

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ В ВОЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

(Анализ и интерпретация результатов анкеты "Роль управленческой компетентности в личностно-профессиональном развитии курсанта")

PROBLEMS OF FORMING THE ADMINISTRATIVE COMPETENCE OF THE COURSES IN THE MILITARY SCHOOL (analysis and interpretation of the results of the questionnaire "The Role of Administrative competence in the personal and professional development of the Cadet")

R. Prokopenko

Annotation

The formation of the administrative competence of future officers in the process of their professional–personal development is topical, but the diagnostic system necessary for this is not yet used in the training system of cadets. The author of the article developed a special questionnaire, compared the answers of the cadets of the first–fifth courses of military school from different regions of Russia and on their basis revealed common problems for all the formation of administrative competence in the educational process of the military educational organization.

Keywords: administrative competence, complex of diagnostic techniques, questionnaire, cadets, personal and professional development.

Прокопенко Роман Александрович
Аспирант,
Тихоокеанский государственный университет

Аннотация

Формирование управленческой компетентности будущих офицеров в процессе их профессионального–личностного развития является актуальной задачей, но в системе подготовки курсантов еще не используются необходимые для ее решения диагностические средства. Автор статьи разработал специальную анкету, сопоставил ответы курсантов первых–пятых курсов военных образовательных организаций из разных регионов России и на их основе выявил общие для всех проблемы формирования управленческой компетентности в образовательном процессе военной образовательной организации.

Ключевые слова:

Управленческая компетентность, комплекс диагностических методик, анкета, курсанты, личностно–профессиональное развитие.

Офицеры осуществляют управленческую деятельность не только в профессиональной, но и других сферах своей жизнедеятельности, поэтому управление является универсальным функциональным инструментом, позволяющим обеспечить системность, результативность, гибкость, вариативность и строгую ориентированность на достижение поставленных целей. Таким образом, формирование управленческой компетентности в процессе личностно–профессионального развития будущих офицеров является логичным и актуальным.

Проанализировав ФГОС ВО, учебные планы, программы и учебно–методические комплексы по дисциплинам "Управление персоналом", "Теория управления" и др., мы пришли к выводу, что в системе подготовки курсантов еще не используются средства диагностики и оценки

уровня сформированности управленческой компетентности будущих офицеров, не изучаются факторы и проблемы ее формирования в образовательном процессе военной образовательной организации.

Знакомство с философской и психолого–педагогической литературой [2, 4, 7] позволило нам выделить и обосновать основные компоненты управленческой компетентности: когнитивный, деятельностный, ценностный, эмоционально–волевой, рефлексивный. Они в свою очередь предопределили выбор уже апробированных методик (тест "Вы сами" [3], кейс "Сотрудники и конкуренты" [6] и тест Кэттелла [1]) и разработку новых диагностических инструментов, включенных затем в модель реализации педагогических условий формирования управленческой компетентности курсантов в процессе изучения со-

циально-гуманитарных дисциплин. Поэтому наш диагностический комплекс состоит из четырех разных по форме, но логически связанных друг с другом методик, предварительно адаптированных к условиям военных образовательных организаций высшего образования.

Комплекс открывается анкетой "Роль управленческой компетентности в личностно-профессиональном развитии курсантов", которую мы разработали специально для предварительного изучения представлений курсантов о сфере управления и факторах формирования управленческой компетентности в образовательном процессе военной образовательной организации.

В анкетировании приняли участие курсанты четырёх военных образовательных организаций высшего образования – Дальневосточного, Уральского, Центрального, Северо-Западного округов РФ. Система подготовки военных кадров в Российской Федерации основана на единых ФГОС ВО и квалификационных требованиях, что позволило нам расширить географию своего исследования и сопоставить ответы курсантов из разных регионов России.

В процессе разработки модели реализации педагогических условий были проанализированы дисциплины социально-гуманитарного блока, причастные к формированию управленческой компетентности курсантов, и сопоставлены с годами их изучения в военной образовательной организации высшего образования (табл. 1).

