

## АПРОБАЦИЯ МОДЕЛИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА, НАПРАВЛЕННОГО НА СТАНОВЛЕНИЕ ГОТОВНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К СПЛОЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА

Представлены и проанализированы результаты апробации модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, которые подтвердили эффективность данной модели.

**Ключевые слова:** готовность будущих менеджеров к сплочению персонала.

В педагогике принято, что для доказательства истинности утверждений гипотеза исследования проверяется и подтверждается в результате практической апробации разработанной модели. Опытным путём исследователи пытаются подтвердить теоретически обоснованные гипотезы либо опровергнуть их.

Апробация проектов – это специфический вид исследований, в котором проверяются свойства проектов на соответствие решаемой проблеме [1]. Организация апробации охватывает целый ряд существенных моментов, одним из которых является разработка гипотезы. На основе анализа проблемы оказания педагогического содействия становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в теории педагогики и практике образования мы пришли к следующей формулировке *гипотезы*: становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в образовательном процессе вуза будет осуществляться на уровне, достаточном для осуществления данной деятельности, если:

1) реализована педагогическая модель образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, в основу которой положена теория гуманно ориентированного образовательного процесса, что позволит реализовать педагогическое содействие становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

2) в содержании образовательного процесса отражены не только сведения о социальном опыте по теории и практике сплочения персонала, но и предусмотрено приобретение личного опыта деятельности студентов, направленное на возможное применение развившейся образованности к сплочению персонала;

3) методы учебно-педагогического взаимодействия характеризуются сочетанием педагогического влияния с поддержкой инициатив со стороны студента в проектировании собственных вариантов возможного сплочения персонала в организации.

Гипотеза исследования проверяется и подтверждается в результате практической апробации разработанной модели. На основе этого определена *цель апробации*: проверить достаточность выдвинутых в гипотезе условий педагогического содействия для эффективности становления готовности будущих специалистов производственного менеджмента к сплочению персонала. Ожидаемым результатом является повышение уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

В соответствии с данной целью нами были определены следующие *задачи* на каждом из этапов экспериментальной апробации.

*Задачи 1-го этапа экспериментальной апробации:*

1. Разработать уровни и критерии оценки готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

2. Выявить сложившийся на данный момент уровень готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

*Задача 2-го этапа экспериментальной апробации:*

3. Апробировать разработанную модель с целью выявления её эффективности в процессе подготовки будущих менеджеров к сплочению персонала.

*Задача 3-го этапа экспериментальной апробации:*

4. Повторно апробировать разработанную модель с целью подтверждения положений, выдвинутых в гипотезе.

Исследование проводилось в златоустовском филиале Южно-Уральского государственного университета, Уральском региональном институте культуры и искусств дополнительного образования, Южно-Уральском институте управления и экономики. Всего в эксперименте участвовало около 500 человек (студенты, преподаватели, менеджеры-практики).

В ходе решения задач первого этапа экспериментальной апробации была проведена экспертиза с менеджерами-практиками, которая показала, что проблема сплочённости коллектива привлекает к себе внимание менеджеров; за термином «сплочённость» для многих из них скрывается нечто единое, целостное, что должно уберечь коллектив от внутренних потрясений, конфликтов и способствовать успешному достижению целей производства.

*Сплочённость*, с точки зрения менеджеров-практиков, – интегральное системное качество группы как единого целого, характеризующееся качественно новыми отношениями её участников, выражающимися в сотрудничестве и взаимопомощи, принятии групповых целей, норм и ценностей, выработанных с учётом индивидуальных потребностей членов группы; согласованием действий в совместной групповой деятельности; в групповой атмосфере эмоционального комфорта, доверия, психологической безопасности. Сплочённость группы возникает на основе эмоционального, ценностного и поведенческого единства её участников. В основе сплочённости как единения людей лежит сочетание двух начал – личностного и группового. Ключевыми моментами в создании сплочённого коллектива, согласно данной экспертизе, проведённой среди менеджеров-практиков с большим опытом работы в управленческой деятельности, являются: подбор людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно как профессиональной деятельности, так и нравственных аспектов человеческого бытия; соответствие целей коллектива ценностям и потребностям отдельных её членов; используемый руководителем

управленческий стиль со всеми вытекающими последствиями: включённость (или не включённость) членов коллектива в процесс принятия решений; делегирование подчинённым управленческих функций, ответственности; способствование рождению у сотрудников чувства сопричастности к делам коллектива. Таким образом, большинство менеджеров-практиков сходятся прежде всего в том, что успешность управленческой деятельности зависит не только от знания технологии, но и от степени сформированности у менеджера готовности к сплочению персонала.

