

ИНТЕГРАТИВНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье поднимается и обосновывается необходимость создания образовательных условий для культурного становления и развития специалиста-менеджера в системе высшего профессионального образования как актуальная задача в кризисных социальных условиях. Представлена идея реализации этой задачи через интеграцию образовательного процесса вуза.

Ключевые слова: культура специалиста, интеграция, образовательная среда, междисциплинарные связи.

Abstract. The article proves the necessity of creating conditions for cultural formation and development of a specialist-manager in the system of professional higher education as an urgent task in crisis social conditions of daily life. The author suggests an idea to settle the problem by means of integrating university educational process.

Key words: intelligence of a specialist, integration, educational environment, interdisciplinary contacts.

Культуросообразность – один из важнейших и известнейших принципов обучения, определенный еще А. Дистервегом в работе «О природосообразности и культуросообразности в обучении» (1832) [1]. Очень современно звучит его мысль о том, что «...та ступень культуры, на которой мы находимся в данное время, предъявляет к нам требование, чтобы мы действовали сообразно ей, если только хотим добиться положительных результатов» [2]. В рамках психолого-педагогической проблематики культурный аспект является тем объединяющим началом, без которого невозможно представить успешное развитие психической деятельности обучающегося субъекта.

Для истории образования характерна актуализация принципа культуросообразности обучения в условиях социально-экономического кризиса в разные периоды общественного развития [3]. Высшее образование как формальный результат обучения уже не является той ценностью, которой было еще вчера. Сегодня на первый план выходит качество получаемого «продукта», способность специалиста не только успешно социализироваться, реализоваться в профессии, но и создавать новую профессиональную культуру.

Появление новых целей и ценностей в образовании обусловлено потребностью российского общества в компетентных специалистах, но это же общество нуждается и в культурных специалистах, способных к проявлению позитивной мировоззренческой личностной позиции и конструктивной профессиональной деятельности в непростых реалиях сегодняшнего дня [4].

Культура является основой и одновременно результатом любой профессиональной деятельности специалиста, особенно в социоэкономических профессиях. И именно поэтому подготовка культурного профессионала должна быть целью вузовского профессионального образования [5].

В этом контексте о процессе культурного становления и развития такого специалиста, с нашей точки зрения, можно говорить как об одной из самых

актуальных и злободневных на сегодняшний день проблем профессионального высшего образования. Вечные ценности высшего образования, такие как культурное и личностное развитие студентов, становятся сегодня, на наш взгляд, необходимыми.

На смену уходящей в прошлое основной цели высшей школы транслировать культурный опыт новым поколениям в виде логически завершенной системы знаний приходит новая задача – культурно развивать личность студента, будущего профессионала, готовить его к преобразованию социума, к реализации конструктивных моделей профессионального взаимодействия.

Понятие «культура» позволяет интегрировать все подходы к пониманию поведения личности, вместо того чтобы дробить и фрагментировать их, что типично для современной системы исследований и теории. Нам следует совершенствовать свое понимание роли культуры, в том числе и профессиональной, как сдерживающего или стимулирующего фактора в жизни человека [6].

Культура является именно той универсальной категорией, благодаря которой возможна интеграция всех переменных, влияющих на формирование поведения личности в тех или иных социальных условиях профессионального взаимодействия. Сложная и системная по своей структуре, она задает необходимость создания в системе профессионального образования в вузовский период специальной образовательной среды, в которой учебный процесс носил бы междисциплинарный характер, а содержание учебных курсов было интегративным.

С нашей точки зрения, праксеологическая сторона культурного развития будущего профессионала по управлению характеризует способ его взаимодействия с окружающими людьми и миром в целом, степень готовности человека к осуществлению конкретного вида профессиональной деятельности. В качестве культурных средств развития будущего профессионала в данном случае выступают общие и специальные знания, умения, навыки, усвоенные алгоритмы индивидуальной профессиональной деятельности. Иной является ментальная сторона культурного развития будущего специалиста-менеджера. Она представляет собой интеграционную характеристику состояния самосознания субъекта управления, проявляя его нравственно-мировоззренческую позицию, систему жизненных целей, принципов построения отношений с окружающими людьми в процессе решения профессиональных задач.

Целостность и взаимодействие праксеологической и ментальной сторон культурного развития будущего менеджера обеспечивает профессиональное самосознание как вид отражения действительности, в котором аккумулируются все характеристики и особенности индивидуальной профессиональной управленческой деятельности [7].