Выбор первых, третьих и пятых курсов военных образовательных организаций высшего образования для первоначальной диагностики позволил охватить весь процесс обучения, выделить в нем активные фазы, приходящиеся на периоды непосредственного изучения кур-

сантами дисциплин, имеющих отношение к формированию управленческой компетентности.

Мы предложили курсантам ответить на девять вопросов, разделенных на три блока, соответствующих этапам предварительного этапа исследования:

- ◆ выяснить, как курсанты владеют понятиями "управление" и "управленческая компетентность" (вопросы 1, 2);
- ◆ узнать, что курсанты думают о важности компетенций и условиях их формирования в военной образовательной организации, в том числе в процессе изучения дисциплин социально-гуманитарного цикла (вопросы 3 – 6, 8, 9);
- ◆ диагностировать способности курсантов к рефлексии и оценке собственных возможностей в сфере управления (вопрос 7).

Первый блок анкеты включал в себя два вопроса о понятиях "компетенция" и "управленческая компетентность". Варианты ответов на них под буквой "а" (первый вопрос) и "а" и "в" (второй вопрос) содержали определения, которые специально не соответствовали современным научным представлениям о компетентностях и компетентностном подходе в образовании. Выбор курсантами этих ответов мы расценивали как невладение понятиями. Варианты ответов "в" и "г" в первом вопросе и "г" – во втором мы расценивали как частичное владение понятиями, т.к. в них были указаны отдельные важные признаки, отличающие компетентностный подход от знаниецентричного и репродуктивного. Соответственно, варианты "б" в двух вопросах первого блока содержали полные научные определения компетенции и управленческой компетентности, а курсантов, выбравших данные ответы, мы относили к группе владеющих этими понятиями.

Таблица 1.

Перечень дисциплин, изучаемых на кафедре ГСЭД в военных образовательных организациях по курсам [5].

№ п/п	Наименование дисциплины	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
		Семестр									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1	Теория управления	+	+	+							
2	Управление персоналом					+	+				
3	Психология и педагогика профессиональной деятельности					+					
4	Специальная психологическая подготовка									+	

Примечание. Таблица разработана автором.

ВОПРОС 1.

Какому из четырех определений понятия "компетенция" Вы отдаете предпочтение:

а) компетенция – способность человека применять полученные знания, умения, навыки в стандартных ситуациях жизни и деятельности;

б) компетенция – способность человека применять знания, умения, опыт творческой деятельности, системы ценностей и отношений для решения задач в стандартных и нестандартных ситуациях жизни и деятельности;

в) компетенция – способность человека действовать в нестандартных ситуациях для решения задач, возникающих в жизни и деятельности;

г) компетенция – знания, умения, навыки для решения стоящих перед ним задач в стандартных и нестандартных ситуациях жизни и деятельности.

Проанализировав первые результаты анкетирования курсантов разных военных образовательных организаций, мы не обнаружили серьезной региональной разницы в показателях интересовавших нас курсов. В целом понятием "компетенция" владеют от 40 до 60% всех первокурсников, от 36 до 56% третьекурсников и от 40 до 72% курсантов пятых курсов. Однако, если в трех военных образовательных организациях к старшим курсам количество курсантов, выбиравших правильный ответ, возросло, то в военной образовательной организации Уральского округа наблюдалась отрицательная динамика. Это обстоятельство делает преждевременным вывод о прямой зависимости между программой обучения и качеством подготовки курсантов.

Разница между частично владеющими понятием "компетенция" по регионам, наоборот, была существенной: от 36 до 48% курсантов на первых курсах, от 20 до 60% – на третьих, от 16 до 56% – на пятых. Причем сокращение этой группы в последний год обучения, как правило, происходило в пользу владеющих понятием.

