

Протасова Ирина Александровна

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПЕРЕПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ
В СИСТЕМЕ ОТКРЫТОГО ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

13.00.08 – теория и методика
профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Москва – 2009

Работа выполнена на кафедре методологии и дидактики бизнес образования Негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Международный институт менеджмента ЛИНК»

Научный руководитель	доктор технических наук, профессор <i>Теслинов Андрей Георгиевич</i>
Научный консультант	Кандидат педагогических наук, доцент <i>Чернявская Анна Георгиевна</i>
Официальные оппоненты:	доктор педагогических наук, профессор, академик РАО <i>Новиков Александр Михайлович</i>
	кандидат педагогических наук, доцент <i>Володарская Инна Андреевна</i>
Ведущая организация:	Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов МИСиС

Защита диссертации состоится 17 сентября 2009 г. в 16 часов на заседании диссертационного совета Д212.003.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора педагогических наук при Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования по адресу: 125212, Москва, Головинское шоссе, д. 8, корп. 2-а.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования по адресу: 125212, Москва, Головинское шоссе, д. 8, корп. 2-а и на сайте **www.apkpro.ru**

Автореферат разослан “01” июля 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Колисниченко И.И.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

Актуальность исследования

В условиях динамично развивающейся деловой среды и сложившейся в настоящее время социально-экономической ситуации усиливаются требования к профессиональной компетентности руководителей и ожидания от профессиональной переподготовки менеджеров. В большей степени эти вызовы обращены к сфере дополнительного профессионального образования (ДПО).

Одной из прогрессивных форм современного дополнительного профессионального образования является открытое дистанционное образование (ОДО) - непрерывное многоуровневое профессиональное образование, ориентированное на организацию процессов активного самообучения и развитие компетентности работающих менеджеров и посредством этого – развитие их организаций. Эта направленность ОДО определяет цели, содержание, методы, формы и средства профессиональной переподготовки.

Современная концепция ОДО, разработанная С.А. Щенниковым, в настоящее время получает широкое развитие в практике и исследованиях научной школы Международного института менеджмента ЛИНК: работы в области методологии и дидактики бизнес-образования – А.М. Новиков, С.А. Щенников, А.Г. Теслинов, А.Г. Чернявская; теории и практики деятельности тьюторов – Л.В. Бендова, Н.В. Борисова, Е.Л. Гаврилова, Е.С. Комраков, А.Г. Теслинов; в области концептуального проектирования и развития мышления - А.Г. Теслинов; в области исследования различных аспектов и подсистем деятельности сети ОДО - А.В. Курсакова, Т.В. Лютова, Н.Г. Милорадова, Т.А. Сергеева, А.Г. Чернявская, Н.Б. Янковская и др.). Анализ существующей практики профессиональной переподготовки менеджеров в системе ОДО и научных исследований в этой области, а также результаты опытно-экспериментального исследования настоящей работы показали, что образовательные учреждения системы ОДО имеют широкий спектр возможностей для развития профессиональной компетентности менеджеров за счет эффективных технологий обучения и, в первую очередь, за счет применения в образовательном процессе определенных организационно - педагогических форм.

Под организационно-педагогической формой в ОДО понимается целостная совокупность завершенных способов осуществления образовательной деятельности на ее различных этапах (А.А. Вербицкий, А.Г. Теслинов, А.Г. Чернявская, С.А. Щенников). Основная функция организационно-педагогической формы – организовывать, упорядочивать образовательную среду, в которой осуществляется взаимодействие субъектов обучения для достижения образовательной цели. Исходя из такого понимания организационно-педагогических форм, соответствующего идеям деятельностного и компетентностного подходов к обучению, а также проектно-технологическому типу организационной культуры (А.М. Новиков), присущему ОДО, установлено, что именно посредством организационно-педагогических форм в ОДО создается специфичное образовательное пространство, в котором интегрированы учебная, социальная, профессиональная среды и задаются соответствующие виды учебной деятельности, которые обеспечивают достижение образовательных целей - развитие ожидаемых характеристик компетентности. К организационно-педагогическим формам в ОДО относятся: тьюториал, выездная школа, дневная школа; самостоятельная работа с учебно-методическими комплексами (УМК), самостоятельная работа над проектом; выполнение контрольных заданий в виде письменных работ и другие.

В ходе независимых опросов выявлено, что использование этих организационно-педагогических форм обеспечивает высокую практичность обучения в образовательных учреждениях ОДО. Вместе с тем, результаты опросов свидетельствуют также о том, что обучающиеся в системе ОДО менеджеры ожидают еще большей включенности профессиональной переподготовки в практическую деятельность и соответствия результатов обучения актуальным запросам к профессиональной компетентности.

Это обусловлено тем, что динамика развития профессиональной деятельности менеджеров во многом опережает изменения процессов их профессиональной переподготовки в связи с большой сложностью обновления курсов, программ и технологий обучения. Объективно, создаваемые курсы и программы обучения ориентированы на освоение менеджерами уже состоявшегося опыта. Так, исследования в области практического применения компетентностного подхода (А.В. Курсакова, Н.Г. Каркуленко, А.Г. Теслинов, Е.Ф. Чапаева и др.) показывают, что этот опыт опирается на требования и стандарты компетентности, с запозданием отражающие изменения ролей и условий деятельности менеджеров различных управленческих уровней в конкретных профессиональных контекстах. Проведенное автором изучение образовательных процессов в ОДО и конкретных видов учебной деятельности, воплощенных в организационно-педагогических формах, показывает, что в условиях быстрых перемен в профессиональной деятельности и возрастания требований к результатам ДПО применяемых организационно-педагогических форм становится не достаточно для создания и поддержания профессиональной составляющей образовательного пространства на необходимом уровне.

Обращение к результатам исследований и существующей отечественной и зарубежной практике образования показывает, что в настоящее время накоплен значительный арсенал организационно-педагогических форм, которые получают развитие в прогрессивных дидактических системах (проблемное обучение, контекстное обучение, проективное обучение и других). В этих областях состоялись научные исследования, реализуются практические педагогические новации, усиливающие их практическую значимость. В отечественной педагогике созданы научные предпосылки для развития практико-ориентированных форм организации обучения (деятельностная научная школа – А.Н. Леонтьев, П.Я. Гальперин, Н.Ф. Талызина, В.В. Давыдов, В.В. Рубцов и др.; теория контекстного обучения – А.А. Вербицкий; теория проективного обучения – Г.Л. Ильин и др.).

Однако в теории и методике профессионального образования широко и разнообразно представлены те организационно-педагогические формы, в которых доминирует учебная деятельность, организуемая непосредственно в учебной среде. При этом учебная деятельность в профессиональной и социальной средах представлена ограниченным набором организационно-педагогических форм (производственная практика, стажировка и некоторые другие).

При широком интересе к дидактическим особенностям организационно-педагогических форм в системе ОДО изучение их потенциала с точки зрения усиления профессиональной составляющей образования еще не стало предметом специальных исследований. В этой связи представляется **актуальным** изучение возможностей организационно-педагогических форм и направлений их развития с точки зрения усиления профессиональной составляющей переподготовки менеджеров. Кроме того, является актуальным изучение дидактических возможностей образовательных процессов, построенных на основе взаимосвязанных организационно-педагогических форм, позволяющих повышать качество профессиональной переподготовки менеджеров в условиях быстро изменяющихся требований к профессиональной компетентности.

Анализ теории и практики профессиональной переподготовки в системе ДПО позволил выделить **противоречия**:

- между динамичными изменениями требований к профессиональной компетентности менеджеров различных управленческих уровней и отставанием практики профессиональной переподготовки менеджеров в ОДО от запросов интенсивно развивающейся деловой среды;
- между потребностью в развитии практико-ориентированных организационно-педагогических форм, усиливающих профессиональную составляющую образовательного пространства ОДО, и недостаточностью теоретического обоснования их разработки и применения в процессе профессиональной переподготовки менеджеров.

Указанные противоречия являются следствием недостаточной проработанности в теории профессионального образования вопросов развития организационно-педагогических форм в части, связанной с усилением профессиональной составляющей образования. Это обстоятельство осложняется в условиях быстрых изменений требований к компетентности менеджеров с учетом их новых ролей и уникальных условий деятельности в современных профессиональных контекстах.

В этой связи возникает **проблема**, формулируемая следующим образом: какой состав и содержательное наполнение должны иметь организационно-педагогические формы профессиональной переподготовки менеджеров, с учетом прогрессирующей динамики профессиональной среды на современном этапе ее развития и изменяющихся требований к компетентности руководителей?

Объектом исследования в работе является процесс профессиональной переподготовки менеджеров в системе ОДО.

Предмет исследования: развитие организационно-педагогических форм профессиональной переподготовки менеджеров в системе ОДО.

Цель исследования: обосновать изменения в составе и содержательном наполнении организационно-педагогических форм, сложившихся в ОДО, повышающие качество профессиональной переподготовки менеджеров за счет усиления профессиональной составляющей образовательного пространства ОДО.