Способом формирования такого профессионального самосознания является интеграция содержания высшего профессионального образования в вузе [8]. Интегративный тип познания будущего менеджера, с нашей точки зрения, может успешно формироваться и развиваться в учебно-познавательном процессе вузовского обучения специалистов подобного профиля, сочетая в себе непосредственный учебный и профессиональный опыт, системное мышление, творческий подход к конкретной задаче и гуманитарную направленность в социальных взаимодействиях в процессе профессиональной деятельности. Это дает возможность успешно решать задачу становления и раз-

вития личностной и профессиональной культуры будущего специалиста-менеджера.

Использование *интеграционного подхода* при разработке содержания высшего образования активно обсуждается в настоящее время педагогами и психологами. Аналитический обзор научных источников показывает, что проблема междисциплинарного синтеза и интеграции содержания образования в последнее время активно исследуется и разрабатывается [3, 9, 10].

Дословно термин «интеграция» означает восстановление, объединение частей в целое (*integer* – целый), причем не механическое соединение, а взаимопроникновение, взаимодействие. Интеграция коренным образом изменяет содержание и структуру современного научного знания, интеллектуально-концептуальные возможности отдельных наук и является важнейшим средством достижения единства знания в содержательном, структурном, логико-гносеологическом, научном, организационном, методологическом и психолого-педагогическом аспектах. Так, в работах И. А. Зимней ключевые компетенции названы результативно-целевой основой современного образования [11].

Реализация интеграции образования специалистов-менеджеров через координацию и тщательно разработанную взаимосвязь учебных курсов, через согласование учебных программ по родственным общекультурным и специальным дисциплинам позволит, с нашей точки зрения, обеспечить решение такой важной задачи в системе вузовского образования, как становление и развитие культуры менеджера.

Исследования, проведенные на кафедре психологии и педагогики Нижегородского института менеджмента и бизнеса (НИМБ) в течение последних шести лет, показали, что для осуществления культурного профессионального развития будущих специалистов управленческого профиля эффективным является использование в обучении интегративного учебного содержания курсов и дисциплин, имеющих высокую степень обобщенности, целенаправленности, а также характеризующихся теоретико-прикладным характером.

Именно согласование системы основных изучаемых понятий, явлений, социальных процессов, правильная, выстроенная в логике профессионального и личностного развития менеджеров последовательность изучения учебных дисциплин в процессе их обучения, соответствующий цели и задачи обучения учебный материал и содержание учебных курсов дают возможность интегрировать получаемые студентами знания. Развитие их профессиональной культуры через освоение соответствующих (в нашем случае конфликтологических) профессиональных компетенций происходит в условиях такого интегративного обучения более эффективно и качественно.

Примером реализации подобного рода интеграции в вузовском обучении является внедрение в учебный процесс многопрофильного вуза междисциплинарных модульных программ «Управление конфликтами в организации», «Эффективное общение и коммуникации в организации», «Организационное поведение и организационная культура» и др., представляющих собой относительно самостоятельные единицы образовательной программы подготовки специалистов по управлению персоналом и менеджеров организации и направленных на общекультурное и специально-профессиональное развитие студентов.

Содержательно модули разделены на несколько составляющих (социально-психологическую, управленческую, общекультурную и др.). При этом

каждый модуль включает в себя относительно независимые учебные элементы, организующие структуру и содержание модуля: аудиторную и самостоятельную работу; сквозной рейтинговый контроль; экзамен в соответствии с учебным планом получаемой студентом специальности; итоговую оценку за данный модуль с переводом в зачетные единицы.

Интеграционные связи в модулях образуются как в пределах одной дисциплины (например, «Управление конфликтами в организации»), так и между несколькими научными областями (например, конфликтологией и менеджментом организации), т.е. как по горизонтали, так и по вертикали. Все содержание модульных программ и учебный материал находятся в тесной связи друг с другом и ориентированы на приобретение определенного вида знаний и компетенций и в конечном итоге на культурное развитие будущего профессионала.

