

Сиваков Ю.Л., кандидат юридических наук, доцент, проректор по воспитательной работе Минского института управления

## ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОЦЕНОЧНОЙ МОДЕЛИ ЛИЧНОСТНЫХ И ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ЧАСТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «МИНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ»

Как частное учреждение образования и субъект предпринимательской деятельности Минский институт управления имеет определенную специфику в организации и обеспечении всех направлений деятельности.

Реализуя главную цель любой предпринимательской деятельности (максимизация прибыли), осознавая необходимость формирования фондов развития, зарплаты и других нужд, руководство учреждения, естественно, использует специфическую технологию и психологию управленческой деятельности персонала, в том числе и в области образовательной и воспитательной работы.

**В основе ее лежат:** интенсификация учебного процесса с учетом современных инновационных технологий, оптимизация организационно-штатной структуры, предельно рациональное использование финансовых и материальных ресурсов, создание комфортных условий учебы и работы в МИУ, обеспечение привлекательности получения образования для молодежи и преподавательской работы именно в нашем вузе.

При этом следует учитывать, что на сегодняшний день по ряду вполне объективных причин среднестатистическая учебная группа дневной формы обучения на младших курсах – это 50% – стабильная, вполне удовлетворительная подгруппа, в которой выделяются несколько человек с повышенным интеллектуальным потенциалом, а 50% – неустойчивая часть, в которой выделяется «группа риска». В процессе обучения на младших курсах по различным причинам отсеивается до 40% и более студентов, относящихся к категории неустойчивых.

В этой связи вполне логичными являются основные принципы и задачи организации образовательно-воспитательного процесса в МИУ и культивируемые методы их реализации.

### **Принципы:**

- эффективная реализация административного ресурса;
- максимальное использование общественного потенциала учреждения.

дения.

**Задачи:**

– постоянное совершенствование внутри-организационной культуры и технологического оборудования учебных аудиторий;

– поиск и оперативное внедрение в образовательно-воспитательную практику инновационных технологий по формированию у обучающихся необходимых по приобретаемой специальности знаний, умений и навыков;

– мотивация и стимулирование творческого и результативного труда ППС и администрации;

– культивирование оптимально-рациональных методов и способов формирования навыков обеспечения индивидуальной гражданско-правовой и морально-психологической устойчивости у студентов и персонала;

– профилактика и предупреждение девиантного поведения студентов и сотрудников.

**Методы:**

– рационально-прагматичный подход к планированию и проведению мероприятий по организации и обеспечению образовательно-воспитательного процесса;

– максимальное использование потенциальных возможностей кафедр по формированию необходимых современному менеджеру личностных и деловых качеств, гражданско-правовой и морально-психологической устойчивости персонала и студентов;

– развитие и совершенствование института кураторства в учебных группах со стороны ведущих преподавателей;

– тесное взаимодействие деканатов и старост учебных групп, максимальное использование студенческого общественного потенциала;

– развитие и совершенствование студенческого самоуправления.

На сегодняшний день в планомерном образовательно-воспитательном процессе вопросов, вызывающих серьезную озабоченность, нет. Имеющие место негативные явления в части, касающейся посещаемости занятий и успеваемости студентов, носят объективно-субъективный характер и регулируются в рабочем порядке до допустимых параметров усилиями руководителей факультетов и кафедр.

Однако по своему предназначению и наименованию Минский институт управления

призван готовить высококвалифицированных менеджеров, способных эффективно влиять на экономическое, научно-техническое и социальное развитие Республики Беларусь. В ближайшей перспективе намечено получение институтом статуса университета, что позволит ему занять достойное место в системе национального образования и привлечь талантливую и наиболее подготовленную молодежь в свои стены. Это ставит перед вузом определенные задачи по совершенствованию образовательно-воспитательного процесса на научной основе с использованием современных инновационных образовательных технологий.

