

УДК 378.147:658.3

Г.Ф. Каячев, И.С. Багдасарьян**О ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ МЕТОДОВ ПОДГОТОВКИ
МАГИСТРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «МЕНЕДЖМЕНТ»
В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ НАУЧНО-
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПАРАДИГМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Рассматривается проблема преодоления разрыва между профессиональным образованием и профессиональным трудом через изменение методов образовательного процесса и смену парадигмы в преподавательской деятельности. Выделяются основные направления в трансформации методов обучения студентов магистратуры в области менеджмента. Трансформация методов, реализуемых в образовательном процессе, базируется на концепции трансформационного обучения, рассматривающей развитие личности студента в условиях новых общественных вызовов. Особое внимание уделяется роли интерактивных методов обучения.

Ключевые слова: профессиональное образование, двухуровневая система образования, магистратура в области менеджмента, трансформация методов обучения, интерактивные методы, тренинг, модерация.

Стратегические приоритеты социально-экономического развития России, связанные с модернизацией и технологическими прорывами, существенно актуализируют обсуждение вопросов подготовки квалифицированных кадров в качестве основного ресурса для новой экономики. Формирование востребованного специалиста, способного быть не только отличным исполнителем, но и умеющего обучаться, готового быстро адаптироваться к новым условиям труда, быть креативным, генератором новых идей, входит в современную образовательную парадигму образовательного процесса. Переход от коротких и среднесрочных программ развития к долгосрочному видению развития страны требует соответствующей смены угла зрения и от профессионалов в области образования.

Вместе с тем сегодня достаточно очевидно, что в период перехода от индустриального к постиндустриальному обществу, к новой экономике остро о себе заявила проблема несоответствия знаний и умений экономически активного населения потребностям рынка труда. Все более увеличивается разрыв между профессиональным образованием и профессиональным трудом [1]. В качестве одной из причин подобного несоответствия можно назвать консервацию неэффективных методов обучения.

Наиболее остро проблема разрыва проявилась по мере перехода к двухуровневой системе высшего образования и смене парадигмы в образовательном процессе, в том числе в управленческой сфере, предполагающей его интерактивность, адекватность современным технологическим реалиям, включение достижений передовой практики менеджмента. Представляется, что переход к двухуровневой системе подготовки специалистов в области менеджмента должен строиться на основе включения в образовательный процесс существенной научно-исследовательской составляющей. Фактически ранее исполь-

зубая в учебном процессе образовательная оболочка заменяется научно-образовательным содержанием. Понятно, что в этой связи в процессе модернизации содержания высшего образования меняются как принципы организации образовательного процесса, отражающиеся в существенно изменившейся структуре учебного плана (обязательное включение научно-методологического семинара, усиление роли научно-исследовательской практики), так и методы его реализации. Данная динамика изменений обусловлена инновационностью социально-экономических процессов, ориентированных на возросшую значимость научно-исследовательского компонента в подготовке магистров в области менеджмента.

Добиться ожидаемых от решения данной задачи результатов традиционными методами обучения, на наш взгляд, в полной мере сегодня невозможно. И дело не только и не столько в рутинном характере прежних методов обучения и способов их реализации, сколько в новых общественных вызовах современности, изменениях во внешней среде. Вместе с тем речь идет не об отказе от существующих методов преподавания, не о комплексной их замене, а об органическом включении принципиально иных.

В этой связи считаем уместным говорить о трансформации системы методов обучения. В педагогической практике метод обучения представлен как система регулятивных принципов и правил организации педагогически целесообразного взаимодействия преподавателя и студента, применяемая для решения определенного круга задач обучения, развития и воспитания. В этом определении подчеркивается, что метод содержит в себе и правила действия, и сами способы действия.

