

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*И.Г. Доценко*¹

Российский государственный профессионально-педагогический университет
620012, г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

E-mail: irdo@yandex.ru

Статья посвящена изучению организационно-педагогических условий, позволяющих нацелить студентов, обучающихся по направлению подготовки «менеджмент», на включение в свой профессиональный функционал социально-педагогической деятельности.

Ключевые слова: менеджмент, социально-педагогическая деятельность, компетенции, информальное образование, принцип изоморфизма, обучающаяся организация.

Среди задач, относящихся к компетенции менеджера организации, все большее значение приобретают те, что направлены на адаптацию сотрудников, на расстановку кадров, дающую возможность самореализации, на особую работу с мигрантами, молодежью и другими требующими внимания группами. Готовность к освоению быстро меняющихся технологий, творческая мысль каждого сотрудника сказываются в результате на преобразовании организации. Понимание данного факта приводит менеджеров к поискам путей, порождающих свободный обмен мнениями, стимулирующих активность сотрудников в решении трудных профессиональных и личностных вопросов, т.е. к оживлению информального образования. При этом информальное образование – индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер [4].

Обеспечением условий для образования человека в течение всей его жизни (с чем столкнулось современное управление) занимается социальная педагогика, если принимать ее в трактовке П. Наторпа, данной на рубеже XIX–XX веков. Развивая идеи философа, предмет социальной педагогики мы определяем как изучение влияния, которое жизнь оказывает на развитие и самоосуществление каждого человека, на поиск методов побуждения людей к осмыслению и реализации своих потребностей в образовании, на «очеловечивание» жизненной среды.

При таком подходе социально-педагогическая деятельность появляется в функционале всех специалистов, работающих с людьми, и в первую очередь менеджеров. В тех случаях, когда организации ведут работу с населением, когда они инициируют и поддерживают социальные проекты, участвуют в межведомственных акциях, действующих воспитанию, и выполняют целый ряд других действий, явно не провозглашенных и не всегда отрефлексированных как влияющие на развитие личности, учреждения включаются в социально-педагогическую деятельность. Образец внутриорганизационной деятельности подобного рода демонстрируют сторонники концепции «обучающейся организации». Обучающейся является организация, «умеющая создавать, приобретать и распространять знание и изменяющая свое поведение в соответствии с новой информацией, оригинальными мнениями и современными моделями мышления» [1, с. 54].

Поиск и обоснование системы подготовки менеджеров к реализации социально-педагогических функций – цель нашего исследования.

¹ Ирина Георгиевна Доценко, (к. п. н.), доцент каф. профессиональной педагогики

Самостоятельные и ответственные социально-педагогические действия менеджеров и соответственно подготовка к ним затруднены рядом обстоятельств.

1. Особенность управленческого труда связана с необходимостью оперативно реагировать на многочисленные и разнообразные ситуации, одновременно решать множество проблем. Более вероятно, что в поле зрения менеджеров попадут те вопросы, которые они считают однозначно важными и решение которых более алгоритмизировано. Деятельность же, направленная на развитие личности, в отечественной практике последних лет больше декларативна, чем практически отработана.

2. Американский специалист по психологии управления Э. Сордж считает отличительной чертой менеджеров-практиков то, что не все теоретические концепции они готовы принять. «Бизнесмены несколько десятилетий высмеивали такие концепции, как работа в группе или обогащение труда, до тех пор, пока консультанты не стали продавать эти идеи под прикрытием новой тенденции, называемой «уплотненное производство». Они прежде высмеивали и обсуждение организационной культуры, но приняли эти теории, когда консультанты стали подавать их под маркой «организационное преимущество, организационное искусство» [7, с. 298].

Мы столкнулись с этим феноменом в процессе преподавания курса педагогики и педагогически ориентированных спецкурсов студентам, обучающимся по специальности «менеджмент организации». Студенты-менеджеры не мотивированы на «педагогику» как на предмет, дающий профессиональное знание. Им хочется изучать экономику, теорию организаций и другие «управленческие дисциплины». Об этом говорят опросы и студентов очного отделения, и студентов заочного отделения (уже работающих менеджерами), и даже директоров образовательных учреждений, получающих второе высшее образование.

3. Чтобы включаться в деятельность, выходящую за круг непосредственных профессиональных обязанностей, менеджер должен развивать в себе стремление быть лидером. «Однако для большинства топ-менеджеров быть лидерами, а не просто носителями власти крайне трудно. Чтобы задуманные перемены стали реальностью, руководители должны сломать собственную устоявшуюся манеру поведения, поскольку они привыкли «спускать» подчиненным готовые решения» [9, с. 194].

