



музыкальной литературы, дается анализ развития музыкальной литературы в Китае, структуры музыкальных библиотек и роли специалистов в данных учреждениях. В статье предпринимается попытка исследовать современное состояние сообщества работников музыкальных библиотек, а также изучить проблемы, с которыми сталкиваются как отдельные музыкальные библиотеки, так и сообщество в Китае.

Ключевые слова: музыкальные библиотеки в Китае, консерватории и библиотеки в системе музыкального образования в Китае, Центральная консерватория музыки в Пекине, библиотечное дело, Библиотечная группа Национального музыкального высшего учебного заведения.

SUMMARY

Nine major music libraries in China play a key role in meeting the needs for academic music education in the broadest sense of the word both inside and outside China. The music collections collected in these libraries reflect the geographical, ethnic and folk musical features of Chinese culture. The article summarizes the key sources of Chinese musical literature, analyzes the development of musical literature in China, the structure of music libraries and the role of specialists in these institutions. The article attempts to investigate the current state of the community of music library workers, as well as to study the problems faced by both individual music libraries and the community in China.

Key words: music libraries in China, conservatories and libraries in the music education system in China, the Central Conservatory of Music in Beijing, librarianship, Library Group of the National Music Higher Educational Institution.

ЛИТЕРАТУРА

1. Alan R. Thrasher, et al. China. Grove Music Online. Oxford Music Online. Oxford University Press.
2. Bradford J. Young, Education for Music Librarianship.
3. Brief Introduction of Project 211 // MOE.GOV.CN. – 10 Oct. 2013. – URL: http://www.moe.e/business/htmlfiles/moe/moe_846/200.

4. Intangible Cultural Heritage // RSS. – URL: <http://www.unesco.org/culture/ich/en/RI/00212>.

5. Лю Гунтян. Направление и развитие библиотечной системы Китая: сб. науч. тр.: Организация и управление библиотеками. – Пекин, 1991. – С. 115–122.

6. Музыкальная теория / гл. сост. Сун Цонинь, Ма Донфен. – Шанхай: Шанх. муз. изд-во, 1996. – 124 с.

7. Сун Зинан. Летописи истории китайского современного музыкального образования и музыкального образования новой эпохи: 1840–2000. – Шандон, 2004. – 255 с.

8. У Вэйци, Мао Вэй. Концепция библиотечного образования. – Пекин, 1986. – 254 с.

9. Хуан Чжун Чжун. О подготовке библиотечных кадров в условиях рыночных отношений: сб. науч. тр. – Пекин, 1992. – С. 141–167.

10. Чжоу Шихуа. О механизме конкуренции библиотек // Вестник библиотеки. – 1990. – № 1. – С. 8–15.



С. М. Каплунович, И. Я. Каплунович

УДК: 378

ВОЗМОЖНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У БУДУЩИХ УПРАВЛЕНЦЕВ ПОСРЕДСТВОМ ВНЕДРЕНИЯ КООРДИНАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ Г. МИНЦБЕРГА В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС ВУЗА

В современном обществе остро стоит вопрос о качестве подготовки будущих специалистов. Будущие управленцы не состав-



ляют исключение – во всем мире растет спрос на высококвалифицированных специалистов в сфере управления. Рынок труда нуждается в специалистах, которые после окончания учебного заведения смогут как можно быстрее встроиться в рабочий процесс и продемонстрировать имеющиеся компетенции в живом реальном времени. Соответственно, перед образовательными организациями, в том числе и вузами, стоит задача – спроектировать учебный процесс таким образом, чтобы выпускники – будущие молодые специалисты по окончании Альма-матер смогли применять полученные компетенции сразу, не затрачивая много времени на переобучение и «дообучение», находясь на рабочем месте.

Стоит заметить, что проблема реализации практико-ориентированного обучения будущих выпускников, направленного на умение студента экстерииоризировать свои профессиональные знания, не нова. Теоретико-методологическая база сущности образовательных технологий, ориентированных на максимальное приближение обучения студента к реальным профессиональным условиям, заложена в трудах отечественных и зарубежных ученых. Так, А. А. Вербицкий и его научной школой разработана и верифицирована концепция контекстного обучения; научная школа Э. Ф. Зеера занимается изучением целостного и непрерывного процесса профессионального становления личности; опыт внедрения дуальной системы обучения представлен в работах А. А. Листвина, В. А. Тешева, Е. В. Шауро. Дж. Богтсом, Д. Колбом, Б. Холтом разработана и реализована модель обучения на базе опыта. Но, несмотря на все достижения науки в исследовании данного вопроса, на сегодняшний день у большинства вузов не так много возможностей, позволяющих сформировать у студента необходимые компетенции непосредственно в реальном учебном процессе. Отметим, что, например, формирование профессиональных компетенций не является проблемой для вуза: данные компетенции четко определены и «привязаны» к конкретным учебным дисциплинам. В зави-

симости от специфики вуза и направления подготовки, трансформация полученных теоретических знаний в практические умения и навыки происходит, как правило, во время пребывания студента на практике в организации, при работе в лабораториях и проведении практических занятий непосредственно у будущего работодателя (если есть такая возможность).

