

ВУЗ КАК ОБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ – КЛЮЧЕВОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНЫХ ТРЕНДОВ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ВЫСШЕМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аксенова Т.Н.¹

¹*ФГБОУ ВПО «Калмыцкий государственный университет», Элиста, Россия (358014, Элиста, ул. Пушкина, 11), e-mail: tn.aksenova@gmail.com*

Реалии современного образовательного процесса требуют непрерывного совершенствования навыков педагогической, научно-исследовательской и воспитательной деятельности, что должно способствовать формированию устойчивых положительных тенденций освоения и развития профессионально-культурных компетенций. В статье рассмотрены современные подходы к организации и реализации образовательного процесса на основе непрерывного обучения педагогического состава и внедрения новых элементов обучения, которые актуализируют результаты с точки зрения их практического применения в будущей профессиональной среде выпускников. Автором предложена концепция программы развития вуза «Обучающаяся организация: технология создания и реализации интерактивных проектов и гибридного обучения в высшем и дополнительном профессиональном образовании». Программа нацелена на развитие профессиональных навыков и педагогического мастерства с целью совершенствования образовательного процесса в вузе и формирования основ непрерывного образования преподавательского и студенческого состава.

Ключевые слова: обучающаяся организация, образовательный процесс, компетенции, программа

UNIVERSITY AS TRAINING ORGANIZATION - KEY CONDITION OF POSITIVE TREND FORMATION IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CULTURAL COMPETENCE IN HIGHER EDUCATION IN ECONOMICS

Aksenova T.N.¹

¹*State Educational Institution of Higher Professional Education "Kalmyk State University", Elista, Russia (358014, Elista, Pushkin str., 11), e-mail: tn.aksenova@gmail.com*

Realities of the modern educational process requires continuous improvement of teaching skills, research and educational activities, which should contribute to a sustainable development of positive trends and development of professional and cultural competence. The article describes the modern approaches to the organization and implementation of the educational process on the basis of continuous training of the teaching staff and the introduction of new elements of learning that actualize the results from the point of view of their practical application in the professional environment of the future graduates. The author proposed the concept of development programs of the university "Training organization: technology of creation and implementation of interactive projects and hybrid learning in higher and secondary vocational education." The program aims to develop professional and teaching skills for the improvement of the educational process at the university and the foundation of continuing education of the faculty and students.

Keywords: training organization, educational process, competence, program

Федеральные государственные стандарты высшего профессионального образования диктуют условия к содержанию и построению образовательного процесса, определяя компетентностные требования к будущим выпускникам. Данные требования в полной мере отвечают критериям социально-экономической эффективности, укрепляют ответственность вуза в подготовке грамотных и профессиональных специалистов, владеющих необходимым набором знаний и навыков, которые будут активно востребованы в экономической жизни страны, обеспечивая возмещение государственных и частных инвестиций в образовательную сферу. По сути, в современном образовательном процессе вуза должны быть заложены

основы формирования «людей новой жизни», более того, вуз должен опережать изменения рынка труда, прогнозируя динамику запросов работодателей. Значит «люди новой жизни» должны обладать неким актуальным набором профессиональных умений и навыков, и это утверждение в полной мере относится, как к педагогическому составу высших учебных заведений, так и непосредственно к обучающимся, а достижение этой новизны определяется стремлением университета, его педагогического коллектива и студенческого сообщества к саморазвитию. И это одно из условий конкурентоспособности вуза на современном рынке образовательных услуг.[2]

Как отмечает Духнович Ю.: «Концепция обучающейся организации состоит в том, что, обучаясь, организация получает способности к тому, чего не могла делать до того, то есть изменяется и при этом меняет мир вокруг себя. При этом подразумевается не просто обучение отдельных сотрудников, но групповое обучение, приобретение группового знания»,[3] данное групповое знание является синергетическим результатом образовательного процесса, в котором обеспечено эффективное интерактивное взаимодействие между преподавателем, студентом и работодателем.

