
СЛОВО МОЛОДЫМ ИССЛЕДОВАТЕЛЯМ

УДК 378.225

Е. В. Ньюфтин

О СПЕЦИФИКЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ (НА ПРИМЕРЕ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ИНСТИТУТА)

В статье рассматриваются вопросы подготовки будущих руководителей, способных к качественному планированию, организации, управлению и контролю деятельности. Цель статьи – обоснование специфики технологии по формированию у обучающихся организационно-управленческой компетенции. На основе проведенного анализа психолого-педагогических источников разработана педагогическая технология, включающая цель, задачи, этапы, компоненты компетенции, ее содержание, элементы учебной и внеучебной деятельности, внутренние и внешние факторы, определяющие формирование. Результаты исследования представлены в выявленной взаимосвязи между образовательной деятельностью и индивидуальным проектированием обучающихся.

Ключевые слова: профессиональное образование, компетенция, управление, планирование, контроль, педагогическая технология, проектная деятельность, индивидуальное проектирование, конкурентоспособность.

Актуальность овладения организационно-управленческой компетенцией будущими руководителями – важнейшая задача подготовки специалистов в системе современного высшего образования. В рамках реализации платформы государственного развития «Россия – страна возможностей» в 2021 году впервые в стране начал работу центр по оценке и развитию современных управленческих компетенций. Представленная площадка взаимодействия обучающихся, работодателей и представителей власти была создана при общей поддержке Минобрнауки России в соответствии с поручением Президента

России. Задача центра – выявление профессиональных компетенций у выпускников образовательных организаций, оказание помощи по их трудоустройству и построение перспективной карьеры.

Направление государственной политики по подготовке руководителей, владеющих организационно-управленческой компетенцией, находится в приоритете современного отечественного образования. В нашем исследовании технология подготовки руководителей рассматривается на примере будущих офицеров войск правопорядка. Командные кадры подразделений Росгвардии

ежедневно решают задачи организации, управления и руководства подчиненным личным составом. Современная международная и общественно-политическая обстановка в стране и мире требует от офицеров умелого выполнения разнообразных задач. Опыт боевых действий в ходе проведения специальной военной операции на территории Украины более целенаправленно указал вектор подготовки будущих офицеров.

Действующие государственные требования к военной и профессиональной подготовке выпускников включают универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Набор данных компетенций нацелен на развитие способностей управлять (руководить) подразделениями в различных условиях обстановки, организовывать выполнение мероприятий и контролировать деятельность подчиненных. Вместе с тем среди молодых руководителей прослеживается сложность выполнения подобных функций. Сравнительный анализ результатов самоисследования в Санкт-Петербургском, Саратовском, Пермском, Новосибирском военных институтах войск Росгвардии указывает, что за первый и второй год после выпуска занимаемым должностям соответствовали: среди выпускников 2017 года – не более 70 %; среди выпускников 2018 года – не более 65 %. Данный анализ отражает качественное снижение уровня подготовки молодых офицеров. Их представление об организационно-управленческой компетенции находится на крайне низком уровне, а стремление к повышению конкурентоспособности и самореализации пропадает в процессе профессиональной загруженности.

Основные знания, умения, навыки и опыт по организации, планированию, управлению преподаются обучающимся в высшем учебном заведении. Организационно-управленческая компетенция не входит в перечень компетенций согласно образовательному стандарту высшего образования. Но она взаимосвязана, с одной стороны, со средствами, методами, формами обучения, а с другой – с индивидуализацией процесса обучения. Конечные результаты овладения данной компетенцией – успешная адаптация будущего руководителя, его высокая конкурентоспособность, динамичность и оперативность выполнения задач как лично им, так и подчиненным подразделением. Для достижения указанных целей требуется технология, способная объединить законодательные требования и инновационные запросы образования.

В качестве проблемы исследования видится недостаточность разработанности технологии подготовки будущих руководителей (в том числе офицеров) с использованием методов индивидуализации обучения и применения проектов.

Цель статьи – обосновать специфику технологии, направленной на формирование у курсантов военного института оптимального уровня организационно-управленческой компетенции.

