УДК 378.147:005

ИВАНОВА Н.Н.

Проблемное обучение при подготовке будущих менеджеров в высшей школе

Статья посвящена проблемам подготовки будущих менеджеров в высших учебных заведениях. Рассматриваются активные методы обучения, применяемые в учебном процессе.

Ключевые слова: «модель специалиста», менеджер, проблемные ситуации, активные методы обучения.

Проблема формирования профессионально значимых личностных качеств в настоящее время привлекает внимание все большего числа исследователей, что объясняется необходимостью создания такой модели обучения, которая позволила бы обеспечить практическую подготовку будущего специалиста в вузе и сократить период его предметной и социальной адаптации к условиям будущей профессиональной деятельности.

Современное высшее образование, выполняющее традиционную функцию передачи социального опыта, пока еще не овладело превентивной функцией – подготовки человека к жизни в эпоху кризисов. Перед образованием в настоящее время наиболее остро стоит дилемма: человек и общество, человек и мир. С одной стороны, ориентация на личность, на индивидуальность, на самобытность и уникальность, с другой – социальный ум, социальный заказ. Ориентация в образовании должна быть не чисто личностная, а личностно-социальная. В этой связи формирование профессионально значимых личностных качеств можно рассматривать в качестве цели и условия формирования профессионального становления будущего специалиста, а также как результат личностного развития в период обучения в высшем учебном заведении.

Особое значение формирование профессионально значимых личностных качеств имеет в связи с тем, что развитие личности студента в немалой степени зависит от мотивов получения высшего образования и мотивов выбора будущей профессии.

При обучении менеджеров в качестве главных направлений образования должны решаться следующие задачи:

1) процесс курсового обучения должен быть адекватен целям подготовки специалистов, способных работать и управлять в современных рыночных условиях;

2) необходимо активизировать позитивное и творческое отношение будущих менеджеров к процессу обучения (в дальнейшем это отразится на активизации их жизненной позиции);

3) важно обеспечить практическую подготовленность выпускника к решению конкретных управленческих задач и проведению реальных хозяйственных операций, тем самым отдаляя процесс обучения от «академической абстракции».

Особая нагрузка в формировании профессионально значимых личностных качеств у студентов – будущих менеджеров

ложится на учебные предметы и преподавателей, осуществляющих учебно-воспитательный процесс на всем этапе вузовской профессиональной подготовки. Необходимо тесное сотрудничество и взаимодействие преподавателей различных кафедр по диагностированию, по организации и управлению процессом формирования профессионально значимых личностных качеств у студентов. Применение активных методов обучения в процессе преподавания предметов экономического цикла обладает огромным, но не в полной мере востребованным потенциалом в деле формирования профессионально значимых личностных качеств у будущих менеджеров.

Определив в качестве основной цели учебно-воспитательного процесса в вузе становление личности будущего специалиста – менеджера с ярко выраженными профессионально значимыми качествами, стремящегося самореализовываться и самосовершенствоваться в избранной сфере деятельности, мы выделяем ряд дидактических условий, содействующих достижению этой цели.

Будущая профессиональная деятельность является тем фактором, который задает содержание и формы соответствующей учебной деятельности студентов. Таким образом, важнейшими понятиями, раскрывающими содержание образования и основы его отбора и структурирования, является понятие **«модель специалиста»** и тесно связанное с ним понятие «профессионально значимые личностные качества». С учетом специфичности области деятельности, динамичности происходящих изменений, значительной зависимости успешности деятельности от индивидуальных особенностей менеджера по своей направленности и содержанию деятельность будущего специалиста будет характеризоваться как творческая, управленческо-психологическая.

Необходимо отказаться от подготовки специалиста-исполнителя и готовить профессионала-творца, способного воспринимать новые идеи, самостоятельно ставить и решать задачи в нестандартных ситуациях. Система подготовки менеджеров должна быть сконструирована таким образом, чтобы стало возможным открытие новых объективно устойчивых связей между целями обучения, способствующих формированию профессионально значимых личностных качеств. И первое, с чего начинается разработка системы подготовки специалиста, – это разработка модели специалиста, позволяющей ответить на один из фундаментальных вопросов высшего образования: кого учить, какого специалиста готовить?

