

## **СЕКЦИЯ 4**

# **«МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО- ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ»**

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» Аралбаева Г.Г., д-р экон. наук, доцент .....	1380
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, РЕАЛИЗУЕМЫХ В ИНСТИТУТЕ МЕНЕДЖМЕНТА Боброва В.В., д-р экон. наук, доцент, Рожкова Ю.В, канд. экон. наук .....	1384
МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ СЕРВИСА И ТУРИЗМА Ермакова Ж.А., д-р экон. наук, профессор, Тетерятник О.П., канд. истор. наук.....	1388
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННОЙ УЧЕБНОЙ СРЕДЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ИНСТИТУТА МЕНЕДЖМЕНТА Кирхмеер Л.В.....	1394
СПЕЦИФИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ Шестакова Е.В., д-р экон. наук, доцент, Коваленко М.В. .	1398
СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА Колмыкова М. А., канд. социол. наук .....	1406
ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Корабейникова О.А., канд. экон. наук, доцент, Корабейников И.Н., канд. экон. наук, доцент .....	1410
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА Круталевич М.Г., канд. экон. наук, доцент.....	1415
ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ МЕНТАЛЬНЫХ КАРТ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Куценко Е.И., канд. экон. наук, доцент, Солдаткина О.В., канд. экон. наук, доцент.....	1418
«МЕНТОРСТВО», КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ ПРИ ОБУЧЕНИИ КАДРОВ Ситжанова А.М., канд. экон. наук, Лабужская Т.И., канд. экон. наук, доцент .....	1422
ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ПРИНЦИП ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЦЕВ И ЭКОНОМИСТОВ Лавренко Е.А., канд. экон. наук, доцент .....	1427

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ Прытков Р.М. ....	1430
МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» Селиверстова Н.И., канд. социол. наук.....	1435
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРЕНИНГА КАК МЕТОДА ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ Борисюк Н.К., д-р экон. наук, профессор, Смотрина О.С., канд. ист. наук, доцент .....	1438
СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ Солдаткина О. В., канд. экон. наук, доцент, Куценко Е. И., канд. экон. наук, доцент .....	1442
ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ Солдатов Л.А., канд. экон. наук, доцент, Курлыкова А.В., канд. экон. наук, доцент.....	1446
ПРОЕКТНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ МАГИСТРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» Троянская М.А., д-р экон. наук, доцент .....	1451
ПРИМЕНЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИН ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» Харькова О.М., канд. экон. наук.....	1455
ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ГОСТИНИЧНОЕ ДЕЛО» Четверикова Н. А., канд. социол. наук .....	1459
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ Шестакова Е. В., канд. экон. наук, доцент .....	1465
ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ КООПЕРАЦИИ ВУЗОВ И ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ Юлдашева С.А., канд. экон. наук, доцент, .....	1472
НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОНСОРЦИУМА МЕЖДУ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ И ПРОИЗВОДСТВОМ Юсупходжаева Г. Б. ....	1479

## **ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

**Аралбаева Г.Г., д-р экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

Образование – это стратегическая основа формирования и развития личности, определяющее состояние общества, государства в будущем. Преобразование постиндустриального общества в информационное (цифровое), основывается на знаниях и компетентности специалистов. Это обеспечивается применением инновационных подходов к образовательному процессу. В связи с этим в настоящее время выдвигаются высокие требования к системе образования, поскольку будущие специалисты направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» (ГиМУ) (бакалавры, магистранты) должны быть подготовлены к будущей профессии в динамичном, быстро меняющемся мире, в условиях, когда где перед специалистом возникают нестандартные задачи, для решения которых необходимы соответствующие умения и навыки.

Для достижения поставленной цели в Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы особый акцент был сделан на обеспечение инновационного характера системы образования в соответствии с социально-экономическими вызовами и инновационным характером экономики [1, 2]. Принципиально важное место в системе отводится инновационным методам подготовки обучающихся в системе высшего образования, так как в будущем они непосредственно причастны к формированию и обеспечению реализации инвестиционной и инновационной политики в системе ГиМУ.

Учебными планами, рабочими программами и фондами оценочных средств, реализуемых ФГОС, предусмотрено формирование ряда компетенций, в частности:

- ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;
- ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
- ПК-2 владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях;
- ПК-8 владением принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности;
- ПК-20 владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности.

Формирование перечисленных компетенций возможно на основе применения инновационных технологий в обучении.

В настоящее время в обучении бакалавров и магистров направления подготовки ГиМУ активно применяются различные инновационные технологии, к ним относятся: метод кейсов, деловые игры, метод проектов, метод мозгового штурма и другие. Для оценки успешности их применения среди обучающихся направления подготовки ГиМУ2 - 4 курсов ФГБОУ ОГУ было проведено анкетирование (58 обучающихся). В таблице представлены сформулированные вопросы и утверждения.

Таблица 1 – Анкета для обучающихся направления подготовки ГиМУ

Утверждения, вопросы		ответ
1	Применяются инновационные технологии при обучении	
2	Формируются профессиональные компетенции в области ГиМУ	
3	Применяется техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и ситуаций	
4	Большое внимание уделяется развитию мотивации имиджа государственного или муниципального служащего	
5	Достаточное количество практических занятий по направлению подготовки	
6	Используется проблемное обучение	
7	Развивается критическое мышление, т. е. способ мышления, при котором обучающийся ставит под сомнение поступающую информацию, собственные убеждения	
8	Практикуются бинарные лекции в паре преподаватель – обучающийся	
9	Широко применяется технология уровневой дифференциации обучения на основе обязательных результатов	
10	Ведется научно-исследовательская деятельность по изучению и обоснованию инновационного содержания обучения, форм, методов и средств педагогического взаимодействия при изучении экономических дисциплин	
11	Какие инновационные технологии необходимы, чтобы обучающемуся было интересно учиться	

Утверждения оценивались по 5-бальной шкале, где «5» – да, всегда; «4» – скорее «Да», чем «Нет»; «3» – и «Да», и «Нет»; «2» – скорее нет, чем «Да»; «1» – «Нет». На 11 вопрос надо было дать полный ответ[3].

По результатам опросов были построены диаграммы, представленные на рисунке 1.

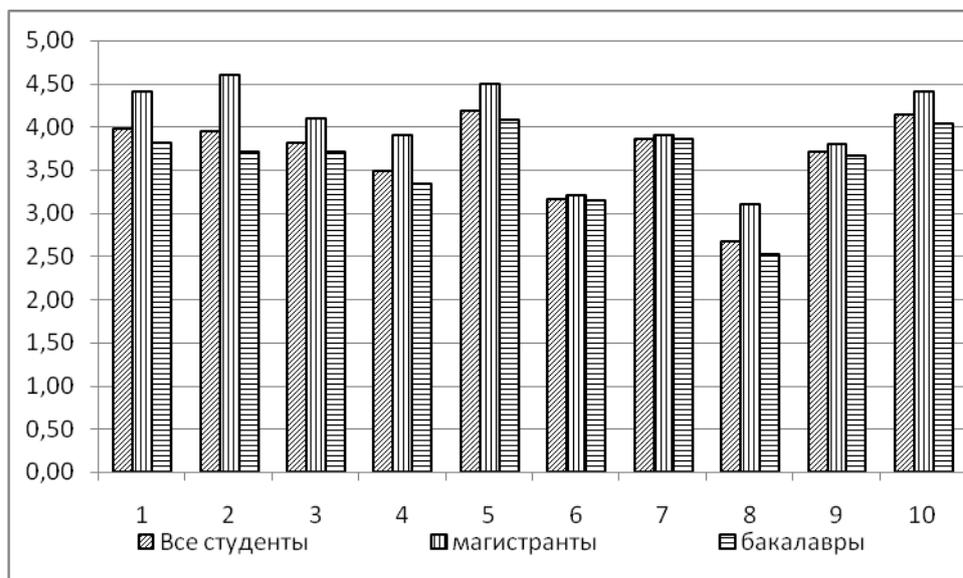


Рисунок 1 – Результаты ответов обучающихся на вопросы анкеты

Анкеты обучающимися не подписывались. По каждой анкете находилось среднее арифметическое значение отдельно по магистрантам, бакалаврам и общая оценка). Данные, приведенные на рисунке 1, свидетельствуют о том, что недостаточно эффективно вводятся инновации в подготовке ГиМУ. В частности, при ответе на вопрос «Используется проблемное обучение» - получено 3,16 бала. Хотя 3,16 балла – это средняя оценка, однако этого недостаточно для подготовки обучающихся. При ответе на вопрос «Практикуются бинарные лекции в паре преподаватель – обучающийся» получено минимальное количество баллов - получено 2,68 балла. Бинарная лекция – это лекция, построенная в форме диалога двух преподавателей (представителей двух научных школ, ученого и практика, преподавателя и обучающегося) [4]. Более 60 % обучающихся отметили, что в вузе ведется научно-исследовательская деятельность. Публикации научных исследований обучающихся в различных изданиях российских и зарубежных вузов являются подтверждением их публикационной активности.

На вопрос «Формируются профессиональные компетенции в области ГиМУ» были даны достаточно высокие баллы у магистрантов – 4,6 балла. На вопрос «Большое внимание уделяется развитию мотивации имиджа государственного или муниципального служащего» бакалавры ответили на 3,81 балла, магистранты – 4,1 балла.

На вопрос «Какие инновационные технологии необходимы, чтобы обучающемуся было интересно учиться» оказался для большинства обучающихся сложным, поскольку на него ответили всего 32 %. Вариантами ответов были:

- решение ситуационных задач;
- организация «круглого стола»;
- лекции в виде фильмов;
- тренинги по тимбилдингу.

Кроме ответов на представленные в анкете вопросы обучающиеся выразили пожелания: включить в проведение занятий практикующих специалистов для решения ситуационных задач; увеличить доступ в Интернет. Однозначно, все обучающиеся отметили, что эффективными формами учебной работы является внедрение в образовательный процесс инновационных технологий для формирования ключевых профессиональных компетенций в виде активных форм и методов обучения.

#### Список литературы

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 год. Утверждена Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 №301.[Электронный ресурс]. - Режим доступа: [elementy.ru/Library9/p301.htm?context=284](http://elementy.ru/Library9/p301.htm?context=284) (дата обращения 22.12.2018).

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы». Утверждена Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 №295 <http://static.government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>[Электронный ресурс]. - Режим доступа: [elementy.ru/Library9/p301.htm?context=284](http://elementy.ru/Library9/p301.htm?context=284) (дата обращения 22.12.2018).

3. Черкасов, М.Н. Инновационные методы обучения студентов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://sibac.info/conf/innovation/xiv/30122>(дата обращения 22.12.2018).

4. Методические рекомендации по использованию методов активного обучения в учебном процессе/ Авторы Калиниченко Э.Б., Захарова С.А., Акчурин С.В., ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», Саратов, 2011, 22 с. <http://www.sgau.ru/files/pages/620/13745578180.pdf>

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, РЕАЛИЗУЕМЫХ В ИНСТИТУТЕ МЕНЕДЖМЕНТА**

**Боброва В.В., д-р. экон. наук, доцент,  
Рожкова Ю.В, канд. экон. наук  
Оренбургский государственный университет**

Одним из факторов, определяющих качество подготовки магистров, бакалавров и специалистов, является учебно-методическое обеспечение основных образовательных программ, реализуемых Оренбургским государственным университетом. Учебно-методическое обеспечение является инструментом организации и поддержки учебного процесса. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» дает следующее определение учебно-методическому обеспечению образовательных программ - это компонент федеральных государственных образовательных стандартов важный аккредитационный критерий, значимый элемент новой образовательной модели [1].

Учебно-методическим обеспечением образовательных программ в Оренбургском государственном университете занимаются учебно-методическое управление и методический отдел, разработкой учебно-методических материалов занимаются кафедры и профессорско-преподавательский состав университета. В структуру учебно-методического обеспечения основной образовательной программы включены две группы составляющих:

- учебно-методические документы: учебный план, программы дисциплин, практик, фонды тестовых заданий, фонды оценочных средств - данная группа материалов дает представление о структуре и наполняемости учебного процесса в соответствии с образовательной программой, включая теоретическую и практическую подготовку обучающихся;

- учебно-методические средства: учебники, учебные пособия, специальные разработки, методические указания и т.д. - данная группа включает в себя дидактические и методические модули, обеспечивающие реализацию проекта учебного процесса.

Анализ учебно-методического обеспечения образовательных программ, реализуемых Институтом менеджмента позволяет сделать вывод, что в рамках одной образовательной программы имеются разработки различных вариантов учебных пособий и методических рекомендаций. Это связано с тем, что включается личностный фактор, особенности дидактической, методической, научно-предметной, психологической подготовки преподавателя. Выделенные нами аспекты оказывают влияние на качество подготовки преподавателем учебно-методических средств. Например, чем содержательнее и тщательнее разработана программа самостоятельной работы обучающихся, тем выше

вероятность высокого качества методических указаний по выполнению самостоятельной работы.

Выявленные проблемы обозначили необходимость анализа степени разработки и издания учебно-методических материалов для обучающихся по направлениям и уровням подготовки в Институте менеджмента Оренбургского государственного университета.

Таблица 1 - Реализация плана издания учебно-методической литературы профессорско-преподавательским составом Института менеджмента

Год	Учебно-методическая литература		Методические указания		Высокотехнологические ресурсы	
	План	Факт	План	Факт	План	Факт
2017	39	19 (48,7 %)	35	16 (45,7 %)	4	0
2018	43	21 (48,8 %)	48	30 62,5 %	9	4 (44,4 %)

Профессорско-преподавательским составом кафедр Института менеджмента план издания не выполняется в полном объеме, хотя план на календарный год формируется на основе количественных и качественных показателей обеспеченности дисциплин образовательной программы учебно-методическими материалами.

Количественные показатели обеспеченности учебно-методическими материалами учебного процесса выражаются в:

- количестве экземпляров учебников и учебных пособий в библиотеке для изучения дисциплины по списку обязательной литературы (коэффициент книгообеспеченности по каждому наименованию основной литературы из книжного фонда библиотеки ОГУ должен быть не менее 0,5 экз. на 1 обучающегося);

- обеспеченности дисциплины методическими указаниями.

Качественными показателями служат:

- оценка использования обучающимися библиотечного фонда учебной литературы;

- оценка использования современной техники для информационного обеспечения обучающихся и профессорско-преподавательского состава.

Сбор информационных данных ведется по каждой дисциплине образовательной программы, а полученные данные составляют основу для определения обобщенных показателей качества. Каждый из обобщенных критериев относится как к отдельной дисциплине, так и к направлению подготовки в целом. Выполнение вышеуказанных показателей позволит обеспечить методическими материалами обучающихся для выполнения

различных видов самостоятельной работы, результатом чего, по нашему мнению, возможно повышение уровня успеваемости.

Следующим моментом, которому стоит уделить внимание Далее хочется отметить, что действующий Федеральный закон № 273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. с изменениями и дополнениями и Федеральные государственные образовательные стандарты (3++) регламентируют учитывать следующие изменения при установлении норм количественных и качественных показателей обеспеченности учебно-методическими материалами:

- в вузе должны быть сформированы библиотеки (в том числе цифровые (электронные) библиотеки), в соответствии с п.1 ст. 18 № 273-ФЗ;

- библиотечный фонд должен быть укомплектован изданиями, включая электронные, в соответствии с п. 1 ст.18 № 273-ФЗ) по всем входящим в ООП учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).

Следует учесть те изменения, которые профессорско-преподавательский состав Института менеджмента должен учитывать при разработке учебно-методических материалов, а именно, при использовании в образовательном процессе печатных изданий, библиотечный фонд должен быть укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Для оптимизации количественного состава списка литературы рабочих программ дисциплин (модулей) предполагается внесение изменений в разделение на основную и дополнительную литературу. Данное новшество повлечет за собой актуализацию локальных актов Оренбургского государственного университета, выражающуюся в объединении списка литературы, которые совместят в одном списке литературы разнородные виды информации и количественные нормативы списков литературы. В соответствии с новыми требованиями в локальный акт вуза необходимо включать временной период, обозначающий «степень утраты актуальности» и возможность (или невозможность) принятия исключительных решений в отношении отдельных дисциплин и обеспечивающих их изданий.

Таким образом, проведенные нами исследования позволяют сделать вывод, что профессорско-преподавательский состав Института менеджмента, готовясь к аккредитации, должен активизировать работу по изданию учебно-методических материалов. Основные требования к подготовке обучающихся на современном этапе закрепляются именно к результатам обучения, а не к процессу и способам достижения обозначенного результата.