В современных исследованиях трансформация методов обучения рассматривается как процесс использования предыдущих интерпретаций для конструирования новых или измененных интерпретаций значимости/ценности полученного опыта для того, чтобы направлять будущие действия [2]. Концепция трансформационного обучения в ее отдельных элементах реализуется в последнее время в деятельности российских бизнес-консультантов, в работе тренинговых центров, представители которых подчеркивают ее существенное влияние на индивидуальное и организационное развитие будущего менеджера [3]. Идеология трансформационного обучения принципиально важна как для будущего менеджера, так и для функционирующего управленческого персонала на фоне высокой динамики слияний и поглощений, реорганизаций компаний.

Трансформация методов обучения, безусловно, повлияет на будущую профессиональную практику студента, его взаимодействие внутри студенческой группы, отношения с преподавателями и возможными работодателями. Концепция трансформационного обучения базируется на постулате развития личности и приобретения компетенций через решение проблем и определение причинно-следственных связей [4].

Процесс обучения дает свои эффекты тогда, когда индивид способен посмотреть на свой мир с другой точки зрения. Ожидаемый результат обучения в вузе представляет собой не просто получение информации, набор современных знаний, а осознанное изменение личности в контексте получаемого опыта и профессионального навыка.

Учитывая основные постулаты концепции трансформационного обучения, мы считаем целесообразным построение архитектуры образовательного процесса на использовании системы разнообразных методов обучения студентов магистратуры, помогающих преодолеть существующие разрывы между профессиональным образованием и потребностями рынка труда. Расширение репертуара методов обучения для студентов магистратуры дает возможность преподавателю сознательно и критично понимать, как можно изменить привычные структуры картины мира и модели поведения студента для того, чтобы он мог действовать более эффективно.

Магистерская подготовка в рамках Болонского процесса предусматривает переход от субъектно-объектной модели обучения к субъектно-субъектной, что возможно при внедрении интерактивных технологий обучения и использовании компетентного подхода. Совокупность сформированных компетенций и профессиональное сознание, отражающие способность специалиста осуществлять эффективную деятельность в сочетании с социальной ответственностью, позволят быть выпускнику магистратуры интересным для работодателя.

Формирование компетентного и социально ответственного менеджера опирается на использование широкого спектра методов образовательного процесса. В государственном образовательном стандарте третьего поколения выделен ряд активных и интерактивных форм проведения занятий (семинаров в диалоговом режиме, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий, деловых и ролевых игр и т.д.). Причем в образовательном стандарте подготовки магистров менеджмента указано, что доля занятий в активном режиме должна составлять не менее 50% аудиторных занятий. Такой подход в преподавании дисциплин учебного плана становится одной из платформ, формирующих не только знания, но и умения, навыки, о которых и говорит работодатель в общем диалоге с высшим учебным заведением.

В современной образовательной практике интерактивные методы ориентированы на более широкое взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование их активности в процессе обучения. Суть интерактивных методов обучения – в ориентации обучаемых на пробуждение самостоятельного интереса к познанию, в формировании собственных способов деятельности, в развитии умения концентрироваться на творческом процессе и получать от него удовольствие. Интерактивные методы обращаются к субъектному опыту обучающихся и помогают им в процессе обучения освоить свои способы открытия социального опыта. Л.Н. Куликова отмечает такие положительные моменты интерактивных методов, как пребывание субъектов образования в одном смысловом пространстве; совместное погружение в проблемное поле решаемой задачи, т. е. включение в единое творческое пространство; согласованность в выборе средств и методов реализации решения задачи; совместное вхождение в близкое эмоциональное состояние [5. С. 4–23].

Реализация интерактивных методов в обучающем процессе основывается на использовании определенного инструментария. К эффективному технологическому инструментарию мы относим ведение интерактивных лекций,

компьютерные симуляции, кейс-метод, деловые и ролевые игры, психологические и иные тренинги, групповые дискуссии, проектную деятельность и др.

Интерактивная лекция объединяет в себе аспекты традиционной лекции и тренинговых элементов. Существует множество форм интерактивных лекций, но их всех объединяют возможность и требование к участникам их активного диалога друг с другом и с лектором; презентация со стороны преподавателя; постоянная работа с получаемой от всех участников информацией. Весьма позитивным является тот факт, что информация, поступающая через интерактивную лекцию, активно обрабатывается и может быть легко извлечена из памяти по истечении долгого времени.