Следует отметить, что ученые, работающие в сфере образования, в последнее время указанным выше вопросам уделяют много внимания [1]. В частности, на наш взгляд, достаточно интересными являются исследования преподавателей Череповецкого государственного университета (Россия) И.Л. Васюкова и А.Н. Волкова, результаты которых изложены в статье «Портфолио как инструмент самоорганизации, самопознания, самооценки, саморазвития и самопрезентации студента», опубликованной в журнале, который издается в Минском институте управления [2, с.83–88]. Дальнейшее развитие эта тема получила в работе доктора технических наук, профессора кафедры автоматизированных информационных систем МИУ А.С. Михалева. Тема исследования формулируется так: «Формирование портфолио методом групповых взаимооценок: теория и эксперимент» [3].

Если обобщить изложенное в этих работах, то в концентрированном виде замысел предлагаемого метода можно представить схематически следующим образом:

**Портфолио** – инновационное направление в образовательно-воспитательном процессе, обусловленное динамичными изменениями, происходящими в социально-экономической сфере.

**Изначальный мотив идеи с точки зрения психологии личности** – каждому из нас необходим такой внутренний инструмент оценивания, который бы «изнутри» опирался на наши внутренние потребности и мотивы саморазвития.

**Цель** – поиск эффективно-объективных методов оценки учебных и иных достижений студентов, а также повышения их личной активности в интеллектуально-профессиональном росте.

**Суть** – мотивация студента на целенаправленное и последовательное формирование необходимых деловых и личностных качеств в соответствии с выбранной профессией, оценка достижений, рейтингование и контроль за его деятельностью методом групповых взаимооценок.

**Содержание** – это процесс:

- фиксирования, накопления и оценки индивидуальных достижений обучающихся;
- рационального и прозрачного продвижения будущих профессионалов на рынке труда;

- очень точного оценивания имеющихся у них ключевых и иных компетенций, а также перспектив делового, профессионального и творческого взаимодействия работодателя с ним.

Сама по себе идея интересна и актуальна, однако механизм ее реализации, изложенный в работах уважаемых коллег, представляется довольно сложным и требующим привлечения значительных дополнительных ресурсов.

Практика работы в качестве куратора учебной группы 60201с, начиная с 2006 года, приобретенный опыт за время исполнения обязанностей декана факультета правоведения позволяют, думаю, сделать некоторые свои выводы и предложения по данному вопросу.

Мы должны исходить из того, что эффективный труд менеджера – это органический сплав науки и искусства, тесное сочетание мастерства, которому можно и нужно научить. При этом воспитатели молодежи должны понимать, что для того, чтобы стать топ-менеджером, еще необходим и талант организатора, с которым нужно родиться, а затем его развивать и совершенствовать.

Теория и практика управленческой деятельности убедительно показывают, какими личностными и деловыми качествами должен обладать преуспевающий менеджер. Думаю, что все эти качества вполне логично разделить на несколько блоков.

На первую позицию закономерно было бы поставить качества, определяющие интеллектуальные способности и интеллигентность человека. Затем следует выделить такие, как ум, сообразительность, здравый смысл, такт и честность. «Толковый словарь русского языка» С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой так толкует эти понятия:

- **интеллект** – это ум, мыслительная способность, умственное начало у человека;

- **интеллигентность** – обладание большой внутренней культурой;

- **ум** – способность человека адекватно мыслить, сознательно и разумно относиться к жизнедеятельности; уровень развития интеллекта;

- **сообразительность** – способность мыслить оперативно, быстро оценивать ситуацию и принимать оптимальные, соответствующие складывающейся обстановке решения;

- **здравый смысл** – умение принимать решения и действовать на разумной основе глубокого понимания сущности и содержания происходящего; рациональность мышления;

- **такт** – умение вести себя пристойно, уважая других, чувство меры в поведении и в поступках.

- **честность** – искренность, прямота и добросовестность в словах, поступках и действиях; безупречность, заслуживающая уважения.