Данное обстоятельство придает весомости локальным актам и большей свободы в их формировании и разработке, что ведет к персональной ответственности за соответствие утвержденных норм к определяемому Министерством науки и высшего образования результату.

#### Список литературы

1 Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 -ФЗ (ред. от 03.08.2018 ) // КонсультантПлюс: справочная правовая система / разработ. НПО «Вычисл. математика и информатика». – М.: КонсультантПлюс, 1997-2018. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

2 Положение о рабочей программе дисциплины (модуля) образовательной программы высшего образования от 12.10.2015 № 50-д, с изм. № 1 от 08.04.2016, № 2 от 09.04.2018. – Режим доступа : <http://www.osu.ru/doc/626>

3 Положение о порядке присвоения учебным и научным изданиям рекомендательных грифов университета от 03.03.2017. – Режим доступа : <http://www.osu.ru/doc/626>

## **МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ СЕРВИСА И ТУРИЗМА**

**Ермакова Ж.А., д-р экон. наук, профессор,  
Тетерятник О.П., канд. истор. наук  
Оренбургский государственный университет**

В настоящее время индустрия туризма и сервиса является одной из динамично развивающихся отраслей экономики: создаются новые виды и формы продуктов в сфере обслуживания; увеличивается количество вновь создаваемых сервисных и туристских предприятий, а также рабочих мест; формируется база для рекреации населения. В связи с этим, туристическая индустрия выступает актуальным и приоритетным направлением социально-экономической политики регионов РФ.

Активное развитие сферы сервиса и туризма повлекло за собой необходимость подготовки специалистов этой области; диапазон профессий, нужных в индустрии туризма, очень велик [3]. Квалифицированные специалисты данной сферы должны обладать широким набором профессиональных и личностных компетенций и быть готовыми к решению организационных и экономических проблем функционирования предприятий сервиса и туризма.

Одной из задач высших учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов сферы сервиса и туризма, является определение квалификационных требований, предъявляемых к данным специалистам со стороны реального сектора экономики. Зачастую квалификационные требования и функциональные обязанности работника индустрии туризма и сервиса по-разному понимаются и трактуются преподавателем и непосредственно работодателем [2]. В связи с этим перед высшими учебными заведениями стоит решение непростой задачи – совмещение и учет традиционного опыта российской системы образования и специфических особенностей функционирования индустрии сервиса и туризма. Достижение этого результата невозможно без сближения высших учебных заведений с реальным сектором экономики, которое выражается в непосредственном участии работодателей в образовательном процессе за счет обеспечения качественных условий взаимодействия университетов и работодателей [1,7].

Сегодня при подготовке специалистов сферы сервиса и туризма в учебных планах предусмотрены учебная и производственные виды практик, различные как по срокам проведения, так и по содержанию и организации. При этом представителями индустрии сервиса и туризма отмечается слабая практическая подготовка студентов. Работодатели считают, что студенты-практиканты не всегда могут на должном профессиональном уровне заменить

работников сферы сервиса и туризма без дополнительной стажировки и адаптационных мероприятий, проводимых непосредственно на предприятии.

В связи с этим высшими учебными заведениями активно используются различные подходы к решению данной проблемы – деятельностный, практикоориентированный, активные и интерактивные методы обучения.

Активизация и развитие сферы сервиса и туризма Оренбургской области является важной составляющей региональной социально-экономической политики. В настоящее время в регионе реализуются крупные федеральные проекты в сфере туризма (ТРК «Соленые озера» и ТРК «Кувандык 365»), а также выделены локальные территории и приоритетные направления для развития внутреннего и въездного туризма. Данная тенденция обусловила потребность региона в квалифицированных специалистах сферы сервиса и туризма. Подготовка специалистов сферы сервиса и туризма в Оренбургском государственном университете (ОГУ) осуществляется на кафедре управления персоналом, сервиса и туризма по двум направлениям: «Туризм» и «Сервис» (уровень бакалавриата и магистратуры) [4].

В рамках учебного процесса используются различные модели взаимодействия университета и работодателей, рисунок 1.



Рисунок 1 – Модели взаимодействия Оренбургского государственного университета с работодателями в сфере подготовки кадров для индустрии сервиса и туризма

Традиционная модель взаимодействия предполагает «классические» формы сотрудничества университета и предприятий, включающие:

1 Организацию и проведение учебных и производственных практик. Университетом заключены долгосрочные договоры с ведущими предприятиями индустрии сервиса и туризма Оренбургской области, которые являются базами для прохождения учебных и производственных практик обучающихся (туристический оператор «Лидия-Тур», туристическая компания «Планета туризма», гостиница «Hilton Garden Inn», гостиница «Виктория», ООО «УралЭкспо»; суши-бар «Якудза» и др.) [6].

2 Проведение «Дня открытых дверей» с привлечением работодателей: ежегодно университетом проводятся профориентационные встречи с абитуриентами, в которых активное участие принимают представители сервисных и туристских предприятий города Оренбурга.

В рамках реализации информационной модели Оренбургским государственным университетом проводится следующий комплекс мероприятий:

1 Презентации предприятий сферы сервиса и туризма города Оренбурга и Оренбургской области и других регионов РФ, в рамках которых представители от предприятий рассказывают об особенностях функционирования, проблемах и рисках своих предприятий, а также об основных требованиях к потенциальным сотрудникам.

2 Ярмарки вакансий, ежегодно проводимые в университете по различным направлениям подготовки обучающихся, привлекают представителей сферы сервиса и туризма, которые нуждаются в квалифицированных кадрах [5].

3 Информирование выпускников об имеющихся вакансиях, которое осуществляется через институт кураторства, сайт вуза, а также социальные сети.

Важным партнером, который принимает активное участие в вопросах подготовки кадров для индустрии сервиса и туризма, является Министерство физической культуры, спорта и туризма Оренбургской области. Университетом и Министерством уже реализуются традиционная (организация практики студентов) и информационная модели взаимодействия (участие в итоговой оценке качества выпускников). В настоящее время активно реализуется инновационная модель, включающая:

- реализацию совместных проектов (в том числе в рамках выполнения обучающимися выпускных квалификационных работ);
- организацию и проведение ежегодного областного конкурса молодежных авторских проектов, направленных на развитие внутреннего и въездного туризма в Оренбургской области;

- проведение бизнес-тренингов и семинаров для обучающихся с привлечением ведущих бизнес-тренеров в сфере сервиса и туризма, а также представителей индустрии сервиса и туризма регионов РФ и ближнего зарубежья.

В рамках инновационной модели взаимодействия университетом привлекаются представители сервисных и туристских предприятий города Оренбурга и Оренбургской области для проведения мастер-классов, открытых лекций и практических занятий.

Особая роль в реализации инновационной модели отводится организации и проведению производственных экскурсий. Значимым преимуществом экскурсий является не только знакомство с предприятием, но и изучение технологических особенностей производства сервисных и туристских услуг, у обучающихся появляется возможность взаимодействия с участниками всего процесса обслуживания.

Публичная защита выпускных квалификационных работ с привлечением работодателей и по темам, ими предложенным, также относится к инновационной модели взаимодействия. Как показывает практика, такого рода мероприятия позволяют работодателям знакомиться с результатами проектной деятельности, оценивать потенциал выпускников, осуществлять подбор квалифицированных сотрудников. Обучающиеся, в свою очередь, имеют возможность показать уровень подготовки, творческий потенциал, представить собственный взгляд на решение практических проблем конкретных организаций индустрии сервиса и туризма.

В рамках инновационной модели взаимодействия на данный момент осуществляется переориентация практикоориентированных мероприятий. Традиционно на встречи с работодателями приглашались обучающиеся старших курсов (3-4 курсы бакалавриата), что позволяло работодателям увидеть потенциальных соискателей на вакантные места в индустрии сервиса и туризма, а обучающимся познакомиться лично с работниками данной сферы. Теперь университет стремится организовать данную работу на начальном этапе получения высшего образования, то есть с обучающимися 1-2 курсов, это позволяет:

- познакомиться с выбранной сферой профессиональной деятельности, узнать ее проблемы и перспективы;

- сформировать у обучающихся верные представления о получаемой профессии;

- получить информацию о квалификационных требованиях на начальном этапе получения образования и т.д.

Долгосрочные партнерские отношения университета и предприятий позволяет работодателям напрямую взаимодействовать с кафедрой управления персоналом, сервиса и туризма и подбирать сотрудника, отвечающего всем профессиональным и личностным требованиям.

Таким образом, реализация традиционной, информационной и инновационной моделей взаимодействия университета и предприятий сервиса и туризма позволяет извлечь существенные выгоды и преимущества всем участникам процесса.

К основным интересам и преимуществам взаимодействия для высших учебных заведений относятся:

1 Обеспечение собственной конкурентоспособности на рынке образовательных услуг за счет подготовки специалистов, профессиональные компетенции которых отвечают требованиям работодателей; разработки инновационных профессиональных образовательных программ, ориентированных на перспективные потребности рынка труда; возможности привлечения специалистов-практиков к образовательному процессу; возможности трудоустройства выпускников на конкурсной основе.

2 Профессиональное развитие высшего учебного заведения и его преподавателей за счет доступа к новым технологиям и возможностям, обеспеченным предприятием.

3 Расширение PR-деятельности за счет позиционирования высшего учебного заведения как партнера предприятия сферы сервиса и туризма.

Среди интересов предприятий, которые могут быть достигнуты в рамках взаимодействия с высшими учебными заведениями, следует отметить:

- обеспечение кадровых потребностей в высококвалифицированных специалистах: выбор перспективных обучающихся, соответствующих индивидуальным требованиям и особенностям предприятия;

- возможность корректировки системы обучения и подготовки будущих кадров за счет участия в формировании учебных планов и программ, учитывающих интересы предприятия;

- содействие популяризации торговой марки (бренда) предприятия сферы сервиса и туризма и др.

Основными преимуществами для обучающихся являются: возможность целевой подготовки к профессиональной деятельности на конкретном сервисном или туристском предприятии; участие в проектной деятельности под руководством представителей предприятия; возможность прохождения производственной и преддипломной практик, а также трудоустройства.

Стратегия дальнейшего развития Оренбургского государственного университета как крупнейшего высшего учебного заведения региона связана с укреплением достигнутых успехов во взаимодействии с реальным сектором экономики, а также внедрением актуальных форм и методов подготовки обучающихся, отвечающим современным социально-экономическим условиям развития региона и страны.

## Список литературы

1 Бережная, Л.Ю. Приоритетные задачи развития высшего образования в Оренбургской области / Л.Ю. Бережная, И.Н. Корабейников, И.Л. Полякова // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 12-2 (89). - С. 325-332.

2 Ермакова, Ж.А. Качество образования с позиции потребителей образовательных услуг вуза / Ж.А. Ермакова, Ю.Н. Никулина // Креативная экономика. - 2017. - Т. 11. № 7. - С. 725-734.

3 Ермакова, Ж.А. Современное состояние туристского рынка в Российской Федерации / Ж.А. Ермакова, И.Л. Полякова, Ю.Е. Холодилина // Интеллект. Инновации. Инвестиции. - 2016. - № 2. - С. 30-34.

4 Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма [Электронный ресурс] // Оренбургский государственный университет [сайт]. URL: <http://www.osu.ru/doc/635/kafedra/5921> (дата обращения 27.12.2018)

5 Орлов, С.Г. Направления развития системы высшего образования в Оренбургской области / С.Г. Орлов, И.Н. Корабейников, Ю.Е. Холодилина // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 12-2 (89). - С. 230-238.

6 Полякова, И.Л. Образовательные стажировки как условие профессиональной подготовки специалистов в области туризма и сервиса / И.Л. Полякова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры материалы Всероссийской научно-методической конференции. Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет». - 2018. - С. 1344-1347.

7 Якунин, В.Н. Анализ требований к профессиональной подготовке востребованных кадров для спортивно-оздоровительной туристской деятельности / В.Н. Якунин, Т.Ю. Краморова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. - 2015. - № 1. - С. 216-218.

# **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННОЙ УЧЕБНОЙ СРЕДЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ИНСТИТУТА МЕНЕДЖМЕНТА**

**Кирхмеер Л.В.  
Оренбургский государственный университет**

В настоящее время электронное обучение стало неотъемлемой частью системы образования в Оренбургском государственном университете. Наряду с различными системами используемыми в ВУЗе, такими как система АИССТ-Автоматизированная Интерактивная Система Сетевого Тестирования является Internet-версией системы ИСТОК (Инструментальная Система Обучения и Контроля) с расширенными возможностями по проведению контроля знаний обучающихся, созданию и настройке предметного материала, администрированию работы системы. Система ИСТОК разработана сотрудниками АОС в 1992 году и с тех пор успешно используется в ОГУ для проверки знаний обучающихся по различным дисциплинам. А также одной из электронных образовательных технологий является модульная объектно-ориентированная динамическая учебная среда Moodle (англ. Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment).

Эта система, реализуется и ориентирована на организацию взаимодействия между преподавателем и обучающимися, отлично подходит и для организации работы заочного обучения, а также поддержки очного обучения [1]. Большим достоинством является распространение системы по Реализуя указанные положения, Оренбургский государственный университет на базе своего Интернет-сайта (<http://www.osu.ru>), который использует технологии электронной обучающей среды Moodle, как одной из наиболее эффективных платформ.

В течении учебного года, управление современных информационных технологий в образовании, совместно с факультетом повышения квалификации преподавателей ОГУ, по графику приглашают преподавателей принять участие в обучающих семинарах по курсам: «Освоение автоматизированной интерактивной системы сетевого тестирования преподавателями», «Основы работы в системе Moodle», «Возможности системы электронного обучения Moodle (начальный уровень)» и др.

Использование электронных учебных ресурсов, разработанных в Moodle, дает целый ряд преимуществ обучающимся в институте менеджмента. Например, по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент, обучающиеся проходят контроль в рамках различных читаемых дисциплин по системам: АИСТТ и Moodle.

По дисциплине «История управленческой мысли» студентами группы 18Мен(бп)ОП прошли тестирование как системе АИСТТ так и в системе

Moodle и оставили много положительных отзывов в рамках обратной связи с преподавателем.

Обучающаяся группы 18 Мен(бп)ОП 1 курса в итоговом занятии оставила сообщение: «Обучаясь в университете ОГУ, я познакомилась с Moodle. Прежде всего это новая модель учебного процесса, а не просто привычные практики, набитыми на скорую руку тестам. Moodle обладает разнообразными функциями: тесты с автоматической проверкой, тексты, веб-страницы, аудио-видео файлы, глоссарий, вебинары и конференции, анализ и хранение результатов обучения, сохранение оценок и вычисление итогов. Этим требованиям полной мере соответствует Moodle». Другой обучающийся этой же группы, оставил следующий отзыв о работе в данных системах: «Сайт хороший, проблем с ним никогда не было. Удобно выполнять работу, прикреплять файлы без заморочек. Нравится вкладка «Последние действия», удобная и практичная функция. При выполнении тестов в Moodle отметил возможность пропускать задания, а затем возвращаться к ним позже, опять же, полезно и практично. Минусов у сайта не заметил, работать тут было приятно и не напряжно».

То есть у обучающихся 1 курса новые формы обучения вызывают положительные эмоции. Один из обучающихся, настолько подробно сделал выводы, которые можно взять в дальнейшем на вооружение любому преподавателю, его ответ в обратной связи содержал как плюсы так и минусы работы в системе Moodle: «Все задания было выполнять достаточно интересно и понятно. Минусов нет, одни плюсы. Чем чаще сюда заходишь, тем легче выполнять все задания.

Плюсы:

- выдача заданий и тестов через интернет;
- публикация на сайте основных и/или дополнительных обучающих материалов, заданий и тестов проводится самим преподавателем;
- автоматическая проверка тестов. Оценка появляется сразу после выполнения тестов и доступна обучающимся;
- удобный анализ результатов тестирования (автоматическое выявление трудных и легких вопросов);
- автоматическое ведение базы данных по оценкам за задания и тесты;
- полный контроль за работой обучающихся (время работы и продолжительность);
- оперативная проверка выполненных заданий;
- возможность индивидуального взаимодействия между преподавателем и обучающимися (индивидуального подхода) между очными занятиями;
- основная оценка работы обучающихся осуществляются по результатам индивидуально выполненных тестов и заданий;
- обучающийся и его родители могут видеть полную картину работы, как и какие работы выполнены.

Минусы:

- затраты времени на подготовку тестов и заданий;

- затраты времени на проверку (и перепроверку) заданий (тесты проверяются автоматически);
- необходимость освоения системы;
- необходимость поддержания и сопровождения системы Moodle».

