

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СПЕЦИАЛИСТОВ

Б.Н. Герасимов, д-р экон. наук, профессор
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Россия, г. Самара)

DOI: 10.24411/2500-1000-2020-10210

***Аннотация.** В настоящее время много внимания уделяется повышению профессионализма специалистов. Для этого существуют определенные методологические и образовательные инструменты. Благодаря их применению возможно получение желаемого спектра ожидаемых результатов и преодоления противоречий, барьеров и тупиков в процессе их мышления и деятельности.*

***Ключевые слова:** личность, мышление, деятельность, технологии, уровни профессионализма, средства, результаты.*

Для обеспечения качества и эффективности российского образования на 2020-24 гг. разработан и утвержден Национальный проект «Образование». В качестве основных атрибутов данного проекта позиционируются две ключевые задачи. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Национальный проект предполагает реализацию четырех основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой.

В настоящее время профессионализм в любой области деятельности – это необходимость иметь актуализированные нормы формирования, поддержания или развития деятельности по отношению к Миру некоторой его структурной части (подразделение, организация, регион, отрасль, государство) или по определенной его научной

дисциплине (физике, математике, социологии, экономике, культуре, социологии и т.д.), а также умение их своевременно и качественно использовать в определенном месте с заданным результатом.

Но подготовка (переподготовка) и образование имеют весьма полярную направленность. Образованному человеку также необходима профессиональная подготовка с её методологическим оснащением для включения в общественный деятельный процесс. Компетентному специалисту образование помогает осмыслить гармонию духовного и материального, перейти к пониманию целостности Мироздания, своего места в нем и личной ответственности за общее настоящее и будущее.

Гуманитарное образование в современных условиях имеет два основных направления поступательного движения. Одно направление – это логическое восхождение от абстрактного к конкретному, т.е. методологическое и технологическое освоение инструментов для использования в практических областях деятельности. Другое направление – это освоение целостного Мира в частностях, т.е. художественное осмысление и восприятие содержания окружающего пространства для последующей передачи в виде художественного произведения [5].

Большинство парадигм образования и профессиональной подготовки имеет приоритеты, не выходящие за пределы узко-

предметной специализации, и поэтому не требуют владения инструментами полипрофессионального, а тем более средствами надпредметного синтеза, переосмысления и использования существующих знаний.

Образовательный процесс требует постоянного совершенствования, так как вызовы времени постоянно меняют приоритеты во многих областях жизнедеятельности человека, что, в свою очередь, требует реформирования и социальных ценностей: научно-технический прогресс все больше осознается как средство достижения такого уровня общественного производства, который в наибольшей мере отвечает удовлетворению постоянно повышающихся потребностей человека, развитию духовного богатства личности [8].

В этой связи акценты при формировании учебных программ и дисциплин переносятся на сам процесс осмысления определенных дисциплин, эффективность которых полностью зависит от познавательной активности обучающихся в рамках образовательного процесса [2]. Успешность достижения поставленных целей и задач зависит не только от того, что усваивается в рамках предметного содержания, но и от того, как оно осмысливается: индивидуально или коллективно, в авторитарных или гуманистических условиях, на основе средств внимания, восприятия, памяти отдельно или в этом участвует весь личностный ресурсный потенциал человека [6].

Высокие личностные и профессиональные качества, как известно, важны в любой области жизнедеятельности, а особенно в сферах постоянного соприкосновения людей и групп. Управляющим и специалистам этих сфер деятельности необходимо владеть методологическими и технологическими инструментами для участия в управлении сложными ситуациями, сопровождающими повседневную профессиональную деятельность, в интересах обеспечения, поддержания и развития образовательной деятельности.

Личность педагога, его профессиональные знания и умения, согласованность и слаженность действий педагогического коллектива, наличие современной техни-

ческой, методической и правовой инфраструктуры определяют результативность образовательной деятельности.

Формирование и поддержание рыночной экономики в России, в настоящее время находится в зрелой стадии своего состояния. Но ситуации с компетентными специалистами находится в сложном состоянии, так как в России до сих пор отсутствует государственная поддержка системы дополнительного переподготовки специалистов.

Несмотря на то, что состояние уровень экономической, управленческой и правовой компетентности российских специалистов за последние годы непрерывно возрастает, но параметры их компетенций, по оценкам отечественных и зарубежных экспертов, оставляют пока еще желать лучшего [11].

Одной из основных причин, тормозящих развитие рассматриваемой системы, является медленное формирование и развитие инфраструктуры системы профессионального обучения специалистов.