В основе разработки способов формирования компетенций учеными используются модели, технологии, программы, системы и др. Наше исследование построено на образовательной технологии.

Слово «технология» происходит от древнегреческого «technē» – мастерство, искусство и «logos» – понятие,

учение. В общенаучном понимании технология означает способ последовательной реализации идей или замысла, направленный на изменение состояния, свойств, формы объекта (процесса).

Под технологией мы будем понимать определение Г. К. Селевко. Педагогическая технология определяется им как система функционирования всех компонентов педагогического процесса, построенная на научной основе, запрограммированная во времени и пространстве и приводящая к намеченным результатам [7].

Исследованием технологии формирования у обучающихся организационно-управленческой компетенции занимались такие отечественные ученые и педагоги, как Е. Г. Гравицкая, О. Ю. Тамбовкина, О. С. Краковская, М. С. Пашоликов, С. О. Полозуко, В. Н. Михелькевич, Л. П. Овчинникова, П. И. Образцов, А. И. Козачок, Р. Г. Пантелеев и др. Их работы направлены на поиск способов качественного формирования у обучающихся вышеуказанной компетенции.

Е. Г. Гравицкая описывает технологию, основанную на самопознании, самоопределении, деловых играх, курсах и самостоятельной работе [8, с. 121].

М. С. Пашоликов рассматривает возможности event-технологий при прохождении практики для формирования компетенции [4]. Данная технология заключается в логическом разделении процесса обучения на отдельные блоки и формировании целей для каждого из них.

Коллектив авторов – П. И. Образцов, А. И. Козачок, Р. Г. Пантелеев – отмечают важность определения взаимосвязей

структуры, предлагаемой ими модели, комплектов интеллектуальных карт и комплексов по поддержке обучения [3].

В свою очередь, С. О. Полозуко предлагает в качестве средства формирования компетенции использовать технологию сотрудничества, основанную на взаимном обмене задач между обучающимися [5].

При разработке технологии подготовки кадров, обладающих управленческой компетенцией, нами использованы теоретические положения, заложенные зарубежными учеными, такими как В. Friedman, J. Raven, L. M. Spencer, S. M. Spencer, E. Short, R. White и др.

Исходное положение В. Friedman о том, что управленческая компетенция тесно связана с мотивацией, нашло отражение в исследовании среди факторов, определяющих формирование компетенции [10].

Важные аспекты индивидуальных способностей человека раскрыты в работе J. Raven [11]. Он обосновал их влияние на эффективность формирования исследуемой компетенции.

Каждая технология обладает неповторимой спецификой. Согласно Большому энциклопедическому словарю специфика (от лат. «specificus» – особый, особенный) означает отличительные и характерные особенности, которые присущи только определенному предмету (явлению).

Анализ психолого-педагогических источников формирования организационно-управленческой компетенции отражает недостаточность внимания методу проектов и индивидуализации. Поэтому при разработке педагогической технологии за основу

взято индивидуальное проектирование обучающихся.

Исследования Е. В. Бережновой, М. В. Богуславского, Е. Ю. Рогачевой, Л. К. Фортовой и других позволили обосновать необходимость применения методов индивидуализации обучения, проектов, выявления способностей и преобразования образовательного процесса.

Так, Е. Ю. Рогачева при изучении зарубежной системы высшего образования обосновала важность применения передового опыта наставничества в российском высшем образовании для повышения его качества [6].

Е. В. Бережнова представила полное обоснование объективной необходимости индивидуализации процесса обучения в условиях всеобщей цифровизации общества [1, с. 35]. Л. К. Фортова разработала методы развития лидерских качеств у обучающихся через оказание влияния на их индивидуальные особенности личности [9].

Аргументированной представляется точка зрения М. В. Богуславского, согласно которой качество подготовки специалистов требует сопряжения с изменением подходов образовательных организаций к преобразованиям [2, с. 76].