4. Выступая на научной конференции «Высшее образование для XXI века», проходившей в Московском гуманитарном университете 22–24 апреля 2004 г., доцент кафедры психологии Московского социально-гуманитарного института, канд. психол. наук М.С. Семилеткина рассказала о результатах исследования профессионального самоопределения выпускников школ. «Мотивы поступления в вуз таковы: получить диплом о высшем образовании (для юношей – отсрочка от армии); стать квалифицированным специалистом; найти интересную работу. Самое последнее место здесь занимают учебно-познавательные мотивы. Выбор конкретного вуза диктуется прежде всего престижем будущей профессии. В списке привлекательных профессий – менеджер, экономист, юрист, психолог, политтехнолог, дизайнер. Вместе с тем у подавляющего большинства выпускников – налицо разрыв между желанием поступить в конкретный вуз и реальными возможностями» [3, с. 192]. Наши наблюдения за студентами – будущими менеджерами аналогичны.

Названные трудности свидетельствуют о том, что для продвижения в менеджмент педагогических идей нужно уделять большое внимание их *пониманию* и *принятию*.

Мы пришли к выводу, что для признания менеджерами социально-педагогических функций (*«такая деятельность есть, нужна, и она моя»*) в процесс их профессионального обучения следует включить:

- формирование видения социально-педагогических задач (чувствительность к проблемам образования, понимание их сути и важности, вычленение из всего комплекса социальных проблем);
- развитие умений проектирования социально-педагогической деятельности (перевод проблем образования в современном мире в социально-педагогическую задачу менеджера);
- обеспечение освоения социально-педагогических технологий.

Проблему, связанную с обеспечением выполнения социально-педагогических функций, мы решили следующим образом. Все элементы системы обучения и даже терминология курса (в соответствии с образовательными стандартами третьего поколения, речь идет о дисциплине вариативной части профессионального цикла) должны не «выпадать» из общего управленческого контекста, а, напротив, с ним соотноситься. Должен быть выдержан принцип изоморфизма: так же, как для достижения изоморфности организации внешней среде необходимы «усилия менеджеров по изменению структуры, свойств и стратегии организации» [10, с. 148], важно обеспечить изоморфность учебной среды реальной управленческой практике.

Теория и практика менеджмента выработала свои запросы к подготовке управленческих кадров. Мы учитываем их для нашего частного случая подготовки. Некоторые из управленческих идей носят непосредственно социально-педагогический характер, другие коррелируют с социально-педагогическим взглядом на человека и общество.

Первый управленческий *ориентир* для профессионального обучения – теория обучающейся организации. Здесь можно говорить о максимальном совпадении с социально-педагогической моделью. Процессы организационного научения в обучающейся организации охватывают три перекрывающих друг друга периода. Первый – когнитивный, когда все члены организации подвергаются влиянию новых идей, обогащают свои знания и начинают думать иначе. Исследования в плане отношения и глубины понимания (интервью, опросы) специалисты советуют сосредоточить на когнитивной стадии. Второй – поведенческий, когда сотрудники понемногу усваивают новые мнения, изучая свою программу действий. Третий – повышение эффективности, когда изменения в поведении ведут к постоянному улучшению результатов: улучшению качества и др. [1, с. 50-82]. Все организационные моменты обучающейся организации преследуют одну цель: переход от поверхностного знания к глубокому пониманию.

Соответствие обучения в вузе обучающейся организации может быть таким, как представлено в табл. 1.

Таблица 1

Соответствие стадий организационного научения в обучающейся организации этапам подготовки к реализации социально-педагогических функций в вузе

Обучающаяся организация	Подготовка в вузе
Когнитивный период	Исследование видения социально-педагогических функций во время изучения одной из дисциплин профессионального цикла в первый год обучения
Поведенческий период	Социально-педагогические параллели в различных учебных курсах, находящие отражение в организации жизни студентов
Повышение эффективности	Ведение курса (по выбору студента) с применением технологий творческой коммуникации и организационного дизайна

Второй ориентир для социально-педагогического образования дает нам подход Г. Минцберга к подготовке управленческих кадров: «Для усвоения того или иного навыка нам требуется тренировка и обратная связь, неважно, в реальной или имитируемой рабочей ситуации. Специалисты школ менеджмента должны вычлениить навыки, которые особенно необходимы руководителю в его повседневной работе, и выбрать студентов с соответствующими задатками. Правильнее всего – создавать для учащихся ситуации, позволяющие тренировать и совершенствовать наиболее важные навыки, но при этом систематически обращать внимание молодых людей на их промахи и достижения» [5, с. 38].

Мы выявили компетенции, которые сегодня обеспечивают управленцам возможность решать социально-педагогические задачи (представлены в табл. 2).

