

Балабанова Вероника Александровна

магистрант

ЧОУ ВО Центросоюза РФ «Сибирский университет

потребительской кооперации»

г. Новосибирск, Новосибирская область

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрена проблема формирования управленческих компетенций будущих специалистов в системе среднего профессионального образования. В работе также приводится пример реализации модели формирования управленческих компетенций.*

***Ключевые слова:** управленческая компетентность, система среднего профессионального образования.*

Приоритетной задачей среднего профессионального образования становится формирование личности, способной адаптироваться к быстро изменяющимся социально-экономическим условиям и обладающей сформированным высоким уровнем управленческой компетентности. Создание педагогической модели формирования управленческих компетенций будущих специалистов в системе профессионального образования обусловлено социальным заказом и потребностями личности для осуществления эффективной профессиональной деятельности в современных социально-экономических условиях. Моделирование является одним из методов научного исследования и широко применяется в педагогике. Термин модель означает образец, пример, образ, конструкцию, которые отображают и выражают определенные концептуальные связи частей целого и тем самым служат основанием для организации педагогической деятельности [1]. Построение моделей в педагогике предполагает, предполагает реализацию конкретного пошагового плана в соответствии с этим реализация и внедрение модели формирования управленческих компетенций специалистов состояла из

ряда этапов. Реализация модели осуществлялась на базе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж печати и информационных технологий».

Целью реализации модели является создание организационно-педагогических условий для формирования управленческих компетенций будущих специалистов в системе среднего профессионального образования. Модель включает целевой, методологический, содержательный компоненты, этапы реализации, результат. В ходе реализации модели формирования управленческих компетенций использованы такие методы интерактивного обучения, как дискуссия, метод проектов, ролевые и деловые игры, большой акцент сделан на внеучебную деятельность обучающихся в контексте работы педагога-психолога и социального педагога колледжа.

Неотъемлемым комплексным моментом реализации модели является организация самостоятельной деятельности обучающихся. Самостоятельная работа выступает как составная часть процесса обучения и как средство активизации познавательного компонента личности и стимуляция профессионального роста. Главная ее цель: расширить и углубить знания, умения, полученные на занятиях, предотвратить их забывание, развить индивидуальные склонности и способности учащихся, активность и самостоятельность. Задачами преподавателя здесь являются: формирование устойчивой мотивации обучающихся к процессу обучения и будущей профессиональной деятельности; формирование самостоятельности мышления; осуществление комплексного подхода к организации самостоятельной деятельности обучающегося. Одним из способов обращения обучающегося в субъект учебной и профессиональной деятельности является вовлечение его в исследовательскую деятельность. Исследовательская работа обучающегося повышает интеллектуальный потенциал личности и вместе с тем, формирует теоретическое мышление. Исследовательская работа может быть реализована в ходе проектной деятельности. В ходе работы над проектом обучающийся обучается осознанной работе, формирует навык постановки цели, находить пути

их достижения, работать с информацией, контролировать и корректировать результаты своей работы.

Педагогическая практика показывает, что полноценная работа над проектом наиболее эффективна в рамках внеурочной деятельности, под которой понимаются инициативные действия обучающегося, направленные на формирование и реализацию индивидуальных склонностей, способностей и интересов в разных видах деятельности за пределами образовательных аудиторных занятий. Проектная деятельность организуется педагогом как коллективная, так и индивидуальная деятельность обучающегося.

Развитие студенческого самоуправления и поощрение студенческой инициативы есть один из важнейших приоритетов внеучебной и воспитательной работы в колледже. Такая форма организации деятельности обучающихся позволяет студентам выполнять управленческие функции во внеучебной деятельности. Задачей преподавателя, педагога-психолога колледжа является привлечение всех обучающихся к данной форме работы. Определяя профессиональные компетенции как основу успешной профессиональной деятельности выпускника колледжа, нами учитывается следующее понимание «компетенции» – потенциальная активность субъекта деятельности; готовность и стремление к продуктивной деятельности с полным осознанием ответственности за её результаты. Элементный состав компетенции включает: инструментальную основу деятельности (знания, умения, навыки, опыт деятельности); мотивационную основу деятельности (мотивы деятельности); ценностно-смысловую основу деятельности (ответственность за результаты деятельности); индивидуально-психологическую основу (способности к деятельности). Компетенция реализуется в деятельности с помощью механизмов саморегуляции, определяет успех деятельности, проявляясь в виде компетентности субъекта.