На основе анализа научной литературы и экспертизы, проведённой с менеджерами-практиками, мы сделали вывод, что к сплочению персонала как важной социально-психологической функции управления менеджеру необходимо относиться как к ценности, которую ему нужно воспитывать в производственном коллективе. Для того чтобы процесс сплочения персонала в будущей профессиональной деятельности происходил успешно, будущему менеджеру необходимо обладать определёнными знаниями и умениями, без которых осуществление сплочения персонала невозможно, т.е. быть готовым осуществлять деятельность, направленную на сплочение персонала. Поэтому в нашем исследовании представляется необходимым уточнить понятие «готовность к сплочению персонала».

*Готовность будущего менеджера к сплочению персонала*, на наш взгляд, представляет собой аспект образованности со следующими характеристиками готовности к сплочению персонала:

– осведомлённость о социальном опыте по теории и практике групповой сплочённости (организационная структура первичного производственного коллектива; стадии и уровни развития коллектива; сплочение персонала как высший уровень развития коллектива; структурные компоненты групповой сплочённости; социально-психологические факторы сплочения персонала; методы и приёмы сплочения персонала; диагностика групповой сплочённости);

– сознательность как мера направленности на формирование собственного отношения к деятельности сплочения персонала, осмысление и понимание важности данной деятельности; способность оперировать зарождающимися знаниями, опираться на них при обосновании мотивов своего отношения к сплочению персонала, а также в целеполагании деятельности сплочения персонала;

– действенность в процессе сплочения персонала как мера вовлечённости будущего менеджера в процесс сплочения персонала отражает обобщённые умения личности сплачивать персонал, проявляется во внутренней и внешней активности при организации сплочения персонала;

– умелость в сплочении персонала как совокупность проявлений организационно-управленческих умений сплачивать персонал, т.е. осмысленной системы действий, приёмов, методов, направленных на достижение поставленных целей при организации сплочения персонала; способность пользоваться полученным социальным опытом, умение добиваться положительных результатов при подготовке и осуществлении сплочения персонала.

Нами было принято решение рассмотреть готовность к сплочению персонала в связи с образованно-

стью по следующим причинам: во-первых, образованность и готовность к сплочению персонала взаимосвязаны; во-вторых, обобщённые характеристики образованности могут более полно и чётко отразить состояние качеств личности в некоторый момент времени в силу определённости показателей этих характеристик (точность, полнота, объём, размерность, логичность, целенаправленность, соотнесённость, активность и результативность), чего нет в характеристиках готовности к сплочению персонала; в-третьих, как следствие, более точно можно определить присущий личности в некоторый момент времени уровень готовности к сплочению персонала. Под образованностью Г.Н. Сериков понимает приобретаемое человеком в процессе образования некоторое свойство, которое выражает определённую меру овладения им какой-то частью социального опыта, а также способность пользоваться усвоенным опытом в своей жизнедеятельности. Системное свойство образованности заключается в обеспечении направленности на готовность к усвоению социального и приобретению личного опыта, а также к пользованию им в жизни и жизнедеятельности [2].

Далее мы подошли непосредственно к решению *первой задачи апробации – разработке уровней и критериев оценки готовности будущих менеджеров к сплочению персонала*. Для определения уровней готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в ходе апробации необходимо было определиться с критериями оценки. Критерии оценки уровней готовности будущих менеджеров к сплочению персонала определялись методом экспертиз. Для каждой составляющей готовности к сплочению персонала по всем показателям были разработаны критерии оценки уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, по которым выставлялись соответствующие баллы. Разработанные критерии использовались в ходе всей апробации для определения уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала на каждом этапе исследования. Выявление уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала по всем показателям позволяет точнее определить сложившийся на данный момент уровень их готовности и выявить те составляющие готовности, которые нуждаются в особом внимании. Принадлежность студентов соответствующему уровню готовности к сплочению персонала в ходе всего эксперимента определялась выведением среднего балла по формуле

$$(T+P+O+R+L+Ц+C+A+P) / 4,$$

где Т – точность, П – полнота, О – объём, Р – размерность (показатели осведомлённости в становлении готовности будущих менеджеров к сплочению персонала); Л – логичность, Ц – целенаправленность, С – соотнесённость (показатели сознательности в становлении готовности будущих менеджеров к сплочению персонала); А – активность (показатель действенности в становлении готовности будущих менеджеров к сплочению персонала); Р – результативность (показатель умелости в становлении готовности будущих менеджеров к сплочению персонала).