Проведенное нами исследование наглядно показало эффективность интегративного обучения. Нашей целью было изучение особенности формирования профессиональных конфликтологических компетенций как базы для развития конфликтологической культуры будущего менеджера в обычных и специально организованных условиях интегративного учебного содержания. Перед нами стояли следующие задачи:

- обоснование теоретических основ построения интегрированного учебного содержания для студентов-менеджеров на уровне принципов, специфических особенностей структурирования материала, алгоритмов интеграции;
- разработка и апробация важнейших психологических условий развития конфликтологической культуры, системы интегрированных курсов для студентов, создание этапов развития интегративной системы кафедры;
- изучение особенностей развития профессиональных личностных характеристик у будущих менеджеров, а также системы профессиональных компетенций, составляющих основу успешной профессиональной деятельности в сложных условиях организационного конфликта;
- изучение уровня освоения конфликтологических компетенций у студентов-выпускников, обучающихся в условиях обычного и интегрированного учебного содержания;
- изучение эффективности системы модульного интегративного обучения студентов-менеджеров.

Исследование конфликтологических компетенций у студентов экспериментальной группы (проходящих обучение в специально организованных условиях интегративного содержания) (ЭГ) и контрольной группы (обучающихся в обычных условиях) (КГ) общей численностью 498 человек показало, что выпускники из ЭГ продемонстрировали на выходе высокий уровень освоения таких важных конфликтологических компетенций, как проектирование и моделирование конфликтов: в 84 % случаев при решении практических задач они выстраивали предметные и технологические решения своей деятельности в соответствии с заданной конфликтной целью. Из успешно освоивших конфликтологические компетенции студентов выделяется особая группа студентов (21 %), которым удалось произвести моделирование методом подбора: выделить актуальные с точки зрения реализации целей признаки различных технологий и объединить их в единую систему. С позиции нашей концепции развития профессиональных конфликтологических компе-

тенций, составляющих основу конфликтологической культуры будущего профессионального менеджера, данную профессиональную компетенцию можно квалифицировать как сверхсложную на вузовском этапе обучения, так как она характеризует интегративность мышления, профессиональную гибкость в овладении предметной и технологической сторон конфликтологической подготовки специалиста.

Респонденты из КГ не были так успешны и показали высокий результат освоения аналогичных компетенций только в 37 % случаев решения практических задач. Лишь 8 % из этих студентов смогли осуществить это методом подбора, создав систему целей, ранжировать их по степени актуальности и трудоемкости.

Более детальное изучение такой разницы в результатах обучения студентов из ЭГ и КГ позволило нам утверждать, что причиной этого явилось недостаточное развитие у студентов КГ навыков многоаспектного анализа конфликтной ситуации и ситуации общения в сложных условиях конфликта, адекватных общенческих технологий, а в целом, отсутствие или недостаточное развитие соответствующих учебно-профессиональных действий в конфликтных ситуациях.

Можно предположить, что традиционное содержание учебных курсов, учебный материал для аудиторных и самостоятельных занятий студентов и небольшой объем часов на изучение дисциплин психолого-педагогического блока, входящих в учебный план специальности «Менеджмент организации», не обеспечивают должного освоения соответствующих компетенций, необходимых для эффективной профессиональной деятельности менеджера в конфликте.

Наиболее сложными, профессионально значимыми являются изменения, произошедшие у студентов из ЭГ в плане освоения системы аналитических учебно-профессиональных действий как основы конфликтологических управленческих компетенций. Нами установлена необходимая иерархия развития этих действий. Прежде всего студенты в той или иной конфликтной ситуации анализируют наиболее важные концептуальные идеи и смыслы, касающиеся специфики участников конфликта и предмета конфликта. Вторым типом аналитических действий является выделение характерных для той или иной социальной ситуации взаимодействия конфликтологических признаков, создающих организационно-психологические условия, реализующие ту или иную модель поведения в конфликте. Третий тип профессиональных аналитических действий возникает у студента в процессе установления возможностей использования той или иной модели разрешения и управления конфликтной ситуацией. При этом студенты соотносят условия социальной системы, в которой происходит конфликт, личностные ресурсы участников конфликта, прогнозируемый результат ситуации, возможности медиаторства и т.д. Динамика развития этих действий различна; наиболее прогрессивные темпы отмечены по второму типу.

В исследовании установлено, что именно в специально организованных психолого-педагогических условиях обучения по интегративному содержанию и на интегративной основе у студентов развиваются особые профессиональные аналитико-синтетические диагностические действия, составляющие основу интегративного мышления и конфликтологических управленческих компетенций. Позитивные результаты такого обучения говорят в пользу по-

добных изменений в системе профессиональной и, в частности, конфликтологической подготовки будущих менеджеров.