Обучающийся 1 курса был удивлен возможностями ВУЗа, собственными разработками в этом направлении и его предложения можно использовать в составлении курсов по читаемым дисциплинам: «Удобный интерфейс - сразу можно увидеть свой результат за курс: форум «Moodle» отлично приспособлен для изучения и проверки своих навыков и знаний. Я предложил бы прикреплять вместе с презентациями учебные видео-пособия. Так было бы интересней учиться, а главное полезнее».

Система Moodle, позволяет преподавателям более эффективно организовать учебный процесс по читаемым курсам и самостоятельную работу обучающихся.

Данная система дает возможность заинтересовать обучающихся с помощью внедрения новых технологий и форм организации обучения особенно на экономических и управленческих направлениях. Она позволяет развивать профессиональные компетенции обучающихся и повышать уровень образовательного потенциала и качества образования.

Всю информация о читаемых курсах, расписание, справочные материалы, оценки обучающихся и другую информацию, относящуюся к учебному процессу содержит система, которая не вытесняет традиционное очное обучение.

При правильной организации смешанное обучение способно обеспечить наивысшее качество образования. В этом случае задачу доставки материалов преподаваемого курса можно в значительной степени осуществить электронными средствами системы, в то время как во время очных встреч преподаватель может сфокусироваться на вопросах обучающихся, на разъяснении сложных моментов, на организации проблемно – ориентированных лекций, для активизации процесса обучения[2].

На сегодняшний день в мире существует значительное число массовых открытых онлайн-курсов, рекомендуемые обучающимся для самостоятельной работы, размещенные на платформах онлайн-обучения: такие как «Открытое образование», «Лекториум», «Универсариум», «Coursera» и др.

Обобщая вышесказанное, можно порекомендовать эти формы преподавателям для активного использования в своей профессиональной деятельности. Так обучающиеся из-за скромности, неохотно отвечают на очных занятиях, он-лайн форумы устраняют эти ограничения, более глубоко вовлекая обучающегося в процесс освоения дисциплины.

Электронные формы обучения предоставляют новые возможности для более активного вовлечения обучающихся в образовательный процесс.

## Список литературы

1 Официальный сайт системы управления курсами Moodle [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://http://moodle.org](http://moodle.org). – Загл. с экрана.

2. Федеральный закон от 10 апреля 2000 г. № 51-ФЗ «Об утверждении Федеральной программы развития образования» [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 17.04.2000. – № 16. – Ст. 1639.

## **СПЕЦИФИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Шестакова Е.В., д-р экон. наук, доцент,  
Коваленко М.В.**

**Оренбургский государственный университет**

Современная система высшего образования в России отличается разнообразием: включает в свой состав высшие учебные заведения разных типов, показатели эффективности их деятельности различны, усовершенствование сети учебных заведений по уровням и направлениям подготовки не всегда сбалансировано, качество подготовки и система мотивации студентов разнятся и т.д. В ней присутствуют как элементы прежней системы образования (централизованный характер управления, преобладание иерархизированной, линейно-функциональной организационной структуры образовательных учреждений), так и новаторство (гибкость в организации основных образовательных программ, междисциплинарный подход к обучению, взаимодействия с элементами внешней среды).

Высшие учебные заведения определяют для себя разнообразные направления развития в рамках происходящих институциональных изменений и давления со стороны внешней среды. Политика вуза в отношении человеческих ресурсов – один из инструментов управления, применяемый высшими учебными заведениями.

Модернизация системы высшего образования в современной России предполагает формирование новых качеств и компетенций профессорско-преподавательского состава. Кадровая политика вузов выступает одним из ведущих факторов этого процесса. Философия кадровой политики строится на признании уникальности каждого специалиста, выявлении реальной профессиональной ценности и заслуг конкретного работника, основывается на принципе неповторимости профессиональных способностей, знаний, навыков и умений, которыми обладает человек [1]. Такой подход будет особенно актуален при исследовании кадровой политики в отношении преподавателей вузов.

Кадровая политика высшей школы должна опираться на следующие ценностные принципы:

- стратегическая направленность управления человеческими ресурсами и его интеграция в общую стратегию вуза;
- учет проблем глобализации и интернационализации высшего образования, использование зарубежного и отечественного опыта успешного управления;
- приоритетность академических ценностей перед предпринимательскими задачами;

- инновационная направленность управления человеческими ресурсами, ориентация на перспективные требования рынков образовательных услуг и технического прогресса;

- прозрачность кадровой политики, вовлечение в процессы развития человеческого капитала всех заинтересованных сторон, осознание и уважение их интересов;

- комплексность и системность мероприятий по управлению персоналом, диверсификация источников их финансирования;

- многообразие формируемых компетенций персонала вуза;

- мотивация персонала к постоянному саморазвитию;

- результативность и эффективность инвестиций в человеческий капитал и процессов их реализации;

- ответственность всех участников процесса управления человеческими ресурсами за эффективное исполнение закрепленных за ними функций.

Определение кадровых стратегий, бесспорно, актуализируется в условиях новых взаимоотношений внутри системы высшего образования, обострения конкуренции на рынке образовательных услуг, давления со стороны внешней среды. Вузы сталкиваются с необходимостью изменений.

При обновлении организации требуется ряд процедур по работе с персоналом, которые ведут к формированию кадровых политик различной степени новизны. Характерной чертой кадровой политики должно стать не административное усиление «стандартизации», «унификации» или регламентации профессиональных требований к работнику, а возможность полностью реализовать свой профессиональный, интеллектуальный и социальный потенциал, а также совершенствовать его в направлениях, определяемых потребностями университета.

Важно отметить, что кадровая политика имеет ряд существенных черт:

1. Она является составной частью стратегии развития вуза в целом, поскольку кадровая политика – важнейший ее инструмент.

2. Кадровая политика должна иметь четкую идеологию, которая обеспечивает достижение конечного результата, способствует действенности кадровой политики, придает ей государственный и общественный статус.

3. В отличие от понятия «управление персоналом» кадровая политика основывается на социально-управленческой культуре организации, на принципах общего руководства организации и культуре руководящего состава вуза.

4. В кадровой политике проявляется такой важнейший компонент, как стиль управления вузом. Проблема разработки кадровой политики очень сложна, от ее разработки и реализации зависит будущее организации, в особенности вуза [2].

Все методы управления персоналом взаимосвязаны и должны использоваться в комплексе. При этом структура методов будет различна для различных организаций и различных этапов их развития и различных групп

персонала. Сложная структура вузовского персонала требует и особого сочетания методов управления. Все разновидности персонала можно объединены в две большие группы: первая – это профессорско-преподавательский персонал и научные работники; вторая – учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный и обслуживающий персонал.

В научной общественности обсуждается вопрос, касающийся определения основных вариантов построения кадровых систем. Считается, что традиционные политики и программы при сохранении известных задач администрирования кадров, могут дополняться новыми, связанными с реализацией инновационных функций управления персоналом, программами. Так, в российскую практику внедряется и адаптируется институт академического развития – инструментальные политики, программы и процедуры, которые стимулируют и поддерживают сотрудников в достижении высоких результатов собственных целей и содействовали достижению целей университета и решению стоящих перед ним задач.

Специфика кадровой политики вузов разработана недостаточно. Гораздо больше работ посвящено проблемам управления персоналом, кадровой политике частных фирм и организаций, управленческим и кадровым проблемам предприятий и т.д. Система высшего образования проходит довольно длительный и противоречивый процесс модернизации. При анализировании кадровой политики современных вузов, следует учитывать этот процесс преобразований.

Структура кадровой политики каждого вуза достаточно сложна, трудно отнести ее к какому-то конкретному типу, однозначно определить ее цели и направленность. Гораздо важнее видеть, насколько она отвечает задачам вуза, соответствует этапу его развития и степени адаптации к изменениям, провозглашенной миссии. Преобладающие типы используемой кадровой политики: превентивная или активная кадровой политика как рационального, так и авантюристического подвидов. Формируется множественность взглядов на направления кадровой политики при достаточном единстве взглядов на ее задачи. Поле практик достаточно однородно за исключением университетов, входящих в особые группы.

Анализ практик кадровой политики может быть систематизирован на основе выделяемых стратегий кадровой работы (Армстронг, 2008). Рисунок 1 показывает основные направления в реализации кадровой политики различных вузов.

Таким образом, можно выделить следующие основные направления в реализации кадровой политики вузов:

1. Совершенствование форм профессионального развития.
2. Применение современных программ продвижения по службе.
3. Привлечение и удержание молодых специалистов.

4. Установление объективных и всесторонних критериев эффективности труда.
5. Внедрение современных технологий оценки ППС и качества ППС.
6. Формирование целостной системы поощрений и стимулов.
7. Развитие востребованности новых компетенций ППС.
8. Создание новой технологии оценки ППС.



Рисунок 1 – Основные направления в реализации кадровой политики вузов

9. Совершенствование рейтинговых систем через выделение укрупненных групп показателей.
10. Развитие команд.

11. Развитие систем заработной платы в увязке с показателями результативности. Организация селективного приема на работу.

12. Признание и вознаграждение ППС с высокими результатами научно-педагогической деятельности.

Важная черта современного вуза – способность быстро меняться и реагировать на социальный запрос общества, упразднить ненужные направления деятельности (ликвидация устаревших направлений подготовки кадров с высшим образованием) или, наоборот, быстро создавать новые, пользующиеся спросом на рынке труда.

Такая деятельность может быть связана со стратегией вуза – его стремлением стать инновационным учебным заведением, но может оказаться реакцией на появление крупного специалиста или ученого, способного возглавить и организовать появление новых структур. В основном это касается кафедр и факультетов, образовательно-исследовательских центров. Но гораздо больше это касается научных лабораторий, испытательных полигонов, а также различных малых предприятий, которые в последние годы активно формируются и стимулируются в соответствии с образовательной политикой в ВПО.

На сегодняшний день цель кадровой политики – это сохранение качественного состава кадров, полное использование квалифицированного специалиста, а также их развитие в соответствии с требованиями законодательства РФ и потребностями рынка.

Современная кадровая политика Оренбургского государственного университета (ОГУ), направлена на эффективную работу персонала, от которого зависит выполнение поставленных целей и задач вуза. Основой кадровой политики ОГУ является управление персоналом вуза. Это очень сложная, но решаемая задача. Управление университетом осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом университета на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Кадровая политика ОГУ формируется руководством и реализуется кадровой службой, то есть отделом кадров, и регулируется следующими основополагающими документами вуза:

- Устав ОГУ;
- Лицензия на осуществление образовательной деятельности;
- Свидетельство о государственной аккредитации;
- Коллективный договор на 2016-2019 гг.;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Кодекс этики и служебного поведения работников ОГУ;
- Программа стратегического развития ОГУ «Перспектива».

Программа стратегического развития ОГУ представляет собой совокупность средств и методов менеджмента персонала, направленных на реализацию миссии, целей и стратегии развития университета. Программа призвана обеспечить формирование профессионально,

высококвалифицированного коллектива, сохраняющего и преумножающего традиции и опыт Оренбургского государственного университета и обладающего высокой мотивацией к созданию опорного вуза.

Миссия Оренбургского государственного университета – быть генератором устойчивого инновационно-технологического, научно-технического и социально-экономического развития Оренбургской области за счет реализации эффективных образовательных практик подготовки конкурентоспособных высококвалифицированных кадров, разработки и трансфера наукоемких технологий, обеспечивающих решение задач евразийского региона.

Университет осознает свою сопричастность к развитию гражданской активности студентов в формирующемся многополярном мире. ОГУ сочетает профессиональное образование с передачей социального и культурного знания, с непосредственным включением студентов в научные исследования и социальные практики.

ОГУ принимает на себя ответственность за сохранение и развитие интеллектуального (кадрового) потенциала, актуальность и общественную востребованность результатов своей деятельности, обеспечивает эффективное руководство и компетентность во всех направлениях деятельности.

Стратегическая цель ОГУ – формирование многопрофильного вуза драйвера социально-экономического и инновационного развития региона и страны, разрабатывающего и внедряющего прорывные производственные технологии в образовательную и научно-инновационную деятельность через кооперацию с ведущими отечественными и зарубежными вузами-партнерами, передовыми предприятиями, инновационными структурами, академической научной общественностью, реализующего проектно-ориентированные модели подготовки студентов, направленные на формирование высокой конкурентоспособности и готовности выпускников к эффективной деятельности в экономической, политической, социальной и духовной сферах с целью обеспечения повышения качества жизни, сохранения и развития культуры региона.

Стратегия ориентирована на выполнение мероприятий в рамках основных задач государственной политики по развитию и сохранению кадрового потенциала в соответствии с распоряжением Правительства РФ № 2190-р от 26.11.2012 г. «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы». И распоряжение Правительства № 722-р от 30.04.2014 года «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

Реализация Стратегии позволит объединить основные элементы системы менеджмента персонала с целью оптимизации их влияния на

работников университета, в первую очередь на их трудовую мотивацию и квалификацию.

Образовательный процесс в ОГУ осуществляется квалифицированными кадрами профессорско-преподавательского состава, выполняющие преподавательскую и научную деятельности в соответствии с требованиями образовательных стандартов. По программам высшего образования общая численность ППС составила 1006 человек, из которых 796 человека имеют ученые степени и звания, в том числе, докторов наук, профессоров – 143 человек. 97 % ставок заняты штатными преподавателями.

Доля ППС с учеными степенями и званиями составляет 82,7 %, в том числе доля лиц с ученой степенью доктора наук – 15,9 %. Остепененность по факультетам университета варьирует от 66,1 % до 98,4 %. 30 кафедр учебного заведения имеют 100 % остепененность. Средний возраст ППС по университету составляет 47,3 года.

Важной составной частью работы с кадрами в вузе является комплекс мероприятий, направленный на повышение профессиональной и управленческой компетентности персонала профессорско-преподавательского состава. Повышение квалификации научно-педагогических работников университета осуществлялось на факультете повышения квалификации преподавателей ОГУ, в других российских вузах и сторонних организациях.

С целью своевременного обеспечения потребностей Оренбургского государственного университета в персонале, ведется процесс подбора и адаптации персонала, обладающего требуемой квалификацией, в необходимом количестве для достижения целей университета с последующим его приспособлением к содержанию и условиям трудовой деятельности в университете.

Проводится комплексная работа по оценке персонала, реализуемая на плановой основе по оценке эффективности работников и оценке соответствия занимаемой должности с учетом квалификационных требований, установленных в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011 г. № 1н.

В целях повышения результативности деятельности вуза и дальнейшего развития кадрового и сохранение потенциала университета, действует система дополнительного материального стимулирования работников и качественно выполняющих обязанности, направленные на развитие университета и повышение эффективности вуза.

В 2016 году на основании Приказа «Об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу» от 01.07.2016 и Положения «Об эффективном

контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу» № 53-Д от 01.07.2016 (с изм. № 2 от 03.07.2018). Согласно этому, установлены критерии назначения стимулирующей доплаты [3].

Особенности кадровой политики высшего образования заключаются в приоритетах работы с персоналом, которые связаны с формированием систем оценки результатов профессиональной деятельности, вознаграждением, развитием персонала. Рассмотрение человеческого капитала как основного ресурса, способного обеспечить достижение стратегических целей университета.

Особенность персонала в высшем образовании заключается в его качественных характеристиках и обуславливает особенности кадровой политики образовательной организации. Приоритетной целью управления персоналом в системе высшего образования является обеспечение вуза персоналом, поддержка и развитие на высоком уровне его квалификации, профессионализма и компетентности, создание системы оценки, мотивации, стимулирования и других необходимых условий для эффективной, результативной и качественной работы.

#### Список литературы

1. Хлебович, Д. И. Кадровая политика в российских вузах: подходы к пониманию и реализуемые практики // Д. И. Хлебович// Активизация интеллектуального и ресурсного потенциала регионов: новые вызовы для менеджмента компаний: материалы Всерос. конф., Иркутск, 2015 г./под науч. ред. С. В. Чупрова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. – 178 с.

2. Дюндик, Е.П. Кадровая стратегия вуза: модели, принципы и технологии формирования // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса Издательство: Российский государственный университет туризма и сервиса № 2. – Москва, 2012.

3. Коваленко, М.В. Эффективный контракт как инструмент управления персоналом в вузах//М.В. Коваленко // Интеграция науки и практики в современных условиях: Сборник научных трудов /Научный ред. канд. пед. наук, доц. Вольская Н.Н. – Москва: Издательство «Перо», 2018.– 129 с.

4. Шестакова, Е.В. Формирование механизма стратегического управления человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс] / Шестакова Е. В., Тетерятник О. П. // Экономика и предпринимательство, 2018. - № 9 (98).