Для каждого уровня готовности к сплочению персонала мы определили верхнюю и нижнюю границы. Если средний балл находится в интервале от 3 до 5,5,

то уровень готовности к сплочению персонала начальный; от 5,6 до 8,1 баллов – предостаточный уровень; от 8,2 до 10,7 баллов – уровень готовности к сплочению персонала достаточный; от 10,8 до 12 баллов – продвинутый уровень готовности к сплочению персонала; т.е. готовность к сплочению персонала мы соотнесли с уровневными показателями и отделили четыре уровня готовности: начальный, предостаточный, достаточный и продвинутый, которые описали характеристиками образованности с соответствующими показателями.

В ходе апробации определение уровня готовности к сплочению персонала для каждого студента производилась в соответствии с разработанными критериями по следующей шкале:

| Баллы   | 10,8–12     | 8,2–10,7    | 5,6–8,1        | 3–5,5     |
|---------|-------------|-------------|----------------|-----------|
| Уровень | Продвинутый | Достаточный | Предостаточный | Начальный |

Таким образом, была решена *первая задача апробации, т.е. разработаны уровни и критерии оценки готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.*

Для решения второй задачи апробации на этом же этапе был осуществлён констатирующий эксперимент с целью выявления уровня готовности к сплочению персонала студентов. С помощью тестов, анкет, наблюдений, бесед, моделирования ситуаций исследовалось и оценивалось состояние характеристик готовности к сплочению персонала – осведомлённости, сознательности, действенности, умелости с соответствующими показателями. По этим показателям определялась принадлежность студентов к тому или иному уровню готовности к сплочению персонала. Мы стремились определить имеющийся уровень готовности по всем составляющим, сознательность, действенность, умелость с соответствующими показателями: точность, полнота, объём, размерность, логичность, целенаправленность, соотнесённость, активность, результативность. С этой целью были разработаны тесты, при анализе которых делались выводы об осведомлённости, сознательности, действенности, умелости. Осведомлённость и сознательность проверялись с помощью тестов на воспроизведение некоторых знаний об организации процесса сплочения персонала, анкет, наблюдений за студентами. Действенность и умелость на первом этапе экспериментальной апробации проверялись в ходе наблюдений за студентами, моделирования ситуаций.

В эксперименте участвовали три группы студентов ЗФ ЮУрГУ: две экспериментальные (ЭГ1, ЭГ2), и одна контрольная группа (КГ), что, согласно данным математической статистики, является достаточным для обеспечения надёжности результатов на уровне математической значимости  $\alpha = 0,05$ .

Констатирующий эксперимент показал, что большинство студентов из числа исследуемых могут быть отнесены к начальному уровню готовности к сплочению персонала (ЭГ1 – 96,7%; ЭГ2 – 89,3%; КГ – 93,4%), небольшой процент из числа исследуемых могут быть отнесены к предостаточному уровню готовности к сплочению персонала (ЭГ1 – 3,3%; ЭГ2 – 10,7%;

КГ – 6,6%). Это явление можно объяснить тем, что знания и умения по организации сплочения персонала довольно специфичны по своей сути и студенты ими не обладают. Следовательно, была решена *вторая задача апробации – выявлен сложившийся на данный момент уровень готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.* Констатирующий эксперимент показал, что уровень развитости каждой из составляющих готовности к сплочению персонала и в целом готовности к сплочению персонала студентов в экспериментальных и контрольной группах практически одинаковый. Подтверждает этот вывод и статистическая проверка различий в состояниях готовности к сплочению персонала студентов исследуемых групп с помощью критерия хи-квадрат для двух независимых переменных, который показал несущественность различий между контрольной и каждой из экспериментальных групп.

В результате осуществления первого этапа экспериментальной апробации мы решили две задачи: 1) разработали уровни и критерии оценки готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, 2) выявили сложившийся на данный момент уровень готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. Опираясь на полученную информацию, педагогическая модель образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, была адаптирована.

