

*На правах рукописи*



**ЮРТАЕВА Юлия Александровна**

**РАЗВИТИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА  
БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ПРОЦЕССЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ВУЗЕ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Челябинск – 2011

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении  
высшего профессионального образования  
«Южно-Уральский государственный университет»

- Научный руководитель –** доктор педагогических наук, профессор  
**Резанович Ирина Викторовна.**
- Официальные оппоненты:** доктор педагогических наук, профессор  
**Климова Татьяна Егоровна,**  
кандидат педагогических наук, доцент  
**Врублевская Евгения Станиславовна.**
- Ведущая организация –** ГОУ ВПО «Новосибирский государствен-  
**ный педагогический университет».**

Защита состоится **«24» февраля** 2011 г. в **14.00** часов на заседании диссертационного совета Д 212.298.11 по присуждению ученой степени доктора педагогических наук по специальностям: 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования; 13.00.08 – теория и методика профессионального образования в ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В. И. Ленина, 76.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет».

Текст автореферата размещен на сайте университета:

[http:// www.susu.ac.ru](http://www.susu.ac.ru)

Автореферат разослан «22» января 2011 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат педагогических наук,  
доцент



Кийкова Н. Ю.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Вступление России в информационное общество обуславливает усиление роли знаний в развитии социума и постепенное превращение информации в основной капитал. Отношение к знанию, к возможностям его создания и использования все в большей степени определяет как положение отдельного человека в обществе, так и положение стран в новом мировом порядке. Речь идет о знании, на основе которого можно конструировать новые технологии, создавать новые продукты и услуги, проводить глобальные исследования, что автоматически включает такие знания в сферу социального и политического интереса. Рождается новая парадигма экономического развития страны – «управление знаниями». Это обстоятельство кардинальным образом трансформирует требования как к работающим специалистам, служащим, менеджерам, так и к учреждениям профессионального образования, осуществляющих их подготовку.

В этой связи система высшего профессионального образования призвана решать важные задачи по обновлению содержания, форм, методов, средств учебно-воспитательного процесса с целью перехода к концепции «многократного» образования человека на протяжении всей его активной жизни. Иными словами, в вузе должны быть переданы студентам не только знания, умения и навыки, необходимые для осуществления избранной профессиональной деятельности, но и сформированы потребность в непрерывном обновлении знаний, умения работать с большим объемом информации и навыки самообразования.

Известно, что основу личности, способной ориентироваться во все возрастающем потоке информации, обладающей рациональными способами ее обработки, осуществляющей перенос знаний и умений в новую ситуацию, составляет познавательный потенциал. Следовательно, вопросы совершенствования и развития познавательного потенциала у будущих специалистов и определения условий, в рамках которых эти процессы оказываются наиболее эффективными, приобретают свою особую актуальность для высшей школы.

В настоящее время Россия переживает кризис управления на всех уровнях, что неоднократно подчеркивалось Президентом, руководителями органов государственного и муниципального управления, собственниками бизнеса и менеджерами крупных предприятий. Откликаясь на проблемы экономики страны, педагоги-исследователи постоянно разрабатывают новые теории и концепции, направленные на повышение профессионального уровня менеджеров, например, теория «самообучающейся организации», концепция «непрерывного образования», концепция «корпоративных университетов» и внутрифирменного обучения, программы MBA, мини-MBA, executive MBA т.д. Однако положение дел меняется далеко не такими темпами, как ожидалось. При этом каждая образовательная программа направлена на передачу менеджерам актуальных знаний, умений и навыков, но освоение такой программы обучающимися оказывается низким. Причину мы видим в том, что познавательный потенциал менеджеров-практиков не соответствует тем целям и задачам, которые перед ними ставит программа обучения. Подтверждение этому можно получить, проанализировав

результаты любой Программы обучения в системе дополнительного профессионального образования.

Возрастная психология утверждает, что познавательный потенциал личности формируется в дошкольном возрасте, а развивается в процессе получения общего среднего образования. Можно констатировать, что этот процесс не столь эффективен, как хотелось бы обществу. Следовательно, в высшей школе необходимо продолжать развитие познавательного потенциала у студентов, поднимая его на более высокий уровень, что создаст предпосылки для успешного освоения специалистами новой информации, приобретения требуемых компетенций, в нашем случае экономико-управленческих.

**Степень разработанности проблемы.** В научной литературе существуют и развиваются идеи, которые могут быть положены в основу теоретического осмысления проблемы развития познавательного потенциала будущих менеджеров.

Разработкой проблем познания в современной отечественной философии активно занимаются Н.В. Бряник, И.Т. Касавин, В.Е. Кемеров, Е.Н. Князева, В.А. Лекторский, Л.А. Микешина, А.Л. Никифоров, Н.Ф. Овчинников, А.П. Огурцов, В.Н. Порус, В.Н. Розин, М.А. Розов, Н.М. Смирнова, М.Е. Соболева, В.С. Степин, В.П. Филатов, И.В. Черникова, В.С. Швырев и др. Этими авторами выявляются сущность познавательной деятельности в целом и особенности субъект-объектных отношений в познании.

Психологические закономерности протекания познавательной деятельности личности представлены в работах П.Я. Гальперина, В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева, А.М. Матюшкина, Н.А. Менчинской, Н.Ф. Талызиной, Д.Б. Эльконина и др. Дидактические основы познавательной деятельности получили освещение в трудах Ю.К. Бабанского, М.А. Данилова, В.И. Загвязинского, В.С. Ильина, П.И. Пидкасистого, М.Н. Скаткина, Т.И. Шамоной, Г.И. Щукиной и др. В работах И.Я. Лернера, М.И. Махмутова, М.Н. Скаткина, А.В. Усовой, Т.И. Шамоной, Г.И. Щукиной и др. выделены подходы к активизации познавательной деятельности обучающихся.

Важное значение в понимании сущности познавательного потенциала и средств его развития имеют исследования в области совершенствования методов обучения (Ю.К. Бабанский, И.Д. Зверев, И.Ф. Харламов) и организационных форм (Г.Д. Кириллова, В.А. Онищук). Эти исследования создают прочную основу для получения качественно новых знаний о познавательной деятельности студентов и ее организации в процессе профессиональной подготовки в вузе.

Однако до сих пор остаются малоизученными возможности вуза в развитии познавательного потенциала будущих менеджеров. Соответствующие организационные механизмы являются неразработанными. Отсутствует научно-педагогическое обеспечение процесса развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе.

Таким образом, в педагогической теории и практике сложилась ситуация, которая характеризуется рядом **противоречий**:

– *на социально-педагогическом уровне* – между возрастающими требованиями общества и государства к уровню профессиональной подготовки будущих менеджеров и традиционной системой профессионального образования, не выде-

ляющей познавательный потенциал как специфический результат образовательного процесса в вузе;

– *на научно-теоретическом уровне* – между объективно обусловленной необходимостью теоретического осмысления содержательных, организационно-педагогических и процессуально-действенных педагогических средств развития познавательного потенциала у будущих менеджеров и слабой научно-теоретической разработанностью данного вопроса;

– *на научно-методическом уровне* – между сложным характером процесса развития познавательного потенциала у будущих менеджеров и неразработанностью научно-методического обеспечения данного процесса в условиях вуза.

Из вышеизложенных противоречий вытекает **проблема исследования**: как обеспечить успешное развитие познавательного потенциала будущих менеджеров в вузе?

На основании анализа актуальности, противоречий и проблемы исследования нами сформулирована тема диссертации: «**Развитие познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе**».

**Цель исследования** – разработать и экспериментально проверить модель развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе и педагогические условия ее успешной реализации.