# **СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

**Колмыкова М. А., канд. социол. наук  
Оренбургский государственный университет**

Задачи воспитательной работы в вузе реализуются в совместной учебной, научной, производственной и общественной деятельности студентов, преподавателей и сотрудников, что позволяет говорить о создании единого воспитательного пространства образовательной организации.

В соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» воспитание рассматривается как «деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства» [1].

Воспитательная работа, являясь неотъемлемым и важнейшим элементом подготовки обучающихся, реализуется как в рамках учебного процесса, так и вне его, т.к. процесс воспитания и обучения существуют как два взаимосвязанных процесса, разделить которые практически невозможно.

Выделяют различные направления воспитательной работы, однако в рамках данной статьи следует упомянуть именно о духовно-нравственном воспитании, которое направлено на формирование и развитие нравственности личности как меры усвоения ею общечеловеческих и традиционно-национальных гуманистических ценностей. И выражается в степени осознания студентом истины добра, справедливости, свободы совести, чести, и воспитанности благородства, честности, порядочности, справедливости и ответственности; развития готовности и способности к социально ответственному поведению и деятельности. Формирование нравственного сознания и моральных качеств личности составляет основу процесса социализации молодого поколения и служит ведущей целью воспитательной работы в вузе.

Именно поэтому принято говорить о целостности учебно-воспитательного процесса. В ходе данного процесса преподаватель ставит перед собой цель достичь высоких знаний и умений у своих студентов. Существует достаточно способов проявить студенту свои знания на практике, и наиболее ярким в настоящее время является социальное проектирование. Именно социальное проектирование помогает студентами наиболее ярко проявить свою самостоятельность в принятии решений, ответственность за данные решения, а также свои коммуникативные и организационные навыки.

На современном этапе наиболее распространен объектно-ориентированный подход к социальному проектированию. Этот термин предложен одной из исследователей проблем социального проектирования

Т. М. Дридзе для обозначения концепций, разработанных Г. А. Антонюком, Н. А. Аитовым, Н. И. Лапиным, Ж. Т. Тощенко и др. Социальный проект с позиций такого подхода имеет целью «создание нового или реконструкцию имеющегося объекта, выполняющего важную социокультурную функцию. Это может быть школа, больница, спортивный комплекс, но в качестве объекта проектирования могут выступать также социальные связи и отношения» [2].

Ж. Т. Тощенко социальное проектирование рассматривает как «специфическую деятельность, связанную с научно обоснованным определением вариантов развития новых социальных процессов и явлений и с целенаправленным коренным изменением конкретных социальных институтов» [3].

Интерес представляет концепция В. А. Лукова, профессора Московского гуманитарного университета. Он считает, что, исходя из тезаурусного подхода, социальное проектирование нужно рассматривать не только как узкоспециализированную деятельность ученых-теоретиков, но и как многообразную и разно уровневую работу практиков, вооруженных простыми алгоритмами действий с учетом имеющихся ресурсов и последствий предлагаемых социальных инноваций [4].

Как уже говорилось выше, воспитательная деятельность в вузе реализуется как в рамках учебного процесса, так и вне его. У студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (общего профиля) Оренбургского государственного университета есть возможность познакомиться с процессом социального проектирования, как на теоретическом, так и практическом уровне.

Учебный план данного направления подготовки содержит ряд дисциплин, которые позволяют студентам последовательно изучить теоретические основы социального проектирования. Так, в процессе изучения дисциплины «Социология управления», студенты знакомятся с развитием социологии управления в России, изучают положение и развитие социологии управления на современном этапе, а также рассматривают управление как предмет социологического анализа. Кроме того, изучение технологии проведения социологического исследования формирует основу для обоснования необходимости различных социальных преобразований.

Далее обучающиеся более подробно знакомятся с социальным проектированием в процессе изучения дисциплины «Основы социального проектирования и прогнозирования». А позднее, в рамках курса «Проектирование в государственном и муниципальном управлении» студентов есть возможность познакомиться с многообразием целевых программ, которые реализуются в системе государственного и муниципального управления, и в основе которых лежит принцип социального проектирования.

Возможность же приобрести практические навыки в социально значимой и проектной деятельности, у студентов появляется в рамках волонтерского

движения. С апреля 2013 года на базе Оренбургского государственного университета успешно действует координационный центр добровольческого движения «Волонтер ОГУ», который осуществляет свою деятельность по следующим направлениям: опека над пожилыми людьми; социальное патронирование (приюты, детские дома, реабилитационные центры и т. д.), помощь детям, проходящим лечение в больницах, донорство и многое другое. Целью данного центра является развитие в университете и совершенствование волонтерского движения, направленного на привлечение студентов к социально значимой и полезной деятельности.

Автор статьи имеет опыт работы не только теоретической работы в рамках социального проектирования, но и реализации подобных проектов вместе со студентами. Так, в 2012 году был реализован первый такой проект, который был направлен на помощь и поддержку детей из социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Гармония». Проблема беспризорности и безнадзорности детей и подростков является одной из самых болезненных проблем современного общества, Оренбургская область не исключение. Поэтому студенты не смогли остаться равнодушными к этой проблеме и решили внести частичку тепла и доброты тем детям, которые остались без ласки и внимания своих родителей.

Основным источником финансирования проекта «Сердцем к сердцу» послужили средства собранные студентами, а также поддержка спонсоров различных предприятий организаций г. Оренбурга. Чтобы привлечь спонсоров 22 студента проводили показательные выступления на центральных площадках города, а также в больших торговых центрах. В результате активных действий студентов, собранные средства позволили приобрести для социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Гармония» подарки для его воспитанников: канцелярские товары, игрушки, развивающие игры, сладости, воздушные шары и спортивный инвентарь.

Другим социальным проектом, реализованным студентами был проект, направленный на оказание благотворительной помощи детям-инвалидам, находящимся в диаконическом центре «Прикосновение». В рамках реализации данного социального проекта – не просто были переданы подарки для детей-инвалидов, студенты целый день провели в центре: занимались с детьми развивающими упражнениями, играли, общались с родителями. Кроме того, устроили Шоу мыльных пузырей, благодаря которому дети, родители и сотрудники центра получили много ярких впечатлений.

Необходимо отметить, что проектная деятельность студентов возможна только под руководством преподавателей, потому что требуется детально прописывать каждый шаг и сталкиваться с множеством организационно-управленческих проблем, требующих грамотного решения.

Хотелось бы отметить, в рамках социально-воспитательной работы преподаватели вовлекают студентов для участия и в различных конкурсах социальных проектов. Примером такого конкурса является Всероссийский

конкурс молодежных авторских проектов «Моя страна – моя Россия». Ежегодно студенты Оренбургского государственного университета занимают призовые места в подобном конкурсе, а в прошлом году студентка Института менеджмента была приглашена для участия в федеральном этапе данного конкурса.

Таким образом, благодаря социальному проектированию как элементу учебно-воспитательной работы в вузе, будущие выпускники демонстрируют активную гражданскую позицию, получают опыт разработки и принятия социально значимых решений и, главное, готовы к социально ответственному поведению в будущем.

#### Список литературы

1 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]: электронное периодическое издание справочная правовая система. / Разработчик ЗАО «Консультант Плюс», 2016. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения 25.12.2018).

2 Прогнозное социальное проектирование: Теоретико-методологические и методические проблемы / Ин-т социологии РАН; Отв. ред. Т. М. Дридзе. М.: Наука, 1994. – 303 с.

3 Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Прометей: Юрайт-М, 2001. – 511 с.

4 Луков В. А. Социальное проектирование. – М.: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003. – 240 с.

## **ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Корабейникова О.А., канд. экон. наук, доцент,  
Корабейников И.Н., канд. экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

В образовательной сфере РФ в настоящее время внедряется новое направление реализации образовательной деятельности – «проектный подход». Оно формируется на теории менеджмента, маркетинга, психологии и ряда других наук. Применение этого направления помогает в получении и закреплении знаний и навыков у обучающихся. Грамотное использование инструментария проектного подхода позволяет сформировать комплексную методологию реализации образовательной деятельности посредством изучения, разработки и реализации проектных решений.

Базовой единицей, на которой строится проектный подход, является понятие проекта. Оно включает представления о предмете управления проектами, занимает в категориальном аппарате управления проектами центральное место [5].

Проектный подход различными учеными понимается по-разному. Жукова Т.Н. под этим явлением понимается «Подход к управлению, предполагающий образование проектов как способ решения наиболее значимых для предприятия задач» [3]. По мнению Строиловой Э.В. – это методология деятельности, в основе которого лежит создание или преобразование объекта, обладающего новыми, уникальными свойствами [6]. Фисенко С.Б. «проектный подход» интерпретирует как формальную управленческую методику, в формате которой различные проекты планируются и исполняются как повторяемый, последовательный и измеримый процесс [8]. Анцев А.В. предлагает следующее определение данного явления – систематическое определение и менеджмент проектов, применяемых предприятием, и взаимодействие этих проектов [1]. В данных интерпретациях выделяются различные аспекты применения проектного подхода, однако слабо учитывается возможность использования данного подхода в образовательной деятельности.

Некоторые ученые предлагают собственную интерпретацию проектного подхода в образовании. К примеру, Катаева Т.М. говорит о том, что под проектом в данном случае следует понимать деятельность, направленную на разработку и реализацию образовательной программы, при этом целью такого проекта будет являться освоение единых для всех обучающихся по направлению бакалавриата и специалитета определенных знаний, умений, навыков и компетенций [4].

Обобщив опыт использования проектного подхода в различных сферах экономики и выделив особенности его реализации в образовательной

деятельности нами было уточнено понятие «проектный подход» с выделением данной возможности использования.

Проектный подход, по нашему мнению, – это образовательная технология по получению, закреплению, апробации и продвижению полученных в рамках образовательного процесса знаний, а также самореализации носителя знаний посредством разработки и внедрения авторского проекта.

Борисов С.А., Плеханова А.Ф. выделяют основные признаки проекта [2]: во-первых, основной задачей проектов является достижение целей. Целью проекта может быть, например, разработка информационной системы управления предприятием;

во-вторых, необходимо одновременное соблюдение финансовых и временных ограничений проекта;

в-третьих, понятие «проекта» подразумевает понятие «уникальности», которая может выражаться либо в создании принципиально нового, либо в наличии определенных элементов новизны;

в-четвертых, реализация проекта всегда связана с изменениями некоторой системы и является целенаправленным ее переводом из существующего в некоторое желаемое состояние.

Султанов И.А. выделил принципы проектного подхода [7]:

- принцип целенаправленности и связи с базовыми стратегиями бизнеса;
- принцип конкуренции проектов и ресурсов между собой;
- принцип экономической эффективности достигаемых результатов;
- принцип системности и комплексности;
- принцип иерархичности выполняемых задач;
- принцип матричного подхода к планированию и организации;
- принцип открытости для изучения и развития реализационного опыта;
- принцип «Best practice»;
- принцип сбалансированности налагаемой ответственности и предоставляемых полномочий;
- принцип гибкости.

Можно выделить направления использования проектного подхода в образовательной деятельности:

- закрепление полученных в процессе учебы знаний – разработка проектов происходит в процессе обучения как неотъемлемая часть образовательной деятельности;
- формирование надежной основы для будущего трудоустройства – разработка проектов производится для положительного самопозиционирования в среде работодателей;
- участие в разработках научных руководителей – разработка проектов производится в рамках научных грантов, для формирования выстроенной системы научных интересов молодого ученого;

- самореализация и удовлетворение «собственных амбиций» – разработка проектов производится по линии грантов Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь), молодежного форума Приволжского федерального округа «iВолга» и т.п.

Стоит отметить факторы, сдерживающие использования проектного подхода в образовательной деятельности:

- недостаточный уровень знаний и умений у обучающихся, пытающихся заниматься проектной деятельностью;
- отсутствие у профессорско-преподавательского состава понимания необходимости внедрения проектного подхода;
- отсутствие у профессорско-преподавательского состава знания принципов и подходов реализации проектного подхода;
- недостаточность работы в группах, при реализации образовательного процесса;
- слабая мотивация участников проектного подхода, вызванная непониманием конечного результата;
- недостаточное информационное сопровождение использования проектного подхода в образовательной деятельности вуза;
- неразработанность механизмов поддержки разнообразия исходов использования проектного подхода в образовательной деятельности вуза и др.

Основываясь на опыте работы кафедры менеджмента Оренбургского государственного университета, можно сказать, что реализации проектного подхода при организации образовательной деятельности должны предшествовать подготовительные элементы. Необходимо, чтобы обучающиеся изучили следующие взаимосвязанные дисциплины (мы их условно разбили на блоки):

1 блок «Основы организации деятельности»:

- теория менеджмента;
- теория организации;
- экономика организации;
- организация производства;
- производственный менеджмент;
- стратегический менеджмент;

2 блок «Финансово-экономический блок»:

- бухгалтерский учет;
- анализ хозяйственной деятельности;
- экономическая статистика;
- системный анализ;

3 блок «Основы проектной деятельности»:

- основы работы в группах;
- планирование и прогнозирование;

- бизнес-планирование;
- риск менеджмент;
- проектная деятельность.

При этом проектный подход в образовательной деятельности должен включать ряд этапов реализации:

- 1 этап – обучение проектному подходу;
- 2 этап – формирование проектов и их апробация;
- 3 этап – разработка и практическая реализация проектов.

Без изучения данных дисциплин и соблюдения представленной этапности, по нашему мнению, проектная деятельность будет носить несистемный характер, а ее результаты в значительной степени вероятностными.

Стоит выделить негативные проявления реализации проектного подхода в среде обучающихся, которые еще не готовы к осуществлению данного подхода:

- отсутствие достаточной мотивации к разработке проектов, которая вызвана пониманием у обучающихся незнания предмета проявления активности;
- углубление негативного отношения к проектному подходу посредством накопления негативного опыта участия в конкурсах;
- формирование завышенной самооценки у обучающихся, выигравших конкурс, уменьшение мотивации к дальнейшей учебе и овладению новыми знаниями;
- значительная зависимость от руководителя проекта, вызванная незнанием ни предмета, ни объекта исследования, ни процессов характеризующих его содержание, а соответственно потребительское поведение обучающихся;
- зачастую формальный подход к разработке и реализации проектов, что значительно влияет на их качество и результативность.

В рамках реализации общественной образовательной акции «Школа лидерства», которая реализуется на базе кафедры менеджмента мы предприняли попытку нивелировать данные негативные проявления. Цель акции – развитие образовательных, интеллектуальных и творческих способностей у студентов на основе реализации проектного подхода и широкого привлечения работодателей к образовательному процессу. Проект нацелен на развитие лидерских и профессиональных качеств у студентов направления подготовки «Менеджмент».

Профессорско-преподавательский состав кафедры ориентировался не только на необходимость разработки проектов, но и на процесс обучения проектному подходу, работе в группах обучающихся, формирования в них понимания востребованных тем в экономике региона. Поэтому в ходе реализации акции было проведено более 20 практико-ориентированных занятий представителями бизнеса, 14 мастер-классов и бизнес тренингов и 3 круглых стола. Заключительным этапом реализации акции явилась защита молодежных

стартапов начинающих предпринимателей из числа студентов-участников акции «Школа лидерства».

Реализация проектного подхода на кафедре менеджмента ОГУ позволила: развить профессиональные компетенции у успешных студентов направления подготовки «Менеджмент»; создать условия для успешного трудоустройства успешных студентов; расширить сотрудничество между ОГУ, ТПП Оренбургской области и бизнесом региона; сформировать правильные приоритеты профессионального роста специалиста; внедрить проектный подход в процесс подготовки специалистов-менеджеров.

#### Список литературы

1. Анцев, А.В. Техническая эксплуатация технологического оборудования на основе проектного подхода / А.В. Анцев // Известия ТулГУ. Технические науки . - 2011. - №3. - С.331-338.
2. Борисов С.А. Сравнительный анализ проектного и процессного подходов в управлении инновационной деятельностью / С.А. Борисов, А.Ф. Плеханова // Российское предпринимательство. – 2013. – Том 14. – № 13. – С. 91-96.
3. Жукова Т.Н. Проектное управление (методологический аспект): Монография / Т.Н. Жукова. – СПб.: СПбГИЭУ, 2011. – 170 с.
4. Катаева Т.М. К вопросу об управлении образовательным процессом на основе проектного подхода / Т.М. Катаев // Современный взгляд на будущее науки: сборник статей МНПК (25 апреля 2015 г., г. Уфа). – 2ч.Ч1. – Уфа: Аэтерна, 2015 г. – С. 95-98.
5. Компанейцева Г.А. Проектный подход: понятие, принципы, факторы эффективности / Г.А. Компанейцева. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 363-368.
6. Строилова Э. В. Проектный менеджмент и реинжиниринг / Э.В. Строилова // Фундаментальные исследования. – 2013. – №4-5. – С.1206-1210.
7. Султанов И.А. Содержание проектного метода управления [Электронный ресурс]. URL: <http://projectimo.ru/upravlenie-proektami/proektnyj-metod.html>
8. Фисенко, С.Б. Внедрение механизма проектного управления на предприятиях лесной промышленности / С.Б. Фисенко // ТДР . – 2013. – №4. – С.222-224.

# САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

**Круталевич М.Г., канд. экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

**Аннотация.** Рассматривается самостоятельная работа обучающихся в условиях реализации компетентностного подхода, как значимая составляющая образовательного процесса. При этом особого внимания требуют проблемы мотивационного характера.

**Ключевые слова.** самостоятельная работа обучающихся, компетентностный подход.

Приоритетом высшего образования является развитие личностных и профессиональных качеств выпускника. Новая парадигма образования на первый план выводит не оценку усвоенных знаний и умений, а степень сформированности профессиональных и общекультурных компетенций. Профессиональные и общекультурные компетенции следует формировать посредством решения ситуационных учебных заданий и самостоятельной работы обучающегося. Представляется, что совокупность личностных и профессиональных качеств поможет выпускнику реализовать себя в непрерывно развивающейся действительности. Компетентностный подход усиливает роль самостоятельной работы обучающихся в системе высшего образования. Основное образование обучающийся должен получать в ходе самостоятельной работы, а не в аудитории. К основным положениям компетентностного подхода относятся:

- необходимость использования собственного социального опыта обучающегося для развития способности самостоятельно решать критические ситуации в различных сферах и видах профессиональной деятельности;
- умение адаптировать социальный опыт к новым условиям для решения познавательных, профессиональных и иных критических ситуаций;
- развитие самостоятельности обучающегося при решении учебно-познавательных и профессиональных критических ситуаций.

Данные положения компетентностного подхода актуализируют самостоятельную работу обучающихся, увеличивая ее объем и значимость. Самостоятельную работу обучающихся в условиях реализации компетентностного подхода следует рассматривать как эффективное средство организации процесса обучения и развития личности обучающегося.

Самостоятельная работа обучающихся в условиях реализации компетентностного подхода предполагает проектирование системы профессионально ориентированных задач, решение которых позволяет осуществлять планомерный переход от учебной деятельности обучающегося к профессиональной деятельности будущего специалиста. Самостоятельную

работу обучающихся в условиях реализации компетентного подхода следует рассматривать как способ учебной деятельности, выполняемой под руководством преподавателя или без него, но с учетом рекомендаций преподавателя.

Отметим положительный эффект самостоятельной работы обучающихся в условиях реализации компетентного подхода, который заключается в изменении направленности педагогических целей на саморазвитие и продуктивную самореализацию личности обучающегося. Важным условием является совместная работа преподавателя и обучающегося над формированием целей, учитывая индивидуальные особенности, собственные интересы обучающегося, ранее полученные знания и имеющийся опыт.

Использование инновационных видов самостоятельной работы обучающихся должно быть направлено на развитие навыков активного учения, эффективной работы с информацией; умению критически оценивать информационную ценность альтернативных источников информации.

В условиях реализации компетентного подхода характер взаимодействия преподавателя и обучающегося ориентируется на активное включение обучающегося в планирование, реализацию самостоятельной учебной деятельности, ее мониторинг, организацию обратной связи на всех этапах самостоятельной работы обучающегося.

Активизировать самостоятельную работу обучающихся в условиях реализации компетентного подхода можно посредством активного применения результатов самостоятельной работы в профессиональной подготовке обучающихся. Следует подчеркнуть, что самостоятельная работа непосредственно влияет на формирование таких качеств, как мобильность, умение прогнозировать ситуацию и активно влиять на нее, самостоятельность оценок и т.д. Обучающиеся должны видеть положительные результаты своего труда и трансформировать достигаемый ими успех в обучении из опосредованного интереса в интерес непосредственный.

Необходимо мотивировать обучающихся, используя различные формы поощрения за успехи в учебе, например рекомендации для участия в олимпиадах по учебным дисциплинам, конкурсах научно-исследовательских работ. Кроме того, можно использовать систему поощрительных баллов за своевременную отчетность по результатам выполнения внеаудиторной самостоятельной работы.

Следует отметить, важность общественного признания обучающихся, как сильного мотивационного фактора самосовершенствования. При определенных условиях общественное признание обучающихся может вызвать стремление к состоятельности, лидерству.

Вектором современного подхода к обучению можно считать его практическую деятельность направленность, ориентацию не столько на усвоение знания, сколько на способность его применения, использования на практике.

В основе самостоятельной работы обучающихся в условиях реализации компетентностного подхода должно лежать развитие познавательных навыков обучающихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве. Чтобы добиться результата, необходимо научить обучающихся самостоятельно мыслить, находить и решать проблемы, привлекая для этой цели знания из разных областей, умения прогнозировать результаты и возможные последствия разных вариантов решения, умения устанавливать причинно - следственные связи.

#### Список литературы

1 Ризаходжаева, Г. А. Сущность и содержание компетентностного подхода / Г. А. Ризаходжаева [и др.] // Вопросы образования и науки: теоретический и методический аспекты: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. – Москва. - 2015. - С. 127-130.

2 Левина Л. М. Инновационные аспекты самостоятельной работы студентов в контексте Болонского процесса и модернизации высшей школы / Л.М. Левина // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – № 6. - 2010. - С. 17-22

## **ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ МЕНТАЛЬНЫХ КАРТ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Куценко Е.И., канд. экон. наук, доцент,  
Солдаткина О.В., канд. экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

Ментальная карта рассматривается как способ визуализации определенных данных, раскрывающий взаимосвязь элементов, иерархию и последовательность данных элементов. Следовательно, ментальная карта представляет собой альтернативный способ структурирования информации, позволяющий упорядочить мысли, упростить процесс восприятия и ее запоминания.

Применение ментальных карт (mind maps) и майндмэппинг (технология ментальных карт) в образовательной деятельности становится новым инструментом, который способствует структуризации и сохранению информации в памяти обучающихся в целях последующего эффективного применения.

Технология ментальных карт в современных условиях достаточно часто рассматривается в аспекте развития креативного мышления обучающихся, творческой индивидуальности, личностных и межпредметных компетенций [2]. В связи с этим представляет интерес разработка методики применения ментальных карт в образовательной деятельности.

Технология ментальных карт изначально основана на теории Дэвида Осубела, который ментальные карты рассматривал на основе представления новых идей, концепций, понятий через уже имеющиеся идеи и концепции. Далее над теорией ментальных карт работал Джозеф Новак, который рассматривал ментальные карты как инструмент создания и визуализации новых идей, концепций.

Дальнейшее развитие технологии ментальных карт изложено в работах Тони Бьюзена, Хорста Мюллера, а также в ряде отечественных источников, которые рассматривали ментальные карты для активизации в первую очередь мыслительного процесса [1].

Технология ментальных карт выступает альтернативой традиционным способам обработки и передачи информации (кратким записям, конспектам, схемам), представляет собой удобную и эффективную технику визуализации мышления и альтернативной записи любого текста (материала), что дает возможность наглядного отражения ассоциативных связей в интерпретации определенной информации [4].

Несмотря на увеличивающийся поток поступающей информации, большинство продолжает пользоваться теми же способами ее представления, которые применялись раньше, при условии, что объем и интенсивность потока информации были существенно меньше. Популярными формами, с которыми

привыкли работать (текст, таблица, перечень, диаграмма) имеют существенные недостатки: большие объемы информации, изложенные традиционными способами фиксации, являющиеся достаточно сложными для запоминания и воспроизведения; большое количество времени, которое расходуется в целях поиска необходимой информации; сложность определения базовых и первостепенных идей; трудность применения творческого подхода и поиска новых решений для описания проблем и решения определенных задач.

Применение технологии ментальных карт в образовательной деятельности является достаточно интересным и представляет собой результативное конспектирование лекционного материала, проработку информации по определенной теме, помощь в решении творческих задач, проведение тренингов, а также лучшее усвоение и запоминание материала.

Главное преимущество технологии ментальных карт заключается в возможности охвата картины в целом и системном отображении всех мыслей. Разработка ментальной карты способствует запоминанию на основе разложения материала по главным и второстепенным компонентам, используя ассоциативный ряд.

Следует выделить некоторые правила создания ментальных карт: в центре ментальной карты необходимо располагать образ всей проблемы (задачи) области знания (ключевое слово или тему); от центра ментальной карты должны исходить ключевые (основные) ветви с подписями, которые раскрывают главные разделы карты (вопросы темы или базовые понятия изучаемой темы по определенной дисциплине); основные ветви необходимо дробить на более тонкие ветви (подвопросы изучаемой темы); все ветви должны сопровождаться ключевыми словами и знаками (символами), ориентирующими обучающегося на запоминание материала по учебной дисциплине.

Пример применения ментальной карты в образовательной деятельности для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент в рамках изучения дисциплины «Проектный менеджмент» представлен на рисунке 1.

Как показывает проведенный анализ публикаций, раскрывающий технологию ментальных карт, новая информация или материал учебной дисциплины формируются на основе реконструкции существующих в памяти человека информации, опыта и знаний (ментальных карт). Возможности применения технологии ментальных карт в образовательной деятельности достаточно масштабны для обучающегося и преподавателя.

Знания по новой теме в рамках читаемой дисциплины в виде ментальной карты вместо стандартной презентации вызывают со стороны обучающихся достаточный интерес, ориентируют на активное участие в учебном процессе, улучшают усвоение и запоминание лекционного материала по дисциплине. Целесообразно применять в образовательной деятельности не только готовые ментальные карты, разработанные преподавателем, но и создавать их вместе с обучающимися во время занятия, дополняя их новыми блоками и элементами.

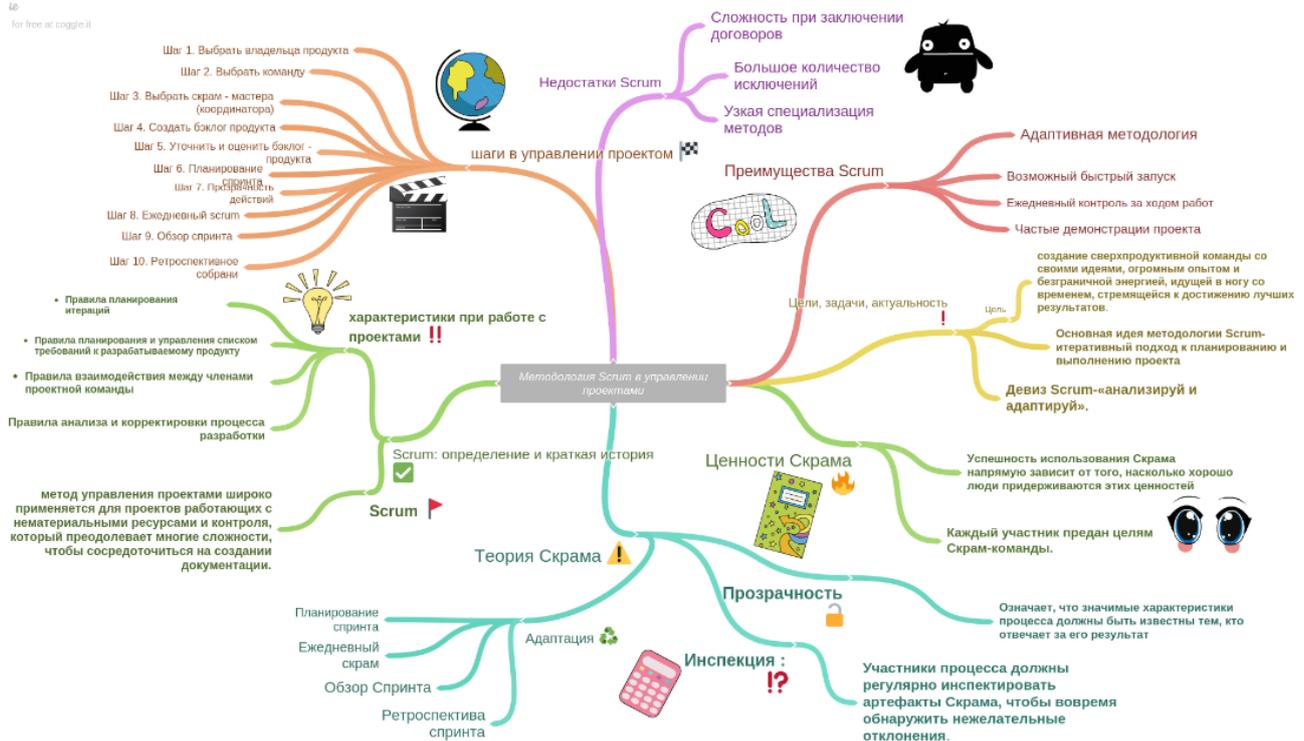


Рисунок 1 - Пример применения ментальной карты по дисциплине «Проектный менеджмент»

Технология ментальных карт предоставляет возможность обучающемуся наполнять ментальные карты материалом по ходу занятия совместно с преподавателем, что способствует минимизации времени для изложения и раскрытия новой темы учебной дисциплины. Более того, в процессе изучения материала, обучающийся ощущает себя причастным к созданию чего-то нового, его внимание максимально сконцентрировано, усиливаются процессы запоминания получаемой информации и понимания того, что ему нужно доработать уже самостоятельно.

Значимость технологии ментальных карт в образовательной деятельности заключается в том, что формируемая ментальная карта становится опорной структурно-логической схемой отдельной темы учебной дисциплины как для обучающегося, так и для преподавателя [3].

Технология ментальной карты лекции представляет собой не текстовку лекционного материала, а скелет темы и направление мыслей, следовательно, преподавателю по читаемой теме учебной дисциплины достаточно легко излагать материал, приводить примеры, балансировать между стандартным изложением текста и экспромтом.

Технология создания ментальной карты предполагает использование интернет-сервисов, таких как MindMeister, Coggle, Mapmyself, Mindomo, Popplet, WiseMapping, Mind42 и другие, применяя которые обучающийся увеличивает свою производительность, так как любая программа обладает

большим набором инструментов, обеспечивающих свободное создание, редактирование материала.

Таким образом, имеющийся личный опыт работы с технологией ментальной карт (создание ментальных карт с обучающимися по дисциплинам «Проектный менеджмент», «Управление портфелем проектов и сетевое моделирование», «Регулирование инновационной деятельности», «Управление человеческими ресурсами», «Тактический менеджмент» и др.) позволяет сделать заключение, что представление лекционного или практического материала по читаемой дисциплине в виде ментальных карт существенно повышает интенсификацию учебного процесса по причине наличия визуализации представленной информации, а также по причине наличия диалога в процессе создания ментальных карт между обучающимся и преподавателем.

Следует также подчеркнуть, что применение технологии создания ментальной карты хорошо интегрируется с традиционной и инновационной системами обучения, а также позволяет оптимизировать учебный процесс по следующим направлениям: максимальное приближение информации к форме, которая проще для запоминания и воспроизведения; обобщение и систематизация информации; выделение важной и второстепенной информации.

Технологии работы с ментальными картами позволяет реализовать достаточно масштабный спектр возможностей общедидактических методов обучения, определяющих различный характер учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Следовательно, технология работы с ментальными картами в образовательной деятельности выступает альтернативой традиционным способам обработки и передачи информации, предоставляет возможность обучающемуся активно формировать свои собственные знания по отдельной теме учебной дисциплины или дисциплины в целом.

#### Список литературы

- 1 Бьюзен, Т. Карты памяти. Используйте свою память на 100 % / Т. Бьюзен. - М.: Росмэн- Пресс, 2007. – 96 с.
- 2 Воробьева В. М. Эффективное использование метода интеллект-карт на уроках: методическое пособие / В. М. Воробьева, Л. В. Чурикова, Л. Г. Будунова. - М.: ГБОУ «ТемоЦентр», 2013. – 56 с.
- 3 Майер, Е. И. Некоторые методические рекомендации по использованию ментальных карт в образовательном процессе / Е.И. Майер // Молодой ученый. - 2017. - №44. - С. 165-167.
- 4 Мюллер, Х. Составление ментальных карт. Метод генерации и структурирования идей / Х.Мюллер. – М.: Омега-Л, 2007. – 126 с.

