

ОБОСНОВАНИЕ ОСОБЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ПРЕПОДАВАТЕЛЮ- КОНСУЛЬТАНТУ СИСТЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Э.П. Печерская, О.В. Юдина

*ГОУ ВПО «Самарский государственный экономический
университет, г. Самара*

Рецензент А.Л. Денисова

Ключевые слова и фразы: андрагогика, бизнес, дополнительное образование, менеджер, практико-ориентированное обучение, тьютор.

Аннотация: Выявлены причины подъема спроса на качественное дополнительное образование. Рассмотрены психолого-педагогические особенности обучения взрослых. Обоснованы требования к квалификации тьютора, владеющего современными технологиями управления бизнесом.

Особенности современной экономической и социальной ситуации, смена парадигмы образования, вхождение России в международное образовательное пространство вызвали необходимость реформирования системы экономического образования, с тем, чтобы она стала более динамичной, конкурентоспособной, легко адаптируемой к нынешним постиндустриальным условиям.

На фоне имеющихся проблем в системе профессионального образования можно наблюдать и ряд положительных моментов, например, возрос спрос на образовательные услуги, в том числе платные; модернизируется содержание образования; внедряются инновационные технологии обучения. Изменение конъюнктуры рынка диктует необходимость непрерывного обучения и переквалификации любого специалиста на протяжении всей его профессиональной карьеры.

В основе подъема спроса на бизнес-обучение, – во-первых, относительная стабильность и уверенный рост российской экономики.

Несомненно, бизнес-образование в России бурно развивается. По оценкам экспертов, российский рынок продуктов и услуг растет ежегодно примерно на 30 %, и тенденций к замедлению роста пока нет. Это означает, что, с одной стороны, у компаний появились возможности и средства для обучения своих специалистов, а с другой, – цена управленческих ошибок значительно выросла. Руководители и топ-менеджеры поняли, что внедрение новейших технологий и реализация инновационных проектов без дополнительного обучения менеджеров среднего и низшего звена будут затруднительны или даже невозможны.

Во-вторых, объем знаний удваивается каждые пять лет, и они испытывают так называемую интеллектуальную инфляцию. Развитие бизнеса осуществляется посредством развития личности. На одном лишь получении профессии учеба сегодня отнюдь не заканчивается, рынок дополнительных образовательных услуг стал сегодня одним из самых перспективных в образовательной сфере.

В-третьих, активно начинает формироваться потребность на качественное бизнес-образование специалистов в сфере экономики. Современные российские компании стремительно развиваются, им необходимы все новые и новые компетентные специалисты. В условиях, когда технологии унифицируются и становятся более доступными, решающим фактором успеха выступает человеческий капитал, который приумножается новыми знаниями, умениями и творческим мышлением.

В-четвертых, уже сформировалось осознание того, что серьезное бизнес-образование можно получить только в рамках долгосрочных образовательных программ.

Справедливости ради следует отметить, что в настоящий момент значительно увеличился спрос на получение дополнительного образования со стороны физических лиц, что связано с

желанием быть более независимыми на рынке труда, хотя юридические лица, по-прежнему, остаются основными клиентами бизнес-школ.

При оценке необходимости получения дополнительного образования неизменно взаимодействуют два подхода. С одной стороны, слушатели бизнес-образования реализуют свои профессиональные и карьерные интересы. С другой, – компании вкладывают средства в обучение сотрудников, для повышения мобильности и конкурентоспособности компании.

Очевидно, что наибольших успехов добиваются те руководители, которые умело интегрируют эти два результата образования: карьерный рост и введение новых компонентов конкурентоспособности компании.

В современных социально-экономических условиях образование взрослых реализуется с помощью системы бизнес-образования, которая адаптирует и готовит к изменению профессии или получению новой специальности.

Если бизнес-образованию отводится одна из главных ролей в череде реформ, то проблема готовности преподавателя к участию в них остается острой и требует своего разрешения в нескольких направлениях: подготовка преподавателей для новой постиндустриальной ситуации, смягчение ситуации их вхождения в реформы.

Бизнес развивается быстрее, чем специалисты адаптируют системные знания и опыт для передачи другим. Как и в любом образовании, важнейшим фактором успеха обучения является личность преподавателя. Дефицит бизнес-преподавателей огромный: чтобы получить квалифицированного преподавателя-консультанта его надо формировать в плане работы с аудиторией, содержания учебных программ, саморазвития.

К преподавателю-консультанту системы дополнительного образования предъявляются особые требования. Он должен иметь не только глубокие теоретические знания, знать практику российского и зарубежного бизнеса, владеть современными технологиями и подходами управления бизнесом, но иметь и собственный серьезный опыт их применения на практике. Он должен уметь изложить слушателям суть новых подходов, технологий, приемов, решений, которые они смогут применять на практике для реализации собственного бизнеса. А это, в свою очередь, требует высокого преподавательского мастерства.

