

modern pedagogical problems are discussed and analyzed in the simple scheme: school – university- school. In this context different approaches to the realization the principle of

the continuity in the education technologies are consider/

Key words: mathematics teacher, education technologies, continuity.

УДК (378.016)

Иваненко И.А.

СПЕЦИФИКА КОНЦЕПЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*

Аннотация. Профессионализация управленческой деятельности имеет свою специфику в практическом и научном плане. Изучение и определение ее квалификационных характеристик возможно по функциям, предмету управления, ролевым позициям и типам проблем для решения. В связи с этим программы подготовки менеджеров отличаются разнообразием в содержании, уровнях подготовки и характером уровней компетенций.

Ключевые слова: профессионализация управленческой деятельности, стандартизация управленческой деятельности, квалификационные характеристики, уровень компетенции, стандартные классификаторы, анализ управленческой деятельности.

В развитие теории профессионализации управленческого труда внесли вклад многие отечественные исследователи. Для изучения управленческой деятельности в советский период был создан целый ряд научно-исследовательских организаций. Ведущими стали Центральный институт труда (директор А.К. Гастев), Казанский институт научной организации труда (директор И.М. Бурдянский), Всеукраинский институт труда (директор Ф.Р. Дунаевский), Центральная лаборатория по изучению труда (руководитель В.М. Бехтерев) и др.

В результате исследований было доказано, что даже частичная стандартизация управленческой деятельности позволяет:

– регламентировать выполнение функций управления по содержанию и времени;

– добиваться внедрения наилучших управленческих технологий;

– уменьшать дублирование, производить затраты и потери времени;

– согласовывать цели, средства и методы их достижения;

– формировать критерии для оценки деятельности аппарата управления.

В настоящее время также продолжаются исследования и обоснования системы базовых нормативов для управления. Анализ данных исследований показал, что одни из них базируются на инженерных стандартах, другие – на сложившихся характеристиках и традициях, третьи – на стандартах качества. Большинство разработанных стандартов носят рекомендательный характер.

Сам же процесс стандартизации закрепил понятийный аппарат управления и позволил определить документы, которые необходимы в профессиональной управленческой деятельности:

– набор целей, функций, средств и методов реализации функций;

– набор организационных структур управления;

– схемы функциональных взаимосвязей (в т.ч. информационных);

– квалификационную структуру кадров управления;

– перечень и формы отчетных документов;

– набор типовых положений (должностные инструкции, положения о подразделениях и т.д.).

Таким образом, управленческая деятельность получила формализацию, что

* © Иваненко И.А.

позволило более четко выделить нормы деятельности и создать для этой сферы труда квалификационные характеристики работы.

В научных работах по управлению также получили распространение проблемы создания систем управления в образовательных организациях и вопросы оценки и подготовки управленческих кадров.

В аналитических исследованиях характера и специфики управленческой деятельности, кроме стандартных классификаторов, используются и другие способы анализа управленческой деятельности:

– микроанализ. Проанализировать деятельность – значит описать, из каких, по возможности более мелких, drobных операций она состоит и как они организованы во времени («терблиги»). Другой вариант микроанализа управленческой деятельности – временной анализ.

– Эмпирический анализ управленческой деятельности. Подход направлен на выделение и описание крупных блоков, компонентов деятельности. Большой масштаб анализа позволяет установить содержательные, наполненные специфическим управленческим смыслом компоненты деятельности.

– Структурно-морфологический анализ деятельности. Действие как основной компонент деятельности выделяется по признаку наличия двух главных свойств: 1) действие представляет собой компонент деятельности, имеющий самостоятельную и обязательно осознаваемую цель; 2) цель действия обязательно должна не совпадать с целью всей деятельности.

– Ролевой подход к анализу управленческой деятельности. Деятельность руководителя представляет собой выполнение системы определенных социальных ролей. Изучить деятельность руководителя – значит выявить и охарактеризовать управленческие роли, которые он выполняет.