Идентификация процесса перехода регионального вуза от концепции традиционной организации к концепции обучающейся организации должна стать предметом его внутреннего интереса, своеобразным направлением реализации его дорожной карты.

Основные различия между традиционными и обучающимися организациями, сформулированные Ю. Духновичем (таблица 1) были положены в основу анкетирования педагогов региональных вузов России.

Обработка полученных результатов позволила представить усредненные данные по 9 вузам и сформулировать вывод о том, что в современных реалиях актуальных и эффективных преобразований региональные вузы не перешли от традиционализма к саморазвитию, и это очень серьезно затрудняет формирование компетентностного мышления в образовательном процессе, которое должно быть подчинено законам саморазвития и самосовершенствования. Таким образом, выращивание в региональных вузах принципов обучающейся организации является ключевым условием формирования позитивных трендов освоения профессионально-культурных компетенций в высшем образовании. Автором была разработана концепция программы «Обучающаяся организация: технология создания и реализации интерактивных проектов и гибридного обучения в высшем и дополнительном профессиональном образовании».

Программа направлена на формирование и развитие профессиональных навыков и педагогического мастерства с целью совершенствования образовательного процесса в вузе и

формирования основ непрерывного образования преподавательского и студенческого состава.

Таблица 1

Основные различия между традиционными и обучающимися организациями [3]

Традиционная организация	Да/нет	Обучающаяся организация	Да/нет
Статус работника определяет должность и полномочия	да	Статус проистекает из знаний, умений, навыков	нет
Управленческие решения принимаются на основе прецедентов и правил	нет	Решения могут быть самыми различными в зависимости от оценки конкретной ситуации и ее видения	да
Работник рассматривается, прежде всего, как исполнитель с крайне ограниченными полномочиями по принятию решений	да	В пределах своих полномочий работник имеет право принимать самостоятельные решения	нет
Конфликты считаются разрушительными, разногласия пресекаются	нет	Дискуссии, разногласия вполне допустимы; отношения внутри организации не носят чрезмерно формального характера	нет
Управление работниками как подчиненными, исполнителями	да	Управление работниками как партнерами	нет
Сотрудничество между работниками разных подразделений крайне ограничено или вообще не существует	да	Культивируется дух всеобщего сотрудничества, отношения в коллективе в фокусе внимания	нет
Работники испытывают недостаток сведений и, как следствие, понимания общих целей организации	да	Цели и задачи организации специально обсуждаются и разъясняются на всех уровнях	нет
Получение информации затруднено иначе как по неформальным каналам, так как она засекречена или недоступна по разным причинам	да	Коммуникация приветствуется, поддерживается и развивается по всей организации, между отдельными работниками и группами сотрудников	нет

Областью применения программы является повышение квалификации преподавателей высшего учебного заведения и реализация педагогических разработок в образовательной среде.

В основу концепция развития обучающейся организации были положены коучинговые подходы Парслоу Э., Рэй М.:

повышенное внимание к обучению и развитию, как к определяющим факторам эффективности организации и устойчивого конкурентного преимущества;

побуждение максимального количества людей и, конечно же, всех менеджеров становиться коучами и осуществлять обучение, как на рабочем месте, так и в других возможных условиях;

организация программ наставничества, помогающих поддерживать обучение;

выделение ключевых персональных навыков, необходимых индивидам для успешного функционирования в обучающейся организации. [6]

Основной целью в рамках обучающейся организации становится оказание помощи людям в обучении и поддержка их намерений самостоятельно проводить обучение, чтобы они могли максимизировать свой потенциал, развить навыки, улучшить выполнение своих непосредственных трудовых обязанностей и достичь желаемого идеала, как в личностном, так и в профессиональном плане. [6]

Согласно Питеру Сенге, известному специалисту в области менеджмента и корпоративного обучения, обучающаяся культура базируется на пяти основополагающих элементах:

Личное мастерство. Культура обучения побуждает к взаимовыгодной реализации организационных целей и личных целей всех ее сотрудников.

Ментальные модели – сотрудникам присуща такая картина мира, которая определенным образом влияет на их действия и принимаемые ими решения.