Если говорить о необходимых качествах преподавателя, то следует упомянуть не только практические навыки, но и наличие лидерских черт характера, ведь перед ним – владельцы, руководители бизнеса и высококвалифицированные специалисты. Надо стать для них авторитетом, держать их внимание, уметь совладать с ними, а это непросто, для этого нужен и опыт работы со столь специфичной аудиторией, своего рода талант.

Коллеги с Урала плодотворно и активно занимающиеся бизнес-образованием опубликовали интересные, на наш взгляд, результаты опроса менеджеров, которые выделили шесть бловок-критериев при выборе бизнес-школы: профессионализм преподавателей; материалы обучения; характеристики процесса обучения; процедуру обучения; характеристики бизнес-школы как компании; стиль и мастерство преподавателей.

За критерии первой группы высказываются 70–80 % менеджеров, получающих бизнес-образование. Эта оценка не меняется в течение последних нескольких лет, несмотря на многократные замеры в разных аудиториях.

По мнению опрошенных, в бизнес-школах должны работать преподаватели – лидеры в своей отрасли, имеющие практический опыт в бизнесе. Результаты исследования показали, что наибольшую популярность получили требования, связанные наличием практического опыта, достойного внимания и изучения. Преподаватели бизнес-школ должны иметь опыт работы на руководящих должностях в крупных международных или российских компаниях и, как правило, вести два или три проекта в год объемом не менее сорока тысяч долларов.

Кроме того, в ходе подготовки учебных материалов следует учитывать, что в группах присутствуют менеджеры из совершенно разных отраслей экономики и, следовательно, должна быть инструкция по адаптации предлагаемых материалов под конкретный бизнес.

Итак, специфика обучения в системе дополнительного образования предъявляет требования к преподавателю, которые существенно отличаются от традиционных как по личным качествам, так и по способу ведения.

Обучение специалистов в бизнес-образовании отличается от традиционного: будущим специалистам необходимо знать, зачем и чему они должны учиться, почувствовать потребность в получении новых знаний или необходимость в способности более эффективно принимать управленческие решения. Взрослые слушатели обладают большим профессиональным и личным

опытом, который можно использовать. Процесс обучения взрослых не будет эффективным, если он ограничен только лекцией, которую читает преподаватель. Взрослым необходимо начать и вести диалог с преподавателем и другими участниками, чтобы связать новую информацию с их жизненным и профессиональным опытом.

При реализации практико-ориентированного учебного процесса взрослых необходимо учитывать, что их обучение происходит в виде краткосрочных потребностей, направленных на достижение реально возникших задач или проблем; а также, что у взрослых отсутствует интерес к общим принципам, и как следствие этого обучение необходимо проводить от конкретного к общему.

Обучение взрослых должно обязательно отвечать требованиям социально-экономической ситуации в стране; отражать знание их интересов, психологических особенностей, образовательного, производственного и личного опыта. Сложность обучения взрослых заключается не только в том, что у них по-другому происходит восприятие учебной информации, но и в том, что они почувствовали на себе старую образовательную парадигму: отрыв обучения от жизни; преобладание технократического мышления; ориентация на усвоение обучающимися основ наук в качестве главной цели обучения; объяснительно-иллюстративный тип обучения. Взрослые стремятся использовать определенный ряд стилей обучения: аналогии, метод проб и ошибок, демонстрацию, имитацию, модели, образы и пр.

Преподаватель, работающий в системе бизнес-образования, должен быть знаком с психологическими различиями и личностными особенностями взрослых, принципами организации обучения взрослых, формами и методами проведения учебного процесса с учетом специфики образования взрослых.

Итак, обучение взрослых должно основываться на принципах андрагогики, в соответствии с которыми:

- мотивация и профессиональная потребность в получении дополнительного образования – основополагающие характеристики в процессе получения дополнительного и бизнес-образования взрослыми;
- наличие у взрослых слушателей своего собственного профессионального и жизненного опыта, который будет непременно использован в процессе его обучения;
- взрослый рассчитывает на незамедлительное применение результатов обучения в своей профессиональной деятельности;
- ограничение слушателя дополнительного образования в учебном процессе (социальные, временные, финансовые, профессиональные и др.);
- психологические особенности взрослых, которые следует учитывать при реализации учебной деятельности;
- стремление к самостоятельности и самореализации во всех сферах деятельности, в том числе и учебной.

