Подход к развитию форм организации обучения в процессе профессиональной переподготовки менеджеров

Протасова И.А.

Международный институт менеджмента ЛИНК

В условиях динамично развивающейся деловой среды и сложившейся социально – экономической ситуации усиливаются требования к профессиональной компетентности руководителей. Учреждения системы открытого дистанционного профессионального образования (ОДПО) имеют широкий спектр возможностей для развития компетентности менеджеров за счет применения эффективных технологий и практико-ориентированных форм организации обучения (оргформ). Под оргформой в ОДПО понимается целостная совокупность завершенных способов осуществления образовательной деятельности на ее различных этапах. Основная функция оргформы – организовывать, упорядочивать образовательную среду, в которой осуществляется взаимодействие субъектов обучения для достижения образовательной цели. Такое понимание оргформ, соответствующее идеям деятельностного и компетентностного подходов к обучению, определяет, что именно оргформами создается специфичное образовательное пространство ОДПО, в котором интегрированы учебная, социальная, профессиональная среды и задаются соответствующие виды деятельности, обеспечивающие достижение образовательных целей: развитие ожидаемых характеристик компетентности.

Оргформы в ОДПО - это тьюториалы, выездная и дневная школы, самостоятельная работа с учебно-методическими комплексами, самостоятельная работа над проектом, и другие. Использование такого состава оргформ обеспечивает высокую практичность обучения. Вместе с тем, менеджеры ожидают еще большей включенности обучения в практическую деятельность и соответствия его результатов актуальным запросам к профессиональной компетентности. В условиях быстрых перемен применяемых оргформ становится не достаточно для создания и поддержания профессиональной составляющей образовательного пространства на необходимом уровне.

Предлагается подход к развитию оргформ на основе одного из основных принципов ОДПО – принципа «трех сред» (интеграции учебной, социальной, профессиональной сред в единое образовательное пространство). Этот принцип можно расширить в части, связанной с усилением роли профессиональной среды. Предполагается, что посредством оргформ образовательное пространство должно быть организовано особым образом: наряду с наполнением учебной среды элементами социально-профессиональной деятельности (например, в виде рассмотрения на занятиях учебных кейсов, обсуждения профессионального опыта обучающихся и прочего), необходимо внесение учебной и социальной составляющих в профессиональную среду.

Как это можно сделать? Идея состоит в том, что в состав оргформ, традиционно используемых в ОДПО, включается новая оргформа в виде учебного занятия, проводимого в профессиональной среде. Учебное занятие должно проводиться на предприятии одного из обучающихся менеджеров и выстраиваться в виде инструментального анализа деятельности предприятия. Организуется самостоятельная работа исследовательских подгрупп слушателей бизнес-курса. При этом в процессах анализа должен участвовать персонал предприятия, а само занятие нацеливаться на развитие деятельности компании. При такой организации учебного занятия, обучающиеся менеджеры могут применить освоенный инструментарий курса на реальной деятельности компании, будучи вовлеченными в процессы позитивных перемен в ней и получая опыт решения профессиональных задач в реальной ситуации и в широком актуальном коммуникативном контексте. Эта идея нашла воплощение в создании новой оргформы под условным названием «живое дело».

Сама идея внесения учебной и социальной сред в профессиональную не является принципиально новой – существуют различные стажировки и прочее. Однако, «живое дело» отличается от близких аналогов тем, что создает ориентацию на решение практических задач бизнеса, в ходе которой развиваются необходимые характеристики компетентности, а не наоборот. Кроме того, «живое дело» отличается высокой степенью мотивации его участников, поскольку при этом происходит интенсивное включение обучающихся в жизнедеятельность «чужой» компании. На практике это сопровождается значительной вовлеченностью персонала предприятия в учебное занятие, где возникают реальные деловые и социальные коммуникации.