При этом следует сознательно абстрагироваться от степени негативного воздействия макроэкономических и социально-политических факторов (при этом несколько не умаляя их значимости), объективно тормозящих ход общественных преобразований в стране в целом, а в некоторых отраслях и регионах они вообще находятся в застывшем состоянии.

Потребность общества в высококомпетентных профессионалах – управленцах и специалистах – может последовательно привести к организационному формированию, поддержанию, а возможно и развитию системы подготовки и переподготовки специалистов в России и крупных организациях и корпорациях.

Сегодня актуальны вместо типовой трансляции известных знаний и умений традиционного уровня современным профессионалам любых направлений нужны знания межпредметного и конструктивного характера, которые можно получить, в основном, с помощью подачи и освоения средств мышления, деятельности и коммуникаций, а также освоением значимых теоретических, методологических и техно-

логических инструментов с использованием интенсивных образовательных технологий (ИОТ), а также последних достижений научной мысли, прежде всего, в педагогике, социологии, менеджменте.

Важнейшим фактором является обобщение передового отечественного и зарубежного опыта деятельности образовательных систем и новых педагогических технологий в различных функциональных областях и сферах деятельности и стимулирование научно-исследовательской деятельности ученых; создание возможностей объединения по интересам и направлениям исследований ученых и практиков.

Высокие личностные и профессиональные качества необходимы в любой предметной области деятельности, а особенно в сфере педагогики [1]. Руководителям и специалистам в образовательной деятельности необходимо научиться владеть наукой и искусством управления сложными системами, процессами, а также умением ориентироваться в нестандартных ситуациях, сопровождающими повседневную профессиональную деятельность и человеческие отношения, в интересах обеспечения стабильного успеха педагогического процесса.

Система подготовки и переподготовки профессиональных кадров и ее инфраструктура в условиях незначительного роста национальной экономики объективно, в случае ее оптимального функционирования, могли бы реализовать роль локомотива, смягчающего его социальные и инфраструктурные последствия, а в среднесрочной и долгосрочной перспективе способствовать становлению, раскрытию и продвижению потенциала современного и устойчивого среднего класса, так необходимого нашей стране.

Особенно следует остановиться на наиболее эффективных средствах, используемых в образовательной деятельности на всех её уровнях и особенно процессах подготовки и переподготовки специалистов на уровне дополнительного образования [17].

Деловые и организационно-деятельностные игры, социально-психологические и организационные тренинги, разбор конкретных ситуаций и

производственных задач сегодня не является каким-то откровением или инновацией в современной образовательной среде особенно в большинстве специальностей и специализаций гуманитарного профиля, однако их применение и распространение зависит, чаще всего, от энергии инициаторов и энтузиастов [16].

Главным достоинством ИОТ является их воздействие на формирование и развитие у обучаемых потребности в необходимости нетрадиционного приобретения новых знаний и умений в решения профессиональных и предметных задач. Когда обучающийся вкладывает усилия в процесс освоения знаний и умений, он становится источником целесообразной деятельности и превращает свою индивидуальность в личность.

Широкое применение ИОТ в образовательной, а также в управленческой, производственной, исследовательской и консультационной деятельности позволит получить хорошие содержательные, педагогические, психологические, социальные и методологические результаты.

Однако образовательный процесс, который основательно базируется на ИОТ и других педагогических новациях, требует такой организации всего комплекса атрибутов образовательных учреждений, когда обучаемые осваивают и приобретают новые знания, умения и навыки, благодаря преодолению трудностей и препятствий создаваемой новой формой постановки теоретических и методологических атрибутов не только в рамках той или иной одной дисциплины, а в рамках специальности и её профиля.

Решение сложных и комплексных задач подготовки современных профессионалов требует не только политической воли, социальной поддержки, исследования и применения методологических инструментов, адекватного времени и немалых финансовых, информационных и материальных средств, но и соответствующего им выдержки, терпения и организационного опыта.

Материалы, изложенные с трудах автора [7] отражают важнейшие аспекты научных достижений российских ученых в об-

ласти образования, которые могут быть полезны в профессиональной деятельности организаторам подготовки и переподготовки персонала, руководителям учебных заведений, преподавателям, методистам и консультантам, государственным служащим в области образования, а также научным деятелям и исследователям форм, содержания и передового опыта образовательной деятельности в России.