Таблица 2

Компетенции менеджеров, обеспечивающие решение социально-педагогических задач

Социально-педагогические функции менеджмента	Компетенции менеджеров
Поддержка личности в организации	<ul style="list-style-type: none"> – понимание необходимости содействия современному человеку в его социальном становлении и самоосуществлении; – способность помочь сотруднику в соотношении его личных потребностей с целями организации; – умение определять степень включенности сотрудника в профессиональную деятельность; – владение методами коммуникативной поддержки личности; – навыки активизации адаптивных функций сообщества (развития у людей способности к взаимодействию, умения выносить эмоциональные перегрузки, социальной креативности и др.)
Предоставление возможностей клиентам или воспитанникам, организация труда сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> – способность создавать такие условия работы, при которых люди могут проявлять активность, ответственность и осведомленность; – владение техниками ведения группы, которые учитывают не только рост деловой активности, но и эмоциональное состояние коллектива; – навыки организации групповой дискуссии и умение выступить в ней в роли фасилитатора; – умение организовать работу с максимальной самостоятельностью сотрудников в планировании и выполнении трудовых операций, в определении ритма работы; умение организовать работу с максимальной самостоятельностью клиентов; – владение методами стимулирования творчества; – понимание необходимости обеспечения гарантии работы, карьерного роста сотрудников, их самореализации и развития дружеских взаимоотношений с коллегами
Развитие самоуправления	<ul style="list-style-type: none"> – способность привлекать работников к прямому участию в руководстве; – способность поддерживать спонтанно возникающие общественные объединения, взаимодействовать с субкультурами; – умение побуждать людей к участию в общественном управлении; – владение методами выстраивания общего видения будущего организации; – владение способами делегирования полномочий

Социально-педагогические функции менеджмента	Компетенции менеджеров
Организационный дизайн	<ul style="list-style-type: none"> – понимание того, что структурные трансформации могут продуцировать знание и давать возможность взаимопомощи; – умение привлекать людей к свободному обмену мнениями; – владение техниками создания временных структур, действующих параллельно с постоянными; – владение техниками сетевого управления
Внешнее образовательное взаимодействие	<ul style="list-style-type: none"> – способность включаться в образовательные проекты на основе сотрудничества и партнерства; – владение методами изучения образовательных возможностей среды; – понимание ответственности менеджмента за культуру общества; – знание современных неинституциональных педагогических моделей; – владение способами привлечения внимания к культурно значимым событиям

Понятно, что социально-педагогические компетенции нельзя сформировать только в учебном режиме, даже построенном на методах активного обучения и гибких организационных формах. Стимулирование волонтерских акций студентов, их участие в сетевых социальных проектах, в оптимальном варианте совместно с преподавателями, рефлексивные дискуссии после включенности студентов в социально значимую творческую деятельность помогают развитию понимания и уважения к уникальности человеческой личности и дают опыт организации жизнедеятельности.

Третий ориентир для моделирования системы подготовки – идеи П. Друкера относительно социальной роли менеджмента.

«Менеджмент – это прикладная дисциплина, эффективность которой измеряется достигнутыми результатами. Исходя из этого менеджмент можно отнести к технической сфере. Однако менеджмент также имеет дело с людьми, их ценностями, их ростом и развитием, что позволяет говорить о нем как о гуманитарном предмете. Кроме того, менеджмент непосредственно относится к социальной структуре общества и влияет на нее. Действительно, каждый, кому приходилось в течение длительного времени работать с руководителями самых разных учреждений, не сомневается, что менеджмент тесно связан с моральными проблемами – с природой человека, понятиями добра и зла и прочими этическими категориями» [2, с. 31].

Причастность к менеджменту и его роли в обществе накладывает отпечаток и на личностную идентичность студента-менеджера. Конечно, здесь не все однозначно, поскольку «управление по Друкеру» – не безусловная норма современности. Поэтому данный вопрос потребовал особой разработки.

Приобретению представлений студентов о том, что менеджер является представителем «лидирующей группы общества», или о том, как они (студенты) смогут проявить себя в роли менеджеров-лидеров, способствовал экзистенциальный подход к преподаванию курса «Социально-педагогические функции менеджмента». Экзистенциальный подход дает возможность «выделить в качестве идеальной цели формирование гуманистически ориентированного человека, умеющего оптимально прожить свою жизнь, максимально используя свои потенциалы и реализуя себя в социально значимой деятельности» [6, с. 82].

Подход находит воплощение в технологии проектирования социально-педагогической деятельности менеджера и технологии творческой коммуникации.

Экзистенциальный подход ситуативно ориентирован. Он позволяет обходиться без предварительных объяснений: осознание вырастает из собственного опыта взаимодействия, в процессе которого актуализируется личностное знание.