Гипотеза исследования: Профессиональная переподготовка менеджеров в системе ОДО будет соответствовать ожидаемым результатам с учетом прогрессирующей динамики профессиональной среды и изменяющихся требований к развитию компетентности при условии:

1. Появления организационно-педагогических форм, проводимых в профессиональной среде;
2. Совершенствования организационно-педагогических форм, существующих в ОДО, связанного с привлечением и активным задействованием в образовательном процессе профессионального опыта обучающихся менеджеров;
3. Модификации профессиональной переподготовки менеджеров на основе внедрения в образовательный процесс ОДО измененной совокупности организационно-педагогических форм;
4. Создания специфичных организационных и педагогических условий для осуществления профессиональной переподготовки менеджеров в ОДО на основе измененной совокупности организационно-педагогических форм.

Для достижения этой цели в работе поставлен ряд следующих **задач**, которые были решены в ходе исследования:

1. Провести изучение сложившейся практики и результатов исследований с целью определения степени разработанности вопросов использования организационно-педагогических форм профессиональной переподготовки менеджеров в учреждениях ДПО.
2. Выявить и обосновать подход к развитию организационно-педагогических форм, позволяющий повысить качество профессиональной переподготовки менеджеров за счет усиления профессиональной составляющей образовательного пространства ОДО.
3. Разработать и дидактически обосновать изменения в совокупности организационно-педагогических форм, позволяющие повысить качество профессиональной переподготовки менеджеров.
4. Определить организационные и педагогические условия, необходимые для осуществления профессиональной переподготовки менеджеров в ОДО на основе измененной совокупности организационно-педагогических форм.

5. Провести опытно-экспериментальное исследование и апробацию предложений по развитию организационно-педагогических форм, используемых в процессе профессиональной переподготовки менеджеров в системе ОДО.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют положения философии образования, отражающие современные взгляды на объективные закономерности развития личности в процессе образования (Б.С. Гершунский, Э.В. Ильенков, М.К. Мамардашвили, О. Тоффлер, К.Д. Ушинский, Г.П. Щедровицкий и др.); положения о сущности познавательной деятельности и развитии личности через развитие деятельности; положения общей психологии о сущности деятельности и ее структуре (Б.Г. Ананьин, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, Н.Ф. Талызина и др.); идеи и теоретические положения гуманистической психологии и развивающего обучения (В.В. Давыдов, А. Маслоу, Р. Реванс, К. Роджерс, Э. Фромм, Д.Б. Эльконин и др.); положения андрагогики об особенностях обучения взрослых (С.Г. Вершловский, В.С. Збаровский, С.И. Змеев, Д. Колб, Ю.Н. Кулюткин, Л.Н. Лесохина, М.Ш. Ноулс, В.Г. Онушкин, В.И. Подобед, Р. Реванс, К. Роджерс, Г.А. Рудик, П. Сенге, Г.С. Сухобская, Е.П. Тонконогая, Т.В. Шадрина, и др.), особые типы педагогических систем и инновации в образовании (В.П. Беспалько, В.С. Безрукова, В.С. Библер, А.А. Вербицкий, В.В. Давыдов, В. С. Дудченко, Л.В. Занков, Г.Л. Ильин, Л.Н. Ланда, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин, Н.Ф. Талызина, Д.Б. Эльконин); дидактические особенности организации процесса обучения, конструирование системы занятий, применение форм обучения (В.И. Андреев, Ю.К. Бабанский, В.К. Дьяченко, Ю.Б. Зотов, Д.Г. Левитес, И.Я. Лернер, Б.Т. Лихачев, П.И. Пидкасистый, Г.К. Селевко, А.В. Хуторской, И.М. Чередов, и др.), методологические принципы организации и проведения научно-педагогического исследования (В.В. Краевский, А.М. Новиков, М.Н. Скаткин и др.).

Теоретическими предпосылками для отдельных аспектов работы выступили исследования отечественных и зарубежных ученых: в сфере ДПО (Л.Н. Горбунова, В.В. Гузеев, Г.Л. Ильин, Т.М. Ковалева, Н.В. Кузьмина, Э.М. Никитин, А.М. Новиков, А.И. Савостьянов, К.М. Ушаков, И.Д. Чечель и др.); в области открытого дистанционного образования (Л.В. Бендова, Н.В. Борисова, А.В. Густырь, Ю.Л. Деражне, Е.С. Комраков, А.В. Курсакова, В.И. Овсянников, Е.С. Полат, В.Н. Солдаткин, А.Г. Теслинов, А.Г. Чернявская, С.А. Щенников и др.); в области теории и реализации компетентностного подхода (В.И. Байденко, А.А. Вербицкий, Т. Буталл, Н.А. Гришанова, А.И. Жилина, З.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, С.Г. Молчанов, С.Д. Неверкович, М.В. Прохорова, Ю.Г. Татур, Н.В. Харитонова, и др.)

При этом разработка подхода к развитию форм профессиональной переподготовки менеджеров осуществлялась с учетом деятельностного, личностно-ориентированного, андрагогического подходов к образованию, с опорой на идеи проектно-технологического типа организационной культуры (А.М. Новиков), присущего ОДО, на положения о возможностях концептуального мышления и проектирования (А.Г. Теслинов), на положения теории контекстного обучения (А.А. Вербицкий); на идеи об интегративном характере профессиональной деятельности и уровнях деятельности, основанных на уровнях активности личности (А.М. Новиков); на типологии учебных задач (Н.Ф. Талызина, Д.А. Толлингерова, В.Я. Ляудис, В.П. Беспалько, Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская, Г.И. Бутурина, У. Байер, А.А. Курсакова, А.Г. Теслинов, А.Г. Чернявская).

Конкретной теоретической основой исследования выступила концептуальная модель ОДО, разработанная С.А. Щенниковым и представителями научной школы МИМ ЛИНК.

При решении поставленных задач и проверке гипотезы использовался комплекс дополняющих друг друга **методов исследования**: анализ философской, педагогической, психологической, научно-методической литературы; анализ и синтез подходов и дидактических оснований при построении организационно-педагогической формы; изучение документов, результатов деятельности, обследование образовательных процессов; наблюдение; анкетирование; метод экспертных оценок; педагогический эксперимент.

Научная новизна и теоретическая значимость диссертационного исследования состоят в следующем:

- Теоретически обоснован подход к развитию организационно-педагогических форм, позволяющий повысить качество профессиональной переподготовки менеджеров, основанный на расширении принципа «единства трех сред» как системообразующего принципа ОДО (интеграции учебной, социальной, профессиональной сред в единое образовательное пространство). Обоснована возможность усиления профессиональной составляющей образования за счет перенесения учебной и социальной сред в профессиональную через создание специальной организационно-педагогической формы и развитие сложившихся в практике ОДО организационно-педагогических форм.
- Разработана организационно-педагогическая форма, представляющая собой учебное занятие, реализуемое в профессиональной среде. Обоснованы требования к проведению учебного занятия (проводится на предприятии одного из обучающихся менеджеров; выстраивается в виде инструментального анализа деятельности; нацеливается на развитие реальной деятельности предприятия; в процессах анализа участвует персонал предприятия и пр.) и его дидактические особенности, связанные с видами деятельности и взаимодействия тьютора и обучающихся.
- Обоснованы развивающие изменения, которые необходимо провести в организационно-педагогических формах, используемых в сложившейся практике ОДО (усиление связей между организационно-педагогическими формами; уточнение и дополнение видов деятельности и учебных задач), а также в целостном процессе переподготовки (дополнение целей, соответствующих стандартам компетентности, целями, обусловленными актуальными потребностями обучающихся; уточнение содержания образования в виде вариативной части УМК и др.).
- Определены организационные и педагогические условия, необходимые для практической реализации предложенного подхода к развитию организационно-педагогических форм и повышению качества процесса профессиональной подготовки менеджеров в ОДО.
- Расширены теоретические представления о возможностях организационно-педагогических форм по усилению профессиональной составляющей профессиональной переподготовки в ОДО за счет конкретизации системообразующего принципа ОДО – «единства трех сред» (учебной, социальной и профессиональной).

Практическая значимость полученных результатов состоит:

- во внедрении в практику ДПО теоретически обоснованного и экспериментально апробированного подхода к развитию организационно-педагогических форм, и основанной на нем профессиональной переподготовки, усиливающих профессиональную составляющую образования менеджеров;
- в возможности широкого использования материалов исследования для профессиональной переподготовки менеджеров предприятий, представителей малого и среднего бизнеса в учреждениях ДПО, в том числе в сети ОДО, включающей 90 региональных центров Международного института менеджмента ЛИНК; в системе внутрифирменного повышения квалификации управленческих кадров; в программах повышения квалификации тьюторов и преподавателей дополнительного профессионального образования.