Профессиональный уровень специалистов и особенно управленцев можно развивать двумя путями. Первый – это освоение рыночных дисциплин продвинутого содержания с использованием интенсивных образовательных технологий, второй – развитие методологического мышления с помощью освоения средств и методов развития личности и её основных свойств. Первый путь позволяет повысить объем знаний и умений специалиста в заданной профессиональной сфере, второй обеспечивает освоение значимых методологических инструментов, с помощью которых возможно проблематизировать противоречия и затруднения в мышлении и деятельности для последующей постановки и решения проблем в любой предметной области, а также выхода на уровень полипрофессионального мышления.

Автор предлагает модель развития личности управленцев, состоящую из пятнадцати блоков [18]. Эта модель представляет собой многоуровневую систему повышения профессионального развития. Каждый из уровней представляет собой взаимосвязь определенных процедур.

В работе [15] выделено десять уровней профессионализма управленцев: информационный, процедурный (операционный), тактический, оперативный, проектный, си-

туационный, системный, программный, стратегический, концептуальный. Каждый из представленных уровней имеет такую степень качественной определенности, которая позволяет отличать один уровень от другого. Характеристика уровня является универсальной для любой деятельности управленческого типа (управление персоналом, финансовый менеджмент, операционный менеджмент и т.д.). Модель развития профессионализма управленцев может служить основой для составления реальных программ повышения квалификации для различных категорий специалистов.

Главным при формировании эффективной программы развития управленческого персонала является объединение содержательной (знание в различных областях и умение решать управленческие задачи в определенной функциональной области), методической (освоение технологий решения задач) и личностной (развитие личностных качеств) областей обучения единой концептуальной структурой педагогического процесса. Взаимосвязь уровней профессионализма и модели развития личности управленцев представлена на рисунке 1.

Таким образом, перед российским образованием определены новые стратегические приоритеты реформирования целей, задач, форм и содержания учебных программ и планов, используемых ИОТ воспитания и развития личности, но и новые перспективные задачи формирования, поддержания и развития существующих систем управления образовательным процессом на всех уровнях: федеральном, региональном, муниципальном и каждого конкретного учреждения образования.

