

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ: НОВАЯ ПЛАНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



В. А. Антропов

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ В СТРУКТУРЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Мировой экономический кризис показал неготовность бизнес-образования оперативно реагировать на возникшие проблемы. Одними из причин являются отсутствие современной модели топ-менеджера, соответствующей сложившейся экономической ситуации; размытость стартовых характеристик слушателя бизнес-школ; неспособность обеспечить опережающее прогнозное обучение, учитывающее возможности возникновения кризисов, и др. Все указанные проблемы необходимо решать в тесном единстве производства, академической науки и реформируемой системы бизнес-образования. В статье предложена логика их решения.

К л ю ч е в ы е с л о в а: бизнес-образование, бизнес-школы, федеральный университет, компетентный подход, профессорско-преподавательский состав, опережающее прогнозное обучение.



V. A. Antropov

Business education in the structure of the federal university

World economic crisis demonstrated inability of business education as a whole to react to it promptly and to take upon itself all the arising problems. Lack of a modern top-manager concept corresponding to the existing economic situation, lack of the characteristics of business schools potential audience, inability to provide forward-looking predictive education taking into consideration possibility of crisis development are among the most important reasons for that.

All these problems are to be solved in cooperation of business structures, academic science and the system of business education currently undergoing the stage of reforms. The article suggests the ways to solve the above-mentioned problems.

К e y w o r d s: business-education, business schools, federal university, competency building approach, teaching staff, forward-looking predictive education.

Одна из важнейших подсистем федерального университета — это система бизнес-образования. Мировой экономический кризис показал ее неготовность в целом оперативно реагировать на возникшие проблемы. Это связано с такими причинами, как отсутствие современной модели топ-менеджера, соответствующей сложившейся экономической ситуации; размытость стартовых характеристик слушателя бизнес-школ, что не позволяет «замерить» прира-

щение профессиональных компетенций по итогам обучения; неспособность обеспечить опережающее прогнозное обучение, учитывающее возможности кризисов, и др.

Бизнес-школы в период мировой рецессии не стали точками роста, точками оперативной подготовки менеджеров к новым экономическим условиям. Все указанные проблемы необходимо решать в тесном единстве производства, академической науки и реформируемой системы биз-

нес-образования. Бизнес-школы должны пересмотреть свое место и роль в становящейся экономике страны, решить указанные выше вопросы в их концептуальном единстве. Мы предлагаем следующую логику решения проблем [1]:

1. Исходя из понимания стратегического прогноза развития России необходимо сформулировать понимание современной модели уральского топ-менеджера, соответствующей сложившейся экономической ситуации и нахождению Уральского федерального округа (УрФО), и в частности Свердловской области, на границе Европы и Азии.

2. Решить вопросы прогнозирования потребности в менеджерах на ближнюю и дальнюю перспективы на основе использования (разработки) различных сценарных вариантов социально-экономического развития региона.

3. Сформулировать основополагающие идеи современной технологии обучения менеджеров на основе компетентностного подхода [3] и педагогики сотрудничества обучаемых и обучающихся [6]:

— выстроить уровни обучения менеджеров (бакалавр — магистр — кандидат наук — доктор наук — PhD — MBA — DBA) во взаимодействии вузовской и академической образовательной систем [9];

— разработать входную и выходную модели слушателя, которые позволят определить приращение профессиональных компетенций на каждом этапе обучения, создать условия для самодиагностики слушателей [8];

— создать технологию отбора содержания подготовки менеджеров на основе анализа подготовки в академических институтах, прогноза развития отраслей народного хозяйства, учета требований отраслевых профессиональных стандартов, усиления активности работодателей в формировании учебных планов и программ [2];

— сформулировать модель личности успешного тьютора и модель его профессиональной деятельности;

— обеспечить научно обоснованную проработку предметно-пространственной среды обучения успешных менеджеров;

— решить проблемы временных характеристик учебного процесса;

— отладить современную методику обучения (самообучения) слушателей, в которой слушатель учится сам, а тьютор обеспечивает консультирование на основе современного научного знания и современных педагогических технологий;

— создать систему мониторинга профессиональной карьеры менеджера, обеспечивающую

своевременный оперативный выход на очередной этап обучения; сформировать банк данных успешных менеджеров;

— разработать методики оценки эффективности затрат на подготовку менеджеров (оперативной и отсроченной) [4];

— провести сертификацию бизнес-школ на международные стандарты качества силами международных организаций.