– Дименсиональный подход. Предполагает анализ управленческой деятельности на основе специфических функциональных единиц – измерений менеджерского поведения ("дименсий" – в частности, "внимания к дисциплине", "решения проблем", "представительства", "управления конфликтами" и т. д. – всего около 20 "дименсий").

– Нормативный подход. Процедура включает два основных этапа. На первом анализируется содержание "нормативно-одобренного способа деятельности" в плане закрепленных в нем основных должностных обязанностей и требований к их выполнению. На втором этапе анализируется индивидуальный способ деятельности руководителя, а также выявляются и интерпретируются расхождения между нормативным и индивидуальными способами. Затем результаты двух этапов обобщаются.

– Функциональный анализ управленческой деятельности. Фиксирует главное в деятельности – наличие некоторой постоянной, инвариантной системы функций. Они составляют суть и специфику деятельности в целом – как типа трудовой деятельности, независимо от конкретных разновидностей. Данный подход не только не противоречит всем остальным, но позволяет их интегрировать в целостную методологию изучения управленческой деятельности.

Каждый из этих подходов воздействует на разработку моделей управленческого труда, каждый из них воздействует на программы подготовки менеджеров. Анализ работ отечественных и зарубежных авторов по этим проблемам позволяет выделить модели подготовки менеджеров в различных странах, тенденции трансформации менеджерского образования.

До настоящего времени исследователи выделяют три типа макромоделей подготовки менеджеров:

1. «Традиционная» (европейская континентальная) модель, которую называют «квалифицированный руководитель». Она основана на четком разделении высшего профессионального образования по инженерным, экономическим, гуманитарным наукам в университетах, политехнических и других институтах, с одной стороны, и подготовки кадров по бизнесу и менеджменту в системе дополнительного (послеузовского) образования – с другой. Для этой модели распространено деление управленческого образования на «доопытное» (pre-experience management education) и «послеопытное» (post-experience management education), в зависимости от того, имел ли обучающийся уже опыт практической работы в области менеджмента.

2. «Новая» (американская) модель, называемая «профессиональный менеджер», базируется на создании школ бизнеса как главных центров образования и исследований по бизнесу и менеджменту. В них на разных программах обучаются и студенты после средней школы, и люди с высшим образованием по любым специальностям, уже имеющие опыт практической работы. В рамках этой модели соответствующими учебными центрами также осуществляются разнообразные программы повышения квалификации менеджеров вне зависимости от того, окончили они школу бизнеса или нет.

«Традиционную» модель используют Австрия, Бельгия, Германия, Финляндия и некоторые другие страны. Ее также используют в Японии (со своей «внутрифирменной» спецификой).

«Новая» модель, кроме Соединенных Штатов Америки, используется в Великобритании, Дании, Норвегии, на Кипре и других странах.

3. Большинство стран Европы (Испания, Италия, Нидерланды, Франция и др.), используют «смешанную» модель, в которой имеются традиционные и новые сектора бизнес-образования и, соответственно, образовательные учреждения разных типов (университеты, школы бизнеса, институты повышения квалификации и т.д.) [4, 34].

В России программы высшего профессионального образования по специальности «Управление» в государственных вузах и институтах повышения квалификации, начиная с середины прошлого века, были преимущественно отраслевые для формирования и обновления знаний и навыков уже работающих руководителей и специалистов. В постперестроечный период стал характерен рост новых специализированных, в том числе негосударственных, образовательных учреждений в области бизнеса и менеджмента [6, 3]. В российском законодательстве последних лет фактически уже произошла институционализация «смешанной» модели.

В то же время в области менеджера образования практически все европейские страны находятся под сильным влиянием американских идей в области бизнес-образования. Это касается научных разработок, форм и методов обучения людей бизнесу и

менеджменту даже независимо от того, какая модель используется.

Содержание программ подготовки менеджеров во всех трех моделях разнообразно. Наука управления характеризуется теоретико-методологическим плюрализмом, который проявляется в многообразии подходов, школ и моделей, существующих в рамках специальных предметных научных теорий. Эти подходы, школы и модели различно (а иногда с противоположных позиций) объясняют различные стороны жизни организаций, функционирование и развитие управляемых структур и закономерности самой управленческой деятельности. Особенность теории управления сказывается на многообразии содержания учебных курсов при подготовке управленческих кадров. Даже появление различных квалификаций и специализаций в программах подготовки менеджеров носят различное название, что связано не столько со спецификой профессиональной деятельности управленческих кадров, сколько с теориями ролевых функций в управлении.