В результате изучения научных работ был получен материал, анализ которого позволил заключить, что технологию по формированию у курсантов организационно-управленческой компетенции необходимо уточнить и дополнить средствами индивидуального проектирования. Средства индивидуального проектирования в указанной технологии направлены на формирование навыков создания новых объектов, са-

мостоятельности, ответственности, самовыражения и потребности в самореализации.

Методология исследования построена на основных принципах компетентностного подхода: профессиональной мобильности; профессиональной направленности обучения; непрерывности образования; адаптированности профессионального образования к динамично изменяющимся условиям и потребностям общества.

В исследовании применены принципы личностно-деятельностного подхода: деятельности, творчества, педагогического сотрудничества, свободы личности при обучении, субъектности (индивидуальности), построения обучающих процессов, ориентированных на развитие личности.

Перечисленные компоненты компетенции, а также принципы являются взаимосвязанными, целостными, активно взаимодействующими и образующими системность.

Экспериментальной базой в исследовании выступает Новосибирский военный институт войск Росгвардии с привлечением курсантов и офицеров подразделений. В исследовании использованы научные методы:

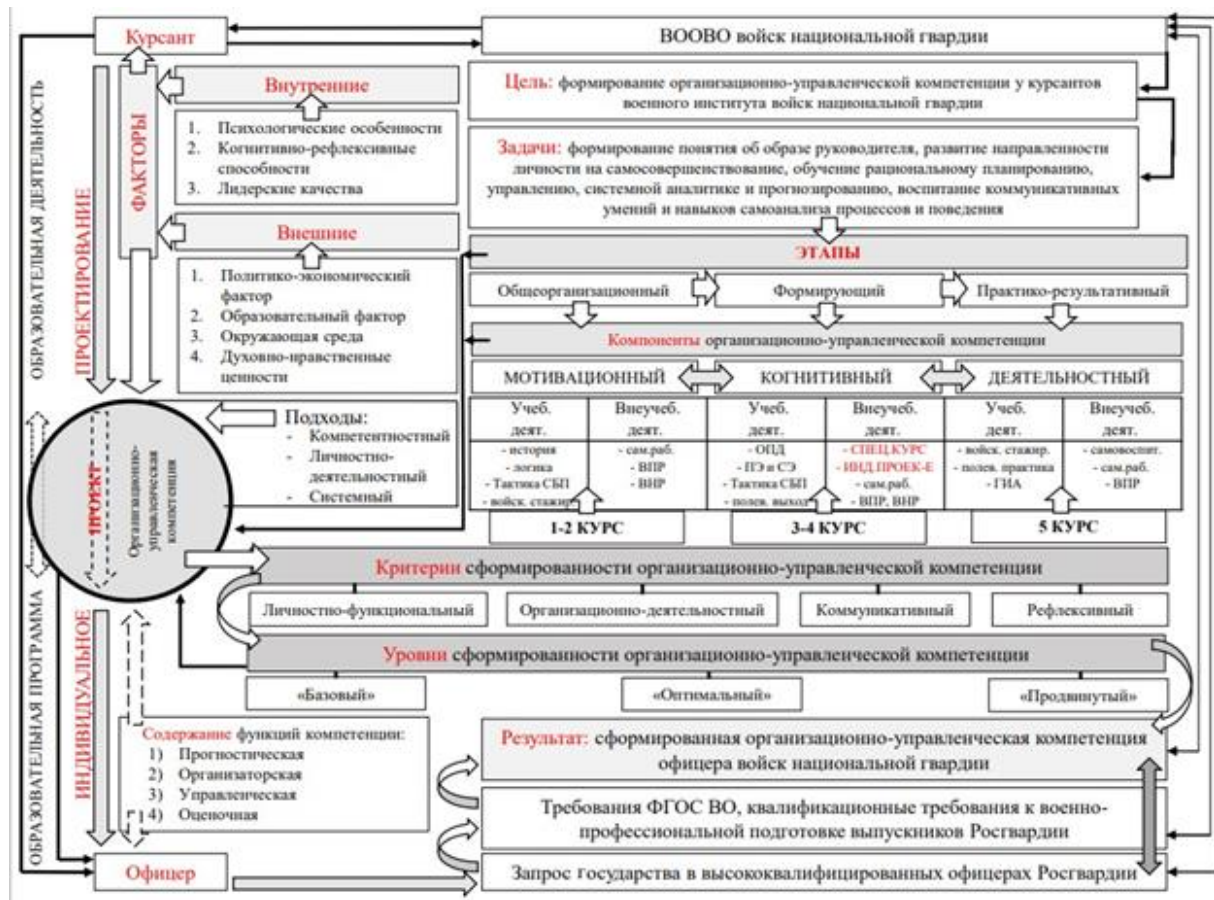
- теоретические – изучение психолого-педагогических источников и педагогической документации, теоретический анализ, логические обобщения и систематизация;