Естественно, что для каждого человека, а менеджера в особенности, большое жизненное значение имеет личная организованность, которую определяют собранность, системность, пунктуальность, рациональность и работоспособность. Если говорить о содержании этих показателей, то предлагается (со ссылкой на тот же словарь) пользоваться следующими определениями:

- **организованность** – планомерность, отличающаяся строгим порядком и личной дисциплинированностью;

- **собранность** – сосредоточенность в мыслях и делах, личная подтянутость;

- **системность** – склонность к порядку и последовательности в действиях, поступках;

- **пунктуальность** – точность и аккуратность в исполнении собственных решений и поставленных задач;

– **рациональность** – разумная обоснованность и целесообразность принимаемых решений и осуществляемых действий;

– **работоспособность** – обладание способностью много и производительно работать.

Из отношения менеджера к самому себе следует выделить прежде всего необходимость быть примером для окружающих и подчиненных по принципу «играющего тренера», который еще определяется – «Делай, как Я». Он должен быть в одежде зеркалом простоты, в образовании – зеркалом бдительности и прилежания, в поступках – зеркалом умеренности и искусности, в речах – зеркалом разговора и молчания, в частной и общественной жизни – зеркалом благоразумия. Следуя современной тенденции «Лучше быть здоровым и богатым, чем бедным и хилым», хорошо бы не забывать, что самая привлекательная одежда – *это чистое, опрятное тело в хорошей физической форме.*

Самоорганизация личного здоровья становится все более ценным качеством в обществе и деловом мире. Современный человек, в каком бы возрасте он ни находился, должен в совершенстве владеть физической культурой, стремиться сохранять спортивную форму, отдавая себе отчет в том, что:

– **физическая культура** – это владение специальными физкультурными знаниями, наличие осознанной потребности в физкультурных занятиях, наличие умений и навыков в совершенствовании силы духа, воли и тела;

– **физическая подготовка** – это атлетическое телосложение, фактурность и осанка, наличие двигательных умений и навыков рациональной техники выполнения физических упражнений, владение приемами и способами самозащиты.

Каждого из нас как индивидуальность и личность определяют две составляющих – натура и культура. Натура, в принципе, это константа, определяемая знаком зодиака и генетическим кодом. С ней нужно обращаться осторожно: при значительных усилиях воздействия на человека в попытке изменить натуру можно его просто сломать, и последствия этого надлома могут быть непредсказуемыми, чаще всего – негативными. Культура же – это переменная составляющая, которая

формируется и меняется в зависимости от социальной среды, образования, жизненного опыта и целого ряда других факторов. Культура может минимизировать негативное воздействие отрицательных качеств натуры и максимально эффективно использовать в процессе жизнедеятельности положительные ее качества. В этой связи большое значение имеет формирование и постоянное совершенствование эмоционально-волевого потенциала, включающего, в том числе, решительность, ответственность, достоинство, коммуникабельность и выдержку. Содержанием этих качеств можно считать:

– **решительность** – твердость в поступках и непреклонность в реализации принятых решений;

– **ответственность** – высоко развитое чувство долга, ревностное отношение к своим обязанностям;

– **достоинство** – совокупность высоких моральных качеств, уважение их качеств в самом себе.

– **коммуникабельность** – способность к свободному межличностному общению и установлению деловых контактов.

– **выдержка** – способность к терпению, стойкость и самообладание.

Учитывая то, что менеджер современно-го (предпринимательского, лидерского) типа – это лицо, осуществляющее руководство предприятием или его подразделением, направляющее, организующее и регулирующее деятельность подчиненного коллектива для достижения определенных экономико-производственных и социально-психологических целей в условиях различных форм собственности, большое значение в процессе вузовской подготовки имеет формирование комплекса профессиональных качеств, где, наряду со знаниями по специальности, требуются такие качества, как аналитическое мышление, логичность, хорошая риторика и отработанный язык жестов, деловой этикет и др., где:

– **аналитическое мышление** – это способность к глубокому исследованию свойств и элементов явлений, предметов и событий в процессе отражения объективной действительности в представлениях, суждениях, понятиях;

– **логичность** – это закономерность, разумность, последовательность и предсказуемость в словах, поступках и действиях;

– **риторика и язык жестов** – это умения и навыки публичного выступления, способность увлечь собеседника и владеть аудиторией, быть убедительным и привлекательным в словах и жестах;

– **деловой этикет** – это владение принятым в деловых кругах порядком поведения и формой обхождения.

