

УДК 378
ББК 74.58
Б-59

Бибалова Саида Аслановна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры философии, социологии и педагогики Майкопского государственного технологического университета, e-mail: saika2000@mail.ru.

**О ЦЕЛЯХ ВУЗОВСКОЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ
СПЕЦИАЛИСТОВ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(рецензирована)**

В связи с развитием науки и техники, информатизацией современного общества к выпускникам вузов рынком труда предъявляется все больше требований, в число которых входит и владение навыками и умениями управленческой деятельности. В статье предпринята попытка постановки целей вузовской психолого-педагогической подготовки специалистов к управленческой деятельности.

Ключевые слова: вузовская подготовка, психолого-педагогическая подготовка, управленческая деятельность, цели психолого-педагогической подготовки.

Bibalova Saida Aslanovna, Candidate of Pedagogics, assistant professor of the Department of Philosophy, Sociology and Pedagogy of Maikop State Technological University, e-mail: saika2000@mail.ru

**ON THE GOALS OF THE UNIVERSITY PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL
SPECIALIST TRAINING FOR MANAGEMENT ACTIVITIES
(reviewed)**

Due to the science and technology development and computerization of modern society the labor market makes demands on university graduates, which include management skills and abilities. The article attempts to set goals of university psychological and pedagogical training of specialists for management activities.

Keywords: university training, psychological and pedagogical training, management activities, goals of psychological and pedagogical training.

Анализ современного состояния и тенденций развития общества показал, что в настоящее время социуму необходимы специалисты, компетентные как в узконаправленной профессиональной деятельности, так и способные осуществлять управленческую деятельность. Поскольку управленческая деятельность представляет собой неотъемлемый компонент любых профессиональных отношений, то особую важность в условиях информатизации общества приобрела не только готовность к профессиональной деятельности, но также готовность к выполнению функций руководителя. Именно поэтому целесообразно включать подготовку к управленческой деятельности в общий контекст вузовской подготовки.

Одним из эффективных средств решения проблемы формирования управленческих способностей и умений, готовности к управленческой деятельности в вузовских условиях, на наш взгляд, являются возможности психолого-педагогической подготовки обучающихся.

Постановка целей психолого-педагогической подготовки определяется условиями развития современного общества и требованиями рынка труда к специалисту как руководителю.

Цель, как стержневая педагогическая категория, определяет вектор направления психолого-педагогической подготовки обучающихся как будущих руководителей в сторону продуктивной профессиональной и социальной деятельности. Цель также открывает возможности по формированию образованной, воспитанной, культурной, профессионально-компетентной личности. Она является связующим звеном для принципов, содержания, методов, средств и форм организации профессиональной подготовки обучающихся.

В любой педагогической системе при постановке цели необходимо учитывать основное требование, предъявляемое к ней, – это диагностичность. Данное требование относится и к системе психолого-педагогической подготовки в вузе. Точно и конкретно, иначе говоря, диагностично сформулированная цель позволяет сделать вывод о мере ее реализации и выстроить достаточно определенный дидактический процесс, предоставляющий гарантию ее достижения за определенное время.

Цель будет поставлена диагностично, если будет учтено следующее:

- точно и определенно описано «формируемое» личностное качество, которое можно безошибочно и однозначно отдифференцировать от любых других качеств личности;
- наличие методики объективного однозначного выявления диагностируемого качества;
- возможность качественного измерения диагностируемого качества;
- существование шкалы оценки и качества, которая опирается на результаты измерения [1], [2].

В общем виде основную цель психолого-педагогической подготовки кадров в вузе, на наш взгляд, можно обозначить как оказание помощи обучающимся в будущей профессиональной деятельности, развитие их индивидуальных способностей и возможностей, раскрытие потенциала каждой личности.