При этом курсантов, не владеющих понятием "компетенция", во всех институтах и на всех курсах было всегда немного: от 0 до 24%, – и без четкой зависимости от года обучения.

Что касается "управленческой компетентности", то оказалось, что владеют этим понятием 36 – 52% курсантов первых, 36 – 60% – третьих и 60 – 68% – пятых курсов. Диапазон позитивных значений сопоставим с результатами первого вопроса анкеты. Положительная динамика в овладении данным понятием характерна для курсантов всех военных образовательных организаций. Но в отличие от результатов по первому вопросу также многочисленны на всех курсах группы невладеющих понятием "управленческая компетентность": 38 – 52% курсантов первых, 36 – 52% – третьих и 20 – 36% – пятых

курсов. К концу обучения эти негативные показатели снижаются во всех военных институтах примерно в 1,4 раза. Количество частично владеющих понятием "управленческая компетентность" оказалось незначительным и колебалось на разных курсах от 0 до 16%.

ВОПРОС 2.

Какое определение наиболее точно описывает сущность понятия "управленческая компетентность":

а) управленческая компетентность – способность и готовность применять систему управленческих знаний и умений в процессе профессиональной управленческой деятельности;

б) управленческая компетентность – интегративное свойство личности, выражающееся в совокупности компетенций в управленческой сфере, коммуникативных способностей, поведения, позволяющее эффективно планировать и осуществлять управленческую деятельность, а также анализировать ее результаты;

в) управленческая компетентность – способность применять систему управленческих знаний и умений в процессе профессиональной управленческой деятельности;

г) управленческая компетентность – интегративное свойство личности, выражающееся в совокупности компетенций в управленческой сфере, позволяющее эффективно планировать и осуществлять управленческую деятельность.

Мы сделали вывод, что курсанты первых – третьих курсов владеют понятиями "компетенция" и "управленческая компетентность" примерно одинаково. Заметный рост наблюдается к концу пятого курса, что можно объяснить тем, что в результате освоения образовательной программы и войсковых стажировок выпускники накапливают определенный объем общекультурных и профессиональных знаний и умений, необходимых как для осуществления эффективной управленческой деятельности, так и для выражения ее сущности в соответствующих понятиях.

Но что сами курсанты думают о важности компетенций и условиях их формирования в военной образовательной организации? В том числе в процессе изучения дисциплин социально-гуманитарного цикла? Ответы на эти вопросы мы искали во втором блоке анкеты.

Абсолютное большинство курсантов (97%) считают, что управленческая компетентность необходима для их будущей профессиональной деятельности (вопрос 8).

ВОПРОС 8.

Как вы считаете, необходимы ли Вам управленческие компетенции для Вашей будущей профессиональной деятельности?

а) да; б) нет; в) затрудняюсь ответить.

Но такого единодушия у курсантов уже не было в отношении основных сфер деятельности, в которых, по их мнению, формируется управленческая компетентность (Рисунок 1). Все перечисленные в вопросе 3 виды образовательной деятельности 32 – 52% курсантов первых, 28 – 56% – третьих и 16 – 48% – пятых курсов оценивают как значимые. Среди остальных вариантов ответа на первом месте оказался процесс прохождения стажировки и практики (36 – 52% курсантов первых, 24 – 60% – третьих и 36 – 64% – пятых курсов), что мы объясняем все возрастающим участием курсантов в квазипрофессиональной деятельности и ее повышающейся результативностью.

ВОПРОС 3.

В какой из сфер деятельности курсантов, на Ваш взгляд, прежде всего, формируется управленческая компетентность:

- а) в процессе прохождения стажировки и практики;
- б) в служебной деятельности (несение внутренней и караульной службы);
- в) в учебной деятельности;
- г) во внеучебной деятельности;
- д) во всех вышеперечисленных.