Движущий механизм эффективного функционирования бизнес-школ — это их систематическая работа по анализу динамики развития производства, вплоть до конкретного рабочего места потенциальных обучающихся, устранению несоответствия между требованиями рабочего места (сейчас и в перспективе) и подготовленностью работника в данный момент времени, занимающего это рабочее место в режиме реального учебного процесса на разных уровнях: наставничество, стажировка, курсы, школы и т. д.

В создаваемом Уральском федеральном университете (УрФУ) есть следующие возможности для развития бизнес-образования:

— благоприятно сложившаяся ситуация реализации концепции Уральского федерального университета, создания и «запуска» научно-образовательных центров (НОЦ), наличие достаточно успешно функционирующих бизнес-школ при УрГУ, УГТУ-УПИ и других организациях;

— создание НОЦ «Бизнес-школа» и наличие финансовых средств для создания концепции;

— наличие компетентного профессионального ядра преподавателей в бизнес-школах;

— возможности получения грантов под сформулированные выше проблемы;

— поддержка органов исполнительной власти;

— острая заинтересованность в решении проблем подготовки менеджеров для страны.

Бизнес-школы должны быть готовы в любой момент времени оперативно реагировать на запросы производства: проблема — алгоритм решения — решение — дообучение персонала под новое видение эффективной организации производства.

Все проблемы управления профессиональным развитием персонала решаются в сотворчестве с руководством предприятия в триединстве: предприятие, ставящее проблему, — академическая (вузовская) наука, решающая эту проблему, — бизнес-школа, обучающая персонал для реализации выполненной разработки.

Лучший вариант обучения в бизнес-школе — это создание группы преподавателей из

руководителей и ведущих специалистов производства (постановка проблемы на уровне конкретного рабочего места и производства в целом), научных работников (методология проблемы), тьюторов, умеющих успешно донести новое знание до слушателей.

Лучшая оценка качества подготовки слушателя — успешное внедрение выполненной в ходе обучения разработки на производстве. Такой подход создает возможность реальной оценки эффективности вложенных в обучение данного слушателя средств.

В настоящее время накоплен достаточный опыт в переподготовке и повышении квалификации кадров, чтобы уже сейчас можно было перейти к его методологическому осмыслению и созданию стройной концепции.

Все вопросы по организации технологии обучения могут быть успешно решены лишь в том случае, если заказчик и исполнитель заранее имеют разработанную и утвержденную модель специалиста-профессионала. Для решения данной проблемы в ряде вузов созданы лаборатории мониторинга профессионального становления специалиста [5].

Многое зависит от того, кто преподает. Аттестация профессорско-преподавательского состава в системе бизнес-образования является подсистемой сложной системы управления качеством обучения. В ее организации заинтересованы все учреждения — как государственной, так и негосударственной форм собственности. Министерство образования и науки разработало ряд аттестационных нормативов, однако они в основном формальны, связаны с анализом материально-технической базы и не затрагивают собственно преподавательский труд.

В настоящее время существуют различные подходы к проблеме управления качеством подготовки специалистов, организации и проведения аттестационных процедур, среди которых можно выделить две конкурентные точки зрения.