## **«МЕНТОРСТВО», КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ ПРИ ОБУЧЕНИИ КАДРОВ**

**Ситжанова А.М., канд. экон. наук,  
Лабужская Т.И., канд. экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет,  
Оренбургский филиал Российской академии государственной  
службы при Президенте Российской Федерации**

Одной из проблем высшего образования выступает разрыв между теоретической подготовкой, получаемой в учебных заведениях, и практическими навыками, предъявляемыми со стороны работодателей и рынка труда. Сегодня на рынке труда необходимы квалифицированные кадры. Предприятия привыкли вкладывать деньги в инфраструктуру, а сейчас необходимо вкладывать средства в развитие человеческого фактора. Чтобы выпускник соответствовал запросам работодателей, рекомендуется активное внедрение элементов дуального обучения в учебный процесс. Как отмечала в своих исследованиях Шестакова Е.В.: «Дуальное образование – особая форма взаимодействия учебного заведения и предприятия, обеспечивающая кооперативное, совместное взаимодействие участников образовательного процесса» [8].

Двухуровневая система «бакалавр – магистр» введенная в России на законодательном уровне более десяти лет назад создаёт благоприятные условия для развития дуального образования (активного привлечения работодателей в образовательный процесс). Сегодня одной из форм дуального образования является «Менторство».

Цибизова Т.Ю в своих исследованиях даёт следующее определение понятию менторства: «Менторство – это эффективный и популярный способ передачи профессиональных знаний и умений в различных областях деятельности от более опытного предпринимателя или специалиста (ментора) менее опытному» [6].

Менторство – «модель передачи опыта, в которой ментор служит наставником, советником, обеспечивающим возможности для развития, роста и поддержки менее опытных коллег» [5].

Ментором может выступать абсолютно любой человек, который готов поделиться своим практическим опытом. Это может быть как руководитель предприятия, так и специалист имеющий большой стаж работы и построивший свою вертикальную или горизонтальную карьеру.

С развитием цифровой экономики, цифровизации бизнес-процессов возникает необходимость в совершенствовании системы образования, которая в свою очередь должна обеспечить рынок компетентными кадрами. При этом важной составляющей при подготовке кадров является объединение науки, образования и бизнеса. Одним из методов такой кооперации может быть

менторство, т.е. передача опыта. В передаче опыта есть польза и для предприятий, и для обучающихся ВУЗов.

В результате такого взаимодействия происходит синхронизация задач компании работодателей и сотрудников университета. Роль ментора могут выполнять управленцы действующих предприятий, либо сотрудники с большим стажем практического опыта и передавать свой опыт менее опытным магистрантам («менти»), на площадках как ВУЗов, так и собственных предприятий.

Важным моментом является то, что на каждого ментора должно приходиться не больше трёх «менти» (подопечных магистрантов), для более плодотворной и эффективной работы. Магистранты получают обзор и детальный анализ практических ситуаций от ментора, а ментор от своих «менти» получает «свежие» идеи для своих проектов. Со временем «менти» могут перерасти в менторов, ведь всегда есть те, кто находится на более ранней стадии исследования, но которые уже созрели до действий. Основные модели менторства показаны на рисунке 1.

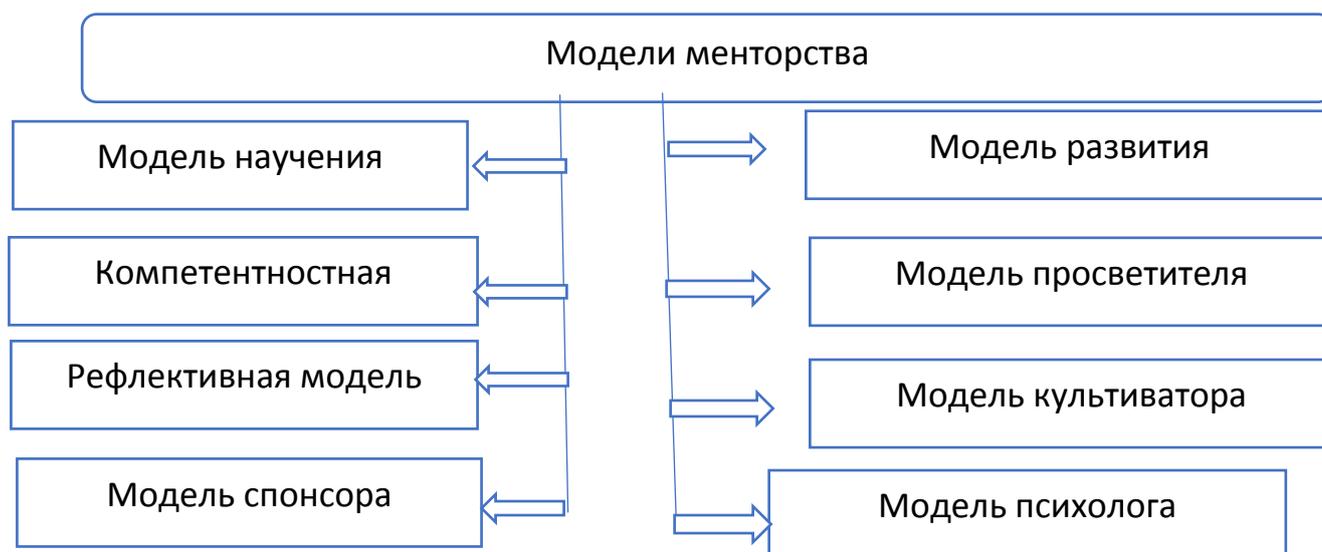


Рисунок 1 – Основные модели менторства [3].

В каждой из описанных моделей ментор выполняет свой функционал, например в модели научения он является педагогом, который готов передать ценности и правила своему менти; в компетентностной модели обучение сопровождается практическими действиями; в рефлективной модели ментор становится экспертом и принимает активное участие в оценке обучения; в модели спонсора – ментор знакомит своего менти с контрагентами для погружения его в профессиональную среду; в модели просветителя – главной целью становится создание возможностей для профессионального обучения. Модель психолога - ментор помогает найти безопасное место для выплеска эмоций» [3].

При этом важным моментом является то, что после того, как магистрант освоил и перенял опыт ментора, с которым он плотно работал в течение определенного промежутка времени, магистрант сам может в дальнейшем стать ментором и под контролем преподавателя, передавать свои знания студентам бакалаврам («менти»), тем самым отрабатывая навыки руководящей деятельности. (Рисунок 2)



Рисунок 2 – Модель внедрения менторства в образовательный процесс.

А.В. Хуторской выделяет три группы занятий с обучающимися согласно форме их организации:

- индивидуальные;
- коллективно-групповые;
- индивидуально-коллективные.

Согласно данной классификации менторство относится к группе индивидуальных занятий. Однако на практике допустимы разные формы реализации этого метода: как с одним человеком, так и с группой лиц [3].

Если проанализировать деятельность, осуществляемую ментором в процессе реализации своих функций, то можно выделить основные этапы работы ментора. (Рисунок 3)

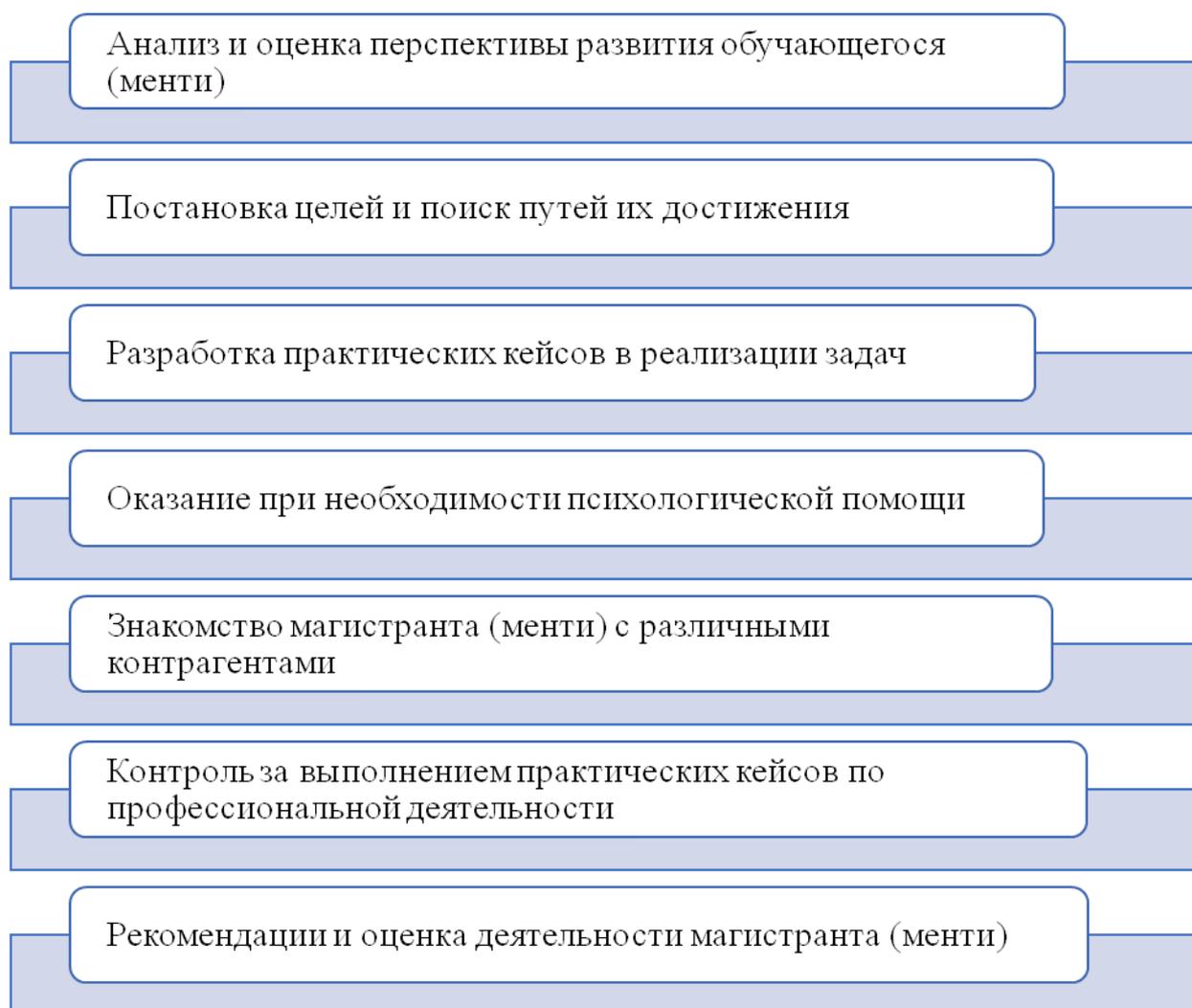


Рисунок 3 – Этапы работы ментора (менти) в образовательном процессе

Все этапы тесного сотрудничества представителя предприятия (ментора) и магистранта (менти), а в дальнейшем магистранта (ментора) и бакалавра (менти), осуществляется под строгим контролем преподавателя. В процессе деятельности ментор особое внимание уделяет индивидуальным заданиям, которые он выдает обучающимся, исходя из своего видения пути их становления, а также преодоления трудностей, требующих особенно тщательной проработки. Так, если под руководством ментора находятся несколько студентов, то для каждого он разрабатывает свой комплекс заданий, учитывая его индивидуальные недостатки в знаниях, умениях и навыках. Помимо непосредственного контакта с обучающимися, ментор всегда вдохновляет своим примером. Он не останавливается перед трудностями, показывает ежедневное приложение усилий.

Менторство может стать подходящим методом работы как в процессе обучения, так и в период прохождения обучающимися учебной и

производственной практики, а также во время написания ими выпускной квалификационной работы.

#### Список литературы

1 Абировой М. А. Индивидуальная траектория обучения студента 14.02.12, РРР. URL: <http://kaznmu.kz>

2 Кларин М.В Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / журнал «Этап: экономическая теория, анализ, практика».

3 Сидоров С. В. Потенциал ментора стартапов в профессиональном образовании и повышении квалификации специалистов Источник: [http://si-sv.com/publ/1/potencial\\_mentora\\_startapov/14-1-0-378](http://si-sv.com/publ/1/potencial_mentora_startapov/14-1-0-378)

4 Откидышева А Потенциал ментора стартапов в профессиональном образовании и повышении квалификации специалистов Источник: [http://si-sv.com/publ/1/potencial\\_mentora\\_startapov/14-1-0-378](http://si-sv.com/publ/1/potencial_mentora_startapov/14-1-0-378)

5 Пикина А. Л. Обзор современных педагогических позиций педагога дополнительного образования / Ярославский педагогический вестник – 2012 – № 3 – Том II (Психолого-педагогические науки)

6 Прытков, Р. М. Инновации в обучении персонала [Электронный ресурс] / Прытков Р. М., Гаврик А. Ю. // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров: сб. материалов Междунар. науч.-практ. семинара, 7 нояб. 2014 г., Воронеж / Воронеж. гос. ун-т; ред. кол. И. Б. Дуракова, С. М. Талтынов. - Электрон. дан. - Воронеж: ВГУ, 2014. - . - С. 58-60.

7 Цибизова Т.Ю., Августан О.М., Сергеев Д.А., Марданов С.А. «Менторство» как элемент методики работы преподавателя в системе высшего профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 4.;

8 Шестакова, Е. В. Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития / Е. В.Шестакова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: Участок оперативной полиграфии ОГУ, 2017. - С. 217-224.

# **ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ПРИНЦИП ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЦЕВ И ЭКОНОМИСТОВ**

**Лавренко Е.А., канд.экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

С каждым годом развитие научно-технического прогресса существенно сказывается на востребованности различных профессий. Помимо целого ряда технических специальностей, не менее важными считаются дизайнеры, маркетологи, архитекторы, экономисты и менеджеры.

Залогом стабильности и конкурентоспособности организации являются востребованными профессии, направленные на управление человеческими ресурсами и рабочие специальности. Актуальными профессиями в сфере управления персоналом по оценке Международной организации труда на перспективный 2020 год останутся: маркетолог, менеджер по продажам, риск-менеджер, проектный менеджер, бизнес-аналитик, финансист-экономист.

Будущая профессия управленца (менеджера) и экономиста зависит от знаний, умений и навыков, приобретённых ими в Вузе.

В настоящее время система образования РФ находится на стадии модернизации. Реформы в области образования РФ направлены на интеграцию с европейской системой образования, на повышение качества образовательных услуг. Качественное выполнение функциональных обязанностей управленца и экономиста - это гарант стабильности организации и в целом развития государства.

Государство исследует и анализирует рынок труда, рабочей силы. Тем самым выявляет потребность актуальных рабочих мест и профессий. В свою очередь организациями различных форм собственности разрабатываются должностные инструкции, на базе которых формируются знания, умения и навыки.

Данные компетенции приобретаются студентами за время обучения в учебных заведениях по различным направлениям подготовки, в частности по экономике и управлению. Взаимосвязь государства с организациями-работодателями и вузами осуществляется на основе применения практико-ориентированного подхода, который представлен на рисунке 1.

Практико-ориентированный подход является эффективным связующим звеном Вуза и организации-работодателя.

Практико-ориентированный подход — это процесс взаимодействия Вуза и организации-работодателя с целью эффективного сотрудничества по формированию определенных компетенций работника.

Практико-ориентированный подход включает в себя формирование компетенций: знать, уметь, владеть и их адаптации в организации.

Первоначальная адаптация представленных компетенций должна осуществляться на этапе обучения в Вузе: в виде практик, исследований,

научных разработок, бизнес-проектов. Затем после завершения учебы в Вузе бакалавр проходит дальнейшую адаптацию компетенций в организации.

Организация-работодатель помогает сотруднику повысить свои навыки через: наставничество, обучение, повышение квалификации.



Рисунок 1 – Применение практико-ориентированного подхода в политике государства

Практико-ориентированный подход является ключевым принципом подготовки управленцев и экономистов. Несмотря на изобилие профессий технического профиля, всегда требуются управляющие профессии.

Как проектировать, управлять, организовывать, экономически обосновывать, мотивировать, планировать деятельность – все данные вопросы можно решить с помощью управленца-экономиста.

Современные знания, полученные по экономике и управлению и освоенные компетенции: знать в Вузе, уметь, владеть на практике позволяют сформировать квалифицированного работника в любой отрасли.

Экономист – менеджер — это универсальные профессии, требующиеся в каждой сфере деятельности и бизнесе. Бакалавр в период обучения осваивает

методы и приемы эффективного ведения хозяйства, бизнеса, организации производства. С помощью полученной компетенции в Вузе: знать бакалавр знает, как получить отличные результаты с затратой минимальных ресурсов, а также обеспечить конкурентоспособность организации.

Профессия менеджер является средним звеном в организации, не всегда руководящей. Преимущества данной профессии: востребованность в каждой отрасли, высокая заработная плата, возможность работы на себя.

