягина, 2004, с. 11). В соответствии с обозначенной цитатой личностно ориентированный подход в экономико-управленческой

действительности необходим (с точки зрения педагогической науки). Это обусловливается тем, что в отличие от традиционных подходов к обучению он связан с взаимодействием и коммуникацией в учебном процессе, а также с квазипрофессиональными реалиями.

Личностно ориентированный подход в обучении – это педагогический подход, ставящий во главу угла личность обучающегося в соответствии с его индивидуальными особенностями, психическими и умственными способностями. Человек занимает основное место в структуре данного подхода (данный признак акцентирует его антропоцентричность). Целью личностно ориентированного подхода является создание условий для раскрытия и дальнейшего развития личностных и деловых качеств обучающихся, что, несомненно, важно в обучении будущих управленческих кадров. Во многом эти факторы определяют данный подход как развивающий, акмеологический. Эти особенности данного подхода направлены на повышение компетентности и конкурентоспособности будущего менеджера, но в то же время определяют необходимость дополнительных кадровых и временных затрат.

Согласно ранее описанным исследованиям обучения будущих менеджеров, применения личностно ориентированного подхода в образовательной практике, а также на основе содержания других научных публикаций по данной тематике (Айсмонтас, 2002; Гульянц, 2009) можно сделать вывод о том, что данный подход включает в себя три элемента: понятия, принципы и методы обучения. Рассматривая основные содержательные стороны данного подхода, можно прийти к выводу о том, что он направлен на возможность максимального развития обучающегося. Сама профессиональная подготовка будущих менеджеров призвана создавать условия для формирования социально активной личности, компетентной и

конкурентоспособной на рынке труда. Многие образовательные институты США на сегодняшний день направлены на формирование и развитие из будущего менеджера прежде всего лидера. Следует подчеркнуть, что лидерство в некоторых зарубежных странах воспринимается как неотъемлемое качество руководителя (Mumford et al., 2017). Так, личностно ориентированный подход является необходимым элементом в процессе обучения будущих менеджеров, в особенности при ориентации на развитие устойчивых психологических характеристик обучающихся.

Для личностно ориентированного подхода в профессиональной подготовке будущих бакалавров-менеджеров характерно максимальное приближение учебного материала к рабочим реалиям и проблемным ситуациям, поскольку с подобными ситуациями обучающимся придется сталкиваться в процессе труда. Создание квазипрофессиональных условий повышает качество обучения и уровень компетентности, снижает количество потенциальных ошибок в будущей профессиональной деятельности. К основным технологиям, которыми оперирует данный подход, относится технология интерактивного обучения. Благодаря ее гибкости и способности моделировать профессиональные ситуации она (в частности ее игровые, проблемные и диалогические элементы) является основной составляющей таких методов, как деловые игры, анализ конкретных ситуаций, «мозговой штурм» и др.

А.Б. Боровский и И.А. Грабская считают, что «важной особенностью большинства игр является наличие ролевого взаимодействия. Роли структурируют группу. Это означает закрепление за каждым участником игры определенной позиции в группе, предписанных функций. Как правило, роль понимается как сумма не только функций, но и образцов поведения» (Боровский, Грабская, 1994, с. 100). У обучающихся в

процессе игры формируются представления о поведенческих особенностях менеджеров, усваиваются положительные характеристики обозначенных игровых ролей. Проводя учебную работу в деловой игре, будущие менеджеры выполняют не только функциональные роли, но и закрепленные за ними поведенческие характеристики.

Личностно ориентированный подход демократичен, гибок к условиям среды и направлен на развитие свободы выбора личности в образовательном процессе. Важно, что он больше ориентирован на сотрудничество, нежели на другие виды совместной работы. Многие учебные ситуации могут быть адаптированы к отдельным типам обучающихся, их психологическим характеристикам. Гибкость интерактивных методов обучения позволяет адаптировать квазипрофессиональную ситуацию к уровню доступности овладения изучаемым материалом. В связи с этим интерактивные технологии обучения в профессиональной подготовке будущих менеджеров наиболее уместны, так как в основном они направлены на гибкое и наиболее быстрое формирование ряда решений по поставленной проблематике игровой ситуации.