**Объект исследования** – процесс профессиональной подготовки будущих менеджеров в вузе.

**Предмет исследования** – научно-педагогическое обеспечение развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе.

**Гипотеза исследования**: профессиональная подготовка в вузе может быть направлена на развитие у будущих менеджеров познавательного потенциала, если:

1) в основе данного процесса находится модель развития познавательного потенциала будущих менеджеров, разработанная в соответствии с положениями системного, личностно-деятельностного, контекстного и аксиологического подходов, которая представляет собой механизм повышения самостоятельности студентов в поиске, анализе и обработке учебной и профессиональной информации;

2) определены и экспериментально проверены педагогические условия успешной реализации модели: а) стимулирование познавательной активности студентов через обеспечение заинтересованности в индивидуальном и групповом успехе всех субъектов учебной деятельности; б) организация проблемного обучения, направленного на развитие мышления через расширение практики проектной, исследовательской и поисковой работы; в) развитие умений и навыков студентов осуществления познавательной деятельности посредством увеличения объема, разнообразия форм и способов организации самостоятельной работы; г) педагогический коучинг, направленный на обеспечение связи развития познавательного потенциала и жизненной перспективы студентов.

3) разработана и внедрена методика развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие **задачи исследования**:

1. Проанализировать современное состояние проблемы исследования для обоснования актуальности выбранной темы и выделения продуктивных способов ее решения.

2. Определить теоретико-методологическую стратегию исследования и на ее основе разработать и реализовать модель развития познавательного потенциала будущих менеджеров в вузе.

3. Выявить, обосновать и экспериментально проверить педагогические условия успешной реализации модели развития познавательного потенциала будущих менеджеров в вузе.

4. Разработать методику развития познавательного потенциала будущих менеджеров и внедрить ее в практику профессиональной подготовки студентов вуза.

**Методологической основой исследования** явились работы ученых, в которых представлены ведущие идеи системного (А.Н. Аверьянов, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.С. Тюхтин, В.Н. Садовский и др.), личностно-деятельностного (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, И.А. Зимняя, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн и др.), контекстного (А.А. Вербицкий, Н.Б. Лаврентьев, Н.Н. Нечаев, В.А. Сластенин и др.) и аксиологического (М.В. Богуславский, И.Ф. Исаев, Н.Д. Никандров, З.И. Равкин, Е.Н. Шиянов и др.) подходов.

**Теоретическую базу исследования** составили: диалектическая теория познания (Г. Гегель, И. Кант, К. Маркс, Ф. Энгельс); концепции развития потенциала человека (А.А. Деркач, В.В. Игнатова, Д.А. Леонтьев, В.Н. Марков, В.Н. Мясищев, В.К. Сафонов, В.И. Слободчиков, Н.И. Шевандрин и др.); теоретические разработки, раскрывающие сущность и характер профессиональной деятельности менеджера (А.Л. Журавлев, Т.С. Кабаченко, Е.А. Климов, Ю.Д. Красовский, Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, А.А. Русалинова, А.Л. Свенцицкий, Ю.И. Шорохов и др.); теоретические исследования в области совершенствования профессиональной подготовки управленческих кадров (А.Я. Кибанов, А.В. Кореньков, Р.Л. Кричевский, И.П. Пономарев, И.В. Резанович, В.Ф. Уколов, Э.А. Уткин и др.).

**Методы исследования.** В исследовании использовались *теоретические методы*: анализ нормативных документов, психолого-педагогической литературы, понятийно-терминологический анализ базовых определений исследования, моделирование и системный анализ; *эмпирические методы*: анкетирование, тестирование, изучение личных дел и продуктов деятельности, педагогическая экспертиза, методы математической статистики.

**Экспериментальная база и этапы исследования.** Исследование проводилось с 2005-2010 гг. на базе Южно-Уральского государственного университета. Проверка отдельных положений экспериментальной работы осуществлялась на базе Южно-Уральского профессионального института, Уральской академии государственной службы, Российской академии образования (Челябинский филиал). Исследование включало три этапа.

*Первый этап* (2005-2006 гг.) – изучение современного состояния разработанности проблемы в теории и практике; определение критериев, показателей и движущих сил развития познавательного потенциала будущих менеджеров; осуществление констатирующего эксперимента; разработка общей стратегии, задач и программы исследования; формулирование рабочей гипотезы.

*Второй этап* (2006-2008 гг.) – разработка модели развития познавательного потенциала будущих менеджеров, определение условий ее успешной реализации; составление методики развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе; проведение формирующего эксперимента и обработка его результатов.

*Третий этап* (2008-2010 гг.) – проведение повторного формирующего эксперимента; анализ и обобщение результатов теоретико-прикладного исследования, определение логики изложения диссертационного материала; уточнение теоретических и практических выводов; представление их в форме методических рекомендаций, докладов и научных статей.

**Научная новизна исследования** состоит в том, что целостно представлен процесс развития познавательного потенциала будущих менеджеров как ориентир совершенствования профессиональной подготовки студентов управленческих специальностей в вузах:

1. Разработана модель развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе, которая базируется на положениях системного, личностно-деятельностного, контекстного и аксиологического подходов и включает взаимосвязанные блоки: целевой, содержательный, процессуальный и результативный. Особенность модели заключается в том, что она последовательно и поэтапно раскрывает психолого-педагогический механизм стимулирования самостоятельности будущих менеджеров в поиске, анализе, обработке учебно-профессиональной информации и последующему ее применению в решении задач управленческой деятельности.

2. Определены педагогические условия, обеспечивающие успешную реализацию модели развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе: 1) стимулирование познавательной активности студентов через обеспечение заинтересованности в индивидуальном и групповом успехе всех субъектов учебной деятельности; 2) организация проблемного обучения, направленного на развитие мышления через расширение практики проектной, исследовательской и поисковой работы; 3) развитие умений и навыков студентов осуществления познавательной деятельности посредством увеличения объема, разнообразия форм и способов организации самостоятельной работы; 4) педагогический коучинг, направленный на обеспечение связи развития познавательного потенциала и жизненной перспективы студентов.

3. Сконструирована методика, раскрывающая поступательный и направленный процесс качественного преобразования целостной развивающейся системы способностей и ресурсных возможностей будущих менеджеров, которая обеспечивает успешную организацию и результативное осуществление ими познавательной деятельности.

**Теоретическая значимость исследования** состоит в том, что:

– уточненное содержание понятия «познавательный потенциал будущих менеджеров», выделенная специфика, обоснованные критерии, показатели и уровни его сформированности расширяют научные представления о развитии познавательного потенциала будущих менеджеров в условиях профессиональной подготовки в вузе;

– разработанная модель углубляет теоретико-методологические представления о процессе развития познавательного потенциала, его субъектах и педагогических возможностях в профессионально-личностном становлении будущих менеджеров;

– предложенные педагогические условия обогащают теорию развития познавательного потенциала студентов в системе высшего профессионального образования.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что разработанные модель, педагогические условия и методика развития познавательного потенциала будущих менеджеров обеспечивают совершенствование системы профессиональной подготовки управленческих кадров. Она определяется разработкой и внедрением в практику профессиональной подготовки: а) содержательных, организационно-педагогических и процессуальных средств развития познавательного потенциала будущих менеджеров; б) критериально-оценочного аппарата, позволяющего определить успешность развития познавательного потенциала будущих менеджеров; в) прикладных научно-методических пособий и разработок. Результаты исследования могут использоваться в практике профессиональной подготовки будущих менеджеров, а также в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Модель развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе отражает целевые, содержательные, процессуальные и результативные аспекты взаимодействия преподавателей и студентов и обеспечивает качественное преобразование способностей и ресурсных возможностей последних в осуществлении познавательной деятельности.