Никого, по-моему, не нужно убеждать, что администрация вуза и факультетов, кафедры, особенно выпускающие, и весь профессорско-преподавательский состав должны быть нацелены на постоянное совершенствование образовательно-воспитательного процесса с тем, чтобы, наряду с преподаванием профессиональных знаний, формировать необходимые современному менеджеру умения и навыки, личностные и деловые качества.

В контексте инновационного развития образовательных технологий ректорат нашего вуза осуществляет последовательную работу по внедрению в образовательно-воспитательный процесс активных форм обучения. Коллегиальная инициатива руководящего состава факультета правоведения по разработке и внедрению в учебный процесс некоторых элементов системы мотивации и стимулирования добросовестного отношения студентов к учебе трансформировалась в проект положения о **«Балльно-рейтинговой системе оценки знаний студентов»**, рассмотренной и в целом одобренной научно-методическим советом МИУ в конце 2007 года.

Наряду с этим мы предлагаем частично апробированную на учебной группе 60201 с методикой мотивации студентов на целенаправленное и последовательное формирование необходимых деловых и личностных качеств в соответствии с выбранной профессией и способы оценки достижений каждого, рейтингование и контроль за деятельностью каждого методом групповых самооценок.

На наш взгляд, эта методика может быть реализована только на добровольной основе

участия студентов в данном проекте, при добросовестном, творческом и инициативном отношении куратора, обладающего харизматичностью и педагогическим мастерством, к выполнению этой дополнительной учебно-воспитательной нагрузки. Куратор в данном случае выступает организатором и координатором этого проекта в масштабе учебной группы, максимально используя при этом на основе своего личного авторитета (который, конечно, изначально необходимо завоевать) общественный потенциал группы, представленный студентами, имеющими активную жизненную позицию и обладающими повышенным уровнем интеллекта.

В данном случае в течение первого семестра 2006/2007 учебного года велась подготовительная работа, когда в процессе личного проведения учебных занятий или специального посещения занятий, проводимых другими преподавателями (особенно по основам педагогики и психологии), осуществлялась работа по изучению личностных качеств студентов, а при проведении кураторских и информационных часов методом специального тематического подбора рассматривались вопросы, подвигающие студентов к самооценке и стремлению не только понять личное своеобразие, но и почувствовать потребность в саморазвитии и самоорганизации.

В результате проделанной работы появилась возможность предварительной оценки индивидуальных особенностей, личностных и деловых качеств студентов группы, достаточно четко определились группы студентов, обладающих повышенным интеллектуальным потенциалом, вполне удовлетворительно успевающих и способных к саморазвитию и самосовершенствованию, а также «группа риска».

После разъяснения общего замысла проекта и подробного раскрытия его содержания была сформирована группа из 17 человек, изъявивших желание участвовать в нем.

Думаю, что в каждой учебной группе есть один–два студента, отличающихся не только повышенным интеллектом и высокой

работоспособностью, но и склонных на основе аналитического мышления к научной работе. Из их числа куратору следует подобрать и подготовить себе помощника, поскольку реализация проекта требует и значительной организационно-технической работы. В группе 60201с таким помощником (общественным координатором проекта) стала Кручек Виктория Викентьевна.

Каждому студенту, участнику проекта были розданы специально подготовленные формализованные бланки и предложено, анализируя в течение семестра действия, поступки и все личностные проявления своих

товарищей в ходе учебного процесса и вне его, оценивать каждого, в том числе и себя, выводя оценки по предложенным показателям и критериям по десятибалльной системе. При этом у Виктории Кручек имелся полный комплект документов по данному проекту, и она имела возможность дать консультацию по любому вопросу его реализации. По окончании семестра, собрав заполненные формализованные бланки, В. Кручек после обработки полученных материалов вывела итоговую сводную ведомость, которая получилась в следующем виде и содержании:

**Интегрированная оценочная модель персональных личностных и деловых качеств студента  
(группа 60201с – 2006/2007 уч. год)**

№ п/п	Фамилия и имя	Интеллектуальные способности						Личная организационность						Самостоятельность выполнения заданий			Эмпатия и взаимодействие					Профессиональные качества				СУММАРНАЯ ОЦЕНКА					
		УМ	Соборачиваемость	Зарядка опыта	Тайм	Чистота	ОБЩАЯ ОЦЕНКА	Сборность	Системность	Планируемость	Рациональность	Работоспособность	ОБЩАЯ ОЦЕНКА	Финансы и культура	Финансовая грамотность	ОБЩАЯ ОЦЕНКА	Решительность	Открытость	Доверие	Коллективная ответственность	Взаимность	ОБЩАЯ ОЦЕНКА	Профессиональные знания	Актуальность навыков	Личность		Ресурсы и язык жестов	Деловой этикет	ОБЩАЯ ОЦЕНКА		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1.	Алексеев Ю.Е.	8	9	8	8	9	8.4	7	8	8	6	9	7.6	7	6	6.5	8	9	8	7	8	7	8	7	6	6	6.8	7.5			
2.	Бестужев Ю.А.	7	8	7	8	8	7.5	7	6	7	7	8	8.7	8	7	7.5	7	8	9	7	9	7.8	6	7	8	6	6	6.6	7.8		
3.	Бондаренко Н.Э.	7	7	8	9	7.5	6	7	7	8	7	7	7	7	8	7.5	6	8	9	7	8	7.6	6	7	7	5	6	6.2	7.2		
4.	Дударчик Н.А.	7	6	8	8	8	7.4	6	6	7	6	6	6.2	8	6	7	7	7	8	6	8	7.2	5	6	7	6	7	6.2	6.8		
5.	Кривошеин Т.Ю.	8	9	8	8	9	8.4	8	8	7	9	8	8	7	6	6.5	8	9	9	7	8	8.2	7	8	8	7	8	7.6	7.7		
6.	Косович Д.О.	9	8	9	9	8.6	7	7	8	9	7	7.5	8	9	8.5	8	8	9	8	9	8	8.2	6	7	8	9	7	8	9	7.6	8.1
7.	Кручек В.В.	9	9	9	10	9.2	9	9	8	8	9	8.6	8	7	7.5	8	9	9	8	9	8.6	8	9	9	9	7	8	8.2	8.4		
8.	Лыткин Е.В.	7	7	8	8	7.6	7	7	7	6	7	6.8	7	6	6.5	6	7	8	7	8	7.2	6	7	7	6	7	6	7	6.6	6.9	
9.	Мбукуто А.М.	8	8	9	7	8	8	8	8	7	9	7	7.8	8	7	7.5	9	7	8	8	8	8.2	7	8	6	7	8	7.6	7.9		
10.	Незнаев А.М.	7	8	7	7	8	7.4	7	8	7	6	7	7	8	8	8	7	8	8	7	6	7.2	6	7	6	6	7	6.4	7.2		
11.	Петрушикин Е.А.	7	7	8	8	7	7.4	7	7	8	7	7	7.2	8	8	8	8	8	7	8	7.8	6	7	8	7	8	7	8	7.2	7.5	
12.	Седов Л.А.	8	9	8	7	9	8.2	8	8	9	8	8	8.2	8	8	8	9	8	9	8	8.6	7	8	9	8	8	8	8	8	8.2	
13.	Степанов А.И.	8	8	7	8	8	7.8	8	7	8	8	7	7.6	8	8	8	8	8	7	8	7.8	7	8	7	7	7	8	7.4	7.7		
14.	Царев Н.Н.	7	6	7	8	8	7.2	7	6	6	6	7	6.4	7	6	6.5	7	8	7	7	7.2	6	6	7	6	6	6.2	6.7			
15.	Чернов Ю.А.	8	9	7	8	8	8	8	8	7	8	7	7.8	8	8	8	8	8	7	8	7.8	7	8	8	7	7	7	7.4	7.8		
16.	Шестов Е.Н.	8	8	7	8	8	7.8	7	6	7	8	7	7	7	6	6.5	7	8	7	8	7.6	6	7	8	7	7	7	7	7.1		
17.	Яковлев М.В.	7	8	7	8	8	7.6	7	7	8	7	7	7.2	8	8	8	8	8	7	7	7.6	7	7	7	6	7	6.8	7.4			