Для построения моделей обучения будущих менеджеров, основанных на личностно ориентированном подходе, необходимо соблюдать ряд принципов:

- принцип равноправия обучающегося и преподавателя. Стоит заметить, что в отличие от традиционной организации занятия, характеризующейся отсутствием взаимодействия, личностно ориентированный подход при его организации предполагает переход от авторитарной роли преподавателя к сотрудничеству, ориентации на коллективное решение задач и кооперации;
- принцип согласования познавательного и обучающего стилей. Личностно ориентированный подход близок

- к концепции внешне ориентированных технологий работы с обучающимися. Так, он представляется немислим без демонстрации знаний и умений обучающихся, проявления качественной стороны каждого из них. Преподаватель должен уметь выявлять эти способности и в дальнейшем заняться их развитием, его действия должны быть согласованы с познавательными характеристиками каждого обучающегося;
- принцип авторитета преподавателя. В процессе решения ряда управленческих задач преподаватель должен выступать в качестве лидера коллектива, координатора, советчика. Желательно, чтобы преподаватель пользовался авторитетом среди обучающихся;
 - принцип опоры на опыт. Преподаватель должен опираться на прошлый опыт обучающегося. К примеру, это может быть производственная практика, различного рода подработки, которые осуществлялись ранее или же параллельно с процессом обучения;
 - принцип практичности. Обучающиеся должны понимать, для чего им необходимы полученные знания и как они смогут их применить;
 - принцип использования эвристических способов познания. В процессе обучения необходимо активизировать работу обучающихся таким образом, чтобы они смогли самостоятельно прийти к решению проблемы. При конструировании проблемной ситуации и на основе собственных рассуждений будущие менеджеры определяют пути к достижению конкретного результата. Учебный материал должен нести проблемность, теоретическое знание должно проходить через внутреннюю критику обучающихся;
 - принцип использования всех форм передачи информации. В процессе обучения должно быть использовано как можно больше форм передачи информации, а также более широко затронуто логическое мышление. К таким формам передачи относятся: визуальная, аудиальная, аудиовизуальная, кинетическая (чувственная). Согласно Б.Б. Айсмонтасу, усвоение учебной информации происходит в зависимости от вида учебной деятельности. В соответствии с этим минимальный объем информации (всего 10%) усваивается при чтении. Наилучшие результаты в аудиторной работе показывают методы, затрагивающие слух, зрение, и дальнейшее обсуждение учебного материала, выполнение практических действий, т.е. интерактивные (90 %) (Айсмонтас, 2002);
 - принцип оценивания. Оценивание должно быть как качественным, так и количественным, как внутренним (самооценивание), так и внешним (оценивание преподавателем). Самоконтроль и самооценивание являются одними из наиболее значимых требований в обучении будущих менеджеров. Осуществление ежедневного самооценивания позволяет вносить продуктивные коррективы в процесс обучения. Желательно, чтобы преподаватель проводил совместное оценивание успехов и неудач обучающегося с дальнейшим внесением коррективов и рекомендаций.
- С.М. Гульянц считает, что «в основу модели личностно ориентированного образования, разработанной В.В. Сериковым, положена идея С.Л. Рубинштейна, согласно которой сущность личности проявляется в ее способности занимать определенную позицию» (Гульянц, 2009, с. 41). Это означает, что в данном варианте описания личностно ориентированного подхода большое значение играет не формирование строго указанных качеств личности, а создание условий для

полноценного проявления личностных свойств с акцентом на реализации профессионально важных действий.

Для реализации педагогических моделей, основанных на личностно ориентированном подходе, необходимо соблюдение следующих условий:

- системности педагогических мероприятий;
- осуществления работы в соответствии с учебным планом группы;
- наличия психолого-педагогической компетентности преподавателя;
- наличия способности осуществлять индивидуальную работу.

Особое внимание следует уделить использованию ИКТ в содержании личностно ориентированного подхода к обучению будущих менеджеров. Согласно мнению Ю.А. Плотоненко, использование положительных черт личностно ориентированного подхода в сочетании с современными ИКТ, ориентированными на учебный процесс (электронные курсы, адаптивные системы тестирования), обеспечивает благоприятные условия для формирования и развития свойств обучающихся, повышения их информационной компетентности (Плотоненко, 2009). Работа с ИКТ должна быть определена как необходимая в подготовке будущих менеджеров. На сегодняшний день множество компетенций бакалавра-менеджера может быть реализовано как в непосредственном контакте, так и при помощи ИКТ. К примеру, осуществление деловых переговоров в условиях дефицита времени может быть реализовано дистанционно, через программы «Skype», «TokBox», «GoToMeeting»; совещания часто проводятся с использованием наглядных средств презентации («PowerPoint», «Prezi»). Необходимо использовать возможности различных программ в целях формирования ряда компетенций будущих менеджеров.

В соответствии с результатами данного исследования, в отличие от коллек-

тивного принципа обучения, личностно ориентированный подход к подготовке будущих менеджеров направлен на индивидуализацию. Его использование в обучении сопряжено с практикой внедрения интерактивных методов (как квазипрофессиональной основы обучения менеджеров), ориентированных на коммуникацию между обучающимися. Данные методы должны быть направлены на решение задач, приближенных к профессиональным. При осуществлении данного подхода, в особенности при реализации квазипрофессиональных условий, требуется использование ИКТ. Внедрение ряда технологий необходимо реализовывать с использованием программного обеспечения, которое может стать полезным в будущей профессиональной деятельности. Личностно ориентированное обучение должно опираться на ряд принципов и подходов, которые позволят повысить качество обучения будущих менеджеров.

Литература

1. Айсмонтас Б.Б. Педагогическая психология: схемы и тесты. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002.
2. Базавлуцкая Л.М. Организаторская культура как результативность профессиональной деятельности менеджера // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер. Педагогика, психология. 2012. № 2. С. 35–37.
3. Боровский А.Б., Грабская И.А. Тесты и методики деловых игр для менеджера: сб. Киев: МЗУП, 1994.
4. Бычков А.А. Педагогические основы профессиональной подготовки менеджеров турфирм // Среднее профессиональное образование. 2009. № 4. С. 60–63.
5. Ельбрехт О.М. Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великобританії, Канади, США (порівняльний аналіз). Київ: Основа, 2009.
6. Галайко Ю.А. Стратегия и менеджмент математической подготовки будущих менеджеров в высших учебных заведениях // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер. Педагогика, психология. 2011. № 3. С. 80–83.
7. Грабарник А.М. Формирование профессиональной компетентности при подготовке менеджеров в сфере образования // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер. Педагогика, психология. 2013. № 3. С. 74–76.
8. Гульянц С.М. Сущность личностно ориентированного подхода в обучении с точки зрения