В международной практике профессионального образования – это программы подготовки профессиональных лидеров или руководителей организаций. В реальности управленческой работы границы между указанными ролями не столь очевидны. Во многих организациях и учреждениях можно наблюдать случаи универсальной управленческой профессионализации, когда весь репертуар ролей исполняется одним человеком [5, 44].

Даже если мы обратимся к государственным требованиям в России к подготовке менеджеров высшей квалификации по программе «Мастер делового администрирования» (МВА), то заметим, что цели программы предполагают подготовку к выполнению всех названных выше функций [1].

Если обратиться к стандартам программы «Менеджмент организации» в системах высшего образования, то выделенные в ней функции и роли будущей деятельности выпускника программы также будут касаться роли администратора [2].

Поэтому, несмотря на то, что программы подготовки кадров для выполнения профессиональной управленческой деятельности разнообразны по уровню образования, по структуре и содержанию в

них теоретических знаний, но набор компетенций в них может быть сходен.

Разноуровневость компетенций в менеджском образовании отрабатывалась в рамках проекта Евротюнинг, где рассматривались вопросы согласования бизнес-программ различного уровня [4, 103]. В данном случае имеется в виду программы «Деловое администрирование», «Менеджмент».

Было определено, что в образовательных учреждениях существует сходство относительно целей, содержания и взглядов на компетенции предметных специфик в программах первого цикла, а в программах второго цикла существует еще много разногласий. К третьим же циклам бизнес-программ формально еще не обратились из-за большого их разнообразия. Содержание программ в данной области образования ориентируется на характеристики работ и целей бизнес-организаций (частной или общественной), которые могут быть описаны на основе множества различных позиций.

Образовательные программы характеризуются следующими тремя главными категориями компетенций:

1. курсы основных знаний;
2. курсы углубленных знаний, с возможностью ориентации: вертикальной, горизонтальной, разнообразной;
3. курсы общих навыков: инструментальные способности; межличностные способности; системные (интегральные) компетенции.

В проекте предложены три типичные степени в данном виде образования.

В конце первого цикла наличие систематизированных навыков подтверждается дипломом бакалавриата, интернатурой, сертификатом специальности, которые документируют способность решать проблемы через предметные различные области бизнеса. Второй цикл содержит большое разнообразие программ с различными типами специализации (магистратуры, мастер-программы). Третий – Ph.D, обычно требует экзаменов и защиту важных и оригинальных частей исследования, описанного во всеобъемлющем тезисе.

Итак, подводя итог вышесказанному, можно утверждать, что профессионализация управленческой деятельности имеет свою специфику в практическом и научном плане. Изучение управленческой деятель-

ности и определение ее квалификационных характеристик возможно по функциям, предмету управления, ролевым позициям и типам проблем для решения. В связи с этим программы подготовки менеджеров отличаются разнообразием в содержании, уровнях подготовки, но менее просматривается отличие в характере и уровнях компетенций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Государственные требования к подготовке менеджеров высшей квалификации по программам «Мастер делового администрирования». Приказ Министерства образования и науки РФ от 8 февраля 2008 г. № 40 «О государственных требованиях к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования - Master of Business Administration (МВА)».
2. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. специальность 061100 - «Менеджмент организации». Квалификация Менеджер.
3. Всемирный банк. Национальный фонд подготовки кадров. Центр мониторинга человеческих ресурсов Академии народного хозяйства. Москва 2006. Обучение на протяжении жизни в условиях новой экономики (Серия «Актуальные вопросы развития образования»). – М.: «Алекс», 2006. – 264 с.
4. Международные правовые акты и документы по развитию европейской интеграции в образовании и исследованиях: Европейское образовательное пространство: от Лиссабонской конвенции о признании до Болонского процесса”. / Под ред. Лукичева Г.А. – М.: Готика, 2004. – 384 с.
5. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Система квалификаций в странах ЕС // Среднее профессиональное образование / Приложение к ежемесячному теоретическому и научно-методическому журналу «СПО». – 2006. – № 3. – С. 42-59.
6. Проектирование федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Экспериментальная учебная программа обучения разработчиков образовательных стандартов нового поколения / Под ред. д-ра пед. наук, профессора Байденко В.И / Серия «Экспериментальные образовательные программы подготовки руководящих и научно-педагогических работников высших и других учебных заведений, участвующих в инновационных работах по проблемам качества образования». – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Президиум Координационного совета УМО и НМС, 2007. – 32 с.