На защиту выносятся:

1. Предложения по развитию организационно-педагогических форм профессиональной переподготовки менеджеров в ОДО на основе подхода, позволяющего повысить качество профессиональной переподготовки и заключающегося в следующем:

- *Методологическим обоснованием для развития организационно-педагогических форм должен стать системообразующий принцип ОДО – принцип интеграции в единое образовательное пространство трех сред. Посредством организационно-педагогических форм образовательное пространство должно быть организовано особым образом: наряду с наполнением учебной среды элементами социально-профессиональной деятельности необходимо внесение учебной и социальной составляющих в профессиональную среду, что позволит усилить профессиональную составляющую образовательного пространства.*
- *Усиление профессиональной составляющей образовательного пространства должно происходить через включение в состав сложившихся в ОДО организационно-педагогических форм новой формы - учебного занятия, осуществляемого в профессиональной среде и позволяющего обучающимся получить опыт реальной совместной практической деятельности.*

2. «Проектно-аналитическая сессия» как организационно-педагогическая форма, проводимая в виде учебного занятия, обладающего следующими признаками:

- *Организационно-педагогическая форма должна отвечать следующим требованиям: занятие должно проводиться на предприятии одного из обучающихся менеджеров; выстраиваться в виде инструментального анализа деятельности; осуществляться как самостоятельная деятельность исследовательских подгрупп; нацеливаться на развитие реальной деятельности предприятия; в процессах анализа должен участвовать персонал организации и пр.*
- *Учебная деятельность в данной организационно-педагогической форме должна обладать особенностями: должна осуществляться в контексте реальной практической ситуации открытого типа, выступающей для всей учебной группы как источник опыта; должна быть обеспечена учебными задачами с ведущей ролью профессиональных задач, с увеличением удельного веса рефлексивных и проектно-конструкторских задач, с обязательностью для всех этапов коммуникативных задач.*

3. Совокупность организационно-педагогических форм, обеспечивающих целостный процесс переподготовки менеджеров, удовлетворяющих следующим требованиям:

- *Взаимосвязанная совокупность организационно-педагогических форм должна представлять собой последовательность этапов подготовки к «проектно-аналитической сессии», ее осуществления и развития (подготовка: постановка проблемы, групповое обсуждение целей, правил, процедур, знакомство с методами осуществления деятельности и др.; исполнение: самостоятельная деятельность исследовательских подгрупп с привлечением персонала предприятия и глубоким погружением в деятельность; развитие: объединение результатов работы подгрупп, совместная оценка деятельности, презентация результатов команде менеджеров предприятия, осмысление процессов и результатов, постановка новых учебных и профессиональных задач, разработка проекта развивающих изменений компании, разработка плана личностного развития).*
- *В существующих организационно-педагогических формах должны быть уточнены виды деятельности и учебные задачи (усиление состава учебных задач задачами профессионального, рефлексивного, проектно-конструкторского типа) с учетом включения в их состав новой организационно-педагогической формы.*
- *Для обеспечения целостности процесса переподготовки в него должны быть внесены следующие изменения: дополнение целей, соответствующих стандартам*

компетентности, целями, обусловленными актуальными потребностями обучающихся; уточнение содержания образования в виде вариативной части УМК и др.

- *Преобразованная совокупность организационно-педагогических форм и построенный на их основе процесс профессиональной переподготовки должны обеспечивать баланс между результатами обучения менеджеров и их образовательными потребностями за счет появления у процесса профессиональной переподготовки новых свойств (гибкость - возможность варьирования содержания и способов деятельности в зависимости от развивающихся потребностей обучающихся менеджеров; полнота осваиваемых видов деятельности относительно актуальных требований компетентности; творческая насыщенность - ведущим элементом содержания переподготовки выступает опыт профессиональной деятельности, преобразующийся в процессе переподготовки от индивидуальных форм к коллективным и затем опять к индивидуальным, но в новом качестве - как опыт на «стратегическом» уровне деятельности).*

4. Комплекс условий, поддерживающих развитие организационно-педагогических форм профессиональной переподготовки менеджеров в ОДО, который включает в себя:

- *Педагогические условия* (подготовка тьюторов к деятельности в организационно-педагогических формах модифицированного процесса профессиональной переподготовки; методическая разработка вариативной части УМК для проведения занятия в новой организационно-педагогической форме: разработка концепции и проекта каждого нового занятия; подготовка исследовательских вопросов, специальных заданий и др.).
- *Организационные условия* (модификация профессиональной переподготовки менеджеров в целевом, структурном и процессном аспектах; предварительное исследование требований к профессиональной компетентности менеджеров в связи с динамикой профессиональной среды; выявление готовности обучающихся предоставить «свою» организацию для проведения учебного занятия в новой организационно-педагогической форме; административная и информационная поддержка процесса профессиональной переподготовки: перераспределение учебного времени с учетом новой структуры процесса профессиональной переподготовки и др.).

Достоверность полученных результатов обусловлена использованием методов исследования, адекватных решаемым задачам, достаточностью выборки для эмпирического исследования, релевантностью оценок исследований.

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе регионального центра Международного института менеджмента ЛИНК (Институт «Магнитогорская высшая школа бизнеса»), осуществляющего профессиональную переподготовку менеджеров для предприятий города и региона. При проведении исследования опытная выборка в совокупности составляла 669 человек - выпускников программ профессиональной переподготовки, из них в обучающем эксперименте приняли участие 49 человек.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования докладывались и обсуждались на межрегиональных и международных научно-практических конференциях: «Современные технологии образования», «Современные технологии в системе обучения руководителей и специалистов» (Магнитогорск, 2004), «Перспективные методы обучения управленческих кадров в условиях глобализации» (Екатеринбург, 2007), на заседаниях Координационного Совета поддержки малого и среднего бизнеса Челябинской области (2007, 2008), на заседаниях кафедры методологии и дидактики бизнес-образования МИМ ЛИНК (2007, 2008). В настоящее время результаты исследования внедрены в практику регионального центра Международного института менеджмента ЛИНК (Институт «Магнитогорская высшая школа бизнеса») для профессиональной переподготовки руководителей, в том числе в рамках «Программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ» (президентской программы), что способствует решению задач развития руководителей и предприятий региона. На основе разработанной

организационно-педагогической формы в 2007-2008 учебном году реализован проект адресной поддержки организаций малого бизнеса в рамках заказа Правительства Челябинской области, опыт рекомендован к дальнейшему распространению. По теме исследования опубликовано 10 работ.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, 3 глав, заключения, списка литературы (152 наименования), 19 рисунков, 10 таблиц и 10 приложений. Общий объем диссертации составил 142 страницы.

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении к диссертации обоснована актуальность темы исследования; определены объект и предмет исследования, его цель, гипотеза, задачи, методы и методологические основы; раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость; сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе обобщены результаты исследований сложившейся практики профессиональной переподготовки менеджеров в учреждениях ДПО в аспекте используемых организационно-педагогических форм и их возможностей в развитии компетентности менеджеров. Обоснована зависимость этих результатов от свойств и состава организационно-педагогических форм; выявлены основания для оценки качества профессиональной переподготовки на основе компетентностного подхода; определены основные противоречия, сформулирована научная проблема исследования.

Показано, что применение в образовательном процессе эффективных технологий обучения и обоснованной совокупности организационно-педагогических форм позволяет образовательным учреждениям системы ОДО во многом обеспечивать образовательные потребности менеджеров. В ОДО создается и поддерживается специфичное образовательное пространство, в котором интегрируются учебная, социальная и профессиональная среды. Такой подход к профессиональной переподготовке обеспечивает высокую практичность обучения. При этом выявлено, что динамика развития профессиональной деятельности менеджеров во многом опережает изменения процессов их профессиональной переподготовки в связи с большой сложностью обновления курсов, программ и технологий обучения. Объективно, создаваемые курсы и программы обучения ориентированы на освоение менеджерами уже состоявшегося опыта. Так, исследования в области практического применения компетентностного подхода (А.В. Курсакова, Н.Г. Каркуленко, А.Г. Теслинов, Е.Ф. Чапаева, А.Г. Чернявская и др.) показывают, что этот опыт опирается на требования и стандарты компетентности, с запозданием отражающие изменения ролей и условий деятельности менеджеров различных управленческих уровней в конкретных профессиональных контекстах. Эти обстоятельства приводят к тому, что результаты обучения не соответствуют актуальным ожиданиям менеджеров и их организаций. Выяснено, что профессиональная переподготовка не в полной мере обеспечивает компетентность, необходимую менеджерам для успешного решения профессиональных задач в условиях постоянно изменяющихся требований бизнес-среды. Менеджеры ожидают более интенсивной включенности образования в практическую профессиональную деятельность.

На основе анализа подходов к организации обучения уточнено понятие «организационно-педагогическая форма». Показано, что под организационно-педагогической формой в ОДО понимается целостная совокупность завершенных способов осуществления образовательной деятельности на ее различных этапах (А.А. Вербицкий, А.Г. Теслинов, А.Г. Чернявская, С.А. Щенников). Исходя из такого понимания организационно-педагогических форм, соответствующего идеям деятельностного и компетентностного подходов к обучению, установлено, что именно посредством организационно-педагогических форм в ОДО создается специфичное образовательное пространство и задаются соответствующие виды деятельности, которые обеспечивают достижение образовательных целей, то есть, развитие ожидаемых характеристик компетентности.

Соответственно, с помощью организационно-педагогических форм может быть обеспечена более высокая практичность обучения, что отвечает ожиданиям менеджеров и их организаций. Этот взгляд приводит к выводу о том, что в конкретных видах учебной деятельности, воплощенных в тех или иных организационно-педагогических формах, заложены возможности повышения качества профессиональной переподготовки. При этом посредством развития организационно-педагогических форм появляется возможность влиять на содержание обучения, его цели, методы и средства освоения профессиональной деятельности.