Цель же психолого-педагогической подготовки обучающихся как будущих руководителей, на наш взгляд, можно представить в виде оказания помощи выпускникам вузов в будущей управленческой деятельности. В ходе реализации вузовской подготовки кадров данная цель приобретает конкретные очертания в виде системы подцелей, включающих:

1. Создание системы базовых представлений в области психологии и педагогики, социальной и управленческой психологии, необходимых для успешного осуществления руководства производственным коллективом.

2. Развитие психических процессов обучающихся, необходимых для анализа и оценки, решения производственных ситуаций и задач, принятия управленческих решений, а также контроля и управления конфликтной ситуацией.

3. Формирование и развитие общего комплекса навыков и умений, развитие способностей, необходимых современному руководителю при выполнении его функций.

Для достижения каждой подцели необходимо решение задач, которое возможно осуществить в процессе преподавания психолого-педагогических дисциплин.

Первая подцель заключается в формировании у обучающихся представлений о природе и резервах человеческой психики, сущности сознания и самосознания, закономерностях и индивидуальных особенностях функционирования психических процессов, феномене личности и ее основных психических свойствах. Данные представления помогут будущему руководителю лучше понимать психологию людей, составить представления о различных типах людей, возможностях психики человека, а также условиях и способах влияния на ее состояние. Это позволит будущему руководителю не только правильно оценивать профессиональные качества подчиненных,

но и соответственно организовывать их трудовую деятельность, осуществляя при этом контроль за их действиями и поведением.

Необходимо также акцентировать внимание на создании у обучающихся представлений об особенностях общения как процесса, его стилях и видах, межличностных отношениях, закономерностях функционирования группы и коллектива, способах и приемах влияния на поведение личности, стилях руководства, а также тактиках, которые используются при контактах с различными людьми, видах конфликтов, способах их предупреждения и устранения. Полученные представления помогут будущему специалисту как руководителю квалифицированно устанавливать контакты с другими людьми, выстраивать межличностные отношения членов коллектива, способствовать созданию благоприятной психологической атмосферы, достигая при этом цели повышения эффективности деятельности организации.

Кроме того, немаловажный аспект в подготовке обучающихся составляют знания в области целей образования, воспитания, методов и средств педагогического взаимодействия, общих принципов дидактики, закономерностей процесса обучения, а также разнообразия современных образовательных технологий. С помощью этих знаний будет возможна реализация воспитательной функции в управленческой деятельности.

Что касается второй подцели, то она требует делать акценты на развитии и совершенствовании психических процессов личности. Развивая свойства и качественные характеристики процессов внимания и памяти, мы обеспечим будущему специалисту как руководителю не только возможность иметь хорошую память и быть внимательным непосредственно к собственной деятельности, но при этом еще и удерживать в голове необходимый запас профессиональных знаний и умений. Перечисленные выше навыки и умения, способности составляют обязательный компонент инструментария, которым должен владеть руководитель.

Одно из центральных мест в профессиональной культуре будущего специалиста как руководителя занимает процесс мышления. Здесь речь идет, прежде всего, о творческом и критическом мышлении. Важно отметить, что в наши дни, в условиях переизбытка информации, наличие развитой критичности ума как свойства мышления является важным требованием к современному человеку. Что касается личности руководителя, то критическое мышление ему необходимо для адекватного оценивания собственной деятельности и деятельности подчиненных, анализа проблемных ситуаций и принятия верного решения. Подразумеваются также развитые аналитические способности. В процессе развития теоретического мышления, одновременно являясь условием его развития и результатом, формируется рефлексия – «направленность мышления на самое себя, на собственные процессы и собственные продукты». Для решения задач, осуществления мыслительной деятельности в целом нужна рефлексия. Она дает возможность осознавать основания собственных действий, иначе говоря, то, что нами руководит. Вместе с критическим мышлением, рефлексия способствует формированию адекватной самооценки, стимулирует к самосовершенствованию [3].