Но особый интерес для нас представлял крайне редкий выбор учебной деятельности как значимой сферы формирования управленческой компетентности курсантами всех курсов (от 0 до 16%). По нашему мнению, это свидетельствует о том, что потенциал учебных дисциплин в формировании управленческой компетентности в образовательном процессе военных образовательных ор-

ганизаций высшего образования не реализуется, а курсантами не осознается в должной мере.

Следующий вопрос анкеты предлагал курсантам оценить роль различных предметных блоков содержания образования в формировании управленческой компетентности. От трети до половины курсантов первых – пятых курсов выбрали вариант "все перечисленное". Интересующий нас блок социально-гуманитарных дисциплин в разных военных образовательных организациях оценивают как значимый 8 – 28% курсантов первых, 12 – 36% – третьих и 8 – 36% – пятых курсов. Мы отметили, что влияние социально-гуманитарных дисциплин к третьему – пятому курсам постепенно повышается, в то время как влияние других падает (исключение составляет блок оперативно-тактических дисциплин). Но все равно эти оценки ниже, чем у блока оперативно-тактических дисциплин (20 – 40%, 4 – 32% и 20 – 44% курсантов по годам обучения, соответственно). Данный парадокс мы объясняем активным участием курсантов в квазипрофессиональной деятельности по дисциплине "Оперативно-тактическая подготовка", которой нет в дисциплинах социально-гуманитарного блока, и предпочтением практик и стажировок как сфер деятельности и факторов формирования управленческой компетентности в период обучения в военной образовательной организации (рис.1).

ВОПРОС 4.

Что, на Ваш взгляд, в содержании высшего образования является основным источником формирования управленческой компетентности:

- а) блок инженерно-технических дисциплин;
- б) блок социально-гуманитарных дисциплин;

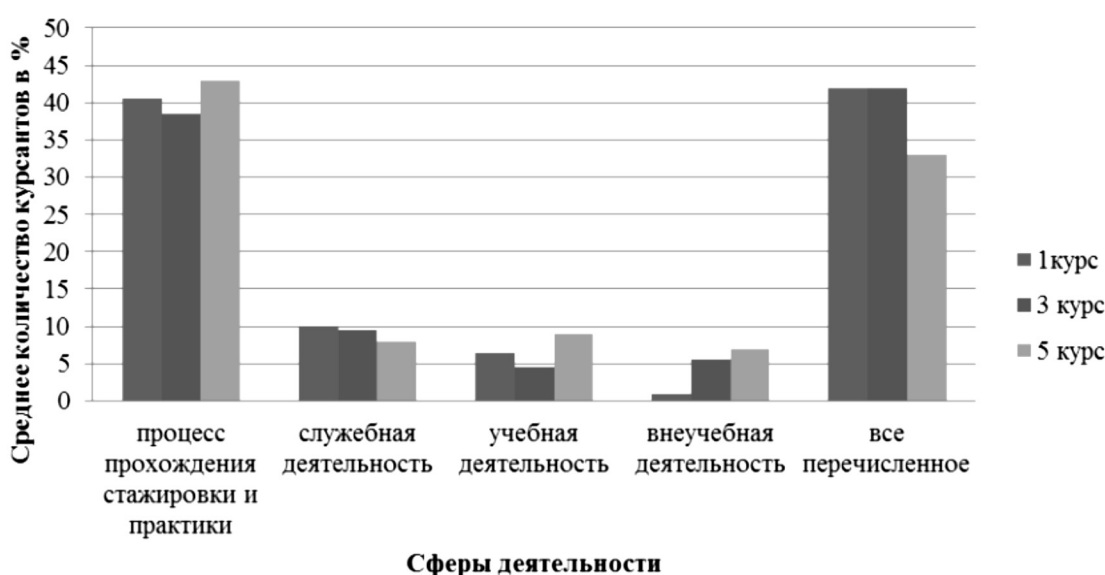


Рисунок 1. Представления курсантов об основных сферах деятельности, в которых формируется управленческая компетентность.

(Рисунок разработан автором.)