Третья задача заключалась в апробировании разработанной педагогической модели с целью выявления её эффективности в процессе подготовки будущих менеджеров к сплочению персонала (второй этап экспериментальной апробации, формирующий эксперимент). Данный этап предусматривал осуществление идей, первично изложенных в гипотезе. Педагогическая модель (рис. 1) представляет собой образовательную систему со следующими элементами: входная величина – выявленный уровень готовности будущих менеджеров к сплочению персонала; выходная величина – сформированное свойство личности – готовность будущих менеджеров к сплочению персонала; связующий компонент – деятельность преподавателя и студентов, направленная на становление готовности к сплочению персонала (содержательная единица педагогического содействия становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала).

Отличительными признаками данной педагогической модели являются: опора на выявленный уровень готовности будущих менеджеров к сплочению персонала с ориентацией на повышение данного уровня готовности в соответствии с поэтапной подготовкой в субъект-субъектном взаимодействии; педагогическое содействие становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, выполняющее перечисленные условия гипотезы.

В процессе реализации педагогической модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в практике образовательного процесса мы выделили три этапа подготовки студентов к сплочению персонала:

1-й этап: переход от начального уровня готовности к предостаточному.



Рис. 1. Педагогическая модель образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала

2-й этап: переход от предостаточного уровня готовности к достаточному.

3-й этап: переход от достаточного уровня готовности к продвинутому.

Организация образовательного процесса на основе трехурвневой модели образовательного процесса способствует становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала до уровня, позволяющего сплачивать персонал на практике.

Различие обучения в контрольной и экспериментальных группах состояло в следующем. В первой экспериментальной группе (ЭГ1) происходила реализация разработанной нами педагогической модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, в основу которой положена теория гуманно ориентированного образовательного процесса, при этом в содержании образовательного процесса были отражены не только сведения о социальном опыте по теории и практике сплочения персонала, но и предусмотрено приобретение личного опыта деятельности студентов, направленное на возможное применение развившейся образованности к сплочению персонала; методы учебно-педагогического взаимодействия характеризовались сочетанием педагогического влияния с поддержкой инициатив со стороны студента в проектировании собственных вариантов возможного сплочения персонала в организации. Во второй экспериментальной группе (ЭГ2) также происходила реализация разработанной

нами педагогической модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, но без учёта методов учебно-педагогического взаимодействия, характеризующихся сочетанием педагогического влияния с поддержкой инициатив со стороны студента в проектировании собственных вариантов возможного сплочения персонала в организации. В контрольной группе (КГ) разработанная педагогическая модель образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, не реализовалась. Таким образом, в ходе формирующего эксперимента мы проверяли два вышеназванных варианта возможной практической реализации модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, и выбирали наиболее эффективный из них.

В ходе формирующего эксперимента были сделаны два промежуточных среза. Результаты первого среза после трёх месяцев обучения показали в целом тенденцию роста показателей в экспериментальных группах, хотя рост уровня готовности к сплочению персонала в указанных группах различался незначительно. Следующий промежуточный срез был проведён через шесть месяцев после начала обучения. Количественная оценка уровня готовности к сплочению персонала в исследуемых группах определялась по процентному соотношению студентов, находящихся на каждом уровне готовности к сплочению персонала по среднему

показателю, исходя из количества студентов на начальном, преддостаточном, достаточном и продвинутом уровнях готовности к сплочению персонала соответственно, выражена в процентах. Результат оценки уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала высчитывался путём выведения среднеарифметического из четырёх составляющих данной готовности: осведомлённости, сознательности, действенности, умелости. По полученной в середине формирующего эксперимента количественной оценке сформированности «готовности к сплочению персонала» будущих менеджеров можно сказать, что наибольшие изменения произошли в состоянии уровня готовности к сплочению персонала студентов первой экспериментальной группы, в которой приращение этой оценки по отношению к началу эксперимента составило 0,45; во второй экспериментальной группе приращение составило 0,27, в контрольной группе – 0,01. Промежуточный срез, проведённый через шесть месяцев после начала обучения показал, что, в первой экспериментальной группе произошли более динамичные и качественные изменения по сравнению с контрольной группой и по сравнению со второй экспериментальной группой. Исходя из этого, мы сделали предварительный вывод, что в процессе реализации разработанной нами педагогической модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, в первой экспериментальной группе состояние готовности отличается от такового студентов контрольной группы, а также видимое различие наблюдается и по сравнению со второй экспериментальной группой. Полученные результаты указывают на эффективность первого варианта практической реализации разработанной педагогической модели.