Быструю адаптацию к новым условиям и способность привносить новое в любую сферу деятельности обеспечивают творческое мышление и воображение. Оба процесса наделяют их обладателя возможностями находить большое разнообразие решений при одних и тех же условиях, умениями находить различные решения противоречивой ситуации, решать нестандартные задачи. Это позволяет получать результаты деятельности, отличающиеся новизной и оригинальностью. Творческое мышление и воображение играют немаловажную роль в формировании у обучающихся способности

применять на практике полученные в процессе обучения знания, а также способствуют развитию умения самостоятельно добывать новые знания.

Хорошо развитые мыслительные процессы выступают одним из условий развития у будущих руководителей таких интеллектуальных чувств, как любознательность, интерес, сомнение, любовь к истине, радость открытия и т.д. В ходе осуществления деятельности человек испытывает различные эмоции и чувства, которые указывают на то, как идет процесс удовлетворения его потребностей. Отметим, что очень важно научить обучающихся ставить цели и стремиться их достигнуть, чтобы в будущем в процессе своей деятельности они получали удовлетворение от достижения намеченных целей. Поскольку именно это во многом влияет на самооценку личности, формирует ее уверенность в себе, позволяет в дальнейшем ставить другие, более сложные цели и задачи. Таким образом, у личности происходит внутренний рост. Если же речь идет о личности руководителя, то его развитие оказывает влияние на развитие всего трудового коллектива.

Помимо этого, в процессе реализации психолого-педагогической подготовки специалистов к управленческой деятельности надо делать акценты на развитие волевых качеств, составляющих основу регуляции и контроля над собственными психическими состояниями, желаниями, действиями, поступками. Наличие силы воли, самообладания, выдержки, настойчивости, дисциплинированности, обязательности, энергичности и других качеств помогает справляться руководителю с обязанностями и выгодно дополняют его образ в глазах подчиненных, способствуют повышению его авторитета.

Наконец, третья подцель направлена на формирование и развитие, в первую очередь, организаторских навыков и умений, поскольку именно они напрямую связаны с административно-организаторской функцией руководителя. Сюда относится умение разбираться в людях, создавать благоприятную атмосферу для трудовой деятельности, руководить людьми, отстаивать интересы коллектива, убеждать и влиять на них. Важной особенностью данного вида способностей является то, что они в большей мере связаны с практическим интеллектом. А практический интеллект, как отмечал С.Л. Рубинштейн, требует более изощренной наблюдательности и внимания к отдельным частным деталям, подразумевая умение пользоваться для разрешения задачи тем особенным и единичным в данной проблемной ситуации, что не входит полностью в теоретическое обобщение [4]. Тут же требуется и умение достаточно быстро переходить от размышления к действию и обратно.

Как считает Л.И. Уманский [5], структуру организаторских способностей составляют следующие качества личности: психологическая избирательность, практически-психологическая направленность ума, психологический такт, общественная энергичность, требовательность, критичность. Первые три качества он рассматривает в комплексе, обозначая его понятием «организаторское чутье». Последующие три качества он также рассматривает как целое, называя эмоционально-волевой ответственностью. В этой структуре также выделено место для такого качества, как склонность к организаторской деятельности, то есть необходимость в данной деятельности и стеничность чувств при ее выполнении. В данной структуре первостепенная роль отводится организаторскому чутью, на котором основывается эмоционально-волевая ответственность.

Следующим важным аспектом в третьей подцели является формирование у будущих руководителей коммуникативных навыков. Умение общаться, или коммуникативная компетентность, указывает на социально-психологическую адаптированность личности и является необходимой характеристикой каждого, в

особенности руководителя. Эффективность деятельности руководителя достигается, в том числе, и за счет активных и разнообразных контактов с другими, эффективной коммуникации.

Коммуникативные умения и навыки обеспечивают личности достаточно высокий уровень адаптированности в любых ситуациях с использованием большого разнообразия средств общения. Специалист, осуществляющий функции управления, с помощью этих средств будет способен привлекать к себе внимание людей, вызывать к себе уважение, доверие, демонстрировать профессиональные и нравственные качества, кругозор и эрудицию. Чем больше в арсенале руководителя видов средств общения, тем больше он имеет возможностей эффективно воздействовать на окружающих. Руководитель должен строго контролировать собственные поступки, действия, продумывать тактику поведения, предвидеть последствия. Чувство такта – одно из требований к современному руководителю. Поэтому ему необходимо также хорошо знать этику профессионального общения. Умение общаться в своей основе имеет не только владение техникой общения, но и индивидуальные особенности самой личности, в совокупности чувств, мыслей, действий, которые определенным образом раскрываются в конкретной ситуации.