Современные квалификационные характеристики специалиста, т.е. существующая модель, наиболее полно удовлетворяют только профессиональные требования, в основном социально-психологические, и с трудом обеспечивают личностные и творческие качества. Это объясняется тем, что профессиональная и социально-психологическая подготовка студента осуществляется в основном через изучение соответствующих дисциплин, – это как раз тот аспект учебной деятельности, который достаточно полно актуализирован в нашей высшей школе.

Проблема состоит в развитии личностных творческих качеств будущего специалиста. Трудность в ее решении связана прежде всего с тем, что никакой даже самый гармонизированный учебный процесс не может гарантировать появление этих качеств. Человека можно научить ремеслу, дать знания, можно даже заставить быть моральным, можно научить методам творчества, но никакие педагогические ухищрения не смогут сделать эти его способности естественным достоянием личности, то есть имманентными; во многом они будут обусловлены биологическими причинами, то есть генотипом человека.

При разработке модели личности специалиста экономического профиля, в частности менеджера, в основе которой лежит понятие психологической системы деятельности, можно выделить следующие блоки: 1) характеристика профессиональной направленности, описание структуры профессиональных мотивов; 2) характеристика структуры специфических профессионально значимых качеств; 3) наиболее значимые личностные качества; 4) способности, развивающиеся в деятельности менеджера.

Одним из инструментов формирования личности профессионала, который помогает обеспечить студентам возможности практического использования теоретических знаний в условиях, моделирующих формы будущей деятельности, предметный и социальный контексты этой деятельности, является **система проблемных учебных ситуаций.**

Проблемная ситуация определяется в литературе как психическое состояние мыслительного взаимодействия субъекта с объектом познания, характеризующееся потребностью и усилиями студента обнаружить, «открыть» и усвоить новое, неизвестное еще для него знание, содержащееся в учебном предмете и необходимое для решения учебной проблемы.

Таким образом, проблемная ситуация не сводится ни к характеристике субъективного состояния студента, переживающего некоторое интеллектуальное затруднение, ни к особенностям учебного материала. Проблемная ситуация – это совокупность параметров, описывающих состояние познающей личности, которая включена в организованную особым образом учебную среду, объективную по своему содержанию. Иначе говоря, проблемная ситуация – это характеристика субъекта и его окружения. Такое окружение создается преподавателем (субъектом обучения), им же опосредуется и активность студента (субъекта познания).

Проблемная ситуация возникает, когда «возникает динамическая противоречивая ситуация взаимодействия субъекта и объекта, обусловливаемая осознаваемой личностью необходимостью познать объект. Взаимодействие отражается в мышлении как образ, приобретающий свойства модели, восстанавливающий объект в субъективной форме.

Включение в проблемную ситуацию можно охарактеризовать как состояние человека, задавшего вопрос самому себе о неизвестном для него знании, способе умственного действия или принципе решения учебной ситуации.

При характеристике проблемной ситуации показателем ее трудности становится не просто степень новизны усваиваемых знаний, а та степень обобщения, которой должен достичь обучаемый в процессе обнаружения нового знания. Другими элементами проблемной ситуации являются возможности учащегося, включающие его творческие способности, а также достигнутый им уровень знаний.

Известно, что профессиональная деятельность складывается из ряда ситуаций, в каждой из которых специалист решает проблемы, активизирующие его профессиональное мышление, выполняет функции, требующие тех или иных качеств личности. Следовательно, в процессе обучения студент в рамках учебных занятий должен осуществлять профессиональную деятельность, моделирующую не условия передачи и приема учебной информации, а ситуации профессионального действия, требующие включения мышления студента в анализ этих ситуаций и принятие квалифицированных профессиональных решений.

Каждое из принятых решений, обусловленное спецификой содержательной стороны проблемной ситуации, бесспорно, будет способствовать формированию определенных личностных качеств. Возникающая перед студентом проблемная ситуация стимулирует его интеллектуальную деятельность, заставляет по-новому оценить ситуацию и свою позицию, скорректировать свое поведение и ответную реакцию. Студенты–будущие менеджеры должны научиться выступать в роли докладчиков и оппонентов, владеть умениями и навыками постановки и решения интеллектуальных задач и проблем, доказательства и опровержения, отстаивания своей точки зрения, демонстрации достигнутого уровня теоретической подготовки. Это означает единство теории и практики в научной работе, условия которой моделируются на занятиях при использовании полученных знаний в качестве средства деятельности.

