

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Бобрешова И.П.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Для обеспечения высокого уровня качества подготовки магистров по направлению подготовки «Управление персоналом» необходимо активно использовать в процессе обучения современные педагогические технологии. Более того, без существенного обновления методов преподавания решение проблемы качества образования неэффективно.

Под воздействием рынка труда, постоянным ускорением развития общества, широкого внедрения информационных технологий, высшее профессиональное образование должно формировать новые качества магистра, такие как конструктивность, мобильность, гибкость, инициативность, динамизм и инновационность. На сегодняшний день профессионал в сфере управления должен быть самостоятельным в принятии решения, стремиться к самообучению, поскольку возрастающая роль принадлежит владению новыми технологиями, адаптивным к социальной и профессиональной сфере, работать в команде, предвидеть конфликтные ситуации и конструктивно управлять ими.

Воспитание такой социально и профессионально активной личности требует от педагогов современной высшей школы применения современных методов и приемов работы. Формирование профессиональных компетенций магистра по направлению подготовки «Управление персоналом» должно происходить под особым вниманием развития познавательной, коммуникативной и личностной активности обучаемых. Данную задачу возможно решить с помощью применения компетентностного подхода к обучению.

Компетенции и результаты образования магистра по направлению подготовки «Управление персоналом» рассматриваются как главные целевые приоритеты в реализации ФГОС ВПО.

Компетентностный подход ориентирован на будущее и подразумевает возможность овладения навыками, необходимыми в профессиональной деятельности. Главное в компетентностном подходе заключается в проектировании и реализации таких технологий обучения, которые создавали бы ситуации включения обучающихся в разные виды активной познавательной деятельности. Соответственно, компетенция предъявляется работодателями и обществом в виде некоторых специфических ожиданий, связанных с профессиональной деятельностью выпускника.

Наиболее важной задачей профессиональной подготовки магистров по направлению подготовки «Управление персоналом» является формирование профессиональной компетентности. Это предполагает не только сообщение магистрантам соответствующих знаний, но и формирование у них навыков практической работы в управленческой сфере, умения определять профессиональ-

ные и личностные качества коллег, партнеров и клиентов, а также выработку желания и умения самосовершенствоваться как личности, поскольку адекватная самооценка, – необходимое условие правильного определения собственных возможностей для эффективной профессиональной деятельности. Достичь этих целей невозможно при использовании только традиционных методов обучения.

Подготовка магистров в сфере управления требует широкого использования активных методов обучения. Выбор методов обучения зависит от содержания учебного материала и целей обучения, которые применительно к управленческим дисциплинам отличаются тем, что предполагают не только приобретение знаний, но и формирование практических умений и навыков. Следовательно, в процессе обучения магистров необходимо использовать современные методы, при которых обучаемые активно принимают участие в обсуждении изучаемой ситуации, ощущают собственный успех и управляют своим поведением.

В наибольшей степени всем этим требованиям отвечает метод анализа конкретных ситуаций (keis-study). Изучая конкретную ситуацию, обучающийся должен определить: есть ли в ней проблема, в чем она состоит, определить свои действия в ситуации. Метод анализа конкретных ситуаций (keis-study) стимулирует обращение обучающихся к научным источникам, усиливает стремление к приобретению теоретических знаний для решения поставленной задачи. Однако основная цель этого метода – развивать аналитические способности обучаемых, способствовать правильному использованию имеющейся информации, вырабатывать самостоятельность и инициативность в решениях.

Метод анализа конкретных ситуаций (keis-study), как форму активного обучения, используют в следующих педагогических целях:

- формирование знаний, умений и навыков, необходимых в профессиональной деятельности;
- приобретение умений и навыков принятия управленческих решений;
- формирование готовности к решению профессиональных задач.

Анализ конкретных ситуаций (keis-study) по своей сути является разновидностью деловой игры, но ограниченную по времени моделируемую ситуацию. При использовании метода анализа конкретных ситуаций (keis-study) в виде деловой игры представлено реальное положение организации. В ней представлены релевантные данные об организации, ее окружающей среде, положении действующего лица и его задачах. Анализируемая, в ходе игры ситуация может содержать реальные проблемы существующие в организации при принятии управленческих решений. Так же, проблемные ситуации могут быть смоделированы заранее, в этом случае необходимо помнить о реальности моделируемой ситуации.

Данный метод обучения является динамичным, поскольку в одной и той же ситуации возможно несколько вариантов решения проблемы. Кроме того, изменяя условия игры можно преследовать разные цели, например:

- повышение результативности процесса обучения;
- умение анализировать ситуацию и принимать решения;

- формировать навык работы в команде.

Проблемная ситуация для анализа может быть представлена письменно, устно или с использованием видеозаписи.

Важным достоинством метода анализа конкретных ситуаций (keis-study) является направленность на достижение профессиональной и педагогической целей, поскольку позволяет с помощью анализа производственных ситуаций повысить профессиональную компетентность магистров по направлению подготовки «Управление персоналом». Использование данного метода позволяет будущим профессионалам критически оценивать нестандартные ситуации возникающие в профессиональной деятельности, на основе полного владения информацией принимать оптимальные решения.

Результаты использования активного обучения показывают, что метод анализа конкретных ситуаций (keis-study) способствует формированию готовности магистров по направлению подготовки «Управление персоналом» к профессиональной деятельности, всестороннему развитию личности профессионала в сфере управления.

Список литературы

- 1. Бобрешова И.П. Необходимость использования активных методов обучения при подготовке бакалавров // Бобрешова И.П., Попович Е.А., Всероссийская научно-методическая конференция (с международным участием) «Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры, Оренбург, 2013*
- 2. Донских, А.Г. Корпоративные деловые игры. Методика разработки и проведения. Практическое пособие для бизнес-тренера /А.Г.Донских. – СПб. 2011*
- 3. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учебное пособие для студ. высш. учеб.заведений /А.П.Панфилова.- М.: Издательский центр «Академия», 2009*
- 4. Шакирова, А.В. Инновационные игры в подготовке менеджеров: учебное пособие / А.В.Шакирова. – Набережные Челны: НОУ ВПО «Академия управления» ТИСБИ», 2011*