Минусами данной профессии являются: наличие конкуренции на рынке труда, ответственность за финансовую сферу организации, монотонность работы, длительность работы за компьютером.

Для трудоустройства по профессии менеджер, обычно предъявляются следующие требования:

- опыт работы не меньше 1 года;
- высшее экономическое образование;
- уверенное пользование ПК, особенно MS Excel, 1С.;
- знание бухгалтерского учета, налогового законодательства;
- знание иностранных языков.

Теоретические и практические знания, умения и навыки, полученные бакалавром в период обучения, помогают создать стратегию развития организации наиболее эффективно. Ориентируясь на практико-ориентированный подход, востребованность и качество профессий управленца и экономиста возрастает.

Использование данных профессий в цифровой экономике позволит говорить о важности и эффективности обучения данного направления подготовки бакалавров.

#### Список литературы

1 Роль практико-ориентированного обучения в формировании профессиональных компетенций государственного и муниципального служащего // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всерос. науч.-метод. конф., 31 янв.-2 февр. 2018 г., Оренбург / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Оренбург: ОГУ. - 2018. - С. 1320-1325.

2 Тюрина Ю.Г., Лавренко Е.А. Оценка информационных факторов научно-технологического развития региона / Экономика будущего и новые технологии управления: М.: Научный центр «Наука Плюс», Университетская книга, 2018. - С. 63-67.

# ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Прытков Р.М.

Оренбургский государственный университет

Рассматривая проблему развития познавательной активности обучающихся высших учебных заведений, необходимо отметить, что она связана, прежде всего, с социальным заказом (общественной потребностью), интеграцией в педагогическом процессе [1], применением инновационных технологий обучения [2], требованием современного этапа научно-технического прогресса и цифровизации экономики и общества в целом, а также немаловажную роль играет конкурентоспособность, которая проявляется в формировании и постоянном развитии (совершенствовании) потребностей в каждодневной работе над собой, постоянным самосовершенствованием. Насколько нам известно, самосовершенствование (самореализация) является высшим уровнем пирамиды потребностей Абрахама Маслоу.

В педагогической науке по проблеме развития познавательной активности обучающихся накоплен достаточно огромный опыт теоретических и эмпирических исследований. Итак, непосредственно проблемой активизации познавательной деятельности обучающихся в учебном процессе занимались такие ученые как: О.В. Григорьева [3], Т.И. Шамова, Г.И. Щукина, А.Ф. Эсаулов, Г.А.Каменева [4], Т.А. Бондаренко [4], Н.З. Карапетян [5], Г.В. Макотрова [6] и многие другие. Также необходимо отметить, что методологической основой исследования в данной сфере послужили философские работы В.В. Ильина, М.Н. Руткевича, А.Г. Спиркина и других, психологические теории нашли свое отражение в трудах А.К. Марковой, В.В. Давыдова, А.А. Реан и многих других.

Вопросы развития познавательной активности обучающихся являлись и будут являться одними из самых актуальных, так как определяются непосредственно в учебно-познавательной деятельности. На современном этапе развития человеческого общества растет объем необходимых для обучающихся знаний, умений и навыков. Обучающимся необходимо научиться самостоятельно добывать знания, умения и приобрести нужные навыки, чтобы в будущем быстро ориентироваться в достаточно огромном потоке информации [7, 8].

Проводя исследования активности как выражения социальной сущности индивида, необходимо обращаться в первую очередь к тому виду деятельности, который особенно интенсивно развивается во время обучения в высшем учебном заведении, а именно к учебной деятельности, в которой непосредственно происходит развитие познавательной активности обучающихся.

Таким образом, активность обучающихся является предметом исследования различных наук: управленческих, экономических, философских, естественных, общественных, психолого-педагогических, при этом каждая из них рассматривает свои, отличительные непосредственно для нее закономерности возникновения, развития и проявления активности, а также ее динамику.

Под понятием «педагогические условия» понимается совокупность объективных возможностей содержания образования, методов, организационных форм и материальных возможностей его осуществления, которые обеспечивают успешность достижения поставленной цели и задач. Итак, в теории воспитания условия рассматриваются как среда, в которой протекают те или иные педагогические процессы.

К педагогическим условиям развития познавательной активности необходимо отнести те условия, которые сознательно создаются в процессе обучения, при этом обеспечивающие наиболее эффективное формирование и протекание учебного процесса.

В связи со спецификой познавательной активности у обучающихся высших учебных заведений педагогические условия познавательной активности можно условно объединить в три основные группы:

1 К первой группе условий познавательной активности относятся условия при соблюдении которых обеспечивается формирование положительной мотивационной основы познавательной активности обучающихся (рисунок 1).

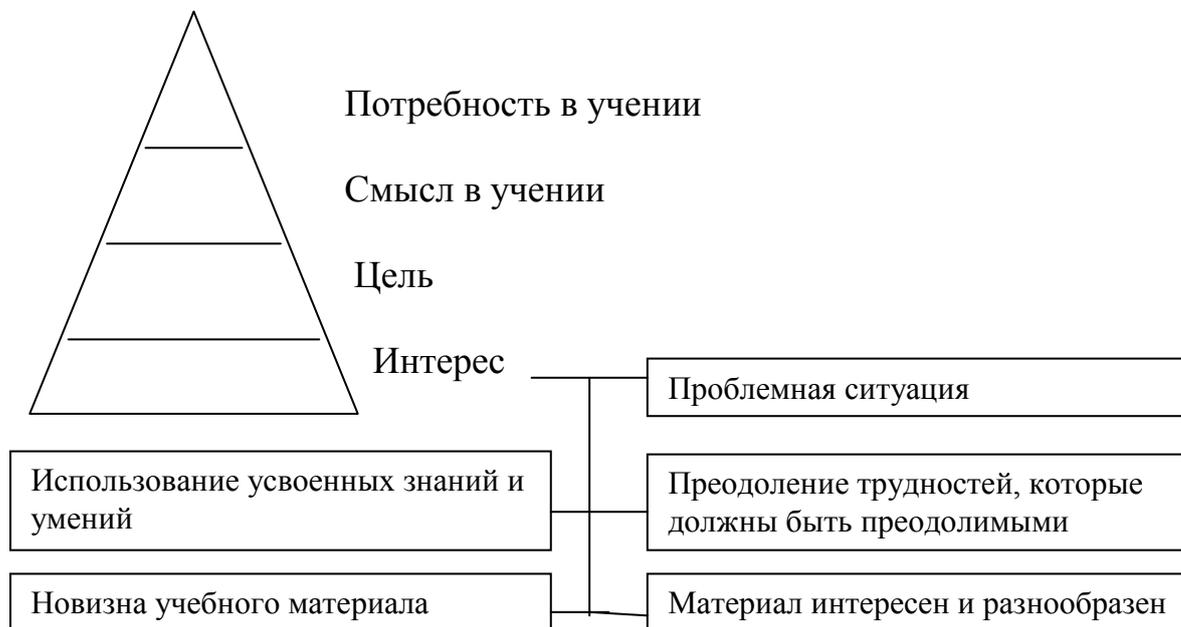


Рисунок 1 - Развитие познавательного процесса и положительной мотивации обучающихся высших учебных заведений

Таким образом, учебная мотивация обучающихся будет определяться следующими признаками:

- во-первых, самой образовательной системой, где осуществляется учебная деятельность;
- во-вторых, организацией образовательного процесса в ВУЗе;
- в-третьих, особенностями обучающихся (возрастные особенности (возраст) и индивидуальные особенности (пол, способности, самооценка своеобразие ощущений, восприятие, мышление, память, воображение, особенности интересов, склонностей, темперамента, характера личности);
- в четвертых, особенностями преподавателя, отношением к обучающимся;
- в-пятых, спецификой преподаваемой дисциплины учебного плана.

Учитывая возрастные особенности развития обучающихся, преподаватель во многом должен опираться на обобщенные данные педагогики и возрастной психологии. Тем не менее, что же касается индивидуальных различий и особенностей воспитания отдельных обучающихся, то здесь им приходится полагаться лишь на тот учебный материал, который обучающиеся накапливают в процессе личного изучения (самосовершенствования).

А говоря об индивидуальных особенностях, то они влияют на развитие личности в целом. Поэтому именно ими в большей степени обусловлено формирование всех качеств обучающихся.

Первая группа условий включает в себя:

- мотив получения знаний и умений;
- интерес к учебному процессу и преподаваемой дисциплине [9].

2 Вторая группа условий познавательной активности обучающихся направлена на успешное формирование системы знаний и умений, которая включает в себя следующие основные этапы:

Первый этап - выбрать необходимое в ранее изученном материале преподаваемой дисциплины.

Второй этап - самостоятельно получить информацию из учебной и периодической литературы.

Третий этап - установить взаимосвязь между различными блоками полученной информации.

Четвертый этап – на данном этапе необходимо проранжировать информацию по степени ее значимости.

Пятый этап - анализ полученной информации.

Шестой этап – на данном этапе необходимо обобщить и сделать соответствующие выводы.

3 Третья группа условий познавательной активности обучающихся высших учебных заведений преследует основную цель - обеспечить наилучшую реализацию познавательного потенциала каждого обучающегося и включает в себя следующие аспекты:

- осуществление индивидуального подхода в условиях групповой работы;

- осуществление контроля и при необходимости корректировка хода учебно-познавательного процесса.

Таким образом, условиями развития познавательной активности обучающихся высших учебных заведений являются: формирование и развитие положительной мотивации к учебному процессу; формирование системы знаний и умений; обеспечение реализации познавательного потенциала каждого обучающегося. Применение данных условий развития познавательной активности обучающихся позволит исследовать развитие познавательной активности обучающихся к учебной деятельности.

#### Список литературы

1 Прытков, Р.М. К вопросу об интеграции в педагогическом процессе [Электронный ресурс] / Прытков Р.М. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф., 3-5 февр. 2016 г., Оренбург / М-во образования и науки РФ, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2016. - С. 1542-1548.

2 Шестакова, Е.В. Инновационные технологии обучения персонала [Электронный ресурс] / Шестакова Е.В. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф. (с междунар. участием), 4-6 февр. 2015 г., Оренбург / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования «Оренбургский гос. ун-т». - Электрон. дан. - Оренбург, 2015. - С. 2278-2283.

3 Григорьева, О.В. Педагогические технологии в развитии познавательной активности на уроках испанского языка / О.В. Григорьева // Современные тенденции в науке и образовании / Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: В 6 частях. ООО «Ар-Консалт». - 2014. - С. 93-95.

4 Каменева, Г.А. Педагогические условия активизации учебно-познавательной деятельности студентов в современных условиях информатизации образования / Г.А. Каменева, Т.А. Бондаренко // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. - 2018. - Т. 8. - № 4. - С. 172-186.

5 Карапетян, Н.З. Педагогические технологии формирования экологических ценностных ориентаций учащихся основной школы / Н.З. Карапетян // Образование личности. - 2015. - № 2. - С. 104-110.

6 Макотрова, Г.В. Цифровые технологии в педагогической практике развития исследовательского потенциала старшеклассников / Г.В. Макотрова // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2013. - Т. 1. - № 6. - С. 47-56.

7 Прытков, Р.М. Развитие познавательной активности у студентов - будущих специалистов по сервису и туризму в университете [Электронный ресурс] / Прытков Р.М. // Многопрофильный университет как региональный

центр образования и науки : материалы Всерос. науч.-практ. конф. / ред. кол. А. В. Кирьякова, С. Н. Летута, А. Д. Проскурин. - Электрон. дан. - Оренбург: ГОУ ОГУ, 2009. - С. 3204-3212.

8 Ситжанова, А. М. «Лаборатория гостеприимства» - обязательная составляющая при обучении кадров [Электронный ресурс] / Ситжанова А. М. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф., 31 янв.-2 февр. 2018 г., Оренбург / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Электрон. дан. - Оренбург : ОГУ, 2018. - С.1374-1378. - 4 с.

9 Прытков, Р.М. Развитие положительной учебной мотивации студентов [Электронный ресурс] / Прытков Р.М. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф., 31 янв.-2 февр. 2018 г., Оренбург / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Электрон. дан. - Оренбург : ОГУ, 2018. - С. 1348-1354.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

**Селиверстова Н.И., канд. социол. наук  
Оренбургский государственный университет**

Профессиональная компетентность – важная составляющая профессиональной подготовки, которую невозможно представить без практико-ориентированного обучения. Данное направление весьма актуально, в связи с декларируемой ориентацией образовательного процесса на потребности реальной экономики. Предполагается использование специфических методов обучения, возможностей приобретения профессиональных навыков при получении высшего образования.

Полагаем, что специфика управленческой подготовки подразумевает активное использование кейс-методов при обучении дисциплинам профессионального цикла. Кейс-методы ориентированы на использование реальных проблемных ситуаций, характерных для профессиональной деятельности. Причем, практика показывает, что далеко не всегда есть возможность использовать готовые кейсы, так как различные дисциплины подразумевают свою специфику, которая модифицируется, в зависимости от изменений во внутренней и внешней политике. Особенно это актуально для направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», где отличительной чертой является изменение законодательства и следующие за ним организационные изменения в структуре и полномочиях государственного аппарата. Следовательно, любые «готовые» кейсы могут потерять свою актуальность, либо их решение приобретет иной характер.

Необходимо отметить и специфику ряда дисциплин подготовки «Государственное и муниципальное управление» из так называемого «вузовского компонента». Речь идет о различиях в определении перечня дисциплин профессионального блока. Таким образом, появляется определенный контекст в преподавании некоторых аспектов государственного и муниципального управления.

Обратим внимание на то, что за основу российских образовательных государственных стандартов третьего поколения (3+) принято активное использование кейсов всех типов (учебных, исследовательских) [1, с. 38]. В свою очередь это предполагает широкое использование в учебном процессе интерактивных форм и методов обучения, а именно анализа кейсов, а также групповых дискуссий, деловых и ролевых игр, тренингов и др., то есть эффективных образовательных технологий, выбор которых должен быть адекватен осваиваемым навыкам профессиональной деятельности и призван

обеспечивать формирование и развитие у студентов фундаментальных профессиональных компетенций

М.А. Игнацкая полагает, что возможности повышения эффективности и качества подготовки профессиональных управленцев связаны в первую очередь с внедрением междисциплинарного подхода, который является важнейшим направлением обучения в сферах публичного управления [1, с. 35-36]. Отметим справедливость данного утверждения вытекающего из ключевых взаимосвязей при подготовке по направлению «Государственное и муниципальное управление»:

- основы юриспруденции;
- основы политологии;
- практические аспекты социологии;
- основы экономики и ее региональный (муниципальный) аспект;
- основы бизнеса и применяемых им технологий;
- управление государственным сектором;
- управление территориальными единицами.

Кроме того, появляется необходимость углубления некоторых аспектов, обусловленная выбором профиля подготовки. Следовательно, объективно, ради актуализации профессиональных компетенций по выбранному направлению подготовки появляется необходимость комбинирования информационного наполнения преподаваемых дисциплин, использование специфических методов, алгоритмов и подходов.

Итак, наибольшие перспективы в комбинировании знаний и технологий, методик формирования профессиональных компетенций в настоящее время признаются за активными формами работы, предусматривающими включение в образовательный процесс и обучающихся и их преподавателей. Роль последних тяготеет не к роли ведущего, а к роли координатора и модератора процесса, так как интерактивный формат обуславливает непредсказуемость результатов проведения деловых игр, кейсов, дискуссий.

Кроме того, существует позиция, согласно которой кейсы могут принимать различный формат, в том числе и формат эссе, так как здесь также задается исходная проблемная ситуация и предполагается выход из нее, на основе синтеза имеющихся знаний.

Полагаем, что индивидуальное творческое задание также является разновидностью кейс-технологий, в силу аналогичного содержания, но здесь может добавляться и некоторая специфика, связанная, например, при подготовке уровня магистратуры с выбранной темой выпускной квалификационной работы.

В заданном аспекте все обучение в магистратуре может рассматриваться как углубление междисциплинарных взаимосвязей и формирование навыков посредством использования кейс-технологий междисциплинарного характера. Поясним, что несмотря на имеющуюся специфику дисциплин из перечня

подготовки уровня «магистратура» для обучающихся наиболее ценным становится их использование для решения практической задачи – приобретение новых знаний и навыков для качественного выполнения своей выпускной работы. Полагаем, что только при таком подходе профессиональная компетентность приобретает ярко очерченный характер и может считаться в некотором роде специализированной. Отметим, что именно эта характеристика столь ценна для работодателей.