2. Педагогическими условиями успешной реализации модели являются: 1) стимулирование познавательной активности студентов через обеспечение заинтересованности в индивидуальном и групповом успехе всех субъектов учебной деятельности; 2) организация проблемного обучения, направленного на развитие мышления через расширение практики проектной, исследовательской и поисковой работы; 3) развитие умений и навыков студентов осуществления познавательной деятельности посредством увеличения объема, разнообразия форм и способов организации самостоятельной работы; 4) педагогический коучинг, направленный на обеспечение связи развития познавательного потенциала и жизненной перспективы студентов.

3. Методика развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе обеспечивает последовательную реализацию модели на фоне комплекса педагогических условий и характеризуется этапами: подготовительным, мотивационно-обучающим, деятельностно-развивающим.



**Обоснованность и достоверность** результатов исследования обеспечивались выбранной методологической основой; применением комплекса методов, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования; целенаправленной экспериментальной работой; репрезентативностью полученных диагностических данных; соответствием полученных результатов имеющимся научным представлениям в теории и практике среднего профессионального образования.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основные положения и результаты исследования обсуждались в ходе выступлений на научных и методологических семинарах на кафедре управления персоналом Южно-Уральского государственного университета, а также на конференциях различного уровня:

Международных: «Инновационные технологии в образовании и науке» (Челябинск, 2008), «Актуальные проблемы лингвистики и теории преподавания языков и культур» (Москва-Шадринск, 2009); «Менеджмент качества в системе профессионального образования: становление, инновации, проблемы, перспективы» (Барнаул, 2010); «Педагогические системы развития творчества» (Екатеринбург, 2010); «Актуальные проблемы профессионального педагогического и технологического образования» (Шадринск, 2010); «Наука в современном мире» (Таганрог, 2010); «Высшее образование XXI века» (Санкт-Петербург, 2010);

Всероссийских: «Модернизация систем профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования» (Москва-Челябинск, 2009); «Инновации в образовательных системах» (Челябинск, 2009); «Роль вуза в формировании социокультурного пространства» (Стерлитамак, 2010); «Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров» (Москва-Челябинск, 2009, 2010).

**Структура диссертации.** Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, заключения, списка цитируемой и использованной литературы, включающего 237 источников.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования и формулируется его проблема; определяется понятийный аппарат: объект, предмет, гипотеза, цель, задачи, методология и методы исследования; излагаются положения, выносимые на защиту; раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

**В первой главе** «Теоретико-методологические основы развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе» проведен анализ состояния проблемы исследования в теории и практике; раскрыта теоретико-методологическая база исследования; уточнена сущность познавательного потенциала (ПП) и определены особенности его развития у будущих менеджеров (БМ); конструируется модель и педагогические условия успешного развития исследуемого потенциала.

Анализ научной и методической литературы по проблеме развития познавательного потенциала будущих менеджеров (ППБМ) позволил констатировать повышенный интерес ученых и практиков к ее разработке. Нами установлено, что управленческая деятельность отличается интеллектуальным характером, так как

всегда присутствуют процессы подготовки, принятия и исполнения управленческих решений, которые направлены на изменение состояния социально-экономических процессов. Поэтому, осуществляя профессиональную деятельность, менеджер должен адекватно воспринимать социальную действительность, вскрывать имеющиеся ресурсы, находить средства и резервы, выбирать оптимальные способы совершенствования управляемых систем.

Изучение практики профессиональной деятельности менеджера показывает, что она осуществляется в «новом информационном пространстве». Поэтому система формирования у будущего менеджера знаний, умений и личностных качеств должна быть «открытой», т.е. обеспечивать возможность их пополнения и трансформации. В диссертации обосновывается, что успешное решение такой задачи может быть достигнуто за счет обеспечения направленности профессиональной подготовки будущих менеджеров на развитие их познавательного потенциала.

При определении понятия «познавательный потенциал» мы опирались на сложившиеся в научной литературе представления о сущности потенциала человека и познавательной деятельности как вида психологической деятельности человека. В диссертации показано, что термин «потенциал» имеет широкое смысловое содержание, что позволяет его применить к различным отраслям науки и деятельности человека в зависимости от того, о какой силе, средствах, запасах, источниках идет речь (Х.Х. Билефельд, М. Бур, У. Герман, Г. Клаус, Л. Луц и др.). Такое толкование включает в себе два аспекта: наличие ресурсов и целевую направленность их использования. По существу, речь идет о том, что потенциал имеет как внешнее, так и внутреннее содержание.

Рассматривая потенциал как способность ресурсов обеспечивать решение каких-либо задач, мы пришли к выводу о том, что следует учитывать и выражать в показателях все факторы, которые так и иначе определяют соответствующую способность. Другими словами, важно принимать во внимание не только ресурсы, но и накопленные, однако еще не используемые резервы. В соответствии с этим, а также с учетом личностной направленности исследуемого понятия **потенциал** в диссертационной работе рассматривается как сущностная характеристика человека, которая отражает совокупность врожденных и приобретенных способностей относиться к окружающей действительности и определяет норму возможного реагирования на происходящие события.

Раскрывая внутреннее содержание познавательной деятельности как видового отличия понятия «познавательный потенциал», мы исходили из сложившихся в научной литературе представлений о категории «познание». В частности, было выявлено, что познание представляет собой процесс психического отражения, обеспечивающий приобретение и усвоение человеком знаний. Познание существует в процессе познавательной деятельности человека и осуществляется посредством таких психических процессов, как ощущение, восприятие, внимание, представление, память, мышление, воображение и речь. В процессе познания задействованы разные формы мыслительной деятельности (предвидение, воображение, интуиция), которые основываются на накопленных в индивидуальной деятельности знаниях и дают возможность предугадать дальнейшее развитие предметов и явлений окружающей действительности.

Познавательная деятельность (как ведущая форма познания) представляет собой единство чувственного восприятия, теоретического мышления и практических действий. Она осуществляется в различных видах социальных взаимоотношений и деятельности. Исходя из исследований Б.Г. Ананьева, А.С. Власенко, Т.В. Ищенко, Е.Л. Гуничевой, С.Д. Смирнова, установлено, что в познавательной деятельности студентов реализуются психолого-педагогические знания об учебном процессе: его сущности, целях, задачах, принципах, методах, приемах, способах организации. В диссертации доказывается, что успешность познавательной деятельности студентов (как осознанная форма разнообразной поведенческой активности) предопределяется их личностными особенностями и соответствующими умениями (планирования, прогнозирования, целеполагания, раскрытия содержания, выбора методов и средств познания, анализа результатов обучения). Установленные особенности и имеющиеся умения активизируют продуктивные способы деятельности, мобилизуют операциональные функции, способствуют реализации планов и стратегий профессиональной подготовки будущих менеджеров.

В соответствии с этим **познавательный потенциал будущих менеджеров** определен в диссертации как целостная развивающаяся система способностей и ресурсных возможностей личности, которая обеспечивает активизацию продуктивных способов познавательной деятельности, мобилизацию операциональных функций, направленных на реализацию планов и стратегий профессиональной управленческой подготовки.

В данном определении подчеркивается, что познавательный потенциал будущих менеджеров представляет собой диалектическое единство явного и скрытого субпотенциалов. Данное обстоятельство отражено в словосочетаниях «развивающаяся система» и «способности и ресурсные возможности». Явный субпотенциал (знания о способах учебной деятельности, познавательные умения, личностные качества) фактически определен и полноценно реализуется в различных аспектах познавательной деятельности. Скрытый субпотенциал (мышление, познавательные способности, познавательные мотивы) – это нереализованная и не востребуемая студентами на данном этапе составляющая познавательного потенциала, которая при изменении внешних условий может проявиться в явном виде.

В понимании развития ППБМ мы опирались на исследования Л.С. Выготского о «зоне ближайшего развития» в обучении. «Зона ближайшего развития» является следствием закона становления высших психических функций, которые начинают формироваться в совместной деятельности с другими людьми и постепенно становятся внутренними психическими процессами человека.

Основываясь на этой позиции, мы обосновали, что зона ближайшего развития будущих менеджеров отражает ориентир на те психические функции, которые еще не созрели, то есть на перспективу, в частности, на предстоящую управленческую деятельность. В результате **развитие познавательного потенциала будущих менеджеров** было определено как поступательный и направленный процесс качественного преобразования целостной развивающейся системы способностей и ресурсных возможностей личности, которая обеспечивает успешную организацию и результативное осуществление познавательной деятельности.

Проектирование модели развития ППБМ в процессе профессиональной подготовки в вузе осуществлялось с использованием теоретико-методологических подходов, выбор которых был обусловлен необходимостью комплексного исследования процесса, придания ему деятельностного характера и приближения к реальным условиям предстоящей профессиональной деятельности. В этой связи мы пришли к выводу о том, что построение модели будет эффективно с позиции *системного, личностно-деятельностного, контекстного и аксиологического подходов*.

*Системный подход* способствует обеспечению комплексного и всестороннего изучения процесса развития ППБМ. Он дает возможность рассматривать данный процесс как педагогическую систему и определить на этой основе морфологические и структурные компоненты модели. Реализация *личностно-деятельностного подхода* предполагает выявление предметного характера предстоящей деятельности, придание процессу развития ППБМ социально и личностно значимого смысла; появляется возможность выделения основных и промежуточных результатов его развития, которые могут быть положены в основу определения структуры и содержания их предметной деятельности. *Контекстный подход* предусматривает подчинение содержания и логики осваиваемого студентами учебного материала исключительно интересам будущей управленческой деятельности. С точки зрения контекстного подхода обучение должно носить осознанный, предметный и контекстный характер, а также способствовать усилению познавательного интереса и познавательной активности будущих менеджеров. *Аксиологический подход* позволяет воссоздать условия для эмоционально-ценностного проживания и становления у будущих менеджеров ценностной ориентации на знаниевую сферу, благодаря чему познавательная деятельность приобретает для них особую значимость.

Разработанная модель представляет собой целостную педагогическую систему, которая отражает психолого-педагогический механизм взаимодействия участников образовательного процесса, обеспечивая качественное преобразование имеющихся у студентов способностей и ресурсных возможностей осуществления познавательной деятельности. Модель дает теоретическое представление об организационных подходах к определению целей развития ППБМ, отбору и представлению содержания, форм, методов и средств познавательной деятельности, а также к оценке ее результатов.

В структуре **модели** развития ППБМ выделены четыре блока: *целевой, содержательный, процессуальный и результативный* (рис.). *Целевой блок* является системообразующим элементом модели и представляет собой ориентировочную основу для проектирования процесса развития ППБМ в рамках получения высшего профессионального образования; отражает критерии его эффективности; определяет формальную и неформальную стороны взаимодействия преподавателей и студентов. *Содержательный блок* представляет собой относительно самостоятельную часть содержания образовательного процесса в вузе, усвоение которой создает условия для развития у будущих менеджеров познавательного

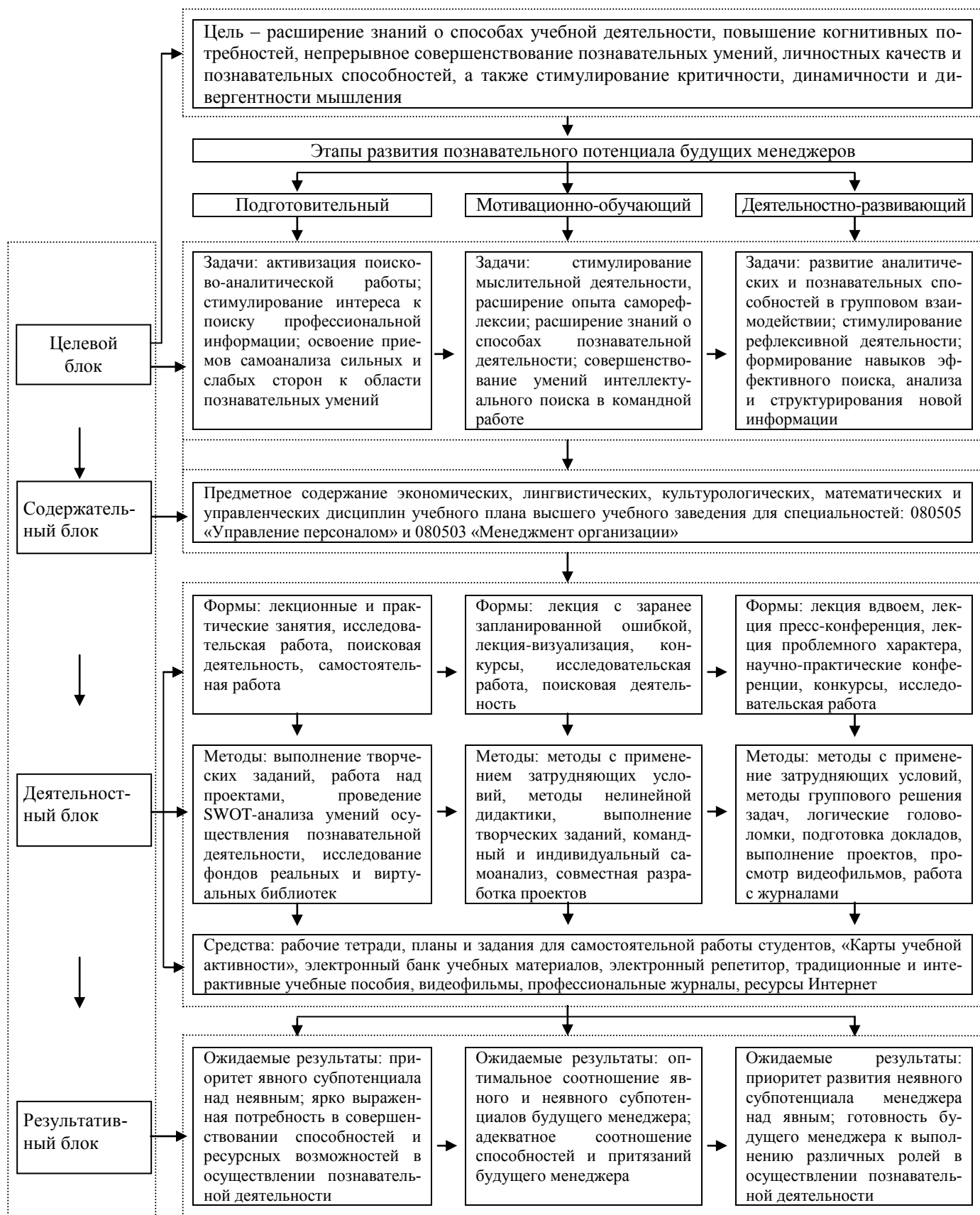


Рис. 1. Модель развития познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе

потенциала. *Процессуальный блок* предусматривает выбор форм, методов и средств учебно-педагогического взаимодействия преподавателей и студентов, с помощью которых осуществляется развитие исследуемого нами потенциала. *Результативный блок* определяет результаты педагогической работы по развитию у будущих менеджеров способностей и ресурсных возможностей организации и осуществления познавательной деятельности.

В диссертации обосновано, что развитие ППБМ представляет собой сложный, пролонгированный во времени процесс, отличающийся этапным характером. Учитывая особенности педагогической деятельности, обуславливающие качественные изменения элементов познавательного потенциала, нами определены три этапа реализации модели: подготовительный, мотивационно-обучающий, деятельностно-развивающий.

Опираясь на принятое в педагогических исследованиях положение о том, что успешная реализация искусственно созданной системы или модели обеспечивается комплексом педагогических условий; в диссертации определены в качестве **педагогических условий** следующие положения:

- стимулирование познавательной активности студентов через обеспечение заинтересованности в индивидуальном и групповом успехе всех субъектов учебной деятельности;
- организация проблемного обучения, направленного на развитие мышления через расширение практики проектной, исследовательской и поисковой работы;
- развитие умений и навыков студентов осуществления познавательной деятельности посредством увеличения объема, разнообразия форм и способов организации самостоятельной работы;
- педагогический коучинг, направленный на обеспечение связи развития познавательного потенциала и жизненной перспективы студентов.

В *первом педагогическом условии* речь идет о стимулировании познавательной активности студентов через обеспечение заинтересованности в индивидуальном и групповом успехе всех субъектов учебной деятельности. В работе обосновано, что стимулирование познавательной активности будущих менеджеров является управляемым процессом и направлено на достижение качественно нового уровня развития способностей и ресурсных возможностей, обеспечивающих эффективную организацию и осуществление познавательной деятельности. Стимулирование познавательной активности определяется многими факторами, одним из которых является заинтересованность в достижении общего и индивидуального успеха. С этих позиций в работе подчеркивается роль преподавателя в создании ситуации успеха для каждого студента или для группы студентов. Проектирование ситуации успеха предполагает целенаправленное сочетание условий, при которых у будущих менеджеров создаются возможности достичь значительных результатов в познавательной деятельности.

*Второе педагогическое условие* – организация проблемного обучения, направленного на развитие мышления через расширение практики проектной, исследовательской и поисковой работы. При выделении данного условия мы опирались на понимание ведущей роли мышления в развитии ППБМ, а также на то, что мышление (как познавательная деятельность) эффективно развивается в про-

цессе проблемного обучения. Так как именно решение проблемных ситуаций при выполнении проектной, исследовательской или поисковой работы формирует познавательный интерес и активизирует мыслительные процессы. В работе доказано, что с помощью метода проблемного обучения можно успешно развивать у будущих менеджеров творческие способности, повышать уровень профессиональной мотивации, повышать самостоятельность, стимулировать активность и целеустремленность.

Суть *третьего педагогического условия* заключается в развитии у студентов умений и навыков осуществления познавательной деятельности посредством увеличения объема, разнообразия форм и способов организации самостоятельной работы. В диссертации обосновано, что включение будущих менеджеров в самостоятельную деятельность, использование разнообразных форм и способов ее выполнения будет способствовать совершенствованию их знаний и умений в осуществлении познавательной деятельности. Практика самостоятельной постановки целей и задач познавательной деятельности, планирования и самоорганизации, соотнесение полученных результатов с поставленной целью приведет к формированию у будущих менеджеров функциональной самостоятельности, что непременно отразится на развитии их познавательного потенциала.

*Четвертое педагогическое условие* – педагогический коучинг, направленный на обеспечение связи развития познавательного потенциала и жизненной перспективы студентов. При выделении данного условия мы исходили из того, что коучинг является одним из наиболее действенных методов совершенствования личностных и деловых качеств будущих менеджеров. В диссертации подчеркивается, что педагогический коучинг нацелен на достижение результата (успеха), на овладение профессиональными, организационными, социально-психологическими навыками. Ключевой особенностью коучинга является его прикладная направленность и опора на навыки межличностного взаимодействия. Такое понимание коучинга позволяет рассматривать его в качестве метода активизации внутренних ресурсов будущих менеджеров в целях более эффективного осуществления ими познавательной деятельности

На основе вышеизложенного делается вывод о том, что проблема развития ППБМ будет решаться более успешно, если в процессе их профессиональной подготовки будет использовано *научно-педагогическое обеспечение*, которое представлено моделью и педагогическими условиями её успешной реализации.

Во **второй главе** – «Экспериментальная работа по развитию познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки» – описываются логика и содержание педагогического эксперимента, диагностика его результатов, раскрывается технология развития ППБМ, анализируются и обобщаются результаты эксперимента.

Цель экспериментальной работы – проверить комплекс педагогических условий, обеспечивающих эффективность функционирования модели развития ППБМ в процессе профессиональной подготовки. Эта цель обусловила характер основных задач, решаемых в ходе эксперимента: 1) разработать диагностический инструментарий; 2) оценить состояние познавательного потенциала у студентов управленческих специальностей и у практикующих менеджеров; 3) провести педа-

гогический эксперимент и проверить влияние выделенных педагогических условий на эффективность функционирования модели развития ППБМ; 4) апробировать методику развития ППБМ; 5) обобщить полученные результаты на основе методов математической статистики.

При разработке диагностического инструментария мы опирались на структуру ППБМ, а также на принципы получения информации: обоснованность, устойчивость, правильность и точность. Это позволило нам выделить критерии, показатели и индикаторы оценки профессионального потенциала менеджеров и подобрать к ним соответствующие методики диагностики (табл. 1).

Таблица 1

*Критерии, показатели, методы и методики оценки познавательного потенциала будущих менеджеров*

	Критерии	Показатели	Методы и методики
Явный потенциал	Знания о способах учебной деятельности	– объем – качество – разнообразие	– Дидактические тесты; – самооценка; – метод анализа документов (контрольные и курсовые работы, сочинения); – опросные методы;
	Познавательные умения	– способы получения и приобретения знаний – перенос знаний в новые ситуации – конструирование новых способов применения знаний	– самооценка – метод наблюдения – метод анализа документов (контрольные и курсовые работы, сочинения); – опросные методы (собеседования, беседы, дискуссии, интервью и т.д.);
	Личностные качества	– самостоятельность – активность – целеустремленность	– самооценка – метод наблюдения – метод анализа документов (контрольные и курсовые работы, сочинения);
Скрытый потенциал	Мышление	– критичность – динамизм – креативность – системность	– метод наблюдения; – Баскет-метод; – оценка результатов деятельности
	Познавательные способности	– воображение – внимание – память – восприятие	– метод анализа документов (контрольные и письменные работы, сочинения студентов, курсовых работ); – комплекс экспресс-методик диагностики познавательных способностей (О.В. Соловьева)
	Познавательные мотивы	– самореализация (самоактуализация) – самооценка – общественное признание	– Методика «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» (А.А. Реан, В.А. Якунин); – «Самооценка личностных достижений» (Э.Ф. Зеер); – «Оценка потребности в саморазвитии» В.И. Андреева и Л.М. Митиной; – метод наблюдения; – беседы и интервью со студентами; – «Оценка притязаний личности» Л.М. Батаршова

Опираясь на данную точку зрения, а также на проведенные исследования состояния познавательного потенциала у студентов вуза и практикующих менеджеров, мы выделили три уровня познавательного потенциала: репродуктивный (эле-



ментарно-функциональная грамотность), ситуативный (общекультурная грамотность) и продуктивный (познавательная компетентность).

При определении уровня познавательного потенциала студентов, мы использовали 7-ми балльную шкалу оценки. Полученные результаты по каждому критерию складывались и находилось среднее арифметическое значение, которое затем соотносилось с определенным уровнем по следующей шкале:

- Репродуктивный уровень – 1-3,3 балла;
- Ситуативный уровень – 3,4-5,4 балла;
- Продуктивный уровень – 5,5-7 баллов.

Констатирующий этап эксперимента осуществлялся на базе Южно-Уральского государственного университета, Магнитогорского государственного университета, Челябинского государственного университета, а также на базе Центра дополнительного образования Международного факультета Южно-Уральского государственного университета. Проверка отдельных положений экспериментальной работы происходила на базе Челябинского филиала Уральской академии государственной службы, Международного института менеджмента «ЛИНК» (г. Москва). При этом в исследование были вовлечены 438 менеджеров различных уровней управления, опыта управленческой работы (менее года, от 3-х до 5-ти и свыше 10 лет) и экономических сфер деятельности. Диагностика представляла собой комплекс психолого-педагогических мероприятий: анкетирование, групповая дискуссия и наблюдение. Результаты, полученные нами на констатирующем этапе эксперимента, позволили сделать вывод, что познавательный потенциал у студентов управленческих специальностей и у менеджеров-практиков с различным стажем работы развит недостаточно для осуществления непрерывного профессионального развития как в обучающих организациях, так и самостоятельно.