- эмпирические – анкетирование, наблюдение, опрос, анализ данных и оценка.

Выбранные методы исследования позволили достичь цели и обосновать специфику технологии.

Основное содержание технологии по формированию у курсантов организационной и управленческой компетен-

ции с применением средств индивидуального проектирования представлено на рисунке.



Содержание технологии по формированию у курсантов военного института организационно-управленческой компетенции

Цель технологии – формирование организационно-управленческой компетенции у курсантов военного института Росгвардии. Данная цель отражает запрос государства в высококвалифицированных офицерах.

Государственный запрос реализуется военным вузом по основным программам обучения. Исходя из цели, заложенной в педагогической технологии, формулируются следующие *задачи технологии*:

- формирование понятия об образе руководителя (командира, начальника), этике профессионального поведения;

- развитие направленности личности на самосовершенствование;

- обучение рациональному планированию, управлению, системной аналитике и прогнозированию, навыкам мотивации, координации и контроля деятельности подчиненных;

- воспитание коммуникативных умений, навыков самоанализа и саморегуляции поведения (рефлексии происходящих событий и явлений).

Выполнение задачи военного института по подготовке конкурентоспособных офицеров, обладающих организационно-управленческой компетенцией,

обеспечивается через образовательную деятельность.

На формирование данной компетенции оказывают влияние *внутренние и внешние факторы*. К указанным факторам в представленной технологии относятся:

внутренние – психологические особенности, когнитивные и рефлексивные способности и лидерские качества;

внешние – политико-экономический фактор, образовательный фактор, окружающая среда и духовно-нравственные ценности.

Преобразование из обучающихся (курсантов) в будущих руководителей (офицеров) происходит на протяжении периода обучения – пяти лет в рамках освоения образовательной программы специалитета. В ходе обучения важна взаимосвязь образовательной деятельности по программе и реализации рассматриваемой технологии.

К содержательному блоку технологии относятся три этапа, направленные на решение задач: *общеорганизационный, формирующий и практико-результативный*. Данные этапы опираются на методологическую основу компетентностного подхода, принципы личностно-деятельностного подхода и установленные взаимосвязи системного подхода.

Указанная компетенция формируется через ее основные компоненты – мотивационный, когнитивный, деятельностный.

Процесс формирования происходит в несколько этапов.

На 1 – 2-м курсах обучения у курсантов вырабатывается мотивационный компонент. В ходе данного этапа

курсантами осваиваются основы знаний в процессе учебной деятельности (в ходе аудиторных занятий под руководством преподавателей), закладываются фундаментальные знания основ истории, логики, приобретаются знания тактики служебно-боевого применения войск с последующим прохождением войсковой стажировки на втором году обучения.

Внеучебная деятельность организуется в часы военно-политической работы, когда формируются основные взгляды обучающихся, во время самостоятельной работы, когда приобретаются навыки самоорганизации, а также во время работы военно-научных обществ курсантов, когда приобретается опыт научно-исследовательской работы.

Второй этап реализации технологии является наиболее важным для формирования у курсантов организационно-управленческой компетенции. В ходе данного этапа у обучающихся формируется когнитивный компонент компетенции.

Компетенции формируются на 3 – 4-м курсах в процессе учебной деятельности по изучению предметов обучения и практического выполнения обязанностей при проведении полевых выходов.

В нашем исследовании наиболее важный этап относится к 3-му курсу обучения (6-й семестр обучения), когда обучающимися ведется индивидуальное проектирование в часы внеучебной деятельности.