I. Ivanenko

CONCEPTIONS SPECIFICITY OF PROFESSIONALISM AND PROFESSIONAL EDUCATION IN THE SPHERE OF MANAGEMENT

Abstract. Professionalism in management has its own specific character concerning practical and scientific aspects. It is possible to study it and to its functions, object

of management, role positions and the types of the problems to be solved. So programmes for training managers differ in their matter levels of training and the character of levels of competence.

Key words: professionalism in management, standardization of management, qualification characteristics, level of competence, standard classifiers, analysis of management.

УДК 37.04.

Ковалев В.И., Никитушкин В.Г., Ерофеев М.Б.

НА ПОРОГЕ ВУЗА – К ПРОБЛЕМЕ ВЫБОРА *

Аннотация. В статье обсуждается вопрос о мотивах выбора выпускником общеобразовательной школы высшего учебного заведения; обозначаются варианты подхода к организованному обучению педагогическим профессиям в сфере физической культуры и спорта.

Ключевые слова: мотивы, выбор, высшее учебное заведение, педагогическая профессия, физическая культура и спорт.

Большое место в литературе занимает вопрос о выборе школьником высшего учебного заведения для продолжения своего обучения. Поэтому мнения специалистов о критериях профессионального отбора молодежи представляют особый интерес. Пока не налажена эффективная профориентационная работа при формировании контингентов и приеме молодежи в вузы. При проведении конкурсов приоритет отдается оценке знаний. «Однако, – как считают специалисты, – они не «улавливают» профессиональные способности и интересы молодого человека. Отсевы из вузов колеблются от 10 до 30%» [8].

В исследованиях Л.М. Беляевой установлено, что выбор вуза юношами и девушками, оканчивающими среднюю школу, делается не всегда обоснованно, не по призванию, а лишь из стремления получить высшее образование. Конкурсные экзамены в основном выявляют только уровень знаний и подготовленности к учебе в вузе, а не профессиональную ориентированность

и пригодность к работе по профилю избранного вуза [4].

Об этом пишет и К.Ж. Жубаев: «Приним в пединституты осуществляется вне зависимости от призвания и педагогической направленности абитуриентов, опирается только на общеобразовательную подготовку» [6].

Г. В. Неупокоева пришла к выводу, что существующая система отбора в педвузы по проходному баллу не дает возможность судить о профессиональной пригодности абитуриентов к обучению педагогическому мастерству. Ее исследования обнаружили стойкое отсутствие корреляционной связи между успехами на вступительных экзаменах и достижениями в обучении профессиональному мастерству [7].

Необходимо отдать должное Л. М. Ахмедзяновой, полагающей, что доказательством наличия педагогического призвания могут быть: 1) проявление высшего уровня мастерства в учебной и воспитательной работе или стремление к овладению им; 2) проявление высшей степени волевых усилий, чтобы добиться лучших результатов в избранной деятельности; 3) явная удовлетворенность профессией; 4) положительная оценка сущностей аспектов педагогической деятельности; 5) желание продолжать работу в избранной профессии [3].

Созвучны этой позиции результаты исследований Х. Абдукаримова, в процессе которых установлено, что чем глубже удовлетворенность учительской профессией, тем выше уровень сформированности педа-

* © Ковалев В.И., Никитушкин В.Г., Ерофеев М.Б.