РАСШИРЕНИЕ ПРИНЦИПА «ТРЕХ СРЕД» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ МСЗ

Протасова И.А., Теслинов А.Г.*

Институт «Магнитогорская высшая школа бизнеса», Магнитогорск

*Международный институт менеджмента «ЛИНК», Москва

О роли МСЗ

Профессиональная деятельность современного руководителя осуществляется в стремительно развивающейся бизнес-среде. Многими исследователями эта среда определяется все больше как стихия, нежели порядок [1, 2]. Она распростерта теперь над всей планетой, она насыщается все более искусными формами конкуренции, нормой для нее становятся риск, неопределенность, ускорение темпа жизни. Такая среда выставляет особенные требования ко всем ее участникам, стремящимся не просто к выживанию, но к успеху. В большой мере это имеет значение для одной из самых востребованных категорий руководителей современных компаний – для менеджеров среднего звена (МСЗ).

Особенные роли МСЗ в успехе компании наиболее очевидны, когда основанием для определения управленческих ролей берется участие менеджеров в стратегическом управлении организацией. Здесь роль МСЗ в современном предприятии не ограничивается лишь «посредничеством» между уровнями управления. Главное ее значение – обеспечивать менеджерам высшего уровня управления свободу в развитии бизнеса. Это роль «наполнителя» желаний топ-менеджеров и собственников силами, идеями, внутренними стратегиями, инструментами для их воплощения через линейных менеджеров-исполнителей. Прежде таких задач перед МСЗ не было, они сводились к исполнению планов, чем сейчас в успешных компаниях занимаются линейные менеджеры. Однако, откуда берутся «хорошие» МСЗ? Как должно быть организовано профессиональное образование таких менеджеров?

Знаки отставания учебного процесса

Есть основания утверждать, что современное бизнес-образование отстает от перемен в роли MC3 – оно почти сразу же, при создании новых курсов и программ обучения уже не соответствует ожиданиям организаций и самих руководителей.

- Во-первых, это объективно: чтобы знание доросло до состояния готовности быть переданным кому-то, оно должно созреть. Поэтому даже хорошие курсы, обновляющиеся с интенсивностью в два-три года, уже опаздывают.
- Во-вторых, учебные процессы во всех бизнес-школах, построенные на популярном нынче компетентностном подходе, отстают от реальной профессиональной практики МСЗ, так сказать, технологически. Они ориентируются на «сегодняшние», то есть, понятые «вчера» требования и стандарты. Менеджеры-студенты осваивают в них уже состоявшийся, то есть «вчерашний», опыт, тогда как для успеха компании «сегодня» им объективно требуются компетентности «завтрашнего дня».
- В-третьих, отставание многих бизнес-школ «задается» использованием традиционных форм организации учебного процесса. Многие из них, такие, как лекции, семинары и даже тьюториалы, получившие распространение в открытом образовании (OO), не позволяют МСЗ быть адекватным требованиям бизнес-среды.

Одно из решений этой проблемы состоит в том, что образовательный процесс в бизнес-школе строится по принципу интеграции «трех сред»: учебной, профессиональной, социальной [3]. Эта центральная идея ОО как идея создания интеллектуально-профессиональной среды, сообщества профессионалов, объединенных общими ценностями развития себя и своей деятельности, определяет цели, содержание, методы, формы и средства обучения. На практике каждая такая среда сознательно и методически организуется в ходе учебного процесса так, чтобы максимально использовать и учебный материал, и различия профессионального опыта студентов, и возможности социальных закономерностей обучения взрослых [4]. Такое решение по организации учебы менеджеров прогрессивно — оно позволяет преподавателям (тьюторам) работать в пограничной зоне между учебниками вчерашнего дня и неструктурированным, но актуальным опытом студентов. Однако, и это «средовое» решение уже опаздывает — практика богаче и динамичнее. И все же успешный опыт «заполнения разрыва» существует.

«Живое дело» в учебной деятельности МСЗ в ОО

В Международном институте менеджмента ЛИНК, работающем в системе ОО, была осознана новая конструктивная организационная форма учебного процесса, которая позволила по-новому взглянуть на воплощение принципа «трех сред». Так, в одной из студенческих групп МСЗ, авторами был проведен эксперимент. В середине годового курса, когда уже состоялось освоение многих инструментов менеджера, была предпринята попытка испытать их «вживую», то есть на реальном предприятии.

Проект, получивший название «Живое дело», длился около двух месяцев. Его кульминацией был тьюториал в виде делового визита группы на предприятие к одному из студентов. После серьезной подготовки группа студентов отправилась на

действующее предприятие и провела там диагностику и оценку деятельности, которая обычно осуществляется на учебных кейсах, теоретически. Каждый из студентов в паре с коллегой исследовал, анализировал и оценивал незнакомую деятельность по заранее разработанному сценарию, проводя беседы-интервью с ответственными лицами компании. В этом живом, эмоционально окрашенном контакте обучающихся МСЗ с персоналом компании состоялись уроки как для студентов, так и для компании. Собственно, что такого произошло? На поверхности этого эксперимента «лежит», казалось бы, обычная логика – попрактиковать изучаемые инструменты на доступном «полигоне». Однако, стоит заглянуть в существо состоявшегося опыта глубже.