- в) блок оперативно-тактических дисциплин;
- г) блок юридических дисциплин;
- д) все вышеперечисленное.

В ответах о показателях сформированности управленческой компетентности курсанты на первое место ставят личностные способности (от 52 до 96% курсантов всех курсов и регионов) и ожидаемо невысоко оценивают формальные показатели (положительный отзыв по результатам прохождения практики или стажировки, поощрения, внесенные в служебную карточку, высокие оценки по результатам экзаменационной сессии).

ВОПРОС 9.

В чем, на Ваш взгляд, выражается сформированная управленческая компетентность курсанта:

- а) в положительном отзыве по результатам прохождения практики или стажировки;
- б) в готовности и способности принимать оптимальные управленческие решения;
- в) в поощрениях, внесенных в служебную карточку;
- г) в высоких оценках по результатам экзаменационной сессии;
- д) свой вариант ответа.

До 16% курсантов первых, 20% – третьих и 4 – 12% – пятых курсов предлагали свои варианты ответа на вопрос "В чем, на Ваш взгляд, выражается сформированная управленческая компетентность курсанта?", – но в большинстве свободных ответов тоже упоминались отзывы и оценки окружающих, личная готовность принимать оптимальные управленческие решения.

Далее в вопросе 5 курсантам был представлен перечень компетенций, составленный на основе ФГОС ВО по специальности "Правовое обеспечение национальной безопасности" [5]. Из этого перечня обучающиеся должны были выбрать три варианта ответа (рис. 2), которые затем обыгрывались в вопросах 6 и 7.

ВОПРОС 5.

Какими способностями, на Ваш взгляд, должен обладать курсант военной образовательной организации?

(выберите 3 варианта ответа):

а)	способность ориентироваться в политических, социальных и экономических процессах;
б)	способность принимать оптимальные управленческие решения;
в)	способность соблюдать в профессиональной деятельности требования нормативных правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности;
г)	способность организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов;
д)	способность выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения;
е)	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности;
ж)	способность к деловому общению, профессиональной коммуникации на одном из иностранных языков.

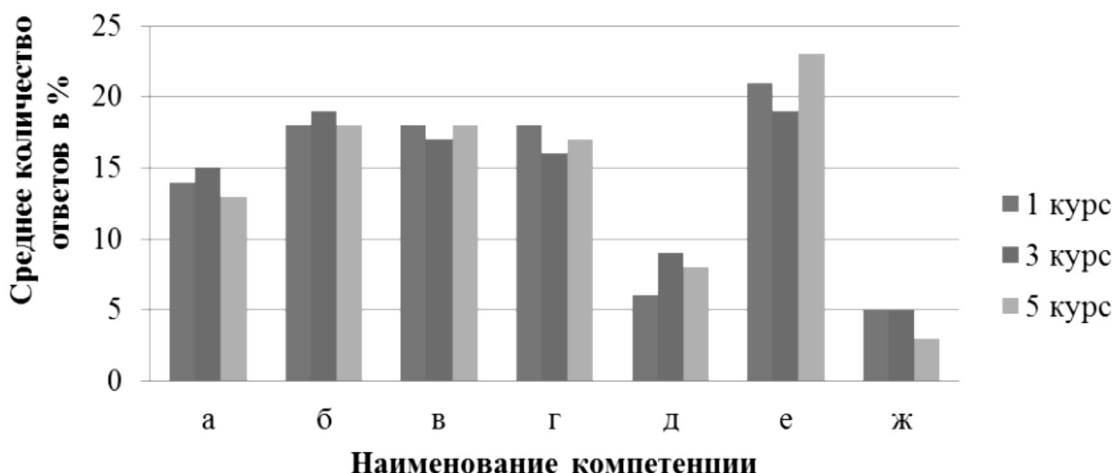


Рисунок 2. Компетенции, выбранные курсантами как значимые для будущего офицера.

(Рисунок разработан автором.)