К составу организационно-педагогических форм, применяемых в сложившейся практике ОДО, относятся: тьюториал (это коллективная деятельность тьютора и обучающихся в виде открытого занятия с применением методов интенсивного обучения, направленная на освоение опыта использования концепций в различных ситуациях, развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных способностей обучающихся); выездная школа (отличается глубоким погружением в учебный материал и направленностью на систематизацию знаний, приобретение опыта решения целостной профессиональной проблемы); дневная школа; самостоятельная работа с учебно-методическими комплексами (УМК: интерактивными книгами, CD); интернет-конференции; самостоятельная работа над проектом; выполнение контрольных заданий в виде письменных работ и другие. Объединение таких организационно-педагогических форм в совокупность позволяет выстраивать образовательные процессы, ориентированные на различные категории обучающихся.

Показано, что в отечественной педагогике накоплен значительный опыт использования организационно-педагогических форм, которые получают развитие в прогрессивных дидактических системах (проблемное обучение, контекстное обучение, проективное обучение и других). В этих областях состоялись научные исследования, реализуются практические педагогические новации, усиливающие их практическую значимость. Созданы научные предпосылки для развития практико-ориентированных форм организации обучения (деятельностная научная школа – А.Н. Леонтьев, П.Я. Гальперин, Н.Ф. Талызина, В.В. Давыдов, В.В. Рубцов и др.; теория контекстного обучения - А.А.Вербицкий; теория проективного обучения - Г.Л.Ильин и др.). При этом установлено, что в теории и методике профессионального образования широко и разнообразно представлены те организационно-педагогические формы, в которых доминирует учебная деятельность, организованная непосредственно в учебной среде. Учебная деятельность в профессиональной и социальной средах представлена ограниченным набором организационно-педагогических форм (производственная практика, стажировка и др.).

На основе компетентного подхода определены основания для оценки качества профессиональной переподготовки; выявлены особенности процесса профессиональной переподготовки; проведено сопоставление современных стандартов менеджмента с требованиями современной профессиональной среды. Выявлено, что установленные стандартами требования к компетентности, которые применяются в большинстве программ профессиональной переподготовки ОДО, не отражают новые роли и функциональные задачи менеджеров, и в особенности - менеджеров среднего звена. Сопоставительный анализ возможностей организационно-педагогических форм, применяемых в ходе профессиональной переподготовки менеджеров, с новыми требованиями к результатам обучения менеджеров показал, что организационно-педагогические формы, используемые в ОДО, уже не обеспечивают требуемого качества профессиональной переподготовки менеджеров. Их становится не достаточно для создания и поддержания профессиональной составляющей образовательного пространства на необходимом уровне и в полноте решать задачи переподготовки менеджеров в динамично развивающейся профессиональной среде.

На основе проведенного исследования выявлены основные противоречия, сдерживающие повышение качества профессиональной переподготовки менеджеров в

учреждениях ОДО, сформулирована научная проблема исследования, научная задача и требования к ожидаемым результатам.

Во второй главе проведено методологическое обоснование развития организационно-педагогических форм профессиональной переподготовки менеджеров в системе ОДО: предложен подход к развитию этих форм; разработана новая организационно-педагогическая форма; раскрыты и обоснованы изменения в совокупности взаимосвязанных организационно-педагогических форм, позволяющие повысить качество профессиональной переподготовки менеджеров; предложены рекомендации по созданию организационных и педагогических условий для практической реализации предложений по развитию организационно-педагогических форм.

Показано, что при обосновании подхода к развитию организационно-педагогических форм должны учитываться принципы и дидактические особенности ОДО, а именно:

- системообразующие и дидактические принципы ОДО;
- особенности целеполагания в ОДО: определение целей своей деятельности на пересечении совокупности требований заинтересованных сторон; осуществление целеполагания в контексте непрерывного развития компетентности обучающихся; выбор смысловых траекторий; динамическое проектирование (Е. С. Комраков и др.);
- особенности учебной деятельности взрослых: учебная деятельность как «обучение на опыте» (Р. Реванс, Макгилл и Бетти, Педлер и Боутол); учебная деятельность как циклическая деятельность и последовательное прохождение обучающимися всех этапов цикла обучения (Мамфорд, Колб и Фрай); учебная деятельность как развивающая деятельность, построенная на основе анализа затруднений и выхода обучающихся в рефлексивное пространство (В.В. Давыдов, Г.П. Щедровицкий, О.С. Анисимов и др.); учебная деятельность как интеграция учебной и профессиональной деятельности и взаимотрансформация результатов профессиональной и учебной деятельности (А.А. Вербицкий, С.А. Щенников); учебная деятельность как интеграция учебной и социальной деятельности и как социально-образовательная среда; учебная деятельность как обеспечивающая эмоциональную вовлеченность обучающихся и событийность совместной деятельности (А.И. Савостьянов, В.И. Слободчиков, Е.С. Комраков и др.);
- особенности организации учебного процесса как организации интегративной деятельности (композиция в учебном процессе всех видов и уровней деятельности А.М.Новиков);
- особенности построения учебных задач, определяемых посредством анализа типовых задач деятельности (Н.Ф. Талызина, Д.А.Толлингерова, В.Я. Ляудис, В.П. Беспалько, Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская, Г.И. Бутурина, У. Байер, А.А.Курсакова, А.Г.Теслинов, А.Г. Чернявская);
- особенности построения учебно-методических комплексов (А.В.Курсакова, А.Г.Теслинов).
- особенности организационно-педагогических форм как целостных совокупностей завершенных способов взаимодействия тьютора и обучающихся, в ходе которого реализуются все компоненты дидактической системы ОДО: цели, содержание, характер и методы взаимодействия; средства обучения, система контроля и оценки результатов.

С учетом указанных особенностей в главе раскрыты и обоснованы необходимые изменения в совокупности взаимосвязанных организационно-педагогических форм, направленные на усиление профессиональной составляющей образовательного пространства.

Определено, что методологическим основанием для развития организационно-педагогических форм целесообразно выбрать один из основных принципов ОДО – принцип «единства трех сред» (интеграции учебной, социальной, профессиональной сред в единое

образовательное пространство). Предложено расширение принципа в части, связанной с усилением роли профессиональной среды. Этот подход предполагает, что посредством организационно-педагогических форм образовательное пространство должно быть организовано особым образом: наряду с наполнением учебной среды элементами социально-профессиональной деятельности (например, в виде рассмотрения на занятии учебных кейсов, обсуждения профессионального опыта обучающихся и прочего), необходимо внесение учебной и социальной составляющих в профессиональную среду (рис. 1).

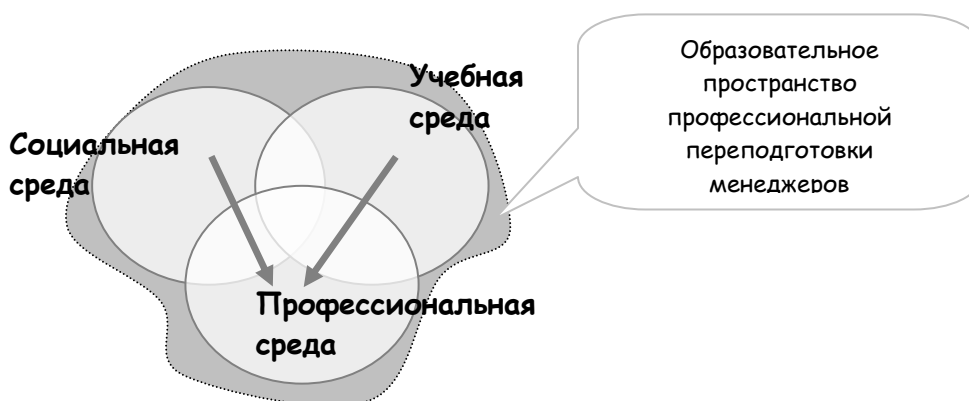


Рис. 1. Схема изменений в образовательном пространстве профессиональной переподготовки менеджеров в системе ОДО

Этот подход конкретизирован в работе. Предложены следующие изменения в совокупности организационно-педагогических форм:

- изменение состава организационно-педагогических форм - разработка и включение в него новой формы («проектно-аналитической сессии»), осуществляемой в профессиональной среде;
- установление дополнительных связей между организационно-педагогическими формами (внесение «живого» профессионального опыта во все оргформы, его специфическое использование и развитие);
- построение взаимосвязанной совокупности организационно-педагогических форм в виде последовательности этапов подготовки, осуществления и развития «проектно-аналитической сессии»;
- перепроектирование целостного процесса переподготовки: дополнение целей, соответствующих стандартам компетентности, целями, обусловленными актуальными потребностями обучающихся; уточнение содержания образования в виде вариативной части УМК и др.

В качестве ключевого изменения предложено создать в составе совокупности существующих организационно-педагогических форм новую форму - «проектно-аналитическую сессию», проводимую в виде учебного занятия в профессиональной среде. Определено, что эта организационно-педагогическая форма должна отвечать *ряду требований*. Учебное занятие должно проводиться на предприятии одного из обучающихся менеджеров. При этом оно должно выстраиваться в виде инструментального анализа деятельности предприятия, осуществляться как самостоятельная деятельность исследовательских подгрупп обучающихся, в процессах анализа должен участвовать персонал предприятия, а само занятие должно быть нацелено на развитие деятельности компании. При такой организации учебного занятия обучающиеся менеджеры могут применить изучаемый инструментарий образовательной программы на реальной («живой») 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.