Мы считаем, что при подготовке обучающихся к роли социально ответственного лидера очень важно задавать ситуации распределенного руководства. Теоретическое обоснование этому находим в положениях теории личности У. Мишела: поведение людей в большей степени определяется их восприятием себя в конкретных условиях. У. Мишел утверждает, что ситуации «воздействуют на поведение постольку, поскольку они влияют на такие личностные переменные, как индивидуальный способ кодирования человека, его ожидания, субъективную ценность стимулов или способность генерировать схемы реагирования» [8, с. 121].

Понимая важность ситуационных переменных, мы нашли способ задавать ситуации, в которых человек будет иметь возможность продемонстрировать соответствующие намерения. Такие ситуации появляются в постоянно меняющихся организационных формах. Акцент на организационную форму, а не на решение конкретных (заданных) ситуаций принципиален: организационная форма дает возможность пережить (прочувствовать) события реальной ситуации, а не только осмыслить возможные действия при разборе ситуации заданной. Поэтому организационный дизайн – один из методов разработанной нами технологии творческой коммуникации.

В основу технологии положена следующая идея: субъективные восприятия и переживания не только представляют собой личную реальность человека, но также образуют основу для его действий (А. Адлер, Дж. Келли, У. Мишел, К Роджерс). Анализируя профессиональную причастность менеджеров к обеспечению условий для образования сотрудников/клиентов, студенты выполняют творческие задания, заставляющие их эмоционально пережить аналогичные условия в учебной ситуации. При этом важно, чтобы обучающиеся пользовались понятными системами и моделями (личностными конструктами) и при обсуждении выявлялось разнообразие конструктов в качестве основы понимания своих, «чужих» и общественных ценностных ориентиров. Преподавательская деятельность здесь имеет характер педагогического сопровождения. Преподаватель проводит мониторинг видения студентами социально-педагогических функций, конструирует организационные формы, задающие режим эмоционально окрашенного взаимодействия, выступает модератором дискуссий в учебной группе. Творческая коммуникация в вузе изоморфна процессам, имеющим место в «обучающейся организации». Благодаря включенности в подобную работу студенты развивают способность активизировать информальное образование в своих будущих учреждениях.

Таким образом, при подготовке студентов к включению социально-педагогической активности в будущий профессиональный функционал мы считаем необходимым наличие следующего комплекса организационно-педагогических условий:

- *экзистенциальный подход* дает возможность студентам соотнести свои профессиональные и личностные особенности с предстоящей ролью ответственного лидера;
- *принцип изоморфизма* позволяет на стадии обучения получить опыт взаимодействия, лежащего в основе современных управленческих технологий.

Сам процесс принятия студентами социально-педагогических идей тоже может быть отрефлексирован ими как аналогичный адаптационным процессам в реальной организации. Тогда все применяемые на учебных занятиях технологии будут использоваться будущими менеджерами на рабочем месте.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гарвин Д.* Создание обучающейся организации // Управление знаниями: пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 50–82.
2. *Друкер П.* Энциклопедия менеджмента. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 432 с.
3. Интеллектуальные и социальные составляющие высшего образования // Человек. – 2005. – № 1.
4. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза, 2000 г. // Общество знание России. URL: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html> (дата обращения: 29.01.2011).
5. *Минцберг Г.* Профессия – менеджер: мифы и реальность // Лидерство. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 21–47.
6. *Рожков М.И.* Воспитание: экзистенциальный подход // Воспитание: научные дискуссии и исследования: сб. науч. трудов / Под ред. Е.В. Титовой. – СПб., 2005.
7. *Сордж Э.* Организационное поведение // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – С. 289–312.
8. *Салливан Г., Роттер Дж., Мишел У.* Теория межличностных отношений и когнитивные теории личности. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2007. – 128 с.
9. *Хейфец Р.Х., Лаури Д.Л.* Работа лидера // Лидерство. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 192–220.
10. *Щербина В.В.* Социальные теории организации: словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 264 с.

Поступила в редакцию – 10/03/2011

В окончательном варианте – 28/03/2011

UDC 378.14 + 658.386.4

PROBLEMS OF FUTURE MANAGERS' ADAPTATION TO SOCIAL-PEDAGOGICAL ACTIVITY

I.G. Dotsenko

Russian State Vocational-Pedagogical University
11 Mashinostroiteley st., Yekaterinburg, 620012.
E-mail: ant@yandex.ru

The article researches organizational-pedagogical conditions which allow preparing students, future managers, to include social-pedagogical activity in their professional functions.

Key words: *management, social-pedagogical activity, competences, informal education, principle of isomorphism, learning organization.*

Original article submitted – 10/03/2011

Revision submitted – 28/03/2011

Irina G. Dotsenko (PhD), Associate Professor, Dept. of Vocational Pedagogy.