Общее видение. Обучающаяся культура предполагает, что все сотрудники организации разделяют единое представление о желаемом будущем, а это способствует групповой сплоченности.

Командное обучение. Этот элемент учебной культуры направлен на развитие коллективных мыслительных и коммуникативных способностей, при том, что коллективный потенциал всегда превышает сумму индивидуальных способностей.

Системное мышление, под которым имеется в виду способность видеть всю свою организацию «с высоты птичьего полета», так, чтобы понимать, как изменения, происходящие в одной сфере, влияют на всю систему. [5]

Позиции системного мышления подчинена концепция авторской программы «Обучающаяся организация: технология создания и реализации интерактивных проектов и гибридного обучения в высшем и дополнительном профессиональном образовании».

Целью программы является моделирование позитивных трендов освоения профессионально-культурных компетенций в высшем образовании, которой подчинено решение следующих задач:

1. актуализация проектной деятельности в высшем и дополнительном профессиональном образовании;

2. повышение качества образовательного процесса в рамках компетентностного подхода на основе трехстороннего и непрерывного взаимодействия преподаватель-работодатель-студент;

3. создание компетентных основ для реализации проектного подхода в профориентационной работе вуза;

4. создание и развитие школы наставничества в вузе;

5. формирование коучингового мышления.

Структура и краткое содержание программы

Модуль 1 «Проектное и гибридное обучение: интерактивный подход и технология реализации».

Целевая аудитория: преподаватели вуза, средних и профессиональных образовательных учреждений.

Канал реализации – образовательный процесс (1-4 курс бакалавриата направления 080100.62 «Экономика», магистерские программы), программы повышения квалификации педагогических кадров, дополнительного профессионального образования.

Содержание:

1.1. Проектные методы обучения

1.2. Технология создания интерактивных проектов с помощью информационных технологий

1.3. Гибридное обучение в вузе: перспективы развития

Компетентностные модели высшего экономического образования предполагают выработку новых элементов и методов организации и реализации образовательного процесса. Например, изучение дисциплины «Макроэкономика» нацелено на формирование общекультурных компетенций: ОК-1 - владеть культурой мышления, способностями к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; ОК-6 – способность логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; профессиональной компетенции ПК-4 - способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач выпускника.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, в том числе в активных и интерактивных формах, самостоятельная работа студента, консультации. Таким образом, в преподавании данной дисциплины сочетаются как традиционные, так и новые элементы обучения, к которым можно отнести проектное и гибридное обучение. [1]

Применение проектных методов обучения предполагает создание условно-реальной профессиональной среды, в которой будут востребованы и развиты навыки и умения, развивающие общекультурные и профессиональные компетенции.

«Проектное обучение является моделью обучения, ломающей стереотипы и выходящей за рамки традиционной практики краткосрочного, изолированного, ориентированного на учителя преподавания, - это тщательно спланированная учебная деятельность. Знания, полученные от подобного обучения, являются долгосрочными, так как разные учебные предметы взаимодействуют между собой, а не изучаются отдельно. Данная модель обучения ориентирована на учеников и включает в себя работу с проблемами реального мира и практикой». [7]

Гибридное обучение предполагает реализацию онлайн-овых и оффлайн-овых элементов, что «позволяет сделать учебную программу действительно увлекательной, эффективной, гибкой, экономичной и удобной как для учащихся, так и для организации. Это позволяет более продуктивно использовать время, технологии, таланты преподавателей и студентов. Преподаватели получают возможность опираться на свои сильные стороны, то есть прямо и тесно работать с отдельными студентами и малыми группами». [4] В данном контексте автором представлена разработка сайта «Интерактивный проект: Наука глазами молодых» [8], который нацелен на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в экономическом образовании посредством активизации научно-исследовательской работы студентов.

Модуль 2 «Основы профессионального роста»

Целевая аудитория: студенты, работодатели, преподаватели.

Канал реализации – семинары, лекции на основе интерактивного подхода (1-4 курс бакалавриата направления 080100.62 «Экономика», магистерские программы), программа повышения квалификации (для преподавателей), курсы (для студентов).