Особый интерес в преподавательской среде проявляется к возможностям формирования универсальных компетенций. Универсальные компетенции носят деятельностный характер, и сформировать их только в рамках какой-либо отдельной дисциплины практически невозможно. Процесс формирования данных компетенций должен происходить постоянно, параллельно с изучением какой бы то ни было учебной дисциплины, а также во время досуговой и внеурочной деятельности. Казалось бы, сформировать универсальные компетенции таких групп, как командная работа и лидерство, коммуникация, самоорганизация и саморазвитие [5], можно в процессе изучения следующих дисциплин: «Управление проектами», «Управление человеческими ресурсами», «Организационное поведение», «Коммуникационные процессы в организации». Но и здесь преподаватель может столкнуться с некоторыми особенностями организации учебного процесса. Как известно, концентрация тех или иных учебных дисциплин в разных семестрах не одинакова, мало того, в каких-то семестрах вообще могут отсутствовать те дисциплины, которые наиболее тесно связаны с определенными универсальными компетенциями. Также необходимо помнить и о том, что в рамках того количества часов, которое отведено на аудиторские занятия, необходимо сформировать еще и профессиональные компетенции. Далее возникает вопрос: а как можно формировать данные компетенции во время изучения математики, физической культуры, статистики, не потеряв при этом содержательную составляющую учебного материала? Одним из способов формирования универсальных компетен-



ций в рамках преподавания любой из дисциплин, многие преподаватели видят в организации групповой работы. И это вполне обоснованный выбор. Так, в исследованиях В. В. Рубцова [4] доказано, что в процессе групповой работы обучающиеся могут овладеть образцами совместной деятельности, межличностного взаимодействия, что, безусловно, будет способствовать формированию универсальных компетенций. Масштабные исследования зарубежных авторов также доказывают положительное влияние групповых работ на эмоциональное развитие, успеваемость, мотивацию к учебе у студентов [1]. Но, как известно, для формирования определенных универсальных компетенций в процессе групповой работы необходимы дополнительные особые условия. По мнению О. А. Кипиной и И. А. Коробейниковой, такими необходимыми условиями для формирования универсальных компетенций у студентов будут являться создание эмоционально комфортной атмосферы в группе, организация взаимооценки, решение реальной практической задачи, перераспределение ролей [2]. Присоединяясь к позиции авторов, считаем, что еще одним релевантным условием эффективной групповой работы будет являться наличие координационной деятельности между членами группы, которая будет обеспечивать грамотное распределение функционала и ролей между участниками процесса.

Следовательно, необходимо найти и апробировать такие способы координации групповой работы, которые могут быть органично встроены в образовательный процесс и будут способствовать формированию универсальных компетенций у студентов. В этом и состояла *цель* нашего исследования.

Искомая нами модель организации групповой работы должна соответствовать следующим критериям:

- способствовать формированию универсальных компетенций, определенных ФГОС;
- соответствовать ведущей деятельности студентов – учебно-профессиональной (в соответствии с периодизацией Д. Б. Эльконина и А. Н. Леонтьева);

– может быть реализована студентами в их дальнейшей профессиональной деятельности;

– может легко адаптироваться к любому формату групповой работы с различным количеством участников.

Анализ соответствующей научной литературы показал, что наиболее удовлетворяет нашим условиям модель Генри Минцберга, которая раскрывает сущность координации деятельности людей в организациях любого типа. Минцбергом были выделены пять координационных механизмов, посредством которых организации координируют свою деятельность: взаимное согласование, прямой контроль, стандартизация рабочих процессов, стандартизация выпуска и стандартизация навыков и знаний (квалификации) [3].

Коротко охарактеризуем каждый из этих механизмов координации. Взаимное согласование предполагает осуществление координации деятельности благодаря простому процессу неформальных коммуникаций. При взаимном согласовании контроль над процессом осуществляется самими членами группы. Прямой контроль реализуется за счет возложения на одного человека ответственности за работу других людей, определения заданий для них и наблюдения за их действиями. Стандартизация рабочих процессов предполагает точное определение (спецификацию) или программирование содержания деятельности, т.е. действия членов группы, включенных в какой-либо процесс, заранее стандартизированы в соответствии с целями, спецификой процесса. Стандартизация выпуска (результатов) подразумевает под собой ситуацию, когда специфицируются результаты труда, например, четко заданные параметры объекта. Стандартизация навыков и знаний (квалификации) означает точное определение необходимого для участия в деятельности квалификационного уровня подготовки участников процесса.

