

работников настроена резко негативно и выражает недовольство сложившейся практикой отношений.

3. В отличие от работников, студенты более единодушны в позитивном восприятии своих вузов и по большей части положительно оценивают их деятельность.

4. В вузах имеют место проблемы в организации учебного процесса и управления на уровне среднего звена руководства, хотя и не критичные для качества системы образовательной деятельности. Косвенным подтверждением того, что выявленные проблемы не снижают качества образования, является успешное прохождение аккредитации и получение лицензии на образовательную деятельность.

5. Положительно воспринимаемый большей частью работников и студентов имидж и репутация вуза приводит к формированию позитивных ценностей и качеству образовательной деятельности.

Таким образом, установленная нами взаимосвязь организационной культуры и качества образования проявляется во всех аспектах деятельности и находит свое воплощение в практике работы вузов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Аниканова Н. А.** Качество образования в российской высшей школе: социокультурные ориентиры трансформации : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.06. – Ростов : Рост. гос. пед. ун-т. – 28 с.
2. **Богдан Н. Н., Парфенова И. Ю.** Организационная культура вуза в условиях реформ // Университетское образование: практика и анализ. – 2009. – № 6. – С. 23–30.
3. **Богдан Н. Н., Парфенова И. Ю.** Взаимосвязь организационной культуры вуза и качества профессионального образования // Университетское образование: практика и анализ. – 2010. – № 4. – С. 18–28.
4. **Волкова И. Е.** Качество высшего образования в информационном обществе // Открытое образование. – 2009. – № 2. – С. 18–23.
5. **Гегель Г.-В.-Ф.** Соч. – М., Л., 1929. – Т. 10. – 157 с.
6. **Тихомирова Н. В.** Система показателей и индикаторов качества образования // Вопр. статистики. – 2004. – № 9. – С. 50–54.
7. **Лукина И. Ю.** Методологический анализ категории «управление качеством» // Философия образования. – 2010. – № 4 (33). – С. 122–129.
8. **Смолеусова Т. В.** Качество образования: повысить или измерить? // Философия образования. – 2007. – № 4 (21). – С. 58–61.

УДК 378 + 37.0 + 35

ПРИНЦИПЫ, ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА

Т. В. Черняк (Новосибирск)

Статья посвящена описанию опыта подготовки специалистов в Сибирской академии государственной службы (СибАГС) на факультете «Государственное и муниципальное управление» в ходе учебной и внеучебной работы со студентами. Цель статьи – осмысление принципов, под-

ходов и методов в подготовке современных инновационных кадров для нужд региона и города Новосибирска. Автором статьи также представлена эффективная современная образовательная технология включения студентов в деятельность по реализации социальных проектов в ходе изучения специальных учебных дисциплин.

Ключевые слова: компетентностный подход, инновации, методы активного обучения, современные образовательные технологии.

THE PRINCIPLES, APPROACHES AND METHODS OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF THE SPECIALIST

T. V. Chernyak (Novosibirsk)

The article is devoted to the description of the experience of training specialists at the Siberian Academy of Public Administration at the Department of "State and Municipal Management" through academic and extra-curricular work with the students. The purpose of the article is to understand the principles, approaches and methods in the training of modern innovative personnel for the region and city of Novosibirsk. There is presented an efficient, from the point of view of the author, technology of engagement of the students into the activity of realization of social projects during the studying of special academic disciplines.

Key words: professional competence, competence approach, innovations, interactive training methods.

Процесс реформирования всех сфер российского общества неизбежно повлек за собой модернизацию всей системы образования. Одним из направлений модернизации современного высшего образования является внедрение современных образовательных технологий и компетентностного подхода в образовательную парадигму. Модернизация современного образования в России требует использования в учебном процессе таких современных образовательных технологий, как технологии активного обучения, ситуационное моделирование, игровые технологии, метод проектирования. В их основе лежит ситуация реальной жизни, и именно при моделировании жизненных ситуаций в учебном процессе происходит формирование основных компетенций. Существует острая необходимость в новом поколении специалистов, менеджеров – людей со стратегическим инновационным мышлением, неординарным видением ситуации. Намеченный путь на инновационное развитие требует таких специалистов как в сфере политики, так и в сфере экономики. Многие проблемы России связаны с неумелым и неэффективным управлением, отсутствием инновационного мышления во всех сферах общества.

Черняк Татьяна Владимировна – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом факультета государственного и муниципального управления, заместитель проректора по учебной работе Сибирской академии государственной службы.