Содержание:

2.1. Компетентностный подход в проектной деятельности: синтез образования и бизнеса

2.2. Тренинги «Искусство дискуссии» и «Компетенция принятия решений»

2.3. Технология организации и проведения практико-ориентированных учебных занятий

Реализация данного модуля программы обучающейся организации предполагает непрерывное и заинтересованное повышение квалификации преподавателей вуза посредством обмена опытом на профессиональных интерактивных площадках, в том числе с вовлечением в образовательный процесс представителей практических сфер деятельности (бизнеса, органов государственной власти). Последний аспект предусматривает формирование непрерывной триединой связи: преподаватель-студент-работодатель, что

повышает практическую вовлеченность студентов в будущий профессиональный процесс, позволяет воочию формировать будущий профессиональный портрет.

Модуль 3 «От школы к вузу: проектный подход»

Целевая аудитория: учащиеся выпускных классов, преподаватели.

Канал реализации – интерактивные семинары на базе вуза, краткосрочные (до 3-х дней), профессионально-ориентированные курсы для учащихся выпускных классов на базе вуза, программы повышения квалификации для преподавателей.

Содержание:

3.1. Профессионально-ориентированный проект для школьников «Стратегический выбор»

3.2. Школьная сессия «Три дня из жизни вуза».

Профориентационная работа является одним из важнейших элементов деятельности современного вуза, в которой в полной мере возможно проявить конкурентоспособные позиции. По нашему убеждению, вуз должен заблаговременно создавать своего будущего абитуриента, погружая его в образовательный процесс высшего учебного заведения и демонстрируя очевидные преимущества развития обучающейся образовательной организации.

Таким образом, обучающаяся образовательная организация имеет высокие шансы для формирования устойчивых конкурентных преимуществ, как на входе для абитуриентов, так непосредственно в образовательном процессе посредством моделирования позитивных трендов освоения профессионально-культурных компетенций. [1]

Исследование выполнено при поддержке РГНФ в рамках проекта №14-16-08003 «Моделирование позитивных трендов освоения профессионально-культурных компетенций в высшем экономическом образовании»

Список литературы

1. Аксенова Т.Н., Рябичкина Г.В. Исследование опыта применения активных и интерактивных методов обучения в курсе «Макроэкономика» // Вестник Калмыцкого государственного университета. -2013. - №1(17).- С. 78-83.
2. Аксенова Т.Н., Очир-Гаряева Т.Б. Образовательный маркетинг: особенности и роль в развитии образовательных учреждений// Вестник Калмыцкого государственного университета. - 2012.- №15.- С. 92-96.
3. Духнович Ю. Обучающаяся организация. [Электронный ресурс]. — Режим доступа:// <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox> (дата обращения: 27.08.2014)

4. Духнович Ю. Смешанное обучение. [Электронный ресурс]. — Режим доступа:// <http://www.smart-edu.com/bended-learning.html> (дата обращения: 27.08.2014)
5. Духнович Ю. Стадии формирования культуры обучения. [Электронный ресурс]. — Режим доступа:// <http://www.smart-edu.com/stadii-formirovaniya-kultury-obucheniya.html> (дата обращения: 27.08.2014)
6. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении. – С.-Пб.: Питер, 2003. – 203 с.
7. Что такое проектное обучение? [Электронный ресурс]. // Проектное обучение: сайт. — <https://sites.google.com/site/projektitegevus/home> (дата обращения: 7.09.2014)
8. Интерактивный проект: Наука глазами молодых» [Электронный ресурс]; <https://sites.google.com/site/naukaglazamimolodyh/>

Рецензенты:

Белкина Е.Н., д.э.н., профессор кафедры экономики предприятия и бизнес-технологий в АПК ФГБОУ ВПО «Ставропольский государственный аграрный университет», г. Ставрополь;
Тарасенко Н.В., д.э.н., профессор государственного и муниципального управления ФГБОУ ВПО «Ставропольский государственный аграрный университет», г. Ставрополь.