Компьютерные симуляции в последнее время становятся мощным средством обучения так называемым «мягким навыкам» – *soft skills*: навыкам ведения переговоров, управления конфликтом, клиентскому обслуживанию и т.д. Применение данной технологии в образовательном процессе позволяет прививать студентам необходимые навыки в обстановке, которая не только очень похожа на ту, что из дня в день существует в будущей профессиональной деятельности, но иногда и в более сложной. В отличие от тех же традиционных тренингов, компьютерные симуляции имеют встроенные элементы индивидуальной обратной связи. Можно даже сказать, что каждый студент во время обучения получает своего персонального бизнес-тренера (коуча), что является несбыточной мечтой для программ традиционного обучения.

Кейс-метод, родиной которого является школа бизнеса Гарвардского университета, где этот метод был применен еще в 1924 г., сегодня весьма популярен в российском бизнес-образовании. Отличительной особенностью этого метода является создание определенной проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни.

Деловые и ролевые игры – средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные), метод поиска новых способов ее выполнения. Игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия и является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности. Ролевые игры предложены социальными психологами и представляют моделирование группой студентов той или иной ситуации.

В научно-педагогической литературе отмечают, что игровые методы сами по себе предоставляют материал для организационной и управленческой практики студентов, важным элементом игровых методов является включение наиболее активных и подготовленных учащихся в работу по организации и проведению игры, а ее проведение представляет собой достаточно сложную управленческую задачу.

Психологические и иные тренинги являются методом активного обучения, направленного на развитие знаний, умений и навыков. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат – это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике. В ходе тренинга соблюдается ряд принципов групповой работы, таких как активность студентов, партнерское общение, что предполагает признание ценности личности каждого из участников; исследовательская позиция участни-

ков в процессе совместной деятельности; предоставление возможности объективизированного взгляда на модели своего поведения «глазами» одnogруппников, через обратную связь. Именно обратная связь является одним из важнейших факторов, образующих и корректирующих «Я» человека. Данную информацию участники могут получить через высказывание тренера при анализе выполнения заданий, высказывания других участников и просмотр видеозаписи ролевых игр (или других видов взаимодействия), и именно она является для участника тренинга «его видением себя со стороны» и несет в себе обучающую роль. Отметим, что здесь весьма велико значение специалистов в области психологии и педагогики, которые в силу своей профессиональной подготовленности готовы и способны реализовывать занятия в режиме тренинга.

Групповая дискуссия является обсуждением какого-либо спорного вопроса, проблемы. Важной характеристикой дискуссии, отличающей ее от других видов спора, является аргументированность. Обсуждая спорную (дискуссионную) проблему, каждая сторона, оппонируя мнению собеседника, аргументирует свою позицию. Дискуссия часто рассматривается как метод, активизирующий процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы.

Одним из наиболее эффективных инструментов, реализующих интерактивность в подготовке менеджеров, является, на наш взгляд, модерация. М.Н. Певзнер и др. указывают, что модерация представляет собой деятельность, направленную на раскрытие потенциальных возможностей студента [6. С. 173–201]. В ее основе лежит использование специальных приемов, методов и техник, помогающих организовывать процесс свободной коммуникации, обмена мнениями, суждениями и подводящих студента к принятию профессионально грамотного решения за счет реализации его внутренних возможностей.

Модерация групповой работы, по мнению авторов, которого мы придерживаемся, в большей мере направлена на раскрытие внутреннего потенциала учащегося. При этом индивидуально значимое становится социально значимым, т.е. приемлемым в коллективе.