630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, д. 6.

E-mail: chernjak@sapa.nsk.su

Вузы и общество должны готовить компетентных специалистов в сфере бизнеса и управления, что позволит решить инновационные задачи в сфере социально-экономического преобразования общества.

Технология проектного обучения как современная образовательная технология в СибАГС (2002–2011 гг.). Выбор методов, средств, технологий обучения должен опираться на требования к качеству современного образования, определяющемуся образовательными достижениями студентов, под которыми ученые и практики понимают: освоение предметных знаний; умение применять эти знания на практике (в контексте учебной дисциплины и в реальной жизненной ситуации); овладение междисциплинарными умениями; коммуникативными умениями; умениями работать с информацией, представленной в различном виде; овладение информационными технологиями и их использование при решении различных задач; умения сотрудничать и работать в группах, учиться и самосовершенствоваться, решать проблемы и др.

Очевидно, что использовать только методы традиционного обучения недостаточно, нужны современные образовательные технологии. Одной из таких технологий, позволяющих существенно повысить качество образовательного процесса, является метод учебного проекта.

Что же такое проект как технология обучения специалистов? Существует большое количество определений, вот одно из них: «метод проектов – это система обучения, гибкая модель организации учебного процесса, ориентированная на творческую самореализацию личности обучающихся, развития их интеллектуальных и физических возможностей, волевых качеств и творческих способностей в процессе создания нового продукта под контролем преподавателя, обладающего объективной и субъективной новизной, имеющего практическую значимость» [6, с. 35].

Эффективность метода учебного проекта обусловлена тем, что он: основан на принципе индивидуально сконцентрированного обучения; реализует деятельностный подход в обучении; построен на принципах проблемного обучения; способствует развитию конструктивного критического мышления студентов; обеспечивает формирование основных компетенций обучающихся, то есть умений: проблематизации; целеполагания; планирования деятельности; самоанализа и рефлексии; сравнения, анализа, синтеза, прогнозирования; самостоятельного поиска, хранения и практического применения необходимой информации; способствует развитию внутренней мотивации к обучению.

Согласно классификации проектов в соответствии с методом обучения, доминирующим в нем, выполняемые при подготовке специалистов на факультете ГМУ проекты под руководством автора статьи нужно отнести, во-первых, к *исследовательским*, так как такие проекты требуют хорошо продуманной структуры, обозначенных целей, актуальности предмета исследования для всех участников, социальной значимости, соответствующих методов, в том числе экспериментальных и опытных работ, методов обработки результатов. Эти проекты полностью подчинены логике исследования и имеют структуру, приближенную или полностью совпадающую с подлинным научным исследованием. Этот тип проектов предполагает аргументацию актуальности взятой для исследования темы,

формулирование проблемы исследования, его предмета и объекта, обозначение задач исследования в последовательности принятой логики, определение методов исследования, источников информации, выбор методологии исследования, выдвижение гипотез решения обозначенной проблемы, разработку путей ее решения, в том числе экспериментальных, опытных, обсуждение полученных результатов, выводы, оформление результатов исследования, обозначение новых проблем для дальнейшего развития исследования. Это и происходило при изучении конкретного направления по теме проекта.

С другой стороны, эти же проекты носили характер *практико-ориентированных* (прикладных). Поскольку эти проекты отличались четко обозначенным с самого начала результатом деятельности его участников. Причем этот результат был обязательно ориентирован на социальные интересы самих участников. Такой проект требует тщательно продуманной структуры, даже сценария всей деятельности его участников с определением функций каждого из них, четких выводов, то есть оформления результатов проектной деятельности, и участия каждого в оформлении конечного продукта. Здесь особенно важна хорошая организация координационной работы в плане поэтапных обсуждений, корректировки совместных и индивидуальных усилий, в организации презентации полученных результатов и возможных способов их внедрения в практику, а также систематической внешней оценки проекта. Это является особенностью реализуемых студентами в ходе исследования и обучения проектов, так как по итогам исследования проблем разрабатывались и проводились конкретные мероприятия.

Перейдем к описанию конкретной практики реализации метода проектов как системы обучения в СибАГС на примере проекта автора «Формирование HR-менеджера: компетентностный подход».