На завершающей стадии формирующего эксперимента были достигнуты следующие результаты. По полученной в конце эксперимента количественной оценке сформированности «готовности к сплочению персонала» будущих менеджеров можно сказать, что наибольшие изменения произошли в состоянии уровня готовности к сплочению персонала студентов первой экспериментальной группы, в которой приращение этой оценки по отношению к началу эксперимента составило 1,26. За ней следует значение количественной оценки второй экспериментальной группы – 0,64. В контрольной группе приращение составило 0,03. Итоговый срез показал, что в первой экспериментальной группе отмечены наиболее высокие значения уровня готовности к сплочению персонала, рост осведомлённости будущих менеджеров в вопросах сплочения персонала, появилась действенность в организации сплочения персонала как потребность к данной деятельности, в процессе которой произошло развитие умелости. Студенты на основе теоретических знаний и практических умений, навыков научились самостоятельно создавать индивидуальные проекты по сплочению персонала, моделировать их на практических занятиях и реализовать данные проекты по сплочению персонала на производственно-профессиональной практике. Во второй экспериментальной группе также произошёл рост уровня готовности к сплочению персонала, но в меньшей степени, т.к. не были учтены методы учебно-

педагогического взаимодействия, характеризующиеся сочетанием педагогического влияния с поддержкой инициатив со стороны студента в проектировании собственных вариантов возможного сплочения персонала в организации. Это говорит о том, что разработанная педагогическая модель образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, не приводит к желаемым результатам, если её реализация осуществляется без учёта методов учебно-педагогического взаимодействия, характеризующихся сочетанием педагогического влияния с поддержкой инициатив со стороны студента в проектировании собственных вариантов возможного сплочения персонала в организации.

Мы проанализировали полученные результаты с помощью аппарата математической статистики. При сравнении контрольной группы с каждой из экспериментальных на основании критерия «хи-квадрат» мы получили следующие результаты:  $T_{набл.}(ЭГ1, КГ) = 24,566$ ;  $T_{набл.}(ЭГ2, КГ) = 22,059$ ;  $T_{критич.} = 7,815$ . Таким образом, существенные отличия от контрольной группы имеет первая экспериментальная группа, т.к.  $T_{набл.}(ЭГ1, КГ)$  много больше  $T_{критич.}$ . Вторая экспериментальная группа также имеет существенные различия в состоянии готовности к сплочению персонала по сравнению с контрольной группой, т.к.  $T_{набл.}(ЭГ2, КГ)$  близка к  $T_{набл.}(ЭГ1, КГ)$  и намного больше  $T_{критич.}$ . Сравнив состояние готовности к сплочению персонала первой экспериментальной группы со второй экспериментальной группой на итоговом этапе, мы нашли критерий «хи-квадрат» и получили следующие результаты:  $T_{набл.}(ЭГ1, ЭГ2) = 4,092$  меньше  $T_{критич.} = 7,815$ . Это свидетельствует о том, что первая экспериментальная группа имеет несущественные различия в состоянии готовности к сплочению персонала по сравнению со второй экспериментальной группой.

Полученные в конце эксперимента данные свидетельствуют о том, что наиболее эффективным является осуществление становления готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в образовательном процессе вуза по разработанной модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала с учётом всех трёх положений гипотезы.

Для решения четвертой задачи апробации, которая заключалась в повторном апробировании разработанной модели с целью подтверждения положений, выдвинутых в гипотезе, на третьем этапе экспериментальной апробации, проводился повторный формирующий эксперимент, который занял два года. На данном этапе теоретико-экспериментального исследования мы также выявляли количественные и качественные характеристики результатов, была произведена обработка результатов с целью получения величин, обладающих доступностью и надёжностью, показывающих сущность установленной закономерности. Обработка проводилась с помощью аппарата математической статистики. Полученные данные повторного формирующего эксперимента подтвердили нашу гипотезу. Данный этап также связан с тщательным анализом полученных в ходе эксперимента и соответствующим образом обработанных величин, с формулированием выводов по результатам исследова-

ния и интерпретацией экспериментальных данных. Таким образом, были решены все задачи апробации педагогической модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Результаты апробации педагогической модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, подтвердили правомерность выдвинутой нами гипотезы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Сериков Г.Н.* Педагогика // Методология исследований. М.: ВЛАДОС, 2006. Кн. 2. 456 с.
2. *Сериков Г.Н.* Основания педагогических исследований. Челябинск: Образование, 2005. 238 с.

Статья представлена научной редакцией «Психология и педагогика» 11 декабря 2008 г.