Следует стремиться к тому, чтобы все работы, выполняемые студентами, начиная с курсовых работ, имели практическую направленность, были посвящены решению определенной проблемной ситуации. Обучение с использованием метода «кейс-стади» позволяет студентам развивать профессионально необходимые личностные качества, помогает овладеть

методами диагностического анализа и разработки вариантов действий для решения проблемной ситуации. Несложные «кейсы» необходимо использовать уже с первых шагов обучения.

Из зарубежного опыта в практике преподавания менеджмента (Манчестерская и Гарвардская школы бизнеса) известно, что эффективность метода «кейс-стади» возрастает, если он используется поэтапно, т.е. с первого уровня сложности ситуаций постепенно доводится до третьего, наиболее сложного.

Проблемные ситуации, возникающие в ходе практической деятельности специалиста, заставляют его «подняться» на уровень, с которого он мог бы проанализировать самого себя не только в роли исполнителя, но и в роли человека, который программирует исполнительскую деятельность. Такое состояние субъекта выражается в поиске средств целенаправленного формирования своих профессионально значимых личностных качеств, разработке программ дальнейшего самоизменения, саморазвития, самоуправления личностным ростом, т.е. осознания личностью надситуативной проблемности. Реализация надситуативной проблемности позволяет не только поставить диагноз собственных личностных и профессиональных проблем, но и гипотетически проработать конкретные способы решения, исходя из своего опыта, внутренних ресурсов, волевого и эмоционального настроя. Таким образом, уровни разрешения проблемных ситуаций – это исследование не характеристик специалиста как личности, а лишь выявление характеристик его как субъекта деятельности, т.е. субъектных характеристик. Обучение с использованием ситуации побуждает студентов занимать активную позицию, формирует умение взять на себя ответственность за свои решения, тем самым внося свою лепту в изменение психологии людей, которым предстоит работать в условиях рыночной экономики.

Метод создания проблемных ситуаций широко используется в практике преподавания менеджмента с целью применения студентами полученных теоретических знаний на практике. Достоинство данного метода еще в том, что он позволяет вовлечь студентов в процесс обсуждения пройденных тем. Проблемные ситуации (кейсы) также чрезвычайно полезны для обобщения полученных знаний и умений при исследованиях, базирующихся на фактах реальной жизни. Отсюда следует, что решение практических ситуаций должно сочетаться с **другими активными методами обучения**: деловыми играми, тестами, семинарами в виде дискуссий и т.д.

С помощью различных форм и активных методов обучения воссоздается не только предметное, но и социальное содержание будущей профессиональной деятельности, формируются профессионально значимые личностные качества будущих специалистов.

Традиционные методы обучения не отвечают потребностям обучаемых и требованиям, которые предъявляются к выпускникам различных образовательных учреждений со стороны общества. В деловых характеристиках работников, имеющих различный уровень подготовки, прослеживаются такие качества, как пассивность, безынициативность, ригидность, неспособность к мобильности, отсутствие потребности в повышении квалификации. Сегодня формируется социальный заказ на всесторонне развитых людей, способных к самостоятельной работе, умеющих действовать в условиях неопределенности, ощущающих потребность в непрерывном образовании. Отсюда и цель обучения – формирование ответственной личности, способной осуществлять рациональный выбор в сложных ситуациях.

Вся совокупность активных методов обучения может быть разбита на две группы, первая из которых включает общие – неимитационные активные методы, оптимизирующие деятельность студентов по всему курсу в целом (проблемная лекция, активно проводимый семинар, проблемно-активное практическое занятие, практика-стажировка, студенческая научная конференция, тестирование и т.д.), а вторая включает специализированные – имитационные активные методы, диапазон применения которых ограничен, как правило, одним или

несколькими занятиями (деловая игра, метод конкретных ситуаций, игровой тренинг на компьютере и т.д.).

С помощью первой группы активных методов обучения задается последовательный переход от простой передачи информации до активного освоения содержания обучения с включением механизмов теоретического мышления и всей структуры психических функций, обеспечивается возможность практического использования студентами теоретических знаний в условиях, моделирующих предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности. В этом процессе возрастает роль диалогического взаимодействия и общения в ходе проведения занятий, усиливается значение социального контекста при формировании профессионально значимых личностных качеств специалиста–будущего менеджера.