«Живое дело» позволило осознать результаты эксперимента как появление конструктивной организационной формы учебного процесса (ОФУП) или, проще, оргформы. В практике и теории ОО оргформа - это завершенная и целостная совокупность способов организации совместной деятельности обучающихся менеджеров и тьютора, направленная на достижение целей развития профессиональной компетентности руководителей и их организаций. Эту состоявшуюся оргформу можно выделить по ряду признаков, которые делают ее необходимым компонентом в учебном процессе для МСЗ:

- она имеет развивающую учебную цель, соответствующую современным требованиям организаций и новой роли МСЗ:
- в ней заключено актуальное, но заранее не определенное полностью содержание, имеющее деятельностную (в отличие от предметной) ориентацию, связанное с конкретными проблемами современной деятельности МСЗ;
- она выстроена на сочетании методов самостоятельной и совместной деятельности обучающихся и тьютора (таких как анализ, синтез, наблюдение, выявление и разрешение противоречий, постановка проблем). Основными учебными средствами являются специальные методические инструменты (вопросы для диагностики деятельности, алгоритм «логики МСЗ», модель «сборки», и другие), а так же соответствующие приемы организации группового взаимодействия участников (исследование в парах; групповое обсуждение, и так далее).
- способом проверки приращений компетентности является самооценка и глубокая рефлексия, организованная с привлечением практиков персонала действующих компаний.

Есть несколько обстоятельств, усиливающих привлекательность учебного процесса, организованного с такой оргформой. Оказалось, что он наиболее полезен тем студентам, которые в собственной практике, в границах организационной культуры собственной компании не имеют возможности увидеть, почувствовать и испытать иное, иную бизнес-реальность. Оказалось, что для большинства студентов группы это была редкая возможность побыть в роли эксперта в позиции менеджера, выходящего за пределы роли МСЗ. Известно же, «чем выше летит чайка, тем дальше она видит» - в некотором смысле метапозиция студентов позволила им увидеть свою роль в новом свете. Наконец, для большинства студентов группы это стало реальной встречей с организационной культурой, которой они не знали, даже если и читали о ней в учебниках. Такая встреча всегда становится событием.

К организации учебного процесса с такой новой оргформой должны быть предъявлены и новые требования. Прежде всего, он должен по-особенному готовиться: должна разрабатываться концепция любого нового «живого дела», должны заранее подготавливаться исследовательские вопросы к чужому бизнесу, должны распределяться и осваиваться новые роли и прочее. Кроме этого и сама компания, на базе которой осуществляется «учебная интервенция», должна особым образом готовиться к ней.

Иными словами, организация учебного процесса с оргформой типа «живое дело» приобретает особенный вид. По существу здесь происходит конструктивное изменение принципа «трех сред». Здесь профессиональная и социальная среды здесь не вносятся в учебную среду, как обычно. Здесь происходит совсем другое, что вслед за расхожим рекламным слоганом можно было бы назвать так: «Тогда мы идем к Вам!»

«Тогда мы идем к Вам!»

На примере состоявшегося педагогического эксперимента становится понятным, что при использовании такой оргформы как «живое дело» принцип «трех сред» приобретает важное расширение. Оно происходит в следующих двух направлениях:

- 1. Расширяется «география» сред. Теперь они создаются не в учебных аудиториях, а в профессиональной практике, непосредственно в предприятиях студентов. Это меняет подход к организации образовательного пространства и к методическому обеспечению учебной деятельности.
- 2. Распределение «нагрузки» на среды изменяет свой профиль. Доминирующей становится профессиональная среда, вокруг которой выстраиваются остальные. При этом социальный аспект усиливает свой «вес» в образовательной среде.

Состоявшийся опыт показал, что это расширение принципа в существенной мере заполняет тот «разрыв», о котором шла речь в начале статьи. Оказалось, что «живое дело» привносит в учебный процесс многое: новые задачи, новый контекст, новую для большинства студентов предметную область, новую ответственность, новые роли и, главное, новую грань открытости учебного процесса. Учебный процесс, дополненный такой оргформой, становится более результативным, поскольку приобретает особенные свойства:

- Здесь учебные цели существенно приближаются к профессиональным и личностным ожиданиям и задачам МСЗ;
- Здесь возрастает мотивация МСЗ к освоению новых, неизвестных профессиональных задач, «зажигающих» интерес к ускорению собственного развития;
- Здесь, в живом контакте с персоналом компании по-особенному осознается ответственность за соблюдения правила «не навреди»;

- Здесь обучающиеся становятся активными и основными субъектами учебного процесса, в преодолении реальных трудностей осваивающих действительность;
- Здесь испытываются реальные способности студентов в нешуточной интеллектуальной борьбе-работе с персоналом компании, включенным в защиту собственной позиции;
- Здесь учебное занятие становится событием с продолжением, которое потом еще долго поддерживает живой интерес студентов к «теме»;
 - Здесь МСЗ легче принимает роль «наполнителя».

Кроме того, обе трансформации принципа «трех сред» влекут за собой ряд организационных и методических инноваций в учебной деятельности – это развивает и саму бизнес-школу.

По отзывам участников эксперимента, этот опыт формирует понимание роли МСЗ с тем открытым горизонтом смыслов, которые создают возможность для развития менеджеров вслед за развитием бизнес-практики. Ведь каждый раз, в каждом новом варианте освоения курса «живое дело» создаст новое знание. Не этим ли, не непрерывностью ли изживания себя самого отличается живое от косного?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1. Люк де Брабандер. Забытая сторона перемен. Как творческий подход изменяет реальность. М.Ж Претекст, 2006. 206с.
- 2. Менеджмент XXI века. Под ред. С. Чоудхари. М.: Инфра-М, 2002.
- 3. Щенников С.А. Открытое дистанционное образование.-М.:Наука,2002.-527 с.; ил.
- 4. Змеёв С.И. Технология обучения взрослых: Учебное пособие для студ.высш.учеб.заведений.- М.: Издательский центр «Академия», 2002.-128 с.
 - 5. Новиков А.М. Методология учебной деятельности. М.: Издательство «Эгвес», 2005. 176 с.