Реализация модели формирования управленческих компетенций будущих специалистов в системе среднего профессионального образования осуществлялась в три этапа:

Первый этап – организационный (март – август 2016 гг.). На данном этапе педагогами колледжа разрабатывалось методическое обеспечение реализации модели: программы профессиональных модулей для специальностей колледжа планы и сценарии уроков для реализации данных программ.

Второй этап – практический (сентябрь 2016 г. – март 2017 г.). Этап внедрения и реализации модели формирования управленческих компетенций. В этот период создавались организационно-педагогические условия формирования управленческих компетенций будущих специалистов системы среднего профессионального образования.

Третий этап – диагностический (сентябрь – октябрь 2017 г.). Контроль и оценки уровня сформированности управленческих компетенций. Для осуществления диагностики эффективности процесса формирования управленческих компетенций использовались следующие методы: экспертная оценка, наблюдение и проведено тестирование по следующим методикам «Коммуникативные и организаторские склонности «КОС», разработанная В.В. Синявским и Б.А. Федориным, предназначенная для изучения коммуникативных и организаторских склонностей, тест «Я лидер» (автор А.Н. Лутошкин, методика самооценки лидерских качеств), методика диагностики лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) тест на определение типа мышления и уровня креативности.

Результат процесса формирования управленческих компетенций будущих специалистов в системе среднего профессионального образования представлен следующими пунктами:

– сформированные управленческие компетенции будущих специалистов системы СПО: целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль, устранение отклонений;

– высокий уровень развития лидерских способностей.

В течение года с обучающимися проводились социально-психологические тренинги целью которых являлось развитие и совершенствование ключевых управленческих компетенций менеджеров, формирование эффективно

взаимодействующей команды, формирование лидерских навыков, развитие управленческого потенциала.

Результатом работы в тренинговом активном режиме стало следующее: целеполагание и планирование целей, организация и управление процессом достижений поставленных целей, эффективное управление временем, человеческими ресурсами, динамикой мотивации, собственной активностью и нацеленность на результат, навыки делегирования полномочий. Комплексный подход дал возможность обеспечить эффективное выполнение всех функций менеджмента в их системном единстве.

Также для оценки уровня сформированности управленческих компетенций будущих специалистов разработан ряд показателей (индикаторов).

Целеполагание оценивается по следующим показателям: правильность оценки существующей ситуации; ясность формулировки цели; определение показателей достижения цели. Планирование: соблюдение логической последовательности мероприятий; эффективность выбранных методов; соответствие выбранных методов (мероприятий) поставленной цели. Организация оценивается по индикаторам: распределение задач между участниками группы в соответствии с их способностями; координация действий участников группы в ходе выполнения задач; использование методов делового общения в ходе организации взаимодействия между сотрудниками.

Мотивация: проявление устойчивого интереса к решению учебных задач; выбор и использование эффективных методов самомотивации и мотивации членов группы; результативность побуждения участников группы к решению стоящих перед ними задач.

Контроль: своевременность выявления расхождений между планируемым состоянием объекта и фактическим; результативность выявления расхождений между планируемым состоянием объекта и фактическим; правильность оценки результата деятельности.

Устранение отклонений: своевременность устранения отклонений от желаемого результата; оперативность устранения отклонений от желаемого результата; правильность регулирования объекта.

Выделено три уровня сформированности управленческих компетенций будущих специалистов в системе среднего профессионального образования: низкий, средний, высокий. Уровень сформированности каждой компетенции оценивается отдельно, и определяется наличием положительной оценки по каждому из показателей.

– показатель – низкий уровень сформированности управленческих компетенций;

– показатель – средний уровень сформированности управленческих компетенций;

– показатель – высокий уровень сформированности управленческих компетенций.

Уровень развития лидерских качеств определяется при помощи специальных методик и измеряется в процентном соотношении. Можно выделить пять уровней развития лидерских качеств: низкий, ниже среднего, средний, высокий, очень высокий. Таким образом, представленная педагогическая модель предполагает создание организационно-педагогических условий и способствует обеспечению эффективности процесса формирования управленческой компетентности и раскрытию лидерского потенциала будущих специалистов в системе.

Список литературы

1. Богатырев А.И. Моделирование в теории развивающего образования / А.И. Богатырев, И.М. Устинова. – М.: Просвещение, 2006. – 162 с.

2. Формирование управленческих компетенций будущих специалистов в системе среднего профессионального образования (СПО) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://stud.wiki/pedagogics/3c0b65625a2ac79a5d43a88421316d27_1.html (дата обращения: 25.12.2017).