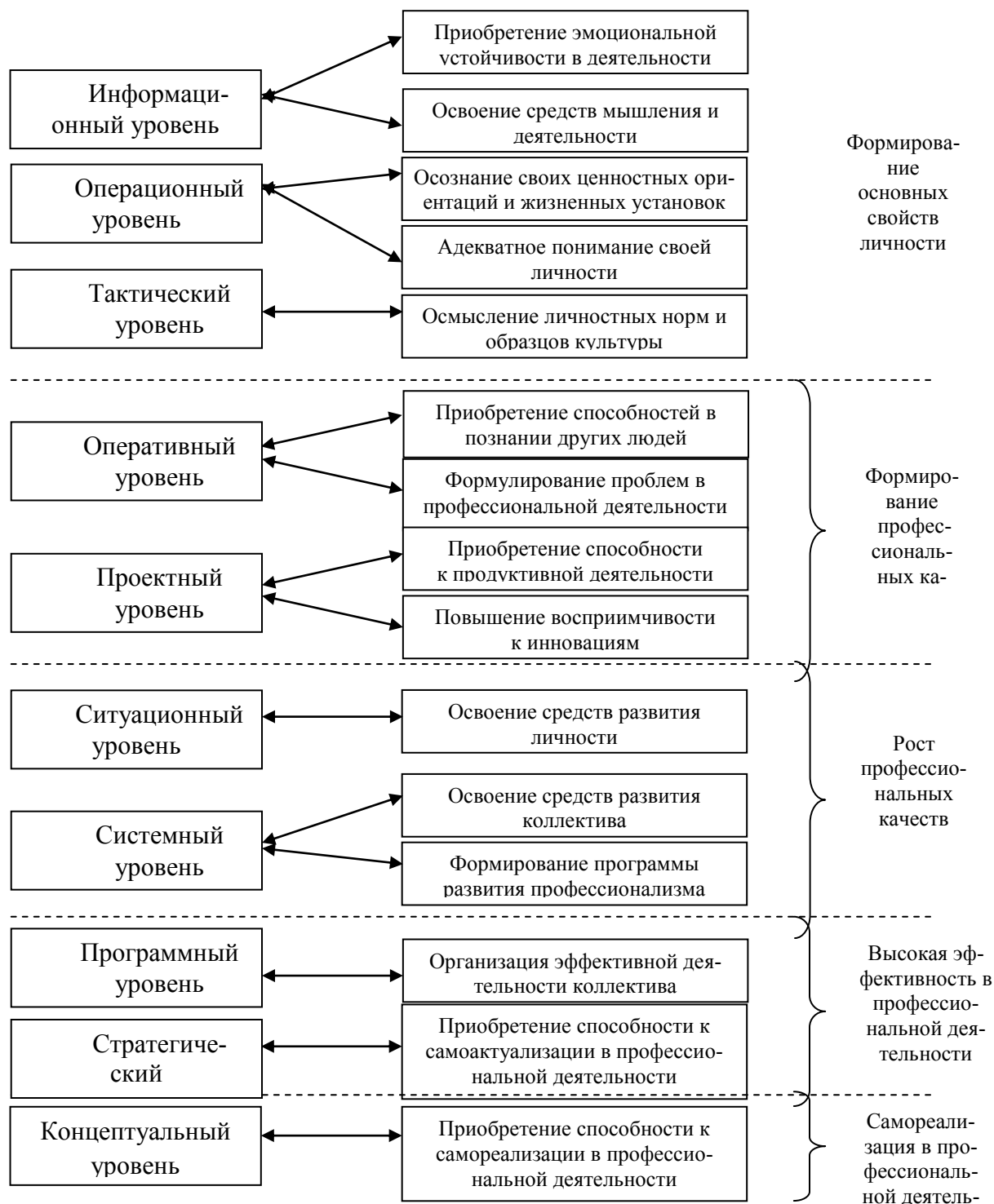


Рис. 1. Взаимосвязь уровней профессионализма и модели развития личности управленцев

В процессе функционирования организаций возникают препятствия и трудности в деятельности педагогических коллективов, переходящие в проблемы, снижаются экономические показатели деятельности, замедляются, а иногда и останавливается развитие существующих операционных и управленческих процессов. Для поиска и исследования противоречий барьеров и

тупиков в деятельности необходимо использовать как внутренние резервы, так и квалифицированных специалистов со стороны из консалтинговых организаций [14].

Для выявления, формулирования и разрешения проблем существуют различные методологические инструменты. К ним, в частности, относится игровое имитационное моделирование и его разновидности

инновационные и проблемно-ситуационные игры, которые показали свою полезность во многих учебных заведениях страны [9].

В рамках игрового процесса вначале осуществляется поиск и формулирование проблем в рамках своей деятельности. Для решения выявленных проблем в процессе игровой деятельности осуществляется непосредственный переход к выработке и формированию инновационных предложений. Предложения необходимо структурировать в рамках современной типологии видов управления и процессов управления [3].

В качестве основных методологических инструментов предлагается использовать технологии, совокупность средств, сценарий и показатели проведения проблемно-ситуационных игр, как одного из эффективных моделей исследования проблем и конструктивных конфликтов и последующего их разрешения для повышения результативности деятельности рассматриваемых процессов деятельности или их фрагментов в рамках экономических систем типа «организация», в т.ч. образовательных учреждений [4].

Для подготовки персонала к последующему участию в разработке, внедрения и эксплуатации инновационных предложений следует использовать интенсивные образовательные технологии, с помощью которых можно осуществить любые организационные изменения и перестроить деятельность ключевых специалистов и управленцев организации [10].

Теоретические и методологические аспекты формирования социально-педагогической компетентности у будущих педагогов рассматриваются в соответствии с социокультурными реалиями и тенденциями развития системы непрерывного профессионального образования.

Согласно современным нормативным требованиям к профессиональной культуре педагога, основным приоритетом выступает не только формирование специальных знаний, умений и навыков, но и развитие субъектного опыта обучаемых как основы формирования социально-педагогической компетентности.

Системно представлена эволюция исследований концептов социально-педагогической компетентности педагога: социального, социокультурного и коммуникативного [13]. Предпринята попытка обобщения теоретических представлений и условий организации практико-ориентированного процесса подготовки педагогов на основе принципов непрерывного образования.

Процесс формирования социально-педагогической компетентности педагога рассматривается в контексте трех подходов непрерывного профессионального образования: системно-деятельностного, средового и профессионально-ориентированного.

При этом социально-педагогическая компетентность педагога рассматривается как интегративная характеристика его профессиональной деятельности, предполагающая психолого-педагогическую готовность к решению профессиональных ситуаций в зависимости от социально-педагогических условий и факторов взаимодействия субъектов образовательного процесса [18].