Анализируя средние значения данных по курсам всех образовательных организаций, мы сделали вывод, что курсанты не считают управленческую компетентность приоритетной, хотя относят ее к необходимым в профессиональной деятельности офицера: только 13% всех анкетированных выбрали все три соответствующих ей варианта ("б", "г", "е"); 49% курсантов – по две и 32% – одну из трех компетенций. Но в целом лишь 6% курсантов не выбрали ни одной из трех заданных компетенций.

Затем мы предложили курсантам проранжировать выбранные ими компетенции по степени значимости для будущей профессиональной деятельности. Поскольку компетенции под буквами "а", "в", "д", "ж" напрямую не относились к управленческой компетентности, мы не анализировали соответствующие им ответы курсантов. Чаще других курсанты на первое по значимости место ставят способность принимать оптимальные управленческие решения (вариант "б"): от 4 до 28% курсантов первых, 12 – 36% – третьих и 16 – 40% – пятых курсов. Немного ниже курсанты оценивают способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (вариант "е"): 12 – 32% курсантов первых, 12 – 32% – третьих и 12 – 28% – пятых курсов. Реже первых двух – способность организовать работу малого коллектива, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов (вариант "г"): 4 – 28% – курсантов первых, 8 – 12% – третьих и 4 – 24% – пятых курсов.

Эти данные также свидетельствовали о том, что на первых курсах незначительно преобладает склонность курсантов к работе в коллективе (вариант "е"), а на пятых – к принятию оптимальных управленческих решений (вариант "б").

На протяжении всего периода обучения наблюдается положительная динамика в выборе варианта "б" и небольшая отрицательная динамика – вариантов "е", "г". Это, по нашему мнению, свидетельствует о "дрейфе" ценностных предпочтений курсантов, связанных с межличностными отношениями, конфликтными ситуациями и личностно-профессиональными качествами. С другой стороны, под влиянием образовательного процесса и условий обучения в военной образовательной организации происходит смещение установок от роли исполнителя к роли руководителя в ситуациях, где офицеру требуется поставить задачу и принять управленческие решения.

В рамках третьего блока анкеты (вопрос 7) курсантам было предложено самим оценить свой уровень владения выбранными в предыдущем вопросе компетенциями. Для этого они могли воспользоваться одним из четырех ва-

риантов ответа: "не могу оценить, так как не использую", "владею недостаточно", "владею на достаточном уровне", "владею на высоком уровне". В контексте нашей темы снова обрабатывались только те ответы, которые напрямую относились к управленческой компетентности (т.е. варианты "б", "г", "е").

Проанализировав ответы курсантов по годам обучения, мы выявили характерную особенность: до половины курсантов всех образовательных организаций считают, что владеют не менее чем одной компетенцией на высоком уровне (курсанты первых курсов – 49 ответов, третьих и пятых курсов – по 44 ответа). Чаще всего это относилось к компетенции под буквой "е" (23, 18, 24 ответов по курсам, соответственно).

Вместе с тем, количество курсантов, считающих, что они владеют одной из этих компетенций на достаточном уровне, увеличивается от первого к пятому курсу (88, 95 и 107 ответов, соответственно), а количество курсантов, считающих, что недостаточно, наоборот, сокращается (59, 51 и 20 ответов, соответственно). Количество ответов, в которых курсанты признаются, что не могут оценить свои способности, уменьшается к пятому курсу (13, 13, 5 ответов, соответственно). Таким образом, самооценка способностей к управленческой деятельности у курсантов постоянно повышается.

Важнее всего нам было понять, какими компетенциями большинство обучающихся владеет недостаточно или не может оценить их самостоятельно. Выяснилось, что на первых курсах это компетенция под буквой "б" – 44% ответов (32 из 72), а на третьих и пятых курсах все три варианта прозвучали в, примерно, от 30 до 38% ответов.*

* Учитывались только компетенции, относящиеся к управленческой компетентности.