Вторая группа активных методов обучения требует от преподавателя создания проблемных ситуаций и организации исследовательской деятельности студентов, от студентов – самостоятельного разрешения проблемных ситуаций, поиска новых знаний. Структурными компонентами учебных занятий, на которых используются специализированные активные методы, являются: сообщение темы и постановка целей занятий, ознакомление студентов с программой работы, выполнение которой гарантирует достижение поставленных целей, организация работы студентов в направлении самостоятельного поиска путей разрешения проблемной ситуации, коллективный анализ вариантов разрешения проблемной ситуации (дискуссия), оформление студентами в виде практических разработок найденного варианта правильного решения проблемы, подведение итогов занятия.

Общие активные методы обучения могут выступать в роли специализированных. В таком случае их целевые дидактические установки существенно сужаются, а содержание конкретизируется.

Применение на занятиях активных методов приводит не только к дальнейшей индивидуализации и интенсификации процесса обучения, но и к существенным сдвигам в познавательной деятельности студентов. Обеспечивает студентам последовательное и целенаправленное самостоятельное решение познавательных задач, самоуправление процессом поиска новых знаний, самоорганизацию и самоконтроль за процессами усвоения знаний, приобретение умений и навыков, формирование профессионально значимых личностных качеств.

Применение активных методов обучения – таких как методы проблемного обучения, тренинги, диалог, деловые игры, кейсы, дискуссии, тесты и т.д., должно быть не практическим приложением к теоретическим вопросам, а, напротив, служить отправной точкой, от которой отталкиваются преподаватель и студенты в процессе обучения, представляющем собой совместную деятельность по решению тех или иных проблем, в том числе направленных на личностное развитие участников учебного процесса.

Одним из важнейших условий формирования профессионально значимых личностных качеств у будущих менеджеров мы считаем **разработку критериев диагностики** личности будущего специалиста в период обучения.

Личностно ориентированное образование, объектом которого становится обучающийся, выдвигает требование умело использовать различные диагностические средства в выявлении личностных качеств, необходимых будущему профессионалу, интерпретировать результаты, полученные в ходе диагностики, и моделировать на основе полученных диагностических данных образовательную среду.

На вузовском этапе диагностика является необходимым условием эффективной организации педагогического процесса по подготовке специалиста. Диагностика в процессе обучения заключается в выявлении уровня сформированности профессионально значимых личностных качеств у будущих менеджеров:

– профессиональной направленности – формирование мотивационно-целевого уровня структуры личности студента, т.е. выявление у него наличия устойчивой цели овладеть профессией менеджера, устойчивой социальной установки, инте-

реса, осознания значимости профессии менеджера для общества;

– общеличностных качеств, необходимых для будущих менеджеров, к ним относятся работоспособность, креативность, способность к самореализации, к самоуправлению, интеллигентность;

– специфических профессионально значимых качеств, которые позволят справиться с многоаспектными, сложными проблемами сегодняшнего дня: коммуникативно-лидерские способности, организаторские способности, предприимчивость, профессиональное самосознание, конкурентоспособность;

– индивидуально-типологических свойств личности (развитие задатков, черт характера), которые являются биологически обусловленными качествами, включающими тип темперамента, тип характера, способности. Компоненты профессионально значимых личностных качеств у студентов–будущих менеджеров по каждому блоку были выделены на основе анализа отечественных и зарубежных психолого-педагогических исследований.

Не зная особенностей развития личности того или иного студента, степени выраженности тех или иных качеств, системы потребностей, отношений и связей студента с явлениями профессиональной действительности, его коммуникативных способностей и др., невозможно использование соответствующих средств корректировки и гармонизации личности студента, затруднен и сам процесс формирования профессионально значимых личностных качеств у студентов. Учет результатов диагностики личности студента необходим при отборе содержания и методов обучения, осуществлении дифференцированного подхода с целью формирования профессионально значимых личностных качеств у будущих менеджеров, а на основании этого – разработки модели личности специалиста-менеджера и ее дальнейшего использования в учебном процессе.

Литература:

1. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. М., 2002. 198 с.