Учитывая универсальность рассмотренных способов координации Г. Минцберга, мы предположили:



– данные способы могут быть применены к организации деятельности учебных групп студентов – будущих управленцев в целях формирования у них универсальных компетенций;

– учитывая профессиональную направленность (координация деятельности людей в организациях) рассматриваемых механизмов, можно утверждать о возможности приблизить учебный процесс к реальным условиям профессиональной деятельности студентов.

Экспериментальная апробация наших предположений проводилась на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Новгородский филиал). В исследовании приняли участие 41 человек (21 человек в контрольной (КГ) и 20 человек в экспериментальной (ЭГ) группах), обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Наше исследование по организации групповой работы студентов посредством внедрения описанных координационных механизмов проводилось в течение двух лет. В процессе изучения определенных дисциплин – «Теория организации», «Психология», «Разработка управленческого решения», «Организационное поведение» – групповые работы студентов экспериментальной группы организовывались путем внедрения координационных механизмов Генри Минцберга. Обучение студентов контрольной группы в рамках изучения параллельных тем также происходило путем организации групповой работы. Но, в отличие от экспериментальной группы, координация работы студентов в контрольной группе осуществлялась либо путем прямого указания со стороны преподавателя, либо на усмотрение самих студентов. Было замечено, что студенты контрольной группы чаще всего выбирают какой-то один способ координации на протяжении всего эксперимента – тот, который им знаком еще со школы, или тот, которому научил преподаватель.

Старт педагогического исследования в экспериментальной группе начинался с того момента, когда студенты приступили к изу-

чению темы «Внутренняя среда организации» (дисциплина – «Теория организации»). Именно в рамках данной темы студенты знакомятся с видами координационных механизмов, осваивают их сущность и возможность применения в организациях. Затем, принимая во внимание наличие у студентов теоретических знаний и практических умений по организации деятельности персонала посредством механизмов Минцберга, преподаватель привлекает студентов к совместному выбору соответствующего способа координации их групповой деятельности. В зависимости от уровня способности работать в группе, от уровня сплоченности группы, мотивации студентов к учебной деятельности, мы видим следующие варианты обучения студентов эффективному выбору соответствующего способа координации. Первое время преподаватель может сам предлагать соответствующий способ координации, чтобы исключить ситуацию выбора самими студентами более легкого, но не всегда эффективного способа (например, если группа привыкла работать, следуя указаниям более авторитетного одногруппника или преподавателя, от них можно ожидать выбора такого способа как прямое указание). Также возможен другой путь помощи студентам в выборе соответствующего способа координации: студентам предлагается ряд вопросов, ответив на которые, им будет легче сделать выбор. Вопросы могут быть следующего характера: какова цель и задача вашей работы? Какие из известных вам способов координации могут помочь быстрее и эффективнее решить учебную задачу? Есть ли необходимость в постоянных обсуждениях процесса и промежуточных результатов работы? Есть ли среди вас человек, который знает индивидуальные особенности каждого члена группы и сможет взять ответственность за распределение задач и назначение внутригрупповых ролей? Какие преимущества и недостатки имеются у выбранного вами способа координации? Еще один способ – предоставить студентам полную свободу выбора соответствующего механизма координации



Формирование универсальных компетенций

Способ координации	Наименование категории (группы) универсальных компетенций (в соответствии с ФГОС [5])
Прямой контроль – один из студентов берет на себя ответственность (самостоятельно или по указанию преподавателя)	Командная работа и лидерство; Коммуникация; Самоорганизация и саморазвитие; Системное и критическое мышление
Взаимное согласование – студенты самостоятельно, путем обсуждения, коллегиально распределяют функции для выполнения определенной задачи, достижения цели	Командная работа и лидерство; Коммуникация; Разработка и реализация проектов (способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений [5]); Самоорганизация и саморазвитие; Системное и критическое мышление
Стандартизация рабочих процессов – студентам дана инструкция, пошаговые действия с указанием четких параметров этапов (например, этапы лабораторной работы, алгоритм решения задачи, отработка какой-либо инструкции)	Коммуникация; Самоорганизация и саморазвитие; Разработка и реализация проектов
Стандартизация выпуска (результатов) – заранее известны параметры предполагаемого результата (например, количественные и качественные параметры изготовленной продукции, время выполнения какой-либо работы и прочее). Зная, что конкретно должно получиться на выходе, студенты могут распределять функционал самостоятельно, но, в отличие от взаимного согласования, придерживаясь четкого понимания конечного результата	Командная работа и лидерство; Коммуникация; Разработка и реализация проектов; Самоорганизация и саморазвитие; Системное и критическое мышление
Стандартизация навыков и знаний – в группу объединяются студенты, которые могут выполнить конкретные функции, необходимые для достижения цели работы	Командная работа и лидерство; Коммуникация; Разработка и реализация проектов; Самоорганизация и саморазвитие; Системное и критическое мышление