Особенностью *целеполагания* для такого учебного занятия становится то, что постановка целей должна состояться в форме актуальных требований к развитию собственной компетентности менеджеров; она должна быть направлена на развивающие изменения в деятельности предприятия, в котором организуется занятие; целеполагание должно отличаться высокой самостоятельностью обучающегося в задании целей своей деятельности в реальной ситуации; постановка целей должна отличаться ориентацией на освоение «тактического» и «стратегического» уровней деятельности.

Основной единицей *содержания* здесь должна выступать проблемная ситуация на исследуемом предприятии, вокруг которой организуется трансформация учебной деятельности в профессиональную. Учебный процесс при этом должен строиться как последовательные действия по анализу проблемной ситуации, формулировке проблемной задачи, выдвижению гипотезы ее решения, экспериментальной проверке корректности найденного решения, анализа полученных результатов, формулировке выводов. В «проектно-аналитической сессии» содержанием выступает реальная, «живая» деятельность организации, которая как ситуация сложна, непредсказуема, не имеет подготовленного для анализа описания, предполагает предварительный поиск проблемных задач, требует высокой ответственности за предлагаемые решения. Ситуация является общей для всей учебной группы и состоит из профессиональных задач, соответствующих современному состоянию бизнеса. Содержание обучения с такими свойствами должно быть обеспечено постановкой специальных учебных задач. Их должно отличать то, что *ведущая роль* отводится профессиональным задачам с увеличением веса рефлексивных и проектно конструкторских задач. Причем, для всех этапов обязательны коммуникативные задачи.

Особенностью *характера взаимодействия* участников образовательного процесса является ведущая роль обучающегося, который находится в позиции менеджера определенного уровня управления компанией. При этом тьютор выступает в роли консультанта в ходе подготовки к деловому визиту в организацию, во время исследовательской деятельности непосредственно на предприятии, при самостоятельной работе обучающихся по анализу, интерпретации, оценке информации.

Особенностью *оценки и контроля* результатов учебной деятельности в «аналитической сессии» является то, что они осуществляются в формах: рефлексии процесса и результатов деятельности группы и собственных действий обучающихся; самооценки владения методами исследования деятельности, приемами собеседования и получения информации; коммуникативных способностей; осознания собственных затруднений и их причин; оценки взаимодействия с персоналом компании, с коллегами по учебной группе, с тьютором. Причем, все это организуется с привлечением практиков – персонала действующих компаний. При этом самооценка направляется на сравнение: собственных действий и результатов с действиями и результатами коллег по группе; собственной практики и практики исследуемой компании; представлений о функциональных ролях менеджеров и реальных его задачах на конкретном предприятии.

Выявлено, что «проектно-аналитическая сессия» как организационно-педагогическая форма отличается от близких аналогов (стажировок различного типа) ориентацией на решение практических задач бизнеса; нацеленностью на развитие руководителей и организаций; высокой степенью влияния на усиление мотивации к обучению и степень удовлетворенности менеджеров от обучения; большой вовлеченностью персонала предприятия; высокой степенью влияния на другие организационно-педагогические формы; более детальной дидактической проработкой. От других форм, используемых в сложившейся практике ОДО, «проектно-аналитическая сессия» отличается принципиально иным способом построения образовательной среды; полнотой воплощения принципов ОДО; полнотой цикла движения деятельности обучающихся от конкретного опыта к новому опыту, знаниям и навыкам внутри самой профессиональной деятельности; привнесением опыта практической деятельности в уникальных условиях в конкретном профессиональном контексте.

Между всеми организационно-педагогическими формами, из которых выстраивается образовательный процесс, должны быть установлены *дополнительные связи*. Дополнительные связи возникают за счет появления в учебной группе общего опыта реальной практической деятельности. «Живой» профессиональный опыт должен распространяться во всех организационно-педагогических формах посредством построения «сквозных» учебных задач, поддержанием интереса к «общему делу», использованием практических результатов, продолжением рефлексии на основе планов личного развития и др. С точки зрения контекстного подхода, усиление связей в совокупности организационно-педагогических форм сопровождается усилением доли профессиональных учебных задач и делает более интенсивным перемещение деятельности обучающихся из моделируемого пространства в реальное: из учебной области – в квазипрофессиональную; из квазипрофессиональной – в учебно-профессиональную; из учебно – профессиональной – в профессиональную.

Взаимосвязанная совокупность организационно-педагогических форм должна быть построена в виде *последовательности этапов подготовки к «проектно-аналитической сессии», ее осуществления и развития*. Этап подготовки предусматривает постановку проблем, групповое обсуждение целей, правил, процедур, а также знакомство с методами и средствами, которые будут освоены обучающимися. Исполнение – это этап учебного занятия в виде самостоятельного действия исследовательских подгрупп, разворачивающегося по специально разработанному сценарию с широким привлечением персонала компании и глубоким погружением в реальную деятельность организации. На этапе развития происходит объединение результатов работы исследовательских подгрупп, совместная оценка состоявшейся деятельности, презентация результатов команде менеджеров предприятия, осмысление процессов, результатов, постановка новых учебных и профессиональных задач, разработка проекта развивающих изменений компании и индивидуальных планов личностного развития. Общая продолжительность этапов около двух месяцев. Эти и другие изменения должны быть направлены на усиление профессиональной составляющей образования менеджеров, что приведет к повышению качества процесса профессиональной переподготовки.

Предложенные изменения в совокупности организационно-педагогических форм, которые необходимо осуществить для поддержания и усиления профессиональной среды, придают процессу профессиональной переподготовки, в котором они используются, ряд свойств: *гибкость* – появляется возможность варьирования содержания и способов деятельности в зависимости от развивающихся потребностей обучающихся менеджеров; *полноту* осваиваемых видов деятельности относительно актуальных требований компетентности; *творческую насыщенность* – ведущим элементом содержания переподготовки выступает опыт профессиональной деятельности, преобразующийся в процессе переподготовки от индивидуальных форм к коллективным и затем опять к индивидуальным, но в новом качестве – как опыт на «стратегическом» уровне деятельности. Указанные свойства позволяют обеспечить баланс между результатами профессиональной переподготовки менеджеров и их образовательными потребностями с учетом прогрессирующей динамики профессиональной среды и изменяющихся требований к развитию компетентности.

В работе выявлены *условия*, необходимые для практической реализации положений по развитию организационно-педагогических форм. Ключевым из таких условий является *модификация* профессиональной переподготовки менеджеров в ОДО. Показано, что изменения профессиональной переподготовки менеджеров в ОДО должны состояться в ее целевом, структурном и процессном аспектах.

- *В целевом аспекте*: учебные цели профессиональной переподготовки должны определяться в виде конкретных требований к профессиональной компетентности менеджеров определенного управленческого уровня, выявленных с учетом динамики профессиональной среды; они должны устанавливаться и конкретизироваться с

учетом актуальных требований к результатам обучения менеджеров. Этим обеспечивается гибкое реагирование на изменение требований к переподготовке.

- *В структурном аспекте:* структурно профессиональная переподготовка должна представлять собой совокупность организационно-педагогических форм, используемых в сложившейся практике ОДО, и новой формы - «проектно-аналитической сессии». «Проектно-аналитическая сессия» является центральным (системообразующим) компонентом, объединяя все организационно-педагогические формы, обеспечивая интенсивную включенность обучающихся в реальную профессиональную деятельность, трансляцию полученного практического опыта, наполнение им всех организационно-педагогических форм и построения на этой основе сквозных учебных задач. Системообразующими факторами при этом выступают общие для всех форм цели и содержание обучения, совместное использование «живого» профессионального опыта анализа деятельности, причинно-следственная логика объединения организационно-педагогических форм в определенную последовательность.
- *В процессном аспекте:* профессиональная переподготовка менеджеров должна проводиться в виде последовательности реализации организационно-педагогических форм. Такими оргформами являются: тьюториалы, среди которых проводится «проектно-аналитическая сессия», самостоятельная работа с УМК, интернет-конференции группы и курса, письменные контрольные работы, выездная школа, самостоятельная работа над исследовательским проектом при поддержке тьютора, дневная школа, письменный экзамен. Порядок следования организационно-педагогических форм должен разрабатываться применительно к конкретным учебным целям профессиональной переподготовки. Создание полного «входа» в этом процессе подразумевает создание необходимых для осуществления учебных и организационных ресурсов. «Выход» процесса образуют как внутренние результаты обучения (индивидуальные приращения компетентности обучающихся), так и внешние результаты (проявление характеристик компетентности в реальной деятельности, удовлетворенность обучающихся и других заинтересованных сторон результатами обучения и др.).

Наряду с этим *организационным условием* должны быть выполнены следующие:

- Проведение предварительного анализа и уточнение ожиданий слушателей от обучения, как уточнение требований к профессиональной компетентности менеджеров в связи с динамикой профессиональной среды. Этот анализ и уточнение предложено делать на основе модели компетентности менеджеров и методики формулирования актуальных требований к результатам обучения.
- Выявление и обеспечение готовности хотя бы одного обучающегося предоставить «свою» организацию для проведения учебного занятия в форме «аналитической сессии».
- Административная и информационная поддержка образовательного процесса: перераспределение учебного времени с учетом новой структуры процесса профессиональной переподготовки, выполнение дополнительных административных и организационных процедур, таких как подготовка персонала компании, сопровождение занятия в организации обеспечение средствами обучения и соответствующими учебно-методическими материалами.