Положения гипотезы проверялись в ходе формирующего эксперимента, в котором приняло участие 165 студентов международного факультета специальностей «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» Южно-Уральского государственного университета, из которых сформировали выборочные совокупности для контрольных и экспериментальных групп. Экспериментальных (3 группы – 83 студента) – специальность «Управление персоналом» и контрольных (3 группы – 82 студента) – специальность «Менеджмент организации».

Целенаправленное педагогическое воздействие на студентов обуславливает изменения их личностного и профессионального поведения. Анализируя эти процессы, мы сделали заключение, что изменения проходят три стадии: подготовка, осознание и действия. В соответствии с обозначенными стадиями, были выделены три этапа в методике развития познавательного потенциала у будущих менеджеров: подготовительный (подготовка); мотивационно-обучающий (осознание и понимание); деятельностно-развивающий (действия). На каждом этапе реализовывался весь комплекс педагогических условий, каждое из которого обогащалось новыми формами и методами в соответствии с поставленными задачами (табл. 2).

## Методика развития познавательного потенциала будущих менеджеров в вузе

1 условие - Стимулирование познавательной активности студентов через обеспечение заинтересованности в индивидуальном и групповом успехе всех субъектов учебной деятельности	2 условие - Организация проблемного обучения, направленного на развитие мышления через расширение практики проектной, исследовательской и поисковой работы	3 условие - Развитие умений и навыков студентов осуществления познавательной деятельности посредством увеличения объема, разнообразия форм и способов организации самостоятельной работы	4 условие - Педагогический коучинг, направленный на обеспечение связи развития познавательного потенциала и жизненной перспективы студентов
1	2	3	4
<b>ПЕРВЫЙ ЭТАП</b>			
<p>- Использование на лекциях субъективно-прагматического метода, информационных вопросов, иллюстрационных приемов, свободы высказывания, элементов проблемности; на практических занятиях – элемент состязательности.</p> <p>– Объяснение правил получения личного и группового рейтинга;</p> <p>– Выполнение творческих заданий: «образ «я», «единство», «приветствие», «доверяющее падение», «я тебя понимаю», «метафора».</p> <p>– Подготовка к посвящению в студенты</p>	<p>- <u>Проектное обучение</u> выполненные проекты «Знакомьтесь, мы студенты группы (номер)», «Первый месяц в вузе», «Дресс-код», «Имидж студента международного факультета».</p> <p>- <u>Исследовательские работы</u></p> <p>- проведение SWOT-анализа умений осуществления познавательной деятельности;</p> <p>- самооценка предпочитаемых способов получения информации и освоения теоретического материала;</p> <p>- <u>Поисковая деятельность</u></p> <p>Получение личных кодов доступов в IT-программы; самостоятельный поиск информации; исследование фондов реальных и виртуальных библиотек</p>	<p>- Получение студентами рабочих тетрадей по основным предметам;</p> <p>- открытие кабинетов самоподготовки и самотестирования для студентов</p> <p>- освоение форм самостоятельной работы первого уровня сложности</p>	<p>- Прикрепление студентов к старшекурсникам-кураторам и тьютору;</p> <p>- составление плана предстоящих самостоятельных работ по каждой дисциплине и разработка личного плана их выполнения;</p> <p>- создание «Карты учебной активности»</p>
<b>ВТОРОЙ ЭТАП</b>			
<p><u>Применение нетрадиционных методов:</u> Лекция с заранее запланированной ошибкой, лекция-визуализация</p> <p>- Методы с применением затрудняющих условий (Метод новых вариантов, Метод информационной недостаточности; Метод информационной</p>	<p>Дидактические задания 2-х видов;</p> <p>- <u>Проектное обучение</u></p> <p>Участие в разработке проектов совместно с преподавателями «Обновление сайта факультета»; «Программа студенческих новостей»; «Бизнес-планы», сценарий «День науки на 1 курсе» и др.</p> <p>Самостоятельно выполнены студентами проекты: Видеоклип «День открытых дверей»;</p>	<p>-Электронный банк учебных материалов в помощь студенту и преподавателю;</p> <p>-электронный репетитор;</p> <p>- интерактивные учебные пособия;</p>	<p>- электронный рейтинг студентов;</p> <p>- коуч-сессии с преподавателем;</p> <p>- мини коуч-сессии со студентом-куратором;</p>

1	2	3	4
<p>насыщенности); Логические головоломки</p> <p>- Принципы нелинейной дидактики: принцип сэндвича; органайзер учебных движений; кооперативные учебные формы: групповой пазл, «пазл с партнёром» «разговор втроём», «депутат» и др.</p> <p>- Конкурсы: «Лучший конспект студента»; «Лучшая студенческая группа» «Лучший студент»;</p> <p>- Выполнение творческих заданий: «представление», «без маски» «ассоциации», «интервью», «найди пару», «зеркало»</p>	<p>Пакет рекомендаций «Чайнику» вуза»; «Сказка о дедушке менеджменте и бабушке экономике» и др.</p> <p>- <u>Исследовательские работы</u></p> <p>«Прогнозирование тенденций развития региональной экономики на примере Челябинской области», «Создание модели влияния изменения валютных курсов на уровень жизни населения Уральского региона»...</p> <p>- Командный и индивидуальный самоанализ</p> <p>- <u>Поисковая деятельность</u></p> <p>Нахождение общего и отличительного в понятиях и точках зрения (навыки классификации)</p>	<p>- выполнение заданий для самостоятельной работы на 2 и 3 уровнях сложности</p>	<p>-мини-тренинги «Тайм-менеджмент», «Эффективные коммуникации», «Стресс-менеджмент», «Лидерство», «Проектирование профессионального успеха» и «Имидж в карьере менеджера»;</p> <p>- учебное пособие «Я – консультант»</p>

### **ТРЕТИЙ ЭТАП**

<p>- Лекция вдвоём, лекция пресс-конференция, лекция проблемного характера;</p> <p>- Нетрадиционные методы: Методы с применением затрудняющих условий и Методы группового решения творческих задач (Метод Дельфи, Метод «черного ящика», Метод дневников); Логические головоломки;</p> <p>- Разные способы размещения мебели в учебной аудитории: «класс»; «буква П»; «прямоугольник»; «круг»; «дискуссионный клуб»;</p> <p>- Участие во Всероссийских студенческих олимпиадах по экономике и иностранному языку;</p> <p>- Участие во внутривузовской научно-практической студенческой конференции</p>	<p>- <u>Проектное обучение</u></p> <p>Проведение конкурсов «<i>Информационный марафон</i>», «<i>Блицтурнир</i>»;</p> <p>Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные проекты в индивидуальной или групповой форме исполнения;</p> <p>Видеофильм о специальности «Управление персоналом», Электронная газета курса, Электронный журнал учебных достижений, Дизайн – макет образовательных программ ЦДПО, Прогноз профессионального развития себя и членов учебной группы;</p> <p>- <u>Исследовательские работы</u></p> <p>Ролевые предпочтения в групповой работе</p> <p>- «Прогноз развития валютного рынка в России», «Законодательная база создания совместных предприятий», «Оффшорные зоны: плюсы и минусы»...</p> <p><u>Поисковая деятельность</u></p> <p>Поиск новой информации, иллюстрирующей тему лекции; поиск фактов о решении определенных проблем предприятия</p>	<p>-Выполнение самостоятельной работы 4-5 уровней сложности;</p> <p>-Закрепление навыков самостоятельной работы на 1-3 уровнях сложности;</p> <p>-Подготовка к участию в научно-практических конференциях</p>	<p>- 5 коуч-сессий с преподавателем;</p> <p>- Дневник коуч-сессий;</p> <p>- Рефлексия достижений;</p> <p>- Технологии Т.О.Т.Е.; SCOR; GROW</p>
--	---	---	--

*На первом* – подготовительном – этапе (первых два месяца) осуществлялись: 1) проведение диагностических мероприятий по оценке состояния познавательного потенциала у студентов-первокурсников; 2) раскрытие роли знаний о способах учебной (познавательной) деятельности и познавательных умений в профессиональной деятельности управленцев; 3) активизация познавательно-аналитической работы студентов; 4) привлечение студентов к рефлексии личного и группового успеха на занятиях; 5) стимулирование интереса к поиску профессиональной информации; 6) освоение приёмов самоанализа сильных и слабых сторон в области познавательных умений.