(без давления со стороны преподавателя и авторитетных групп) и дать возможность его реализовать в ходе решения учебной задачи. Затем организовать презентацию результатов групповой работы с обсуждением и последующей рефлексией. В ходе обсуждения и рефлексии оценивается эффективность выбранного способа координации деятельности, выявляются ошибки в выборе и вырабатываются действия по их корректировке. Работая по третьему сценарию, студенты могут не

только найти наиболее лучший способ координации своих действий, но и выйти на общий принцип выбора соответствующего способа, что снизит риск совершить ошибку в следующий раз.

В таблице 1 даны примеры универсальных компетенций, которые формируются при включении в групповую работу того или иного механизма координации.

Как показал эксперимент, выбор средств координации будет меняться в зависимости



от содержания учебного материала, уровня сложности учебной деятельности, имеющихся у студентов навыков и умений работать в группе, вида мотивации студентов. В некоторых группах можно начинать работу сразу со стандартизации навыков и знаний или стандартизации результатов. В то же время отдельные группы какое-то время будут работать по прямому указанию, постепенно выходя на другие способы координации.

Результаты проведенного эксперимента доказали правомочность наших предположений. Студенты экспериментальной группы, в сравнении со студентами контрольной группы, демонстрировали более высокие результаты по таким показателям, как умение распределять функционал между членами рабочей и/или проектной групп (ЭГ: 35 % до начала эксперимента и 67 % после окончания; КГ: 23 % и 33 % соответственно), умение принимать решения относительно всей группы (ЭГ 45 % до начала эксперимента и 67 % после окончания; КГ: 33 % и 48 % соответственно), самостоятельность в нахождении собственных ошибок (ЭГ 65 %/90 %; КГ 57 %/76 %), умение осуществлять выбор эффективного способа организации групповой работы в зависимости от поставленных целей (ЭГ 20 %/80 %; КГ 19 %/48 %), умение грамотно аргументировать свою позицию (ЭГ 50 %/90 %; КГ 48 %/76 %).

Сформированные у студентов вышеперечисленные умения и навыки как раз и будут составлять основу универсальных компетенций будущих управленцев. Следовательно, можно утверждать, что реализация в учебном процессе координационных механизмов Г. Минцберга поможет более эффективно и системно выстроить групповую форму работы, а также сформировать необходимые универсальные компетенции у будущих управленцев.

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается вопрос формирования универсальных компетенций у студентов в условиях организации групповой работы в процессе обучения. Для эффективного формирования универсальных компетенций

у студентов – будущих управленцев, а также в целях рационализации процесса организации групповой работы, авторы предлагают к реализации модель Генри Минцберга. В статье рассмотрены теоретические и практические аспекты внедрения данной модели, варианты ее адаптации для учебного процесса вуза. Представлены результаты проведенного эксперимента по ее практическому внедрению.

Ключевые слова: координационные механизмы, взаимное согласование, прямой контроль, стандартизация рабочих процессов, стандартизация результата, стандартизация навыков и знаний (квалификации), групповая работа, универсальные компетенции.

SUMMARY

The article deals with the issue of the formation of universal competencies among students in the conditions of organizing group work in the learning process. For the effective formation of universal competencies among students-future managers, as well as in order to rationalize the process of organizing group work, the authors propose the Henry Mintzberg model for implementation. The article discusses the theoretical and practical aspects of the implementation of this model, options for its adaptation for the educational process of the university. The results of the experiment on its practical implementation are presented.

Key words: coordination mechanisms, mutual agreement, direct control, standardization of work processes, standardization of results, standardization of skills and knowledge (qualifications), group work, universal competencies.

ЛИТЕРАТУРА

1. Джон А. С. Хэтти. Видимое обучение. – М.: Национальное образование, 2017. – 432 с.
2. Кипина О. А., Коробейникова И. А. Формирование универсальных компетенций у студентов педагогического вуза в процессе групповой работы // Современное педагогическое образование. – 2020. – № 3. – С. 106–111.
3. Минцберг Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации». – СПб.: Питер, 2013. – 512 с.



4. Рубцов В. В. Совместная учебная деятельность в контексте проблемы соотношения социальных взаимодействий и обучения // Вопросы психологии. – 1998. – № 5. – С. 49–59.

5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-38-03-03-upravlenie-personalom-955> (дата обращения: 22.02.2022).



ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ XXI ВЕКА: ТЕОРИЯ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ

