

тировать имеющиеся у них знания к новым ситуациям, целям и задачам, в образовательном процессе стали также применять стратегии «обучения действием» или «обучение на практике».

Поскольку в России практически нет государственных учебных заведений, которые готовят преподавателей, владеющих игротехнической компетенцией, а в нашем институте работает более 10 лет творческая мастерская «Игротехнический менеджмент», проблемы, на решение которых направлено учебно-практическое пособие (2 часть), как раз связаны с организацией интенсивного обучения. Как показывает практика, большинство преподавателей осваивают обучающие игры методом проб и ошибок и, как правило, не несут ответственности за их образовательную результативность, не владеют всем многообразием существующих и апробированных в образовательном процессе интенсивных технологий; зачастую нарушают формат игр и тренингов, методику проведения; порой не могут управлять аудиторией участников игр, осуществлять грамотно обратную связь, проводить послеигровую дискуссию, деролинг, рефлексии, шеринг и дебрифинг. Актуальной является также проблема образовательной результативности игрового обучения. Эффективность использования интенсивных технологий, в основном, опирается лишь на «вкусовые суждения» участников, да и самих организаторов. В связи с этим дискредитируется сама идея сопровождения традиционных занятий интенсивными технологиями, их внедрение в учебный процесс. Поэтому в пособии, по каждой теме, описанной в монографии, предлагается целевой набор самостоятельных практических и научно-исследовательских заданий, игровые технологии, тренинги, ролевые и деловые игры, упражнения. Также прописаны методические рекомендации в помощь преподавателю, проводящему интенсивные занятия.

Бесспорно, важным условием интеграции и внедрения таких подходов к обучению является интерактивное взаимодействие обучающихся или «формула солидарности», а также партисипативный стиль, то есть стиль вовлеченности обучаемых и обучающихся в процессы совместной деятельности и коллективного принятия решений. Именно о необходимости такого подхода свидетельствуют и Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ВПО), которые как раз в качестве одного из обязательных требований к основным образовательным программам (ООП) нового поколения выдвигают ориентацию обучающихся специалистов на конечные результаты, выраженные в форме компетенций, при этом обязательным условием становится использование в учебном процессе активных и интерактивных форм и технологий проведения занятий и контрольно-измерительных материалов, диагностирующих приобретённые компетенции «на выходе».

В пособие показано, что в целевых интенсивных занятиях обучаемые должны не только осваивать, понимать и воспринимать получаемую от преподавателя информацию, но и осуществлять самостоятельные индивидуальные и групповые практические действия по решению проблемных ситуаций, что позволяет пересматривать личностные установки, ценности и убеждения, снимать стереотипы, учиться сотрудничеству, работе в команде.

Всё сказанное потребовало постановки следующей цели представленного учебно-практического пособия: широкое внедрение интенсивных технологий в учебный процесс подготовки менеджеров для развития профессиональных компетенций, описанных в монографии, развития психологической готовности к управлению человеческими ресурсами в организации.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.03.02, 38.04.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»). ЧАСТЬ II

**Панфилова А.П., Трапцын С.Ю., Долматов А.В., Чурилина И.Н., Бавина П.А.,
Егорова Е.В., Михальченко С.С., Смирнова В.В., Агапова Е.Н., Апевалова З.В., Плетнёва Л.Г.**

INNOVATIVE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS (FOR STUDENTS OF SPECIALTY 38.03.02, 38.04.02 «MANAGEMENT»). PART II

**Panfilova A.P., Trapitsyn S.Y., Dolmatov A.V., Churilina I.N., Bavina P.A.,
Egorova E.V., Mikhailchenko S.S., Smirnova V.V., Agapova E.N., Apevalova Z.V.,
Pletneva L.G., Rubashov A.V., Kolesnikov Y.Y.**

В учебно-методическом пособии представлены практические и самостоятельные задания, разработанные, интенсивные и интерактивные технологии, позволяющие формировать необходимые управленческие компетенции.

В разных разделах пособия в зависимости от тематики представлены имитационные и деловые игры, кейс-технологии, игровое проектирование, тренинги, ситуационно-ролевые игры, интенсивные упражнения. Все технологии подчинены инновационному развитию образовательной организации и позволяют обучающимся разрабатывать программы развития с учетом долгосрочных и стратегических перспектив.

В пособии с позиций компетентностного подхода представлены как традиционные задания и упражнения по работе с персоналом, так и инновационные технологии, связанные с проблемами управления человеческими ресурсами в многонациональной среде.

Задания разработаны с целью развития информационной, социальной, экологической и психологической компетентности руководителя образовательной организации; обучения и развития персонала учебных учреждений на основе изучения потребностей.

Пособие позволяет руководителю работать над созданием в организации развивающей образовательной среды на основе внедрения новых образовательных концепций и интенсивных технологий.

Учебно-методическое пособие адресовано бакалаврам, магистрантам, преподавателям, руководителям образовательных организаций, HR-менеджерам, бизнес-тренерам, а также всем тем, кто стремится повысить свою компетентность в области управления человеческими ресурсами.