Кроме того, должны быть выполнены следующие *педагогические условия*:

- Подготовка тьюторов к деятельности в организационно-педагогических формах модифицированного процесса профессиональной переподготовки менеджеров; овладение технологией проведения учебных занятий в форме «аналитической сессии».

- Методическая проработка вариативной части УМК для организации занятия в форме «аналитической сессии». Это включает в себя предварительную разработку концепции и проекта каждой новой «аналитической сессии», подготовку исследовательских вопросов к бизнесу, специальных заданий, организующих учебную деятельность обучающихся.

Таким образом, во второй главе теоретически разработаны основные положения по развитию организационно-педагогических форм профессиональной переподготовки менеджеров, направленные на усиление профессиональной составляющей образования.

Третья глава посвящена описанию экспериментального подтверждения теоретических заключений, а также процесса и результатов апробации разработанных предложений по развитию оргформ. Эмпирическое исследование проводилось в период с 2002 по 2008 гг. в виде четырех этапов: 1 этап (2002-2004 г.г.), 2 этап (2005-2006 г.г.), 3 этап (2006 –2007 г.г.), 4 этап (2008 г.). Опытно-экспериментальной базой являлись процессы профессиональной переподготовки менеджеров в региональном центре Международного института менеджмента ЛИНК (Институт «Магнитогорская высшая школа бизнеса»).

На первом этапе был собран и обобщен эмпирический материал, изучен практический опыт профессиональной переподготовки в учреждениях ДПО. Это позволило понять состояние проблемы использования организационно-педагогических форм в процессах профессиональной переподготовки менеджеров в образовательных учреждениях ДПО. При этом использовались методы анализа документов, анализа деятельности, изучения педагогического опыта, наблюдения. На втором этапе эмпирического исследования были изучены актуальные требования к компетентности менеджеров; оценено соответствие результатов профессиональной переподготовки, организованной на основе различных составов организационно-педагогических форм, актуальным требованиям к компетентности менеджеров; исследованы организационно-педагогические формы, используемые в сложившейся практике ОДО. Это позволило выявить возможности совокупности организационно-педагогических форм в усилении профессиональной составляющей образования менеджеров. На третьем этапе организован обучающий эксперимент, заключающийся в подготовке и проведении экспериментальной проверки и апробации разработанных предложений по развитию организационно-педагогических форм. На четвертом этапе обобщены результаты и интерпретированы экспериментальные данные, оформлены результаты, сформулированы выводы.

Оценка степени удовлетворенности обучающихся менеджеров результатами профессиональной переподготовки проводилась в виде опросов выпускников программ профессиональной переподготовки двух типов: 1) программ профессиональной переподготовки, организованных на основе типовых составов организационно-педагогических форм (лекция, семинар, практикум и др.), для этого проводилось анкетирование выпускников учреждений ДПО традиционного типа; 2) программ профессиональной переподготовки, организованных на основе практико-ориентированных организационно-педагогических форм, применяющихся в ОДО (тьюториалы, выездные школы и др.). В ходе опросов определялись: степень удовлетворенности результатами обучения; удовлетворенность практической интенсивностью обучения; соответствие результатов обучения профессиональным задачам.

Проводилось анкетирование выпускников программ профессиональной переподготовки учреждений ДПО по направлению «Менеджмент». Совокупность выборки составила 564 человека – работающих руководителей различных уровней управления. В результате анкетирования, в котором участвовало 314 человек, были выявлены области неудовлетворенности выпускников процессами профессиональной переподготовки, в которых используется традиционный состав организационно-педагогических форм. Низкую удовлетворенность результатами обучения отметили 59% опрошенных выпускников. Большей практической интенсивности ожидали 71% опрошенных. При этом 74%

опрошенных выпускников считали, что результаты профессиональной переподготовки не соответствуют актуальным профессиональным задачам.

Опросы, в которых участвовали 250 выпускников программ профессиональной переподготовки учреждений ОДО, использующих в образовательных процессах практико-ориентированные организационно-педагогические формы, показывают, что высокую степень удовлетворенности результатами профессиональной переподготовки имеют 81% опрошенных, высокую степень удовлетворенности практической интенсивностью занятий - 71 % опрошенных. Опрос выявил, что только 64 % опрошенных выпускников считают результаты обучения соответствующим актуальным профессиональным задачам, которые решаются в ежедневной практике. Полученные результаты позволили сделать выводы относительно необходимости развития организационно-педагогических форм, а также потребности в оценке актуальных ожиданий менеджеров от результатов обучения, исходящих от запросов динамично развивающейся профессиональной среды.

Оценка актуальных ожиданий менеджеров от результатов профессиональной переподготовки проводилась на основе специально разработанной методики. С ее помощью выявлено, что большинство респондентов осознают изменение ролей менеджеров и, в частности, менеджеров среднего звена, и ее возрастающее значение для успеха деятельности организации. Подтвердилось предположение, что с учебными целями стандартной программы профессиональной переподготовки (соответственно с требованиями к компетентности, которые заложены стандартами) совпадут ожидания лишь тех респондентов, которые определяют свою деятельность, как работу в относительно стабильных и мало изменяющихся условиях. 92% опрошенных экспертов-руководителей и 89% опрошенных менеджеров-выпускников определили актуальный состав характеристик компетентности, как необходимый для успешной деятельности менеджера в условиях динамично развивающейся профессиональной среды. 83% опрошенных экспертов-руководителей ожидают от менеджеров осуществления деятельности на «тактическом» и «стратегическом» уровнях деятельности. 94% менеджеров - выпускников считают характеристики компетентности «стратегического» и «тактического» уровней необходимыми для выполнения своей работы. В соответствии с предложенной методикой были выявлены новые требования к компетентности менеджеров среднего звена и сформулированы задачи по учету их изменений в ходе процесса профессиональной переподготовки.

Выявленные в результате экспертной оценки актуальные характеристики компетентности менеджеров среднего звена послужили основой для проверки соответствия актуальных ожиданий обучающихся менеджеров и результатов процессов профессиональной переподготовки в ОДО. На основе разработанной анкеты для самооценки компетентности были определены области компетентности, которые, по мнению выпускников, не достигаются в процессе профессиональной переподготовки. Для этого был проведен опрос, в котором участвовало 142 выпускника профессиональной переподготовки. Результаты анкетирования показали, что актуальные характеристики компетентности, которые определены на основе методики, 64% опрошенных выпускников оценивают на уровне «освоил частично, не уверен, что смогу действовать самостоятельно» и «совершенно не освоил». Это означает, что в результате профессиональной переподготовки, организованной сложившимся в практике ОДО составом организационно-педагогических форм, в основном достигаются характеристики компетентности, соответствующие применяемому стандарту. При этом актуальные характеристики, определяющие профессиональную готовность менеджеров для выполнения своих задач в изменяющейся деловой среде, развиваются недостаточно. В наибольшей мере это относится к характеристикам компетентности, связанным с диагностикой, управлением, развитием деятельности в новых условиях и незнакомых ситуациях (рис. 2).

На основании этих результатов были сделаны выводы о необходимости развития состава и характеристик организационно-педагогических форм на основе усиления профессиональной составляющей образования.

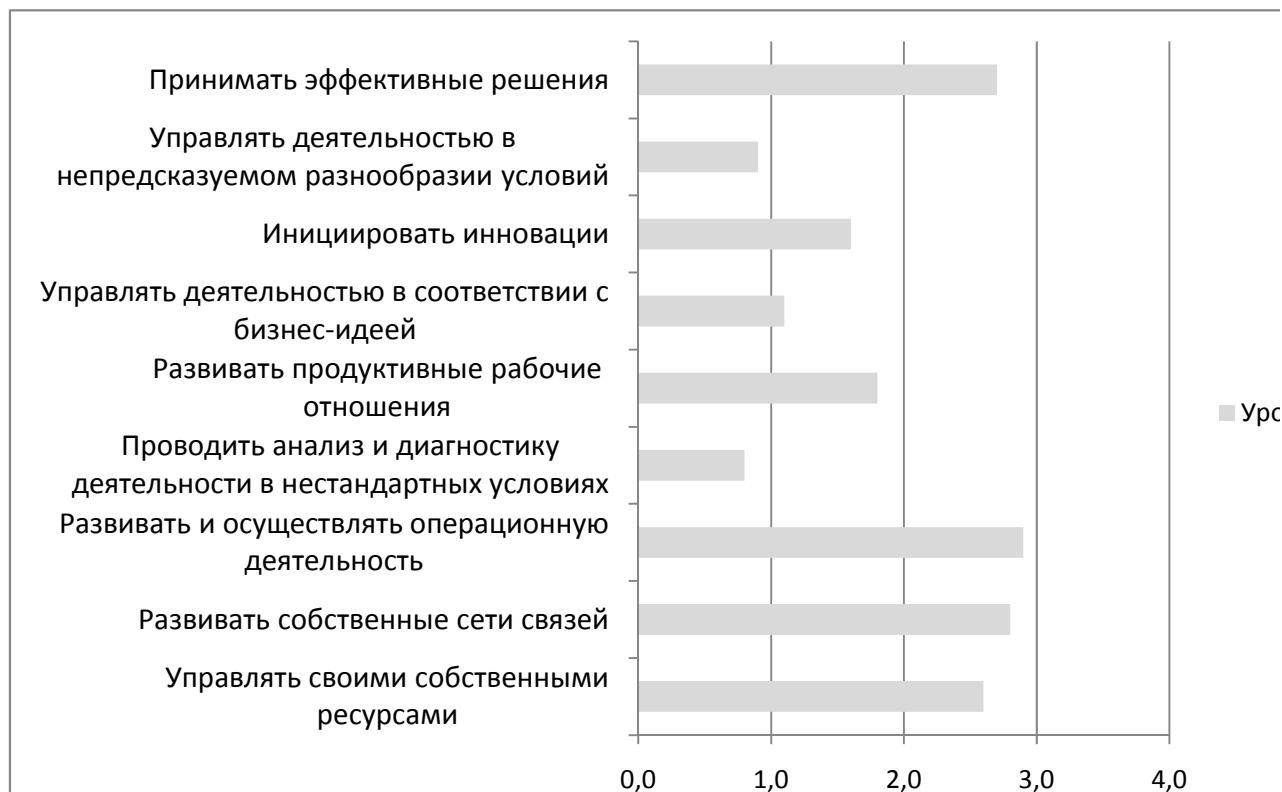


Рис. 2. Результаты самооценки профессиональной компетентности менеджеров с учетом актуальных запросов профессиональной среды (2007 г)

Апробация разработанных положений по развитию организационно-педагогических форм проводилась в виде обучающего эксперимента. *Гипотеза эксперимента* состояла в следующем: если в основу процесса переподготовки в ОДО будет положена модифицированная совокупность организационно-педагогических форм, то целостный процесс переподготовки будет характеризоваться такими свойствами, как гибкость, полнота видов деятельности относительно актуальных требований компетентности, творческая насыщенность, что позволит обеспечить баланс между результатами профессиональной переподготовки менеджеров и их образовательными потребностями с учетом прогрессирующей динамики профессиональной среды и изменяющихся требований к развитию компетентности.

Для проведения эксперимента было организовано две экспериментальные площадки, на которых организовано два процесса профессиональной переподготовки менеджеров с одинаковыми исходными условиями. В первом процессе (экспериментальная группа 1) обучение проводилось для менеджеров промышленных предприятий Магнитогорска (в том числе ОАО «ММК», ОАО «ММК - Метиз» и других, состав участников 25 руководителей). Второй процесс – обучение руководителей малых предприятий в рамках программы адресной поддержки организаций малого бизнеса Челябинской области (состав участников 24 руководителя). Это экспериментальная группа 2. Обучение менеджеров осуществлялось в модифицированных процессах профессиональной переподготовки. Для выявления и проверки свойств модифицированных процессов профессиональной переподготовки использовались следующие критерии, показатели и диагностический инструментарий:

- *Свойство гибкости*, то есть возможность варьирования содержания и способов деятельности в зависимости от развивающихся потребностей обучающихся менеджеров выявлялось показателями: удовлетворенность результатами и соответствия результатов собственным требованиям выпускника к своей компетентности. Критерий: удовлетворенность результатами обучения на уровнях «полностью удовлетворен», «скорее удовлетворен» в разных контекстах проведения «проектно-аналитической сессии» (анкета «оценка удовлетворенности»).
- *Свойство полноты осваиваемых видов деятельности* относительно актуальных требований компетентности выявлялось показателями и критериями: удовлетворенность практичностью курса на уровне «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен»; соответствие результатов обучения профессиональным задачам, решаемым в практике на уровнях «полностью соответствует» и «скорее соответствует» (анкета «оценка удовлетворенности»); освоение видов деятельности, соответствующих актуальным характеристикам компетентности на уровнях «полностью освоил», «достаточно освоил» («Анкета выпускника»); наличие позитивных отсроченных результатов по показателям: соответствие результатов обучения профессиональным задачам, решаемым в практике и соответствие результатов собственным требованиям к компетентности на уровнях «полностью соответствует» и «скорее соответствует».
- *Свойство творческой насыщенности*, то есть создание условий для опыта на «стратегическом» уровне деятельности, выявлялось показателями и критериями: способность выполнения учебных задач профессионального типа, которые соответствуют творческому уровню активности личности, т.е. «полностью освоил, могу действовать самостоятельно в любой ситуации» («Бланк оценки выполнения учебных задач» - для самооценки и оценки тьюторами, коллегами по учебной группе, персоналом компании).

Результаты эксперимента демонстрируют следующее:

1. Независимо от контекста проведения «проектно-аналитической сессии» наблюдается высокая удовлетворенность выпускников первой и второй групп результатами профессиональной переподготовки. Этим подтверждается свойство гибкости процесса профессиональной переподготовки, построенного на основе разработанных положений по развитию организационно-педагогических форм, как возможность варьирования содержания и способов деятельности в зависимости от развивающихся потребностей обучающихся менеджеров.
2. В двух экспериментальных группах наблюдается удовлетворенность практичностью курса. Это подкрепляется показателем соответствия результатов обучения профессиональным задачам, решаемым в практике. Считают обучение соответствующим профессиональным задачам 88% (группа 1) и 92% (группа 2) выпускников. Выпускники двух групп демонстрируют высокую самооценку освоения видов деятельности, соответствующих актуальным характеристикам компетентности (рис.3). Этим подтверждается, что модифицированный процесс профессиональной переподготовки обладает свойством полноты осваиваемых видов деятельности относительно актуальных требований компетентности.
3. Модифицированный процесс профессиональной переподготовки создает условия для получения опыта на «стратегическом» уровне деятельности, это подтверждается успешным выполнением обучающимися менеджерами учебных задач профессионального типа, которые соответствуют творческому уровню активности личности, т.е. «полностью освоил, могу действовать самостоятельно в любой ситуации». Об этом свидетельствуют высокие качественные показатели оценок тьюторов. Соответственно, можно утверждать, что модифицированный процесс профессиональной переподготовки обладает свойством творческой насыщенности.

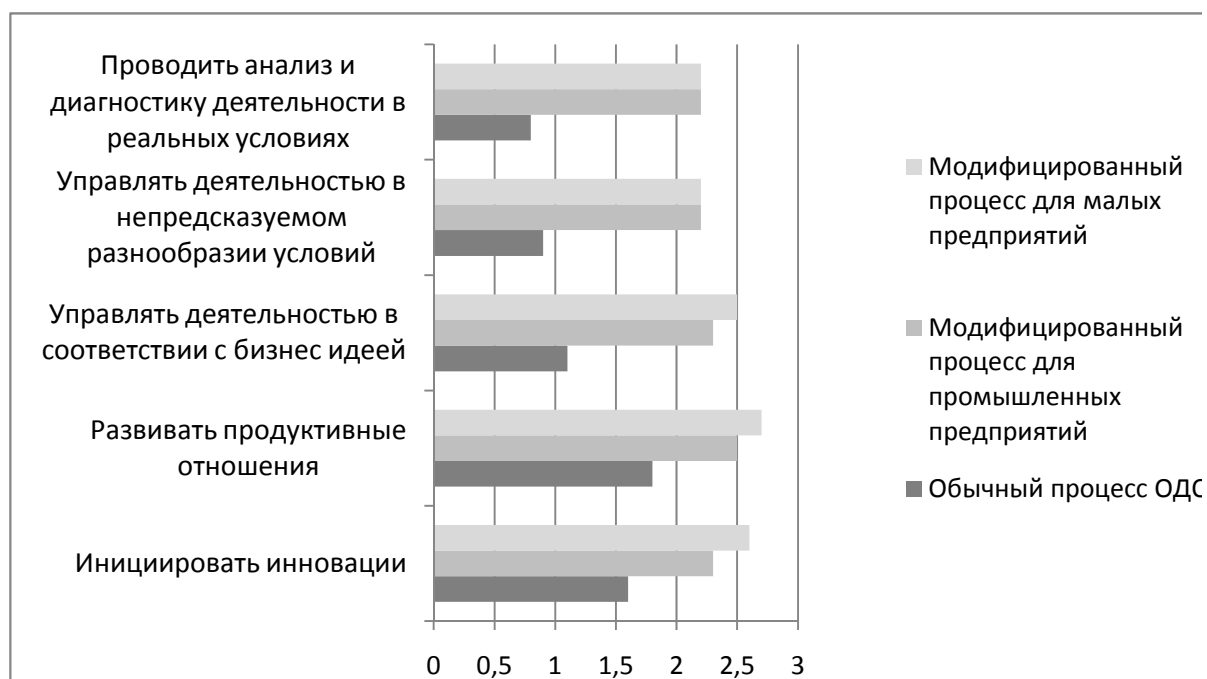


Рис. 3. Самооценка освоения деятельности в соответствии с актуальными характеристиками компетентности

Оценка качества профессиональной переподготовки проведена на основе обобщенных показателей: соответствие ожиданий менеджеров полученным результатам; профессиональная успешность выпускников (карьера в своей организации или расширение сферы полномочий; уверенность в успешности собственной деятельности, то есть личный вклад в развитие организации или бизнеса, а также на основе качественных показателей). На основании обучающего эксперимента был сделан вывод о том, что в профессиональной переподготовке, организованной в виде модифицированного процесса, достигается более высокое качество по этим показателям.

Об этом свидетельствуют следующие результаты:

- положительная динамика степени удовлетворенности выпускниками результатами обучения; высокая самооценка способности к выполнению профессиональной деятельности в соответствии с актуальными характеристиками компетентности; высокие качественные показатели по результатам выполнения учебных задач;
- высокая уверенность в успехе своей деятельности: связывают личный вклад в развитие организации или бизнеса с результатами обучения 67% менеджеров промышленных предприятий и 92% менеджеров предприятий малого бизнеса;
- позитивные отсроченные результаты по показателям «соответствие результатов обучения профессиональным задачам, решаемым в практике» и «соответствие результатов собственным требованиям к компетентности»;
- позитивные изменения в карьере или расширение сферы полномочий отмечают 96% выпускников, многие указывают на практические результаты для развития собственного бизнеса: разработка планов развития организации; разработка и развитие программы нематериальной мотивации; разработка стратегии маркетинга; построение архитектуры информационной системы и другие программы развития бизнеса.

В **заключении** диссертации подводятся итоги исследования, представлены выводы, подтверждающие правильность рабочей гипотезы, намечены перспективы дальнейших исследований.

Полученные результаты подтвердили гипотезу научного исследования и позволили сделать следующие выводы:

1. Изучение существующей практики использования организационно-педагогических форм в профессиональной переподготовке менеджеров и научных исследований в области ДПО показывает, что в целом система ОДО обеспечивает профессиональную переподготовку менеджеров в соответствии с современными стандартами компетентности. Однако в условиях быстро изменяющихся требований деловой среды менеджеры ожидают большей включенности обучения в практическую деятельность и соответствия результатов переподготовки актуальным запросам к профессиональной компетентности. В этой связи организационно-педагогические формы, используемые в ОДО, уже не обеспечивают требуемого качества профессиональной переподготовки, их становится недостаточно для создания и поддержания профессиональной составляющей образовательного пространства на необходимом уровне.
2. Выявлен и обоснован подход к развитию организационно-педагогических форм, позволяющий повысить качество профессиональной переподготовки менеджеров за счет усиления профессиональной составляющей образовательного пространства ОДО. Развитие организационно-педагогических форм может быть основано на расширении одного из основных принципов ОДО - принципа «единства трех сред», в части, связанной с усилением роли профессиональной среды. Эта идея предполагает наряду с наполнением учебной среды элементами социально-профессиональной деятельности, внесение учебной и социальной сред в профессиональную. Расширение принципа «трех сред» может быть осуществлено на основе ряда изменений в совокупности организационно-педагогических форм, направленных на поддержание и усиление профессиональной составляющей образования.
3. Разработаны и дидактически обоснованы изменения в совокупности организационно-педагогических форм, позволяющие повысить качество профессиональной переподготовки менеджеров:
 - а) В состав организационно-педагогических форм, использующихся в ОДО, должна быть включена «проектно-аналитическая сессия», представляющая собой учебное занятие в профессиональной среде, отвечающее *ряду требований*: занятие должно проводиться на предприятии одного из обучающихся менеджеров, выстраиваться в виде инструментального анализа деятельности предприятия, осуществляться как самостоятельная деятельность исследовательских подгрупп, в процессах должен участвовать персонал предприятия, занятие должно быть нацеленным на развитие реальной деятельности компании. Занятие должно обладать определенными дидактическими особенностями в целеполагании, в содержании учебной деятельности, в формах контроля и оценки результатов.
 - б) Включение в состав организационно-педагогических форм новой формы влияет на всю совокупность и требует установления между формами дополнительных связей на основе общего опыта реальной практической деятельности. Главным образом, это относится к изменению состава и типов учебных задач, последовательное решение которых обеспечивает переход обучающихся из учебного пространства в профессиональное.
 - в) Развитие организационно-педагогических форм влияет на организацию процесса профессиональной переподготовки. Изменяются цели (учебные цели профессиональной переподготовки ставятся в зависимости от актуальных требований к профессиональной компетентности менеджеров, которые должны быть определены заранее); изменяется содержание (дополняется вариативная составляющая УМК); изменяется структура (центральным компонентом становится новая организационно-педагогическая форма, а все формы

объединяются на основе общих целей, содержания обучения, совместного использования «живого» профессионального опыта практической деятельности и др.); изменяется последовательность реализации этих форм.

- d) Преобразованная совокупность организационно-педагогических форм придает процессу профессиональной переподготовки новые свойства: гибкость – возможность варьирования содержания и способов деятельности, полноту осваиваемых видов деятельности относительно актуальных требований компетентности, творческую насыщенность. Все это способствует повышению качества профессиональной переподготовки менеджеров в условиях прогрессирующей динамики профессиональной среды и изменяющихся требований к развитию компетентности.
4. Определены организационные и педагогические условия, необходимые для осуществления профессиональной переподготовки менеджеров в ОДО на основе измененной совокупности организационно-педагогических форм. В качестве таких условий должны выступать следующие: предварительные исследования требований к профессиональной компетентности менеджеров в связи с динамикой профессиональной среды; проверка готовности обучающихся предоставить «свою» организацию для проведения учебного занятия в новой оргформе; модификация профессиональной переподготовки менеджеров в части, связанной с ее целевым, структурным и процессным аспектами; подготовка тьюторов к новой организации образовательного процесса и другие.
5. Проведенное опытно-экспериментальное исследование и апробация предложений подтвердили гипотезу о том, что профессиональная переподготовка менеджеров в системе ОДО будет соответствовать ожидаемым результатам обучения с учетом прогрессирующей динамики профессиональной среды и изменяющихся требований к развитию компетентности при условии реализации разработанных положений по развитию организационно-педагогических форм.

Все это является решением сформулированной научной задачи и позволяет обеспечить баланс между результатами профессиональной переподготовки менеджеров и их образовательными потребностями с учетом прогрессирующей динамики профессиональной среды и изменяющихся требований к развитию компетентности за счет усиления профессиональной составляющей образовательного пространства ОДО.

Дальнейшими направлениями исследований в разрешении проблемы улучшения состава и содержательного наполнения организационно-педагогических форм, используемых в профессиональной переподготовке менеджеров в ОДО, представляются следующие:

- Поиск оснований для дальнейшего усиления профессиональной составляющей образования за счет совершенствования существующих и разработки новых организационно-педагогических форм;
- Поиск оснований для более глубокого синтеза учебной, социальной и профессиональной сред образовательного пространства;
- Технологизация проектирования и использования организационно-педагогических форм в условиях прогрессирующей динамики профессиональной среды и изменяющихся требований к профессиональной компетентности менеджеров.

Основные результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:

- **Статьи в рекомендованных ВАК изданиях**

1. Протасова И.А. Практико-ориентированный подход к развитию форм организации обучения менеджеров // Известия южного федерального университета. Педагогические науки – 2009.- № 3. - С 116-121

2. Протасова И.А. Подход к развитию форм организации обучения в процессе профессиональной переподготовки менеджеров // Современные проблемы науки и образования - 2009.- №6. (приложение "Педагогические науки"). - С.4
 3. Протасова И.А., Теслинов А.Г. Расширение принципа «трех сред» в профессиональном обучении МСЗ / И.А.Протасова, А.Г.Теслинов // Успехи современного естествознания. – 2008. №4.- С. 54-57
- **Статьи в сборниках научных трудов и тезисы докладов на научно-практических конференциях**
1. Протасова И.А. Подход к преодолению запаздывания программ обучения менеджеров от бизнес-практики // Информационные технологии в науке, образовании, телекоммуникации и бизнесе: Материалы XXXV Международной конференции IT+SE'2008 - Украина, Крым, Ялта-Гурзуф, 20-30 мая 2008 г.- Гурзуф, 2008, С.323-325
 2. Протасова И.А., Теслинов А.Г. Компетентностный вызов к развитию форм организации учебной деятельности // Реализация компетентного подхода в системе бизнес-образования. – Жуковский, МИМ ЛИНК, 2008. С. 93 - 101
 3. Методика определения компетентности руководителей в процессе профессиональной переподготовки. / Автор - составитель Протасова И.А. – Магнитогорск: ОАНО ВПО Институт «МВШБ», 2008. - 15 с.
 4. Протасова И.А. Управленческая подготовка как проект. Перспективные методы обучения управленческих кадров в условиях глобализации: материалы Международной научно-практической конференции, Екатеринбург; 18-19 июня 2007 г. / под ред. Л.А.Малышевой. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2007. 103 с. – С. 52-56
 5. Протасова (Куда И.А.) (в соавторстве). Методическая разработка концепции подготовки управленческого резерва на основе Стандарта компетентности менеджера (мастера производства) / Под ред. Каконина В.И. – Магнитогорск: Корпоративный центр подготовки кадров «Персонал», Институт «Магнитогорская высшая школа бизнеса», 2006. - 28 с.
 6. Протасова (Куда И.А.) Компетентностный подход к повышению квалификации руководителей. Проблемы качества дополнительного профессионального образования: Сборник материалов региональной научно-практической конференции / Под ред. Л.А. Мирошниченко. - Магнитогорск: МаГУ, 2005.-203 с. - С. 134-137
 7. Протасова (Куда И.А.) Современные научные концепции о профессиональном потенциале человека. Современные технологии образования: Сборник научных трудов 1-й межрегиональной заочной научно-практической конференции.- Магнитогорск: МаГУ, 2004.-256 с.- С.104-109