Данная техника характеризуется сосредоточением на конкретной проблеме; ориентацией на конкуренцию, а не на кооперацию; исключением формального контроля и оценки; содержит способы деятельности, указывающие путь решения проблемы для группы; создает психологически комфортные условия для субъектов профессиональной деятельности. Технология модерации удобна тем, что также позволяет характеризовать решаемые в группе задачи. Данная классификация включает в себя следующие типы задач:

- продуктивные (их решение ведет к получению оригинальных, творческих продуктов, к генерированию новых идей);
- дискуссионные (требуют от членов группы дискуссии по поводу конкретного вопроса и выработки согласованного решения);
- проблемные (требуют выявления специфики процесса, развертываемого с целью решения некоторой проблемы).

Анализируя результаты, полученные вследствие реализации техники модерации на примере студентов магистерских программ по направлению «Менеджмент», можно выделить типичные проявления деятельности в области анализа и решения проблем управления:

- 1) овладение участниками группы конструктивными методами управления собственными ресурсами и взаимодействия в команде;
- 2) обнаружение ключевых профессиональных ресурсов команды будущих менеджеров, членов группового коллектива, следовательно, в будущем руководство организации, в которой работает или будет работать наш выпускник, позволяет использовать креативный потенциал сотрудников для достижения целей организации;
- 3) улучшение морально-психологического климата в группе;
- 4) мобилизация студенческой группы на успех;
- 5) обнаружение профессиональных и личностных дефицитов и формирование индивидуального плана профессионально-личностного роста.

В связи с увеличением неопределенности и скорости протекания экономических процессов, темпов изменений, а также с обострением глобальной конкуренции, существенно поднявшей планку требований к работникам, внедрение новых технологий в процесс магистерской подготовки является весьма актуальным.

Предполагается, что в качестве результатов использования вышеобозначенного технологического инструментария в учебно-образовательном процессе в вузе будут повышены эффективность занятий, учебная мотивация, сформированы и развиты у студентов коммуникативные навыки и умения, эмоциональные контакты в студенческой группе (умение жить в диалоговой среде; понимание, что такое диалог и зачем он нужен). Данные методы позволят вывести на качественно новый уровень аналитические способности студентов, способность критически мыслить, умение делать обоснованные выводы, решать проблемы и разрешать конфликты; умение принимать решения и нести ответственность за них. Весьма значимым является формирование и развитие у обучающихся навыков планирования (способность прогнозировать и проектировать).

Для эффективной реализации целей и задач, стоящих перед вузом в области подготовки менеджера, способного участвовать в новых высокотехнологичных процессах по модернизации социально-экономических систем региона и страны, требуются определенные организационные (наличие достаточных профессиональных и материально-технических ресурсов, создание действенной методической поддержки преподавателей, создание условий для обмена педагогическим опытом в образовательной среде вуза) и социально-психологические условия (актуальные запросам субъектов образовательного пространства; соответствие ожиданий участников образовательного процесса профессиональным возможностям преподавательского состава, готовность субъектов образовательного процесса к конструктивному взаимодействию и сотрудничеству).

Таким образом, трансформация системы методов обучения является одним из условий реализации компетентностного подхода в научно-образовательной парадигме подготовки магистров по направлению «Менеджмент». Технологиче-

ская, профессиональная оснащенность будущих специалистов ведет к формированию конкурентоспособных позиций организации, в которой будут профессионально реализовываться будущие магистры.

Литература

1. Звонников В.И. Совершенствование подготовки высококвалифицированных кадров по направлению менеджмент // Вестник Государственного университета управления. М., 2009. № 7. С. 31–42.
2. Mezirow J. Contemporary Paradigms of Learning // Adult Education Quarterly. 1996. № 46. С. 158–172.
3. Павличенко Е.Н. Трансформационное обучение и развитие. URL: [http: // elena-pavlichenko. com/?p=2225](http://elena-pavlichenko.com/?p=2225).
4. Taylor E.W. Transformative Learning: A Critical Review. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education // Information Series. 1998. № 374.
5. Куликова Л.Н. Интерактивные методы в образовании: личностно-созидающие смыслы. Хабаровск: Хабаров. гос. пед. ун-т, 2002.
6. Певзнер М.Н., Зайченко О.М., Горычева С.Н. и др. Педагогическое консультирование: Учебно-методическое пособие. М.: Академия, 2006.