Сторонники первой точки зрения исходят из того, что человек как личность и как специалист образует единое целое, которое невозможно разделить на отдельные качества, свойства, характеристики. Будучи выделенными и измеренными, они не дадут целостного представления об индивиде, ибо за ними не скрывается интегральное качество, разрушенное вычлениением отдельно взятых характеристик. Это извечная проблема обоснованности оценки качества количеством. Мы не разделяем данную позицию, так как отрицание невозможности познать це-

лое по исследованию его частей ведет к созерцательности.

Представители второй точки зрения исходят из того, что такое членение (декомпозиция), оценка и последующее агрегирование возможны. Мы поддерживаем эту позицию, ибо только она позволяет исследовать качества и отдельные характеристики сложных систем, в том числе и педагогических. Мы ясно представляем себе, что специалист со всеми его профессиональными и личностными качествами представляет сложную многосвязную систему. Сила этих связей различна. Часть их детерминирована, часть стохастична. По отношению к такой сложной системе возможно применить метод исследования, используемый для сложных систем: декомпозиция, оценка уровня проявления каждого качества (свойства), выявление структуры взаимосвязей, их силы, описание качеств и связей в виде конкретных моделей различной степени формализации, синтез качеств в виде подсистем, выявление взаимосвязей этих подсистем с отношениями включения, подчинения, влияния и т. д. Разрабатываемые модели будут все более точными по мере исследования объекта. Чем точнее модель, тем точнее прогноз поведения личности в различных ситуациях, в том числе и педагогическом процессе.

Аттестация преподавателей в системе бизнес-образования является сложной проблемой, решить которую можно, лишь объединив усилия физиологов, психологов, педагогов, экономистов, представителей точных наук на базе современной компьютерной техники.

С нашей точки зрения, аттестация преподавателей в современных условиях является важнейшим средством мотивации и стимулирования профессионального совершенства преподавателя, препятствующим его профессиональной стагнации. Тщательно разработанная, методологически осмысленная программа аттестации должна включать оценку профессионально значимых качеств, а также личностных особенностей преподавателя, так как личность может быть воспитана только личностью.

В процессе аттестации главным звеном следует считать не столько констатирующую часть диагностики профессионально значимых качеств преподавателя и контроль, сколько выявление его нереализованных возможностей и коррекцию диагностируемых качеств. Объективная оценка деятельности преподавателя и рекомендуемые пути совершенствования его преподавательского труда обеспечат реализацию развивающих

функций аттестации, переход внешней оценки качеств во внутреннюю самооценку, стимулирующую дальнейшее профессиональное совершенствование личности преподавателя.

Кроме того, следует учесть и психофизиологические особенности преподавателя, его психическое, физическое и социальное здоровье. Данный аспект оценки преподавательского труда ранее не учитывался, а лишь декларировался в программных документах ЦК КПСС и Правительства СССР.

Такой комплексный подход к оценке труда преподавателя вуза (психофизиологический, квалификационный, личностный аспекты оценки) может быть реализован с позиции концепции профессионального становления личности, разработанной профессором Э. Ф. Зеером [7]. В данной концепции выделяются следующие этапы (стадии) профессионального становления специалиста:

1. Оптация (формирование профессиональных намерений).
2. Профессиональная подготовка.
3. Профессиональная адаптация.
4. Профессионализация.
5. Профессиональное мастерство.

Каждый из этих этапов тесно связан с конкретными, специфическими для него качествами личности и ее труда.

Нас интересуют три последних этапа аттестации преподавателей: профессиональная адаптация, профессионализация и профессиональное мастерство. Каждый из них не связан однозначно с возрастом преподавателя, его трудовым и научно-педагогическим стажем, базовым образованием и другими внешними характеристиками, положенными в основу определения материальной компенсации за труд. Эти этапы должны рассматриваться также в связи с психофизиологическими особенностями преподавателя, физическим состоянием его организма, качеством его профессиональной подготовки, мотивацией к трудовой деятельности и т. д.

