

Учеными УГППУ выведены на международный рынок несколько таких контактов, в частности, в настоящее время работает международный контракт с фирмой AMT Ltd - Advanced Metal Technologies Ltd на десятки тысяч долларов. В соответствии с контрактом в Израиль поставляются технологии, которые здесь выступают в качестве товара. Можно сказать, что процесс проходит успешно: выполнено 70% профинансированных иностранной фирмой работ. После успешного завершения работ контрактом предусмотрено продолжение связей в виде заказов на серийные поставки технологического продукта.

Можно предполагать, что углубление процесса интеграции приведет к определенным положительным переменам не только в структуре экономики вузов, но прежде всего в осознании реальности могущественной силы научного потенциала, являющегося одним из определяющих средств разрешения экономических проблем.

**И.Г. Майзлер,
М.М. Щербинин,
А.В. Быкова,**

НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО МЕЖВУЗОВСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Для выявления нового направления международного межвузовского сотрудничества в области развития профессионализма управленческих кадров, по нашему мнению, необходимо решить ряд вопросов:

- определить понятия профессионализма, выявить уровни профессионализма и зафиксировать приоритетные цели развития управленческого профессионализма на сегодняшний день;
- определить формы педагогического воздействия на управленческие кадры, обеспечивающие достижение приоритетных целей развития профессионализма управленческих кадров;
- определить цели и задачи межвузовского взаимодействия в области развития профессионализма управленческих кадров.

Методологическую и теоретическую основу предлагаемых на суд читателя идей составляют работы профессора, доктора психологических наук, академика

ка Международной акмеологической академии наук, заведующего лабораторией психодиагностики госслужащих Российской академии государственной службы при Президенте РФ О.С. Анисимова, других представителей его научной школы, а также наши собственные исследования.

Наиболее простым и общепризнанным определением профессионализма можно считать следующее: профессионализм - это способность человека достигать типовых для данного вида профессиональной деятельности целей. При этом общепринятым также считается, что чем сложнее путь к достижению цели, чем больше задач и проблем решает человек для ее достижения, тем выше его профессионализм.

Несмотря на всю простоту и очевидность этих определений у всех у них есть недостаток. Все они дают внешнюю характеристику профессионализму, но не раскрывают его внутреннюю природу, не раскрывают тех психических и интеллектуальных механизмов человека, которые позволяют ему стать профессионалом.

Выявить эти механизмы мы сможем, рассмотрев структуру профессиональной деятельности. Любая профессиональная деятельность состоит из пространства действия (реализации нормы), пространства рефлексии (изменения нормы деятельности для снятия затруднений в ее реализации), пространства средств организации рефлексии. Далее для выделения направления роста профессионализма рассмотрим включенность человека в различные пространства профессиональной деятельности в зависимости от сложности решаемой задачи.

При решении простой задачи человеку достаточно знать норму того, что ему необходимо сделать и организовать свои действия на основе этой нормы, т. е. он включен только в пространство действия. В случае усложнения деятельности, возникновения в ней затруднений человек включается в пространство рефлексии для изменения несовершенной нормы своих действий. В том случае, когда сложность деятельности еще более возрастает и человек не может создать в рефлексии новую норму действий, то он включается в пространство средств обеспечения рефлексии и изменяет форму организации рефлексивных процедур. Таким образом, рост профессионализма в деятельности происходит при переносе акцента внимания человека с реализации норм на средственную организацию рефлексивных процессов.

Учитывая то, что средственный слой рефлексивного анализа является социокультурной компонентой рефлексии в отличие от самой рефлексивной функции, заложенной в каждом человеке природой, следует определить, что

уровень профессионализма человека в деятельности напрямую зависит от уровня его рефлексивной культуры.

Проводимые в настоящее время в Москве, Новгороде, Нижнем Тагиле исследования влияния рефлексивной культуры управленческих кадров на их профессионализм убедительно доказали наличие связи между этими двумя показателями (корреляционная связь на уровне 60-80%). В тоже время был зафиксирован недостаточный для большинства управленцев уровень развития рефлексивной культуры наряду с достаточным уровнем знания норм управленческой деятельности и высоким потенциалом их стихийного изменения. Это позволяет зафиксировать развитие рефлексивной культуры управленческих кадров в качестве приоритетной цели повышения их квалификации.

Очевидно, что традиционные формы лекционных, практических и семинарских занятий, нацеленные на передачу слушателям и усвоение ими знаний, не пригодны для развития рефлексивной культуры как условия роста профессионализма управленческих кадров. Для этого необходимо использование активных форм обучения, наиболее перспективными из которых являются учебные игры. При этом далеко не все типы игр также пригодны для развития рефлексивной культуры.

Анализируя практику проведения учебных игр с управленческими кадрами, можно выделить три основных типа игр:

- деловые игры, цель которых можно определить как формирование у участников навыков решения типовых управленческих задач, что говорит об акценте внимания на пространстве действия в структуре профессиональной деятельности;

- инновационные игры, цель которых определяется как нахождение новых способов решения типовых управленческих задач, освоение типовых процедур изменения норм управленческого действия, что говорит об акценте внимания на пространстве рефлексии в структуре профессиональной деятельности;

- организационно-деятельностные игры (ОДИ), цель которых состоит в проблематизации сложившихся форм рефлексивного анализа управленческих действий, формирование навыков изменения форм рефлексивного анализа на основе концептуальных средств, что говорит об акценте внимания на пространстве средств организации рефлексии в структуре профессиональной деятельности.

Таким образом, можно сказать, что только использование форм ОДИ позволит в современных условиях наиболее эффективно осуществлять развитие

управленческого профессионализма при проведении курсов повышения квалификации управленческих кадров.

Исходя из зафиксированных выше приоритетных направлений и форм развития управленческого профессионализма нами были определены следующие направления межвузовского сотрудничества:

- ознакомление профессорско-преподавательского состава с технологией проведения ОДИ, создание центров подготовки игротехнических команд;
- взаимодействие с управленческими структурами всех сфер и уровней для создания мотивации к повышению профессионализма, включение в системы повышения квалификации управленческих кадров, формирование банка заказов;
- совместное проведение ОДИ, организация конференций и симпозиумов по обмену опытом проведения ОДИ.

СТРУКТУРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ РОСТА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