- современных образовательных концепций // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2009. № 2. С. 40-52.
9. Дибкова Л.М., Евтух М.Б. Индивидуальный подход у формировании професійної компетентності майбутніх економістів. Харків: Харків. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2007.
 10. Жижин К.С., Королева Н.С., Фурдей О.Н. Принципы личностно ориентированного обучения в образовательных учреждениях // Международный научный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2012. № 5. С. 38-41.
 11. Малышева Л.В. Технология личностно ориентированного обучения в вузе: на материале дисциплин математического цикла: дис. ... канд. пед. наук. Саратов, 2001.
 12. Нестеренко В.В. Сущность и задания личностно ориентированного подхода в образовании // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 6. С. 370.
 13. Плотоненко Ю.А. Личностно ориентированный подход в формировании информационной компетентности студентов вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тюмень, 2009.
 14. Савченко Т.Л. Личностно ориентированный подход к образованию в условиях перехода на новые образовательные стандарты // Студенческий научный форум: материалы V Международной студенческой электронной науч. конф. Ростов н/Д, 2013.
 15. Сластенин В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика: учеб. пособие. М.: Академия, 2001.
 16. Сутягина Л.Г. Личностно ориентированный подход в организации работы с руководителями образовательных учреждений: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Нижний Новгород, 2004.
 17. Elyasheva, M.I. and LK. Vitkovskaya, 2014. Managers' training: educational trends and challenges. Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences, 7: 2152-2159.
 18. Mumford, M.D. et al., 2017. Cognitive skills and leadership performance: The nine critical skills. The Leadership Quarterly, 28 (1): 24-39.
 19. Norbash, A., 2017. Transitional Leadership: Leadership During Times of Transition, Key Principles, and Considerations for Success. Academic Radiology, 24 (6): 734-739.
 5. Elbrekht, O.M., 2009. Preparation of managers in higher educational institutions of Great Britain, Canada, the USA (the comparative analysis). Kiev: Basis. (ukr)
 6. Galaiko, Yu.A., 2011. Strategy and management of mathematical training of future managers in higher educational institutions. Vector of science of Tolyatti State University. Series: Pedagogics, psychology, 3: 80-83. (rus)
 7. Grabarnik, A.M., 2013. Developing professional competence of managers in education sphere. Vector of science of Tolyatti State University. Series: Pedagogics, psychology, 3: 74-76. (rus)
 8. Gulyants, S.M., 2009. The essence of personally oriented approach in education from the point of view of modern educational concepts. Bulletin of Chelyabinsk State Pedagogical University, 2: 40-52. (rus)
 9. Dibkova, LM. and M.B. Evtukh, 2007. Individual approach in formation of professional competence of future economists. Kharkov: Kharkov National University named after V.N. Karazin (ukr)
 10. Zhizhin, K.S., N.S. Koroleva and O.N. Furdey, 2012. The principles of learner-centred teaching in educational institutions. International Scientific Journal of Applied and Fundamental Researches, 5: 38-41. (rus)
 11. Malysheva, L.V., 2001. Technology of learner-centered training in higher educational institutions: case study of mathematical disciplines: Candidate's Thesis in Pedagogy. Saratov. (rus)
 12. Nesterenko, V.V., 2012. The heart matter and tasks of personality oriented approach in education. Modern problems of science and education, 6: 370. (rus)
 13. Plotonenko, Yu.A., 2009. Learner-centered approach in development of information competence of students of higher educational institutions: abstract of Candidate's Thesis in Pedagogy. Tyumen. (rus)
 14. Savchenko, T.L., 2013. Learner-centered approach to education in the context of transition to new educational standards. In: Student's Scientific Forum: Proceedings of the Vth International student's electronic research conference. Rostov-on-Don. (rus)
 15. Slastenin, V.A. and V.P. Kashirin, 2001. Psychology and pedagogy: teaching manual. Moscow: Academia. (rus)
 16. Sutyagina, L.G., 2004. Learner-centered approach in the organization of work with principals of educational institutions: abstract of Candidate's Thesis in Pedagogy. Nizhny Novgorod. (rus)
 17. Elyasheva, M.I. and LK. Vitkovskaya, 2014. Managers' training: educational trends and challenges. Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences, 7: 2152-2159.
 18. Mumford, M.D. et al., 2017. Cognitive skills and leadership performance: The nine critical skills. The Leadership Quarterly, 28 (1): 24-39.
 19. Norbash, A., 2017. Transitional Leadership: Leadership During Times of Transition, Key Principles, and Considerations for Success. Academic Radiology, 24 (6): 734-739.

References