Общая характеристика проекта «Формирование HR-менеджера: компетентностный подход» (2002–2010 гг.). Согласно приоритетам национальной программы «Образование» и программам поддержки студенчества администрации Новосибирской области, основным направлением деятельности вуза должна быть подготовка конкурентноспособных выпускников с учетом потребностей социально-экономического развития региона и города в ходе самостоятельной реализации студентами различных социальных проектов и работы в командах по решению научно-практических задач. С 2002 г. по настоящее время студентами 3–5 курсов кафедры управления персоналом на факультете «Государственное и муниципальное управление» СибАГС проводится проектная деятельность, как во время учебных занятий, так и во внеаудиторной самостоятельной работе студентов для решения задач профессионального самоопределения и становления будущих выпускников, которая имеет постоянный действующий и ежегодно возобновляемый характер. Так, с 2002–2006 гг. автор статьи, как методолог и руководитель европейско-американского проекта NISPAcee-NASPAA «Внедрение альтернативных методов разрешения конфликтов (медиации) в практику деятельности госслужащих», в ходе которого для администрации Новосибирской области было подготовлено 50 трудовых арбитров из числа госслужащих, привлекла к его реализации

студентов 4–5 курса кафедры управления персоналом, ранее обученных технологии медиации. Студенты развивали в ситуации реальной научно-проектной деятельности свои профессиональные компетенции: работая в качестве профдиагностов слушателей, помощников тренера, наблюдателей в ходе деловых игр по решению задач проекта т. д. По итогам участия в проекте студенты представили тридцать курсовых работ; две дипломные работы и пятнадцать докладов на научных студенческих конференциях.

Таким образом, в процессе обучения специалистов автором была применена обучающая технология – метод проектов по развитию профессиональных компетенций HR-менеджера у студентов 4–5 курса [8, с. 57]. С 2006 г. была введена дисциплина «Методология прикладного исследования» на специальности «Управление персоналом», что сделало участие студентов кафедры в научно-прикладных социальных проектах регулярным и постоянным, усилив их научную составляющую. Так, в 2008–2009 гг. научно-прикладной проект автора «Центр формирования профессиональных компетенций HR-менеджера» на ГМУ стал победителем конкурса НИРС СибАГС.

Теоретико-методологическое обоснование проекта «Центр формирования профессиональных компетенций HR-менеджера»: принципы, подходы, методы и технологии. Целью данного научно-прикладного проекта на факультете ГМУ было создание системы работы по формированию научно-исследовательских; профессиональных и инновационных компетенций студентов академии от этапа методологического обоснования научного исследования до этапа внедрения и апробации результатов исследования в ходе реализации проекта в учебной и внеучебной деятельности. В ходе его реализации решались следующие задачи проекта: научно-исследовательские задачи: проведение научных исследований по социально значимым для вуза и сторонних организаций проблемам студентов; методические задачи – методическое обеспечение процесса формирования научно-исследовательских; профессиональных и инновационных компетенций и разработка системы усложняющихся исследовательских практических заданий для овладения навыками и приемами исследовательской деятельности в рамках всех учебных дисциплин выпускающих кафедр; практические задачи – обеспечение процесса внедрения результатов научных исследований через различные формы и методы работы студентов: (например: после проведения диагностики лидерских качеств – проведение индивидуальных консультаций и реализация мероприятий по формированию лидеров, обучение лидеров и их участие в конкретных проектах); воспитательные задачи: – ормирование интереса к научно-исследовательской деятельности и мотивация студентов к учебной и внеучебной практической деятельности по внедрению результатов исследований в плане профессионального определения

В основу данного проекта был положен опыт 2002 г. по реализации научно-исследовательского международного проекта автора, основанного на компетентностном подходе Дж. Равена: «компетентность – качества личности, наличие которых значительно повышает эффективность осуществления трудовой деятельности. Компетентность – совокупность

знаний, умений и способностей, которые проявляются в личностно значимой для субъекта деятельности [7, с. 34].

В 2006 г. в дополнение к данному подходу после обучения на семинарах И. А. Зимней автором была выбрана для реализации разработанная ученой на основе модели Дж. Равена «Модель целостной социально-профессиональной компетентности человека», которая и стала итоговой моделью для проведения деятельности по формированию профессиональных компетенций специалистов. Так, И. А. Зимняя выделяла четыре блока целостной социально-профессиональной компетентности специалиста» [4, с. 16–17]: 1) базовый – интеллектуально обеспечивающий основные мыслительные операции на уровне нормы развития; 2) личностный, когда человек обладает ответственностью; организованностью; целеустремленностью; 3) социальный – обеспечивающий жизнедеятельность и адекватность взаимодействия человека другими людьми, группой, коллективом; 4) профессиональный, обеспечивающий адекватность выполнения профессиональной деятельности, каждому из которых отводилось должное место в обучении студентов.

