

**ИННОВАЦИОННО - ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ВУЗЕ
ПРИ ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО КОМПЕТЕНТНОГО
МЕНЕДЖЕРА**

**Супонева Н.С., Супонев С.В.,
научный руководитель канд. психол. наук Багдасарьян И.С.
Сибирский федеральный университет**

Известно, что важнейшим фактором создания инновационной системы страны становится высшее профессиональное образование, которое готовит специалистов, способных создать эту систему (В.Г. Марача, 2002). Сегодня в образовательной деятельности вуза используется многообразие методологических и методических подходов к возможной реализации нового содержания высшего профессионального образования в соответствии с образовательной парадигмой, ориентированной на личность и создание условий для развития ее субъектности. К таковым относятся:

- *гуманистическая парадигма личностно-ориентированного образования* (К. Ясперс, 1991; И.С. Якиманская, 1999; Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников, 1996, Г.М. Бреслав, Г.М. Борликов, 2002 и др.);

- *индивидуально-ориентированная парадигма* (Л.С. Выготский, 1978; Б.С. Братусь, 1990; А.Г. Асмолов, 1997; К. Роджерс, 1997; А. Маслоу, 1999; В.П. Зинченко, 2003);

- *социально-ориентирующая и профессионально-развивающая парадигма обучения* (высшее профессиональное образование с позиции теории управления) (Е.А. Яблокова, Н.В. Боровикова, 1998);

- высшее профессиональное образование как «готовность специалиста включиться в определенную деятельность» или как атрибут подготовки *деятельностной и развивающей направленности* (Н.Д. Никандров, 2001, 2003);

- *компетентностный подход* (И.А. Зимняя, 2006; А.В. Хуторской, 2003; А.Г. Бермус, 2005).

Исследования в области формирования профессиональной компетентности активно ведутся на протяжении последних десятилетий. Основанием для этого является динамика изменений в социально-экономической ситуации страны. Мы рассматриваем **компетентность** как комплекс сформированных в процессе образования или в результате накопленного практического опыта возможности эффективного поведения в определенных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности (Э.М. Коротков) и как «интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалиста, отражающую не только уровень знаний, умений, навыков, опыта, достаточного для достижения целей профессиональной деятельности, но и социально-нравственную позицию личности» (А.Г. Пашков).

Идея о высококвалифицированном персонале как стратегическом факторе, определяющим будущее организации возникла сравнительно недавно, но уже сегодня стала аксиомой современного менеджмента. В Программе развития Сибирского федерального университета особое внимание уделяется магистратуре с целью обеспечения ключевых производственных и социальных кластеров конкурентоспособными кадрами магистров для Сибири и других регионов. Переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами, по данным

исследования российских (Горелов Н.А., 2002,2004; Тучков А.И., Забродин Ю.М., Носов Н.А., 2005-2006) и зарубежных специалистов (Робер М.А., Тильман Ф. 1994,1999 и др.), дает возможность определить ключевые профессиональные компетенции менеджера: во-первых, для реализации индивидуального подхода ко всем работникам в пределах общности внутрифирменных интересов, во-вторых, для анализа и регулирования групповых и личностных отношений. В-третьих, для управления конфликтами. В-четвертых, для обеспечения требований психофизиологии, эргономики.

В своих работах Козлова Н. В.(2007) указывает на то, что современное высшее образование, где социокультурный и психологический смысл профессиональной деятельности часто оказывается закрытым для будущего специалиста, недостаточно отвечает растущим требованиям жизни и инновационным стратегиям. В высшем профессиональном образовании все еще сохраняются тенденции к узкопрофессиональному знанию и ориентация на решение стандартных задач шаблонными методами, которые оказываются невостребованными в современной культуре. На наш взгляд, обучаясь в Сибирском федеральном университете на магистерской программе по направлению «Менеджмент», детерминантами качественных изменений в условиях высшего профессионального образования мы выделяем наполненность и профессиональную направленность учебного плана, собственно построение учебного процесса, и наконец, методы и психолого-педагогические технологии обучения. Обратим внимание на тот факт, что в содержании Примерной основной образовательной программы высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» (квалификация выпускника «Бакалавр», «Магистр»), предложенной Учебно-методическим объединением по образованию в области менеджмента («Государственный университет управления») указывается, что для методической поддержки реализации ООП магистратуры необходимо разработать методические материалы по реализации активных, интерактивных и других инновационных образовательных технологий, которые способствуют развитию общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся. К таковым сегодня относят:

- интерактивные лекции
- компьютерные симуляции
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей
- деловые и ролевые игры
- психологические и иные тренинги
- групповые дискуссии и проекты
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп
- участие в телеконференциях

В данном документе также указывается на необходимость разработки инновационных оценочных средств сформированности общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся на разных стадиях освоения ООП (текущая и промежуточная аттестация обучающихся, итоговая государственная аттестация выпускников). К ним относят:

- ситуационные задания на основе кейс-метода
- компетентностно-ориентированные тесты
- тесты практических умений
- портфолио
- иные оценочные средства (в соответствии с профессиональной спецификой программы подготовки).

Сегодня совершенно ясно, что Болонский процесс стал революционным в области европейского высшего образования. Согласно его основным принципам сегодня в Европе отдается предпочтение двухступенчатому высшему образованию. Одним из ключевых критериев оценки эффективности развития магистратуры СФУ выступает степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки магистров. Поэтому в процессе реализации магистерской подготовки в рамках Болонского процесса мы предусматриваем переход от субъектно-объектной модели обучения к субъектно-субъектной, что возможно при внедрении интенсивных технологий обучения и использовании компетентного подхода.

Данное основание высшего профессионального образования, сущность которого состоит в том, чтобы органично трансформировать культуру знаний, умений в целостную ценностно-смысловую картину мира, складывающуюся в период обучения в высшей школе, обеспечивает единство содержательного и ценностно-смыслового состава образа мира человека и, как следствие, движение к высокой конкурентоспособности выпускника.

Литературные источники:

- 2.Звонников В.И. Какой менеджмент нам нужен?// Высшее образование сегодня. №11, 2009.
- 3.Зимняя И.А. Педагогическая психология. М.: Логос, 1999.
- 4.Козлова Н. В. Современное профессиональное образование: психолого-акмеологический подход: монография. – Томск: Издательство ТПУ, 2007. – 197 с.
- 5.Лялин А.М. Современные проблемы высшего образования // Вестник университета УМО вузов России по образованию в области менеджмента №7.- 2009.
- 6.Методические рекомендации по разработке структуры основных образовательных программ бакалавриата и магистратуры по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» [Текст] / Государственный университет управления, Центр качества; [сост. Т.А. Кабанова, М.Б. Челышкова] – М.: ГУУ, 2010. – 108 с.
- 7.Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. – СПб.: Издательство «Речь», 2005. – 358 с.