*На втором* – мотивационно-обучающем – этапе (ноябрь-июнь 1-го года обучения) проводилась работа по: 1) составлению индивидуальных программ освоения образовательной программы; 2) стимулированию мыслительной деятельности студентов с помощью специальных методов; 3) повышению интереса студентов к работе в электронных библиотеках: внутренней сети международного факультета; виртуальной внутривузовской библиотеке и международных электронным ресурсам, которыми располагает ЮУрГУ; 4) расширению опыта саморефлексии студентов; 5) направлению образовательной траектории студентов на: расширение знаний о способах учебной деятельности, совершенствование умений интеллектуальных поисков в командной работе; выработку навыков регулирования социально-психологического климата в коллективе; получение студентами положительного опыта информационных поисков.

*На третьем* – деятельностно-развивающем – этапе (2-й год обучения), проводилась работа по: 1) составлению индивидуальных программ самостоятельной работы в области профессиональной информации; 2) формированию навыков эффективного поиска, анализа и структурирования новой информации; 3) освоению разнообразных форм и методов коллективных действий по разработке нестандартных решений; 4) развитию аналитических и познавательных способностей студентов в групповом взаимодействии; 5) стимулированию рефлексивной деятельности студентов; 6) активизации стремления преподавателей к поиску эффективных решений в области повышения качества образовательного процесса.

Для подтверждения эффективности разработанной нами модели развития ППБМ и комплекса педагогических условий, способствующих её реализации, были проведены три диагностических среза, на основе которых в диссертации построены графики и таблицы, демонстрирующие динамику развития исследуемого потенциала.

Для определения статистической различимости результатов использовался двусторонний критерий хи-квадрат, на всех стадиях экспериментальной работы. Сводные результаты позволили констатировать, что между экспериментальной и контрольной группами по всем характеристикам нет различий до эксперимента, а после эксперимента различия между группами статистически значимы по 5 характеристикам из 6. Оценить характер изменений, происходящих в результате эксперимента, позволил анализ средних значений оценок по каждой характеристике познавательного потенциала и их приращения (табл. 3).

*Значения средней арифметической взвешенной до и после  
экспериментальной работы*

Характеристики познавательного потенциала	Время эксперимента	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
		Значение средней оценки	Приращение средней оценки	Значение средней оценки	Приращение средней оценки
Знания о способах учебной деятельности	в начале	3,47	0,22	3,46	0,81
	после	3,70		4,27	
Познавательные умения	в начале	3,28	0,16	3,29	0,60
	после	3,44		3,89	
Личностные качества	в начале	3,37	0,12	3,33	0,59
	после	3,49		4,02	
Мышление	в начале	3,13	0,19	3,15	0,66
	после	3,32		3,81	
Познавательные способности	в начале	3,09	0,21	3,05	0,68
	после	3,30		3,73	
Познавательные мотивы	в начале	3,28	0,22	3,30	0,92
	после	3,50		4,22	

Из таблицы видно, что более высокие показатели были отмечены в экспериментальной группе, в которой реализовывался комплекс выдвинутых нами педагогических условий. Естественное развитие компонентов познавательного потенциала в контрольной группе было незначительным, так как не осуществлялась систематическая и целенаправленная работа по формированию интересующего нас качества.

Для анализа изменений, происходящих в результате эксперимента, был использован *Медианный критерий*. Представленные данные позволили количественно оценить эффективность целенаправленной реализации комплекса педагогических условий, способствующего развитию познавательного потенциала. Сделанная обработка результатов доказала взаимозависимость и взаимообусловленность выдвинутых нами педагогических условий успешного функционирования модели развития ППБМ.

**В заключении диссертации** представлены выводы, сформулированные на основе теоретического анализа и экспериментальной работы, намечены перспективы дальнейшего изучения проблемы.

#### **Основные выводы исследования**

1. Обосновано, что профессиональная деятельность менеджера осуществляется в «новом информационном пространстве». Поэтому система формируемых у будущего менеджера знаний, умений и личностных качеств должна быть «открытой», т.е. обеспечивать ему способность к пополнению, трансформации этих знаний и умений, а также продуктивному мышлению. С этих позиций показана целесообразность обеспечения направленности профессиональной подготовки будущих менеджеров на развитие их познавательного потенциала.

2. При определении познавательного потенциала опорой служило представление о потенциале как сущностной характеристики человека, которая от-

ражает совокупность его врожденных и приобретенных способностей относиться к окружающей его действительности и определяет норму его возможного реагирования на социально-педагогические условия. Познавательная деятельность, как видовое отличие изучаемого понятия, рассматривается в качестве единства чувственного восприятия, теоретического мышления и практической деятельности.

3. В соответствии с выделенными уточнениями и особенностями учебной деятельности студентов, познавательный потенциал будущих менеджеров определен как целостная развивающаяся система способностей и ресурсных возможностей, которая обеспечивает активизацию продуктивных способов познавательной деятельности, мобилизацию операциональных функций, направленных на реализацию планов и стратегий их профессиональной управленческой подготовки.

4. На основе концепции Л.С. Выготского сделан вывод о том, что зону ближайшего развития будущих менеджеров отражает ориентир на те психические функции, которые еще не сформированы, то есть на перспективу, в нашем случае – на предстоящую управленческую деятельность. На этом основании развитие ППБМ определено как поступательный и направленный процесс качественного преобразования целостной развивающейся системы способностей и ресурсных возможностей, которая обеспечивает успешную организацию и результативное осуществление познавательной деятельности.

5. Как сложный и этапный процесс развитие ППБМ представлено в виде модели. В качестве методологических оснований проектирования модели выбраны системный, личностно-деятельностный, контекстный и аксиологический подходы. В модели развития ППБМ выделены взаимосвязанные и взаимообусловленные блоки (целевой, содержательный, процессуальный и результативный) и этапы (подготовительный, мотивационно-обучающий, деятельностно-развивающий).

6. В качестве условий успешной реализации модели развития ППБМ в процессе профессиональной подготовки в вузе нами выделены педагогические условия: а) стимулирование познавательной активности студентов через обеспечение заинтересованности в индивидуальном и групповом успехе всех субъектов учебной деятельности; б) организация проблемного обучения, направленного на развитие мышления через расширение практики проектной, исследовательской и поисковой работы; в) развитие умений и навыков студентов осуществления познавательной деятельности посредством увеличения объема, разнообразия форм и способов организации самостоятельной работы; г) педагогический коучинг, направленный на обеспечение связи развития познавательного потенциала и жизненной перспективы студентов.

7. Для оценки состояния познавательного потенциала студентов управленческих специальностей вуза были разработаны соответствующие критерии и показатели, которые соответствовали выявленной структуре анализируемого потенциала. Методом педагогической экспертизы отобраны диагностические методики, позволяющие производить оценку состояния каждого элемента познавательного потенциала.