Также, согласно модели И. А. Зимней, автором была взята методология компетентностного подхода наряду с другими подходами системным и генетическим; процессуально-результативным; научный уровень – компетентностным; личностно-деятельностным – на основе субъект-субъектного взаимодействия обучающихся и педагога; ситуационно-проблемным; практико-ориентированным; ценностно-смысловым и личностно ориентированным (гуманистически направленным). Кроме того, основанием при разработке направлений деятельности по формированию профессиональных компетенций HR-менеджера также были: государственный стандарт на специальность; потребности социально-экономического развития СФО; требования со стороны работодателя; состояние рынка труда. Были учтены также факторы внешней среды при подготовке HR-менеджера, а именно: изменения в стандартах третьего поколения – внедрение компетентностного подхода в подготовке специалистов; потребности региона и работодателей в лидерах инновационного типа для развития наукоемких отраслей и технических производственных предприятий в технопарке г. Новосибирска; состояние рынка труда: снижение спроса на узких специалистов в период кризиса; конкуренция в подготовке специалистов; стандарт профессии HR-менеджера Национального союза кадровиков.

Автором на основе анализа рынка труда г. Новосибирска за 2007–2010 гг. были определены дополнительные требования к подготовке менеджеров и специалистов со стороны работодателей и использована модель компетенций HR-менеджера разного уровня управления Н. Вельковой [2, с. 4]. Все эти данные привели автора к обоснованию принципов реализации проекта.

Принципы реализации проекта: привлечение студентов в ходе обучения к научно-исследовательской и прикладной деятельности; компетентностный подход в обучении; организация учебной и внеучебной самостоятельной работы; использование методов активного обучения; принцип

«матрешки» – усложнение видов научно-исследовательской и прикладной деятельности студентов в проекте от третьего к пятому курсу.

Формы и методы развития профессиональных компетенций студентов в проекте. Вся научно-исследовательская проектная работа студентов кафедры проводилась по направлениям, связанным с изучением закрепленных за кафедрой дисциплин. Так, студенты включались в научно-прикладную деятельность на III курсе при изучении дисциплины «Основы управления персоналом», проводя несложные исследования и мероприятия для студентов СибАГС по направлению «Профориентационная работа» (получали навыки профдиагностики, профконсультирования, навыки презентации, проведения деловых игр и тренингов для студентов СибАГС).

На IV курсе они приступали к изучению дисциплины «Методология прикладного исследования», при изучении которой студенты IV курса кафедры управления персоналом проводили научно-исследовательскую и внедренческую работу по трем направлениям, имеющим постоянный, ежегодный характер работы по актуальной для вуза тематике. Три команды студентов под руководством топ-менеджеров – студентов V курса работали по трем направлениям.

В ходе изучения дисциплины «Методология прикладного исследования» с сентября 2006 г. по 2010 г. студентами IV–V курса специальности управления персоналом были реализованы в СибАГС три научно-исследовательских прикладных проекта: 1) адаптация студентов I курса факультета ГМУ («Будь в команде СибАГС»); 2) отбор и формирование резерва лидеров студентов первого курса факультета ГМУ («Школа лидеров»); 3) профориентационная работа в вузе («Центр студенческого трудоустройства»).

В ходе работы над проектами студенты совершенствовали не только навыки исследовательской, но и внедренческой деятельности и навыки работы в команде проекта по совершенствованию компетенций менеджера.

В процессе формирования компетенций по дисциплине «Методология прикладного исследования» студентами IV курса поэтапно проводилась следующая научно-прикладная работа: построение программы исследования (определены цели, задачи исследования; разработаны гипотезы исследования; выбраны методы исследования и т. д.); изучение теоретических источников по темам исследования; проведение этапа сбора информации, обработки результатов исследования и ее интерпретации; проведение индивидуальных и групповых консультаций для студентов первого курса по итогам диагностики; разработка и реализация программы мероприятий для первого курса по итогам исследования; проведение обучающих семинаров и тренингов со студентами I курса по устранению выявленных проблем; результаты проведенных исследований (например, о выявлении лидерского потенциала студентов) доводились до деканата факультета ГМУ и кураторов групп для работы со студентами; создана была база данных потенциальных лидеров на факультете ГМУ; команда каждого проекта работала на единую исследовательско-прикладную цель, но у каждого участника команды – была своя исследовательская и прикладная задача, что позволяло индивидуализировать и оценить вклад каж-

дого участника в процессе модульно-рейтинговой системы обучения. По направлению «профорientационная работа» студенты предоставляли услуги студентам академии по проведению кадрового интервью, написанию резюме, проведения профориентационного консультирования в Центре студенческого трудоустройства и т. д.