В процессе нашего исследования выяснилось, что студенты – выпускники из ЭГ демонстрируют более широкий кругозор, толерантность взглядов, у них формируется конструктивная система установок по отношению к окружающим, направленная на установление сотрудничества, готовность к личностным изменениям, адекватная «Я-установка» и самооценка и т.д.

Гибкость и технологичность модульной учебной программы позволяют адаптировать содержание обучения в соответствии с запросами практики и специфики аудитории, реальной учебной ситуацией и учитывать предыдущий учебный, социальный и профессиональный опыт студентов. Эта система динамична и способна изменяться. Усвоенные ранее знания, привлекаемые при изучении нового материала, выступают в роли дополнительных раздражителей, отвечающих за усвоение новых знаний студентами, детерминирующих процесс их саморазвития.

Интеграция содержания образования создает то диалектическое единство, которое формирует интегративное мышление студента, реализует целостное представление будущего специалиста о мире, создает культурную основу его личности. Ни одна учебная дисциплина, сколь значительной бы она ни была, не может сформировать целостного профессионального мировоззрения специалиста по управлению, обеспечить развитие его культуры как интегративного профессионального восприятия окружающего мира, а может лишь участвовать в этом процессе наряду со многими.

Таким образом, основной задачей в этой связи становится создание интегративной системы знаний, изменение содержания образовательных курсов, программы обучения с целью обеспечить высокий уровень подготовки специалиста по управлению.

Именно интеграция содержания высшего профессионального образования является способом разрешения противоречия между объективно нарастающим объемом современных научных знаний и невозможностью их системного усвоения студентами в сегодняшних традиционных условиях организации учебного процесса в вузе при классическом дифференцированном структурировании содержания учебных дисциплин и организации их преподавания.

Сегодня в непростых кризисных условиях в российском обществе и российском образовании должна ставиться цель культурного и личностного развития будущего специалиста по управлению, способного не только транслировать, но и создавать культурные нормы. И это является крайне актуальной и перспективной задачей. Успешно решить эту задачу позволит создание необходимых психолого-педагогических условий в вузе, в том числе и через процесс интеграции содержания образования специалиста по управлению в процессе его обучения.

Список литературы

1. **Дистервег, А.** Избранные педагогические сочинения (руководство для немецких учителей) / А. Дистервег. – М., 1956. – 156 с.
2. **Белицкая, Г. Э.** Социальная компетенция личности / Г. Э. Белицкая // Сознание личности в кризисном обществе. – М., 2005. – 186 с.
3. **Равен, Дж.** Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. – М., 2002. – С. 39–45.

4. **Самсонова, Н. В.** Конфликтологическая культура специалиста // Высшее образование в России. – 2003. – № 1. – С. 124–126.
5. **Библер, В. С.** XX век. Человек. Культура / В. С. Библер // Человек в системе наук. – М., 2002. – 189 с.
6. **Анисимов, О. С.** Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования / О. С. Анисимов. – М., 2007. – 352 с.
7. **Селевко, Г. К.** Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. – М., 2008. – 327 с.
8. Образование и культура // Вестник Северо-Западного отделения Российской академии образования. – СПб, 2001. – Вып. 6. – 95 с.
9. **Леонтьев, А. Н.** Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 204 с.
10. **Фортунатова, В. А.** Культурологические аспекты современного образования / В. А. Фортунатова // Подготовка специалиста в области образования: Проблемы подготовки будущего учителя : коллективная монография. – Н. Новгород, 2001. – С. 15–25.
11. **Зимняя, И. А.** Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – С. 24.

Серебровская Наталья Евгеньевна

кандидат психологических наук, доцент,
кафедра психологии и педагогики,
Нижегородский институт менеджмента
и бизнеса

Serebrovskaya Natalya Evgenyevna

Candidate of psychological sciences,
associate professor, sub-department
of psychology and pedagogy, Nizhny
Novgorod Institute of Management
and Business

E-mail: serebrovskaya-n@yandex.ru

УДК 378 (07)

Серебровская, Н. Е.

Интегративный подход к обучению будущих специалистов-менеджеров в системе высшего профессионального образования / Н. Е. Серебровская // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. – 2011. – № 3 (19). – С. 131–137.