На основе анализа и осмысления полученных результатов, своих личных наблюдений мною был подготовлен материал для подведения итогов учебы на первом курсе и уточнения общих и персональных задач студентам группы на ближайшую и последующую перспективы по формированию необходимых современному менеджеру личностных и деловых качеств.

С началом обучения на втором курсе при проведении первого кураторского часа были не только подведены итоги реализации проекта на начальном этапе, но и при уточнении задач по его продолжению продемонстрирован макет итогового документа, предполагаемого как официальный вклад в диплом установленного образца по окончании учебы.

Частное учреждение  
образования



Минский институт  
управления

**БИЗНЕС – ПАСПОРТ**  
**Кручек Виктории Викентьевны**  
**Факультет правоведения**

Участник инновационного проекта образовательно-воспитательного процесса МИУ по поиску эффективно-объективных методов оценки учебных и иных достижений студентов – «Портфолио».

В основу проекта положена мотивация студента на целенаправленное и последовательное формирование необходимых личностных и деловых качеств в соответствии с выбранной профессией, оценка достижений, рейтингование и контроль за его деятельностью методом групповых взаимооценок.

В результате ежегодного фиксирования, накопления и достаточно точного оценивания имеющихся ключевых качеств и компетенций, а также перспектив профессионального роста и реализации в бизнесе:

Интегрированная оценочная модель персональных личностных и деловых качеств  
(по десятибалльной системе)

Интеллигентность. интеллектуальные способности	УМ	9	9.2
	Сообразительность	9	
	Здравый смысл	9	
	Такт	10	
	Честность	9	
Личная организованность	Собранность	9	8.6
	Системность	9	
	Пунктуальность	8	
	Рациональность	8	
	Работоспособность	9	
Самоорганизация личного здоровья	Физическая культура	8	7.5
	Физическая подготовка	7	
Эмоционально-волевой потенциал	Решительность	8	8.6
	Ответственность	9	
	Достоинство	9	
	Коммуникабельность	8	
	Выдержка	9	
Профессиональные качества	Профессиональные знания	8	8.2
	Аналитическое мышление	9	
	Логичность	9	
	Риторика и язык жестов	7	
	Деловой этикет	8	
<b>Общая оценка личностных и деловых качеств</b>			<b>8.4</b>

Проректор по воспитательной работе

Ю.Л. Сиваков

Следует отметить, что сам процесс реализации проекта не только заинтересовал значительную часть студентов, но и обусловил повышение уровня организационной дисциплины в группе и, естественно, на этой основе успеваемости.

По результатам проведенного эксперимента с группой, определив их как положительные,

был разработан план последовательного внедрения в образовательно-воспитательный процесс данного проекта. По подготовленным материалам в январе-феврале 2008 года этот вопрос был рассмотрен на заседаниях советов факультетов и общественного совета студенческого самоуправления при ректорате МИУ с участием проректора по воспитательной работе.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Персональный менеджмент: учебник / С.Д. Резник [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 622 с.
2. Васюков, И.Л. Портфолио как инструмент самоорганизации, самопознания, самооценки, саморазвития и самопрезентации студента / И.Л. Васюков, А.Н. Волков // Инновационные образовательные технологии. – 2005. – № 4. – С. 83–88.
3. Михалев, А.С. Формирование портфолио методом групповых взаимооценок: теория и эксперимент / А.С. Михалев (см. первый материал рубрики).

### РЕЗЮМЕ

Описывается процесс разработки инновационного проекта образовательно-воспитательного процесса МИУ по поиску эффективно-объективных методов оценки учебных и иных достижений студентов – «Портфолио», раскрывается видение автором данной проблематики применительно к реальным условиям функционирования вуза.