В ходе работы по направлениям проекта студенты-участники проекта также проводили самодиагностику на выявление собственных профессионально важных компетенций и осознавали степень их формирования во время реализации проекта. Данный проект был основан на принципах усложнения заданий от года к году, так как каждая новая проектная команда на основе опыта предшественников добавляла свои новые формы и методы исследования и реализации проекта.

Основными методами обучения студентов являлись активные методы обучения: деловые игры, тренинги, проводившиеся как на занятиях автора, так и проводимые студентами в рамках реализации мероприятий проекта; и, конечно, основной – метод проектов.

Таким образом, направления работы центра формирования профессиональных компетенций включали все этапы деятельности будущего HR-менеджера: от этапа формирования методологии и методики научно-прикладного исследования; через этап проведения исследования и интерпретации его результатов к этапу его практического внедрения и апробации результатов на практике в ходе реализации проекта. По итогам реализации каждого проекта проводилось изучение мнения студентов по оценке ими степени развития профессиональных и инновационных компетенций и выполнения социальных ролей в проекте.

Конкретные результаты реализации проекта:

1) сформирована система научно-исследовательской и внедренческой работы студентов по актуальным проблемам вуза для формирования профессиональных компетенций специалистов;

2) проект дважды побеждал в СибАГС на внутреннем конкурсе проектов НИРС СибАГС в 2008 г. и 2009 г.;

3) данные профориентационных исследований студентов первого курса активно использованы в практической воспитательной деятельности кураторов факультета ГМУ;

4) разработана система заданий для самостоятельной работы студентов для формирования навыков научно-исследовательской деятельности по учебным дисциплинам кафедры управления персоналом;

5) проект участника конкурса проектов мэрии по направлению «Трудовые ресурсы города Новосибирска» стал победителем (3 место) в 2010;

6) четыре студентки – менеджеры проекта стали победителями Всероссийского открытого конкурса на лучшую научную работу студентов вузов по естественным, техническим и гуманитарным наукам по направлению «Проблемы развития высшей школы» в мае 2010 г.;

7) СибАГС в 2010 г. стал победителем в конкурсе вузов города Новосибирска по участию в программе управления по делам молодежи «Уникальный ресурс Сибири»;

8) созданная технология привлечения студентов к работе по реализации социальных проектов позволила получить в мае 2010 г. грант прави-

тельства НСО на создание Центра инновационных компетенций, открыть Школу молодежного кадрового резерва студентов академии для повышения конкурентноспособности выпускников СибАГС на рынке труда города и Сибирского федерального округа.

Таким образом, описанный опыт использования технологии формирования профессиональных компетенций студентов факультета ГМУ СибАГС в ходе реализации социальных проектов по проблемам вуза, позволили успешно перенести эту технологию для реализации проекта по созданию центра инновационных компетенций в сфере государственного и муниципального управления в СибАГС в 2010–2011 гг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Бодров В. А.** Психология профессиональной пригодности. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. **Велькова Н.** Профессионально важные качества HR-а // Кадровое дело. – 2007. – № 1. – С. 71–76.
3. **Зимняя И. А.** Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высшее образование. – 2005. – № 11. – С. 17–20.
4. **Климов Е. А.** Психология профессионализма. – М. – Воронеж : Ин-т. практ. психологии, 2005. – 400 с.
5. **Митина Л. М.** Психология развития конкурентноспособной личности. – М. : МПСИ, 2002. – 400 с.
6. **Полат Е. С.** и др. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / под ред. Е. С. Полат. – М. : Академия, 2003. – 272 с.
7. **Равен Дж.** Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. – М. : Когито-центр, 2002. – 396 с.
8. **Современные образовательные технологии.** – М. : КноРус, 2011. – 431 с.
9. **Черняк Т. В.** Управление компетентностью государственных служащих // Науч. зап. СибАГС. – 2005. – № 2. – С. 55–66.