Индивидуальное проектирование является основой освоения специального курса «Платформа – умелый руководитель». Данный курс составляет

одну зачетную единицу и проводится в часы военно-политической работы и самостоятельной работы курсантов. Специальный курс предназначен для подготовки курсантов к осуществлению организационных и управленческих функций в профессиональной деятельности, приобретению навыков прогнозирования, планирования, организации, управления, координации деятельности, контроля подчиненных, проектирования системы управления, а также навыков формирования стиля управления и способов поведения при выходе из конфликтных ситуаций.

Часы специального курса распределяются следующим образом: 24 часа отводятся на контактную работу с преподавателем (куратором) и 12 часов на самостоятельную работу. Формой промежуточной аттестации служит зачет. Во время зачета обучающиеся представляют презентацию и устный доклад в форме защиты индивидуального проекта (метапроекта) – «Модель организационно-управленческой компетенции руководителя».

Индивидуальные проекты отражают степень персонального осознания обучающимися полученных составляющих компетенции, которые необходимы конкурентоспособному руководителю для предстоящей профессиональной деятельности. Данный этап – основной в рассматриваемой технологии.

Заключительный этап – практико-результативный – формирует деятельностный компонент рассматриваемой компетенции на 5-м курсе обучения. В ходе данного этапа полученные знания, умения, навыки, опыт и развитые

способности закрепляются в практической форме при войсковой стажировке, полигонной практике. Внеучебная деятельность в процессе заключительного этапа направлена на совершенствование практической готовности к предстоящей профессиональной деятельности.

Заключительный результат обучения подтверждается государственной итоговой аттестацией выпускника.

Представленные компоненты организационно-управленческой компетенции, формируемые в процессе трех этапов технологии, направлены на развитие содержания основных функций компетенции – *прогностической, организаторской, управленческой и оценочной*.

Результат реализации технологии определяется на основе критериев – личностно-функционального, организационно-деятельностного, коммуникативного и рефлексивного.

Данные критерии раскрываются:

1. *Личностно-функциональный* – способность соответствовать образу руководителя и проявлять лидерские качества; способность непрерывного управленческого самосовершенствования и развития гибкости мышления.

2. *Организационно-деятельностный* – способность к рациональному планированию (организации), управлению, координации деятельности и всестороннему контролю; способность системной аналитики деятельности подчиненных и прогнозирования результатов.

3. *Коммуникативный* – способность устанавливать коммуникативное

взаимодействие и эффективно управлять коллективом.

4. *Рефлексивный* – способность самоанализа, саморегуляции процессов управления и планирования профессионального поведения, самовоспитания.

Оценка уровня освоения исследуемой компетенции у обучающихся подразделяется на *базовый, оптимальный и продвинутый уровни*.

Начальный уровень (минимально допустимый) – это базовый уровень. Он соответствует способностям обучающегося к руководящей и управленческой деятельности с минимальными требованиями, позволяющими выполнять поставленные задачи.

Наиболее подходящим уровнем для будущих офицеров Росгвардии является оптимальный. Он обеспечивает готовность выпускников военного института организовывать работу коллектива, умело планировать, координировать и контролировать деятельность подчиненных, целесообразно выбирать управленческий стиль для качественного выполнения задач.

Продвинутый уровень – наивысший уровень сформированности компетенции. Указанный уровень позволяет будущим руководителям успешно и наиболее качественно осуществлять предстоящую руководящую, организа-

торскую и управленческую деятельность, формирует потенциал для обеспечения высокой конкурентоспособности и личную мотивацию самореализации в профессиональной сфере.

Таким образом, содержание рассмотренной педагогической технологии наглядно отражает решение задачи военного института по качественной подготовке будущих офицеров как руководителей.

Цель, задачи и этапы рассмотренной технологии реализованы через методологию компетентностного подхода, принципы личностно-деятельностного подхода и установленные взаимосвязи системного подхода. Важное место отводится индивидуальному проектированию со стороны обучающихся, которое непосредственно оказывает влияние на компоненты компетенции, ее содержание и уровни сформированности.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод, что разработанная технология формирования у курсантов военного института организационно-управленческой компетенции характеризуется спецификой средств индивидуального проектирования и обеспечивает способность будущих руководителей к самостоятельности, ответственности, самовыражению и потребности в самореализации.

Литература

1. Бережнова Е. В. Возможности реализации принципа индивидуализации в процессе цифровой трансформации высшего образования // Известия Волгоградского гос. пед. ун-та. 2021. № 1 (154). С. 34 – 37.

2. Качество высшего образования в оценках региональных работодателей / М. В. Богуславский [и др.]. // Высокие технологии и инновации в науке : сб. избран. ст. междунар. науч. конф. СПб. : Гуманитар. нац. исслед. ин-т «НАЦРАЗВИТИЕ», 2020. С. 74 – 76. DOI 10.37539/VT188.2020.77.23.017.
3. Образцов П. И., Козачок А. И., Пантелеев Р. Г. Формирование организационно-управленческой компетенции будущих военных специалистов в области телекоммуникаций // Ученые записки Орловского государственного университета. 2020. № 1 (86). С. 226 – 231.
4. Пашоликов М. С. Возможности event-технологий для формирования организационно-управленческих компетенций магистров менеджмента в процессе прохождения практики // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2014. № 171. С. 217 – 222.
5. Полозуко С. О. Прием взаимообмена заданиями (технология сотрудничества) как средство формирования организационно-управленческих компетенций будущих бакалавров // Психолого-педагогические и нормативно-правовые основы становления профессионализма субъектов образовательного процесса : материалы междунар. науч.-практ. конф. студентов, магистрантов и аспирантов. Брянск : Брян. гос. инженерно-технол. ун-т, 2016. С. 77 – 81.
6. Рогачева Е. Ю., Степанов Д. А. Роль кураторства в процессе наставничества в системе высшей школы США // Психолого-педагогический поиск. 2019. № 4 (52). С. 212 – 220.
7. Селевко Г. К. Технологии развивающего образования. М. : НИИ школьных технологий, 2005. 192 с.
8. Современные образовательные технологии / Е. Г. Гравицкая [и др.]. Новосибирск : Центр развития научного сотрудничества, 2016. 182 с.
9. Фортова Л. К., Иванова Е. В. Методология развития лидерских качеств подростков // Глобальный научный потенциал. 2021. № 7 (124). С. 25 – 27.
10. Friedman B. Human Resource Management Role Implications for Corporate Reputation // Corporate Reputation Review. 2009. Vol. 12. № 3. Pp. 229 – 244. DOI:10.1057/crr.2009.17.
11. Raven J., Korostelev A. A., Yarygin O. N. [and others]. The Genesys and Base Concepts of Competentology // International Journal of Recent Technology and Engineering. 2019. Vol. 7. Issue 6S5. Pp. 78 – 86.