Также рассматриваются основные типы учебных заданий, которые позволяют моделировать на занятиях определённые проблемные ситуации и тем самым реализовывать подход, ориентированный на практику в подготовке выпускников, способных работать в сфере управления социокультурной деятельностью.

И последний этап исследования посвящён практическому опыту использования технологии социокультурного проектирования как метода организации учебной, творческой и исследовательской деятельности студентов [12].

Формы и содержание педагогического процесса, разнообразные виды ИОТ, многолетний опыт, энтузиазм и новации педагогов на всех ступенях образовательной деятельности позволяет надеяться, что судьбы нашего подрастающего поколения и подготовка специалистов среднего специального и высшего профессионального образования находятся в надёжных руках и имеют долговременную перспективу.

Выполнение национального проекта «Образование», несмотря его масштаб и многогранность, зависит как от финансирования отдельных разделов проекта, так и от руководителей учебных заведений, педагогов всех уровней и предметных на-

правлений, также специалистов – организаторов образовательного процесса, выполняющих множество процедур, обеспечивающих благоприятные условия и успешное проведение учебного процесса на местах.

Библиографический список

1. *Битянова Н.Р.* Психология личностного роста: практ. пособие по проведению тренинга личностного роста. М.: Международная педагогическая академия, 1995. 64 с.
2. *Бишоп С., Тейлор Д.* Тренинг изменений в организации / пер. с англ. СПб.: Питер, 2002. 384 с.
3. *Герасимов Б.Н.* Типология управления в социальных и экономических средах // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №1. С. 30-42.
4. *Герасимов Б.Н.* Исследование и проектирование процессов управления конфликтами в организациях // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2018. №3. С. 99-108.
5. *Герасимов Б.Н., Ионесов В.И.* Перспективы взаимодействия культуры, экономики и политики в современном мире // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2017. №8. С. 9-17.
6. *Герасимов Б.Н.* Игровое моделирование управленческих процессов в организациях // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2017. №2. С. 33-40.
7. *Герасимов Б.Н., Яковлева Н.Г.* Управление персоналом организации. М.: МФЮА, 2011. 352 с.
8. *Панфилова А.П.* Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала. СПб.: ИНЭСЭП, Знание, 2003. 536 с.
9. *Ситников А.П.* Акмеологический тренинг: теория, методика. Психотехнологии. М.: Технол. шк. бизнеса, 1996. 428 с.
10. *Скачок В.Е., Демьяненко А.М., Демьяненко Е.А., Котлярович А.А.* Игра как философский феномен человеческой деятельности // Молодой ученый. 2015. №24. С. 1193-1195.
11. *Степанов С.Ю., Кремер Е.З.* От культуровоспроизводства в образовании к образовательному культуротворчеству // Человек, интеллект и образование: сб. науч. ст. Новосибирск: ИФиП, 1995. С. 65-81.
12. *Турчинов А.И.* Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: МПСИ, Флинта, 1998. 272 с.
13. *Татур Ю.Г.* Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. №3. С. 20-26.
14. *Фишман Л.И.* Методология и механизмы повышения качества образовательных услуг на основе делегирования обратных связей. Самара: СНЦ РАН, 2009. 180 с.
15. *Что есть реальность?* Беседы о реальности: Саратовская интеллигенция в «intellect game session» / Шимельфениг О.В., Солодовниченко Л.Я. Саратов: Приволжское издательство, 2009. 680 с.
16. *Шарипов Э.И., Кронин С.И.* Режиссура социальных игр. М.: КСП, 2001. 320 с.
17. *Gerasimov B.N., Vasyaycheva V.A., Gerasimov K.B.* Identification of the factors of competitiveness of industrial company based on the module approach // Entrepreneurship and sustainability issues. 2018. V.6. №2. P. 677- 690.
18. *Gerasimov Boris N., Gerasimov Kirill B.* Modeling the Development of Organization Management System // Asian Social Science. 2015. Vol. 11, №20. P. 82-89.

**APPLICATION OF METHODOLOGICAL TOOLS TO DEVELOP THE
PROFESSIONALISM OF SPECIALISTS**

B.N. Gerasimov, *Doctor of Economic Sciences, Professor*
Samara State University of Management
«International Market Institute»
(Russia, Samara)

***Abstract.** Currently, much attention is paid to improving the professionalism of specialists. There are certain methodological and educational tools for this purpose. Through their application, it is possible to obtain the desired range of expected results and overcome contradictions, barriers and dead ends in the process of their thinking and activity.*

***Keywords:** personality, thinking, activity, technologies, levels of professionalism, means, results.*