8. Методика развития ППБМ осуществлялась в три этапа: подготовительный, мотивационно-обучающий и деятельностно-развивающий. К традиционным компонентам содержания образования было предложено добавить ряд мероприятий, разработанных в комплексе педагогических условий, реализующихся на каждом этапе методики.

9. Результаты педагогического эксперимента, которые подверглись обработке методами математической статистики, позволили зафиксировать разницу между состоянием познавательного потенциала у студентов экспериментальной и контрольной групп по завершении целенаправленной работы. Значимые отличия были зафиксированы по всем компонентам познавательного потенциала, но особая разница была отмечена по таким характеристикам как «познавательные мотивы» и «знания о способах учебной деятельности».

Таким образом, результаты экспериментальной работы можно признать успешными, а положения выдвинутой гипотезы подтвержденными.

Настоящее исследование, имеющее теоретико-экспериментальный характер, не претендует на исчерпывающую полноту решения проблемы развития ППБМ в вузе. В ходе проведения исследования и осмысления его результатов наметился ряд проблем, требующих дальнейшего рассмотрения. В их числе актуальным представляется более полная и углубленная разработка форм и методов развития системного мышления и познавательной самостоятельности студентов в вузе; методов мониторинга и диагностики развития познавательного потенциала студентов с учетом специфики факультетов; разработка методических пособий для преподавателей высшей школы по развитию познавательного потенциала у студентов.

Основные положения диссертации опубликованы **в следующих работах:**

*Статьи в журналах, включенных в реестр ВАК РФ*

1. Юртаева, Ю.А. Развитие познавательного потенциала будущих менеджеров в вузе / Ю.А. Юртаева, И.В. Резанович. – Сибирский педагогический журнал. – 2010. – №10. – С. 113-122.

*Статьи в сборниках научных трудов и докладов на научно-практических конференциях*

2. Юртаева, Ю.А. Организация самостоятельной работы студентов как фактор повышения качества обучения / Ю.А. Юртаева // Инновационные технологии в образовании и науке: Междунар. сб. науч. тр. / науч. ред. А.А. Саламатов. – Челябинск: Юж.-Урал кн. изд-во, 2008. – С. 170-184.

3. Юртаева, Ю.А. Актуальность развития познавательного потенциала у студентов вуза / Ю.А. Юртаева // Актуальные проблемы лингвистики и теории преподавания языков и культур: материалы междунар. науч.-практ. конф. : в 2 ч. Ч. 2 / отв.ред. С.М. Поляков. – Москва-Шадринск: Изд-во ШГПИ, 2009. – С. 79-83.

4. Юртаева, Ю.А. Отражение индивидуальных способов учебной деятельности студентов в классификациях стилей учения / Ю.А. Юртаева // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров: материалы X Всероссийской научно-практической конференции : в 8 ч. Ч. 1 / Академия пов. квал. и проф. перепод. работ. образ.; Челяб. институт перепод и пов. квал. работ. образ. ; отв. ред. Д.Ф. Ильясов. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2009. – С. 225-230.

5. Юртаева, Ю.А. Системный подход в развитии познавательного потенциала студентов вуза / Ю.А. Юртаева // Инновации в образовательных системах: материалы I Всероссийской дистанционной научно-практической конференции (25 декабря 2009 г.) / под редакцией И.В. Резанович. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2009. – С. 127-130.

6. Юртаева, Ю.А. Рейтинговая система контроля и оценки развития познавательного потенциала студентов / Ю.А. Юртаева // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования: материалы VIII Всерос. научно-практ. конф.: в 6 ч. Ч. 3 / Академия пов. квал. и проф. перепод. работ. образ.; Челябин. институт перепод и пов. квал. работ. образ.; отв. ред. Д.Ф. Ильясов. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2009. – С. 148-154.

7. Юртаева, Ю.А. Метод проектов в концепции проблемного обучения студентов вуза / Ю.А. Юртаева // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров: материалы XI Всероссийской научно-практической конференции : в 5 ч. Ч. 3 / Академия пов. квал. и проф. перепод. работ. образ.; Челябин. институт перепод. и пов. квал. работ. образ.; отв. ред. Д.Ф. Ильясов. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2009. – С. 208-212.

8. Юртаева, Ю.А. Сущность и структура познавательного потенциала студентов вуза / Ю.А. Юртаева // Наука ЮУрГУ: материалы 61-й науч.-практ. конф. Секция экономики, управления и права. Том 1. – Челябинск: изд. центр ЮУрГУ, 2010. – С. 190-194.

9. Юртаева, Ю.А. Роль преподавателя в развитии познавательного потенциала студентов вуза / Ю.А. Юртаева // Роль вуза в формировании социокультурного пространства: сб. науч. трудов и материалов Всерос. науч.-практ. конф. с международным участием, посвященной празднованию 70-летнего юбилея вуза, 19 ноября 2010 г., Республика Башкортостан, г. Стерлитамак: в 3 ч. Ч. 2. / отв. ред. Р.Б. Сабекия. – Стерлитамак: Стерлитамак. гос. пед. Акад. им. Зайнаб Биишевой, 2010. – С. 200-204.

10. Юртаева, Ю.А. Формирование профессионально-познавательного интереса у студентов вуза / Ю.А. Юртаева // Актуальные проблемы профессионального педагогического и технологического образования: матер. междуна. научно-практической конференции, 17 ноября 2010 года. – Шадринск: изд-во ОГУП «Шадринский Дом Печати». – 2010. – С. 137-141.

11. Юртаева, Ю.А. Движущие силы стимулирования познавательной активности будущих менеджеров / Ю.А. Юртаева // Менеджмент качества в системе профессионального образования: становление, инновации, проблемы, перспективы: материалы I Международной заочной научно-практической конференции / под общ. ред. Н.Г. Калашниковой, Е.Н. Жарковой, В.В. Зикратова. – Барнаул: Издательство «Азбука», 2010. – С. 96-100.

12. Юртаева, Ю.А. Самостоятельная работа и ее роль в развитии познавательного потенциала будущих менеджеров / Ю.А. Юртаева // Наука в современном мире: материалы III Международной научно-практической конференции (30 октября 2010г.) / Под ред. Г.Ф. Гребенщикова. – М.: Издательство «Перо», 2010. – С. 237-240.

13. Юртаева, Ю.А. Проблемное обучение как фактор развития познавательного потенциала будущих менеджеров / Ю.А. Юртаева // Педагогические системы развития творчества: материалы 9-й Междунар. науч.-практ. конф. 24-26 ноября 2010г., Екатеринбург – Ч.1 / Отв. ред. С.А. Новоселов. – Екатеринбург: Издатель Калинина Г.П., 2010. – С. 129-134.

14. Юртаева, Ю.А. Методика организации проблемного обучения будущих менеджеров / Ю.А. Юртаева // Высшее образование XXI века: материалы междунар. науч. конф., 20 декабря 2010г. / – СПб.: ЛГУ имени А.С. Пушкина, 2010. – С. 217-221.

15. Юртаева, Ю.А. Методика развития познавательных умений у будущих менеджеров / Ю.А. Юртаева // Матер. Всерос. науч.-практ. конф. «Психолого-педагогические технологии развития потенциала личности» (20.12.2010 г.). – Челябинск: изд. центр ЮУрГУ, 2011.– С. 165-169.

Подписано в набор и печать 19.01.2011. Формат бумаги 60×84/16  
Объем 1,75 уч.-изд. л. 1.6 усл.печ.л. Тираж 120 экз.  
Заказ № 003. Бумага «Снегурочка». Цена свободная.  
Отпечатано на ризографе. ИП Петров А.И. ИНН 7447002994728  
Свидетельство серия 74 № 002890022 от 14 января 2005 года  
выдано Администрацией Калининского р-на г. Челябинска  
454001, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 108-а-64  
Телефоны: раб. (3512) 795-80-30, 2-314-814, сот. 8-90-80-814-814