References

1. Berezhnova E. V. Vozmozhnosti realizacii principa individualizacii v processe cifrovoj transformacii vy`sshego obrazovaniya // Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2021. № 1 (154). S. 34 – 37.
2. Kachestvo vy`sshego obrazovaniya v ocenках regional`ny`x rabotodatelej / M. V. Boguslavskij [i dr.]. // Vy`sokie tekhnologii i innovacii v nauke : sb. izbran. st. mezhdunar. nauch. konf. SPb. : Gumanitar. nacz. issled. in-t «NACzRAZVITIE», 2020. S. 74 – 76. DOI 10.37539/VT188.2020.77.23.017.
3. Obrazczov P. I., Kozachok A. I., Pantelev R. G. Formirovanie organizacionno-upravlencheskoj kompetencii budushhix voenny`x specialistov v oblasti tele-kommunikacij // Ucheny`e zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2020. № 1 (86). S. 226 – 231.
4. Pasholikov M. S. Vozmozhnosti event-tekhnologij dlya formirovaniya organizacionno-upravlencheskix kompetencij magistrrov menedzhmenta v processe proxozhdeniya praktiki // Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gercena. 2014. № 171. S. 217 – 222.
5. Polozuko S. O. Priem vzaimoobmena zadaniyami (tekhnologiya sotrudnichestva) kak sredstvo formirovaniya organizacionno-upravlencheskix kompetencij budushhix bakalavrov // Psixologo-pedagogicheskie i normativno-pravovy`e osnovy` stanovleniya professionalizma sub`ektov obrazovatel`nogo processa : materialy` mezhdunar. nauch.-prakt. konf. studentov, magistrantov i aspirantov. Bryansk : Bryan. gos. inzhenerno-tekhnol. un-t, 2016. S. 77 – 81.
6. Rogacheva E. Yu., Stepanov D. A. Rol` kuratorstva v processe nastavnichestva v sisteme vy`sshej shkoly` SShA // Psixologo-pedagogicheskij poisk. 2019. № 4(52). S. 212 – 220.
7. Selevko G. K. Tekhnologii razvivayushhego obrazovaniya. M. : NII shkol`ny`x tekhnologij, 2005. 192 s.
8. Sovremenny`e obrazovatel`ny`e tekhnologii / E. G. Graviczkaya [i dr.]. Novosibirsk : Centr razvitiya nauchnogo sotrudnichestva, 2016. 182 s.
9. Fortova L. K., Ivanova E. V. Metodologiya razvitiya liderskix kachestv podrostkov // Global`ny`j nauchny`j potencial. 2021. № 7 (124). S. 25 – 27.
10. Friedman B. Human Resource Management Role Implications for Corporate Reputation // Corporate Reputation Review. 2009. Vol. 12. № 3. Pp. 229 – 244. DOI:10.1057/crr.2009.17.
11. Raven J., Korostelev A. A., Yarygin O. N. [and others]. The Genesys and Base Concepts of Competentology // International Journal of Recent Technology and Engineering. 2019. Vol. 7. Issue 6S5. Pp. 78 – 86.

E. V. Nuyftin

**ABOUT THE SPECIFICS OF FORMATION TECHNOLOGY
OF ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL COMPETENCE AMONG
STUDENTS (ON THE EXAMPLE OF CADETS OF A MILITARY INSTITUTE)**

The article discusses the issues of training future managers capable of high-quality planning, organization, management and control of activities. The purpose of the article is to substantiate the specifics of technology for the formation of organizational and managerial competence among students. Based on the analysis of psychological and pedagogical sources, a pedagogical technology has been developed, including the purpose, tasks, stages, components of competence, its content, elements of educational and extracurricular activities, internal and external factors determining the formation. The results of the study are presented in the revealed relationship between educational activities and individual design of students.

Key words: professional education, competence, management, planning, control, pedagogical technology, project activity, individual design, competitiveness.

УДК 159.9

И. А. Сухарев

**САМООЦЕНОЧНЫЕ ПРЕДИКТОРЫ ВИКТИМИЗАЦИИ УЧАСТНИКОВ
ШКОЛЬНОГО БУЛЛИНГА**

Статья посвящена одному из этапов создания предсказательной психологической модели виктимизации подростков, участвующих в буллинге. Выдвинута гипотеза о том, что виктимизация участников буллинга детерминирована самооценочными компонентами личности. На основе результатов эмпирического исследования ($n = 65$, подростки от 10 до 13 лет) с применением шкалы издевательств Гейтхауса, методики Дембо – Рубинштейн (в модификации А. М. Прихожан), мотивационно-самооценочного опросника В. А. Зобкова получена регрессионная модель, отражающая значимое влияние уровня самооценки, притязаний, деловых коллективистских качеств личности на виктимизацию школьников.

Ключевые слова: буллинг, травля, предикторы виктимизации, буллинг-структура, подростки.

Введение

Травля, буллинг, унижение человеком человека существуют столь долго, сколько существует и само человеческое общество в известных нам формах. Несмотря на долгую историю феномена, систематическому, детальному изуче-

нию в русле психологической, антропологической, социологической, этологической парадигм он подвергся относительно недавно.

Ведущей психологической концепцией, проливающей свет на проблему буллинга, является модель бул-