При этом необходимо обратить особое внимание на жесткость фиксации параметров ядра качеств. По-видимому, следует предусмотреть возможность эквивалентной замены диагностируемых качеств в широком спектре: в зависимости от психофизиологических особенностей аттестуемого, предметно-пространственной среды учебного процесса и т. д. В этом случае разработанная структура аттестации не будет мертвой схемой, накладываемой единообразно на каждого аттестуемого, ее можно будет варьировать в за-

висимости от личностного фактора, так важного в преподавательской деятельности. Мы считаем, что именно он является стержнем организационно-методической системы любого педагога-новатора.

Следовательно, в разрабатываемой методологии и методике аттестации необходимо предусмотреть компенсаторный механизм профессионально значимых качеств труда преподавателя, когда дальнейшее развитие сильных сторон его преподавательской деятельности компенсирует заведомо слабые, формируя ее оптимальную структуру. Только в этом случае мы сможем создать нормативный документ по аттестации преподавателя, учитывающий его личностные особенности, и разработать автоматизированную систему диагностики на основе персональных компьютеров с биологическими обратными связями.

Выше приведен ряд характеристик высококачественного труда преподавателей. Он может быть значительно расширен. Но суть не в этом. Главное — определить, какие качества преподавателей являются ведущими в данном образовательном учреждении. Это вопрос миссии и философии развития вуза.

Полученные результаты помогут выявить необходимость в повышении квалификации ППС по конкретным направлениям их профессиональной деятельности, отследить и скорректировать их профессиональный рост, отсрочить профессиональную стагнацию.

В качестве источника информации могут быть использованы взаимные оценки преподавателей. При корректной организации исследования значительно уменьшается субъективизм оценок руководителей, повышается защищенность преподавателей от субъективизма коллег.

В системе УрФУ в настоящее время придается большое значение переподготовке и повышению квалификации кадров, поэтому резко возрастают требования к качеству труда преподавателей. В связи с этим внедрение аттестации работающих преподавателей представляется нам весьма актуальным.

1. Антропов В. А. Методология формирования кадрового потенциала технологической модернизации региона // Актуальные проблемы высшего профессионального образования : сб. науч. ст. Екатеринбург : УрГУПС, 2010. Вып. 75 (158). С. 121–165.

2. Антропов В. А. Методология формирования кадрового потенциала технологической модернизации

региона // Инновационное управление технологическим развитием промышленности региона / под ред. А. И. Татаркина. Екатеринбург : УрО РАН, Ин-т экономики, 2009.

3. *Антропов В. А., Акатов Н. Б., Подбельский Н. В.* Инновационные подходы к построению системы регионального резерва управленческих кадров // Инновационное развитие регионов России: теория, практика, управление / под ред. акад. А. И. Татаркина. М. : Экономика, 2010. С. 42–67.

4. *Антропов В. А., Кудинов А. В., Паршина В. С.* Социально-экономическая эффективность инвестиций в подготовку кадров // Экономика региона. 2009. № 1. С. 28–41.

5. *Антропов В. А., Мочалин В. В., Нестеров В. Л.* Мониторинг профессионального становления личности специалиста железнодорожного транспорта. М.: УМЦ, 2007. 301 с.

6. *Антропов В. А., Семенко И. Е., Туманова Т. В.* Профессиональное становление личности специалиста в период обучения в вузе. Екатеринбург : УрГУПС, 2007. 278 с.

7. *Зеер Э. Ф.* Психология личностно-ориентированного профессионального образования. Екатеринбург : УрГППУ, 2000. 258 с.

8. *Маруцак Т. Б.* Организационно-методическое обеспечение профессиональной подготовки специалистов транспорта : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Новосибирск : СибГУПС, 2009. 27 с.

9. Теоретико-методологические основы подготовки научных и научно-педагогических кадров саморазвивающихся региональных социально-экономических систем инновационной России : отчет о НИР. Гос. контракт № 02.740.11.0358 от 20.07.2009 / науч. рук. акад. А. И. Татаркин. Екатеринбург : ин-т экономики УрО РАН, 2010. 290 с.