Отмеченные выше особенности обучения взрослых определяют необходимость организации учебного процесса как совместной деятельности преподавателя и слушателя бизнес-образования на всех этапах обучения: от содержания образования, отбора методов и форм обучения, от реализации поставленной цели до получения результатов. При этом важно как построено взаимодействие между преподавателем и обучаемым.

Основным механизмом создания профессионального пространства в системе дополнительного образования является взаимодействие преподавателей-консультантов, придерживающихся единого понимания педагогических задач, единых принципов и подходов к профессиональной подготовке взрослых, их профессионализм.

Развитие открытого бизнес-образования обусловило появление в образовательном пространстве нового участника – тьютора. По мнению специалистов, оценка потребности российского бизнес-образования в тьюторах составляет примерно тридцать тысяч человек. Термин «тьютор» получил распространение в профессиональном языке всего несколько лет назад. В основном, это произошло за счет развития дистанционных технологий обучения. Задача преподавателя-консультанта (тьютора) – помочь слушателю определить для себя учебные цели, и затем выступать как ресурс, который слушатель может использовать в процессе образования наиболее удобным для него способом, создать атмосферу доверия, поддержки и заинтересованности в группе.

В рамках проведенного исследования важна специфика поведения тьюторов в ходе освоения ими специфических тьюторских навыков, во-первых, потому, что она обуславливает особенность

процессов обучения самих тьюторов (большинство из которых, формируют свой тезаурус на основе собственного опыта и знаний, получаемых вне базового образования); во-вторых, потому, что, имея склонность к определенному стилю обучения, тьютор в определенной мере влияет на познавательные процессы самих обучаемых.

Тьютор, являясь функциональной единицей учебного процесса, дает обучаемому комплексную взаимосвязь учебных материалов с практикой их применения. Возможность получения слушателями уникальных знаний и непосредственного применения учебных материалов в реализации конкретных профессиональных задач определяет эффективность обучения, а значит его стоимость и конкурентоспособность.

Чтобы реализовать эти возможности, тьютор сам должен профессионально владеть знаниями и способами их применения, уметь их развивать, владеть технологией передачи этих знаний, а также привития навыков развития этих знаний студентам. С учетом особенностей учебных методик, применяемых в бизнес-школах, тьютор должен обладать соответствующими навыками. Например, деловые игры и кейсы требуют аналитических и конструкторских навыков, тренинги – психологических.

Навыки применения телекоммуникационных технологий и офисной техники квалификационной особенностью тьютора не являются, так как любой специалист, соответствующий уровню тьютора по вышеупомянутым требованиям, владеет этими средствами в достаточной мере. В то же время существуют специализированные программные средства для реализации дистанционной формы обучения, которыми необходимо владеть на достаточно высоком уровне. При этом, преподаватель-консультант должен уметь описывать свои знания и представлять их в необходимом учебном и электронном форматах.

Обобщая все перечисленные требования к квалификации тьютора, получаем достаточно обширный список, который сложно увязать с реальными людьми, которые эту функцию будут выполнять. Поиск, отбор и интеграция таких людей в практику учебного процесса также определяется специальными технологиями, которые не являются разовыми или отдельными мероприятиями, а представляют собой часть учебно-консультационного комплекса по идентификации, подготовке и поддержке инновационных проектов.

Проведенный анализ и практический опыт проведения в Самарском государственном университете Международной образовательной программы «Бакалавр бизнес-администрирования» в режиме дистанционного обучения позволил сформулировать основные задачи тьютора системы бизнес-образования: помощь в получении максимальной отдачи от учебного процесса; мониторинг за ходом процесса обучения; обратная связь со слушателем по выполненным заданиям; проведение групповых тьюториалов; регулярные консультации; поддержка мотивации на обучение в течение всего курса; постоянный контакт со слушателем посредством телекоммуникационных средств и компьютерных конференций.

В заключении следует отметить, что система профессиональной переподготовки взрослых должна быть максимально адаптивной к изменяющимся условиям и требованиям рынка труда. В качестве основных направлений, обеспечивающих активный адаптивный характер профессионального переобучения взрослого населения, следует выделить: научно-методическое обеспечение профессионального обучения; внедрение активных и инновационных методов обучения и переобучения; разработку методики определения оптимального пути обучения с учетом имеющегося уровня образования и уровня профессиональной подготовленности; анализ психологических особенностей переобучения взрослых.

Substantiation of Specific Requirements to the Instructor of Business Education System

E.P. Pecherskaya, O.V. Yudina

Samara State University of Economics, Samara

Key words and phrases: business; extended education; manager; practice oriented education; tutor.

Abstract: The paper reveals the reasons for the increase in the demand for high-quality business education. Psychological and pedagogical peculiarities of teaching grown-ups are considered. The requirements to the qualifications of a tutor are grounded.

© Э.П. Печерская, О.В. Юдина, 2009