Таким образом, анкета позволила нам получить разностороннее представление об отношении курсантов к управленческой компетентности, факторам ее формирования и значению в личностно-профессиональном развитии будущего офицера. Ряд выводов о проблемах формирования управленческой компетентности в военной образовательной организации, сделанных на основе высказываний курсантов, нуждается в проверке и уточнении с помощью других, объективированных, методик, которые также вошли в наш диагностический комплекс.

Но и по результатам анкетирования можно сделать определенные выводы:

- ◆ в результате освоения образовательной программы и войсковых стажировок курсанты к пятому курсу накапливают определенный объем знаний и умений, необходимых для осуществления эффективной управленческой деятельности, признают управленческую компетентность необходимой, но вместе с тем не считают ее

приоритетной в своем личностно–профессиональном развитии;

- ◆ крайне редкий выбор учебной деятельности как значимой сферы формирования управленческой компетентности курсантами всех курсов свидетельствует о том, что ее потенциал в образовательном процессе военных образовательных организаций высшего образования не реализуется, а курсантами не осознается в должной мере;

- ◆ влияние социально–гуманитарных дисциплин к третьему – пятому курсам на формирование управленческой компетентности постепенно повышается, но вместе с тем они не признаются равноценными оперативно–тактическим дисциплинам, преимущество которых, по мнению курсантов, является активное участие будущих офицеров в квазипрофессиональной деятельности;

- ◆ на первых курсах незначительно преобладает склонность курсантов к работе в коллективе, а на пятых – к принятию оптимальных управленческих решений; под влиянием образовательного процесса происходит смещение установок от роли исполнителя к роли руководите-

ля в ситуациях, где требуется поставить задачу и принять управленческие решения;

- ◆ самооценка способностей курсантов к управленческой деятельности на протяжении всех лет обучения повышается, но все же проблемными для многих из них остаются компетенции, напрямую относящиеся к управленческой компетентности и связанные с содержанием социально–гуманитарных дисциплин.

По результатам анкетирования мы скорректировали теоретико–практические основы модели реализации комплекса педагогических условий формирования управленческой компетентности курсантов в процессе изучения социально–гуманитарных дисциплин и включили в содержание спецкурса дополнительные материалы по формированию способностей принимать оптимальные управленческие решения, организовывать работу малого коллектива, планировать и осуществлять контроль результатов деятельности, работать в коллективе, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Батаршев, А.В. Многофакторный личностный опросник Р. Кэттелла: Практическое руководство. – Таллинн: Центр информационных и социальных технологий "Регалис", 2000. – 88 с.
2. Ведерникова, Л.В. Управленческая компетентность студентов педвузов: теория и практика формирования [Текст]: моногр. / Л.В. Ведерникова, В.М. Кашлач, И.А. Коробейникова. – Ишим: Ид–во ИГПИ им. П.П. Ершова, 2010. – 120 с. ISBN978–91307–133–0
3. Вудкок, М., Фрэнсис, Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя–практика: Пер. с англ. – М.: "Дело", 1991. – 320 с. ISBN 5–89500–001–4
4. Евтихов, О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. – СПб.: Речь, 2010. – 319 с.
5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2016 г. N 1614 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности (уровень специалитета)". [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/71585156/paragraph/21:1> (дата обращения: 15.01.2017).
6. Тематическое приложение к журналу "Директор по персоналу" / "Кейсы для оценки персонала по компетенциям". – 2011. – № 5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-goda.ru/frontend/web/files/DPP_prilojenie_11–2011.pdf
7. Философско–методологические проблемы управленческой деятельности военных кадров: Учебное пособие. / под общ. ред. Петрий П.В. – М.: ВУ, 2006. – 244 с.

© Р.А. Прокопенко, (2009dv@mail.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,



ПОСТУПАЙ
В **ТОГУ!**
ВСТУПАЙ
В БУДУЩЕЕ!

8–800–250–80–10
<http://pnu.edu.ru/>