Кроме того, третья подцель психолого-педагогической подготовки направлена на формирование и развитие педагогических навыков и умений. Они сочетаются с коммуникативными и организаторскими навыками, так как манера общения и стиль поведения руководителя оказывают определенное воспитательное воздействие на всех членов трудового коллектива. Как показывает практика, немногие руководители обладают явно выраженными педагогическими качествами. При этом отметим, что именно эти качества обеспечивают передачу социального опыта, распространение идеологии организации, ценностных ориентаций и установок, что содействует согласованию позиций в совместно осуществляемых действиях по реализации целей организации, сближению интересов. Руководителю любого звена необходимо обладать умениями и навыками, позволяющими производить анализ учебно-воспитательной ситуации и решать в условиях деятельности организации различные педагогические задачи. Подтверждение этому можно найти, изучив многолетний управленческий опыт в Японии. В этой стране с многовековой историей придается большое значение и уделяется много внимания воспитанию, передаче и закреплению общественных и производственных традиций как в профессиональной, так и во всех жизненных сферах человека.

Выделив основные цели вузовской психолого-педагогической подготовки специалистов как будущих руководителей, мы ответили на вопрос «для чего?». Исходя из этого, можно перейти к отбору соответствующего целям содержания подготовки [6], [7], а затем к ее методам, средствам, формам.

Литература:

1. Петрунева Р., Дулина Н., Токарев В.О главной цели образования // Высшее образование в России. 1998. №3. С. 40-46.
2. Кудаев М.Р. Проблемы формулирования целей обучения в дидактике // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия Педагогика. Майкоп, 1998. С. 82-87.
3. Хакунова Ф.П. Понятие рефлексии и психолого-педагогические условия ее развития у студентов АГУ // Проблемы дошкольной, школьной и вузовской педагогики: сборник научных трудов. Вып. 2. Майкоп, 1997. С. 187-200.
4. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М.: Педагогика, 1989. 416 с.
5. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников: учебное пособие для педагогических институтов. М.: Просвещение, 1980. 160 с.

6. Бибалова С.А. О некоторых тенденциях развития содержания профессиональной подготовки в вузе // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2011. Вып. 4. С. 129-132.

7. Бибалова С.А. Отбор и структурирование содержания психологической подготовки управленческих кадров в вузе // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2015. Вып. 4. С. 47-51.

References:

1. Petruneva R., Doolina N., Tokarev V. *On the main goal of education / N // Higher education in Russia. 1998. №3. P. 40-46.*

2. Kudaev M.R. *Problems of formulating goals in didactics / M.R. Kudaev // Bulletin of ASU. Series Pedagogy. Maikop, 1998. P. 82-87.*

3. Khakunova F.P. *The concept of reflection and psychological and pedagogical conditions of its development in ASU students // Problems of pre-school, school and university pedagogy: collection of scientific works. Maikop, 1997. Issue 2. P. 187-200.*

4. Rubinstein S.L. *Fundamentals of general psychology. M.: Pedagogy, 1989. 416 p.*

5. Umansky L.I. *Psychology of the students' organizational activity: a textbook for pedagogical universities. M.: Education, 1980. 160 p.*

6. Bibalova S.A. *On some trends of the development of the content of vocational training in a high school // Bulletin of Maikop State Technological University. Issue 4. Maikop, 2011. P. 129-132.*

7. Bibalova S.A. *The selection and structuring of the content of psychological training of management staff in a high school // Bulletin of Maikop State Technological University. 2015. Issue 4. P. 47-51.*