Кроме того, обязательным элементом образовательного процесса остаются практики различного вида, которые сопровождают обучение в вузе. В отношении организации и проведения последних, наблюдается ряд проблем, обусловленных нежеланием работодателей работать предметно с практикантами, формулируя для них профессиональные задачи и оказывать им соответствующую помощь при их выполнении. Поэтому перед образовательным учреждением возникает объективная необходимость формулирования профессиональных задач/заданий, которые также считаются разновидностью кейс-технологий. В данном аспекте особенно сложным становится объективный подбор междисциплинарных связей, с учетом сформированных на определенном этапе профессиональных компетенций.

Проблематичным остается формирование так называемых профессиональных задач (заказов на решение профессиональных проблем) со стороны сообщества работодателей, так как рассматриваемое направление подготовки связано с огромной занятостью практикующих специалистов и неготовностью совместить графики рабочего и образовательных процессов.

Тем не менее, решение названных задач наиболее вероятно при составлении ими бюллетеней, содержащих так называемые «лучшие практики» в области их профессиональной деятельности, которые будут находиться в открытом доступе для нужд образовательного процесса.

#### Список литературы

1 Игнацкая, М.А. Современные образовательные технологии: роль и место междисциплинарных кейсов по специальностям государственного управления (public administration) и управления бизнесом / М.А. Игнацкая // Вестник РУДН, серия Государственное и муниципальное управление. – 2016. - № 2. – С. 35-49.

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРЕНИНГА КАК МЕТОДА ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ**

**Борисюк Н.К., д-р экон. наук, профессор,  
Смотрина О.С., канд. ист. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

Отличительной чертой современного образовательного процесса в высшей школе является усиление практико-ориентированной составляющей подготовки обучающихся, ее нацеленность на получение конкретных умений и навыков. Теоретическое обучение в вузе основано на закреплении полученных теоретических знаний на практических занятиях. Приобретенные практические знания в вузе обязательно проходят проверку и закрепление в реальных производственных условиях – во время учебной и производственной практик. [1]

Обозначенная особенность согласуется с целью современного образования, которая заключается в обеспечении развития у обучающихся готовности к саморазвитию и самоуправлению посредством формирования ключевых профессиональных компетенций практической работы, востребованных работодателями [1].

Стебловская С.Ю. определяет практико-ориентированное обучение как процесс освоения обучающимися образовательной программы не в аудитории, а в реальном деле, формирование у обучающихся профессиональных компетенций (как общепрофессиональных, так и специальных) за счет выполнения ими реальных практических задач в учебное время. [4].

Большинство исследователей считают, что повсеместное внедрение практико-ориентированного подхода в учебный процесс влечет за собой необходимость поиска соответствующих образовательных технологий – совокупности средств и методов обучения и развития обучающихся, позволяющих успешно реализовывать эффективное развитие заявленных в стандарте компетенций [5]. При внедрении технологий практико-ориентированного обучения в систему высшего образования используется два подхода.

Первый подход связывает практико-ориентированное образование с организацией учебной и производственной практики, где обучающиеся имеют возможность соотнести знания, полученные в учебном заведении, с требованиями бизнес-среды. Второй подход ориентирован на внедрение профессионально-ориентированных технологий обучения в теоретические курсы, способствующих формированию значимых для будущей профессиональной деятельности качеств личности, а также знаний, умений и навыков, обеспечивающих качественное выполнение функциональных обязанностей.

Технологии практико-ориентированного обучения выполняют важнейшие функции в системе профессиональной подготовки обучающихся:

- обучающую – успешное освоение обучающимися знаний и их применение в решении конкретных ситуационных задач;
- развивающую – вовлечение обучающихся в обстановку профессиональной деятельности с целью раскрытия их потенциала, развития активности, мышления и необходимых коммуникационных навыков;
- воспитывающую – использование процесса прохождения различных видов практик формирует социально активную личность будущего специалиста, заинтересованного в своей профессии;
- диагностическую – сравнивая опыт руководителя и коллег обучающиеся определяют степень своей профессиональной пригодности и уровень практико- профессиональной подготовки.

Наиболее эффективными практико-ориентированными технологиями исследователями признаются такие методы обучения как: тренинги, проектные методы, метод «кейс-стади» [3]. Тренинг как учебно-развивающая технология позволяет наряду с теоретическим обучением перевести процесс познания в плоскость формирования практических навыков и умений.

В образование технология тренинга пришла из психологии и в настоящее время активно используется в разных направлениях. Существует множество определений тренинга. Среди ученых, в трудах которых рассматриваются различные аспекты тренинговых технологий, можно назвать В. Н. Алферову, П. А. Бавину, Г. Х. Бакирову, С. А. Беличеву, А. К. Быкова, И. В. Вачкова, И. Б. Гриншпуна, Г. С. Гольшева, С. Д. Дерябо, Е. А. Леванову, Ю. В. Макарова, В. М. Максимову, А. П. Панфилову, В. А. Плешакова, Н. С. Пряжникову, Е. В. Сидоренко, А. И. Соболеву и др.

Сидоренко Е. В. рассматривает тренинг как обучение технологиям действия на основе определенной концепции реальности в интерактивной форме [6]. Более широкое понятие тренинга дается в работе Плешакова В. А.: «Тренинг как психолого-педагогическая технология групповой работы – это упорядоченная и задачно-структурированная совокупность активных методов групповой работы (деловых, организационно-деятельностных, ролевых и психологических игр, заданий и упражнений, психотехник и рефлепрактик, групповых дискуссий и т. д.), логично и тематически подобранных согласно поставленной цели и обеспечивающих заранее запланированные и корректно диагностируемые результаты для человека, группы и организации в процессе групповой динамики» [6].

Анализ публикаций показывает, что к тренингу специалисты относят большинство активных форм обучения, включающих передачу опыта, обсуждение, сочетание различных методов обучения. Подбор упражнений в тренингах направлен на развитие познавательных процессов, внимания, памяти, мышления, воображения; на формирование интереса к профессии; на развитие коммуникативных способностей, эмпатии, стрессоустойчивости; на

формирование толерантности и умения принимать клиента таким, какой он есть; на развитие адекватной самооценки и навыков оценки сегодня. В тренингах наиболее широко используются игровые методы, групповая дискуссия и методы, направленные на развитие социальной перцепции. Выбор типа тренинга зависит от поставленных задач, индивидуальных особенностей обучающихся, степени профессионализма преподавателя [6].

Тренинг как учебно-развивающая технология опирается на теорию поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина, соответствующие методы анализа имеющихся и выработку новых алгоритмов профессиональной деятельности (в частности, ее когнитивных и коммуникативных составляющих, исполнительских действий, которые рассматриваются как основные структурные элементы правоохранительной деятельности) [4]. В основе деятельности, которая происходит во время тренинга как учебно-развивающего метода, моделирующего действительность, лежит упражнение, которое связывает в единое целое внутренние и внешние процессы, теоретическое и практическое обучение, совершенствует качества и свойства личности обучающегося, формирует способность к сознательным профессиональным действиям (генетически-моделирующий метод С. Д. Максименко) [1].

Основное назначение тренинга, как особого вида обучения, является содействие преодолению противоречия между индивидуальным способом усвоения знаний при традиционном обучении и коллективным характером будущей профессиональной деятельности, в которой постоянно происходит обмен информацией и результатами деятельности на фоне функциональных и межличностных взаимосвязей; между привлечением к выполнению профессиональной деятельности целостной личности специалиста и преобладающим информационным характером обучения, когда основная нагрузка ложится главным образом на отдельные психические процессы (восприятие, внимание, память, моторные функции при боевой и физической подготовке).

В структуре тренинга выделяют три модуля:

1. Личностный модуль – направлен на оптимизацию процессов развития и совершенствования личности на тренинге.
2. Групповой модуль - направлен на оптимизацию процессов развития и совершенствования тренинговой группы.
3. Профильный модуль - направлен на оптимизацию процессов, связанных с взаимодействием личности и тренинговой группы для решения задач тренинга.

Каждый модуль в свою очередь состоит из процедур: обучающей, корректирующей и развивающей [2].

Причина эффективности тренинга содержится в проблемном характере обучения, когда участники тренинга остро ощущают свою неспособность достигать профессиональные цели, хотят устранить «разрыв» между

имеющимся и желаемым уровнем квалификации, а ведущий тренинга способен предложить эталонные образцы профессиональной деятельности [3].

Таким образом, тренинг как практико-ориентированная технология обучения, представляет собой процесс моделирования действительности, в интерактивной форме позволяющий овладеть определенными знаниями, умениями и навыками. Эффективность тренинга определяется теми условиями, которые создаются в процессе применения теоретических знаний на практике для решения конкретной проблемы.

#### Список литературы

1 Зонова, Н.С., Козлова, Л.А. Роль производственной практики в организации практикоориентированного подхода к обучению в вузе / Н.С. Зонова, Л.А. Козлова // Успехи современной науки. - 2017. - Т. 5. - № 3. - С. 18-20.

2 Макаров Ю.В. Технологический подход к психологическому тренингу / Ю.В. Макаров // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. - 2017. - Т. 19. - С. 48-58.

3 Мороз Л.И. Формирование личности профессионала в профессионально-психологическом тренинге / Л.И. Мороз - Психология и право. - 2011. - №2. - С. 110-120.

4 Стебловская, С.Ю. Практикоориентированное обучение студентов по дисциплине «Ветеринарная вирусология» / С.Ю. Стебловская // Образование. Инновации. Качество: Материалы V Международной научно-методической конференции: сборник статей - 2012. - С. 310-311.

5 Ташкеева, Г.К., Сариева, А.К., Идрисов, С.Н., Абыканова, Б.Т. Организация практикоориентированного обучения в вузе / Г.К. Ташкеева // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. - 2016. - № 7. - С. 106-111.

6 Чуркина А.А., Сазонова Е.С. Эффективные методы практикоориентированного обучения специалистов в сфере социальной работы / А.А. Чуркина // Социальная работа в современном мире: взаимодействие науки, образования и практики: материалы VII международной научно-практической конференции. - 2015. - С. 199-202.

## **СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯХ ПОДГОТОВКИ**

**Солдаткина О. В., канд. экон. наук, доцент,  
Куценко Е. И., канд. экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

Современные социально-экономические условия, сложившиеся в нашей стране требуют подготовки профессионала с высоким уровнем управленческой компетентности, способного адаптироваться к быстро изменяющимся социально-экономическим условиям и на основе имеющихся знаний, умений и навыков выполнять определенные, порой непредвиденные функциональные обязанности и операции.

Формирование и развитие профессиональной компетенции обучающегося на управленческих направлениях подготовки предусматривает организацию его взаимодействия не только с внутренней средой образовательной организации, но и с внешней средой, с коммерческими и некоммерческими организациями, которые функционируют на рынке. При таком подходе профессиональные компетенции становятся фундаментом, на который накладывается содержание учебных дисциплин, что позволяет развить профессиональные компетенции выпускнику.

В развитии профессиональной компетенции обучающихся, преподавателю управленческих дисциплин при проведении семинарских занятий, необходимо применять ситуационный подход [1].

Ситуационный подход представляет собой способ управленческого мышления, когда в общем процессе образования выделяются ситуации, в отношении которых разрабатывается программа действий. В этом случае главным элементом образования является ситуация.

Далее под ситуацией будем понимать совокупность характеристик объектов и связей между ними, которые состоят из постоянных и причинно-следственных отношений (событий и процессов). В определенном смысле это означает, что ситуация представляет собой информационно-логическую модель системы [2].

Ситуационный подход предполагает выполнение следующих действий (например, управленческих):

- ознакомление обучающихся со способами управления, с индивидуальным и групповым поведением, с реализацией подходов для решения управленческих проблем;
- правильное понимание представленной ситуации. Верное определение факторов, являющихся наиболее важными и ожидаемого эффекта от изменения компонентов ситуации;

- предвидение как положительных, так и отрицательных последствий от применения разных способов, подходов;

- обеспечение соответствия конкретных методов менеджмента конкретным ситуациям, обеспечение достижения поставленных целей самым результативным путем в условиях существующих обстоятельств.

Главное требование ситуационного подхода - четкое определение признаков и границ ситуации, разработка программы действий по разрешению ситуации.

Практические навыки у обучающихся формируются в ходе проведения занятий, на которых решаются какие-либо управленческие задачи, формируются умения применять полученные знания в будущей профессиональной деятельности. Основное место здесь занимает проведение семинарских занятий, на которых предлагается проблемная ситуация и выделяются проблемы, описанные в представленном преподавателем тексте. Затем на выделенном поле проблем формируются причинно-следственные связи между ними и применяются графические инструменты к анализу отдельных категорий проблем. Выполнить такой вид анализа лучше в виде командной работы в аудитории. Для этого все обучающиеся разбиваются на команды по 5 - 7 человек. Количество команд зависит от количества обучающихся, но не более 5.

Работа в команде, позволяет сформировать навыки коллективной работы и межличностной коммуникации. Использование графических инструментов позволяет развить навыки пространственного мышления и творческого подхода к анализу проблем. Поскольку процесс обсуждения предполагает роль организатора обсуждения, то тем самым обучающиеся имеют возможность продемонстрировать и развить свои лидерские качества при выполнении заданий и презентации итогов работы групп. И отработку навыков экспертного оценивания выявленных проблем лучше всего выполнить в команде. В процессе коллективной работы, обучающиеся формируют навыки группового принятия решений с последующей оценкой степени согласованности командных решений. Все это определяет общую вовлеченность обучающихся в учебный процесс, развитие у них коммуникационных связей, навыков аргументации и доказательств в ходе дискуссии по предлагаемым преподавателем заданиям или интересующим самих обучающихся темам исследований.

Проводимые на основе системного подхода семинарские занятия, с целью лучшего закрепления лекционного материала, должны содержать и мини-задания: задания - наблюдения, задания учебно-тренировочного характера, задания творческого характера, задания на рефлекссию личностно-профессиональных качеств.

Задания-наблюдения развивают профессиональное мышление и обогащают опыт. Например, на одном из таких занятий, обучающиеся после просмотра видеофрагмента о деятельности организации, анализируют его,

затем предлагают альтернативный вариант действий. Особенно значимы эти задания при изучении таких тем как: конфликты в организации; лидерство; методы принятий решений и т. д.

Задания творческого характера позволяют смоделировать образ собственного профессионального «Я», определить модель профессионального поведения, защитить свой проект и т.д.

Задания учебно-тренировочного характера предполагают упражнение студентов в разработке какой-либо организационной документации, начиная с устава организации и заканчивая бизнес-планами.

Задания на рефлексию личностно-профессиональных качеств ориентированы на формирование у будущих управленцев умения анализировать свои индивидуально-психологические особенности, корректировать свою учебно-профессиональную деятельность и управлять ею. Основу этих заданий составляют разнообразные тесты, опросники, анкеты, которые, в свою очередь, знакомят с основами управленческой диагностики, самодиагностики и самоменеджментом.

Семинары по управленческим дисциплинам, должны быть, как правило, коллективные, опирающиеся на групповое мышление. Они дают значительный положительный эффект, если на них царит атмосфера доброжелательности и взаимного доверия, когда обучающиеся спрашивают то, что им неясно, открыто делятся с преподавателем и однокурсниками своими соображениями.

Проводя занятие, преподаватель должен следить за ходом и степенью овладения обучающимися соответствующими умениями. Это позволяет определять оптимальный объем учебного материала для последующего занятия, уточнять нормативные требования, уделять больше внимания тому, что трудно усваивается обучающимися, применять на практике более эффективные методы, способы и приемы обучения для достижения поставленных дидактических и воспитательных целей [2].

Таким образом, в системе профессиональной подготовки семинарские занятия, проведенные с использованием ситуационного подхода, закладывают и формируют основу квалификации специалиста заданного профиля. Содержание этих занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческой активности личности. Они развивают научное мышление, речь будущих управленцев, позволяют проверить их знания и выступают важным средством достаточно оперативной обратной связи.

#### Список литературы

1 Бейсенбаева Б. С. Современные подходы к формированию компетенций студентов для обучения будущего специалиста / Б. С. Бейсенбаева // Молодой ученый. - 2017. - №13. - С. 517 - 519.

2 Иванов В. Г. Системный подход к подготовке компетентных специалистов в условиях взаимодействия образовательной организации и

производства / В. Г. Иванов // Ученые записки ЗабГУ. Серия : Педагогические науки. - 2018. - Т.13. - № 2. С. 101 - 109.

# **ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ**

**Солдатова Л.А., канд. экон. наук, доцент,  
Курлыкова А.В., канд. экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

Применение инновационных образовательных технологий при обучении будущих менеджеров является, необходимым и важным педагогическим условием. Роль инновационных образовательных технологий при формировании профессиональной мобильности будущих менеджеров возрастает в условиях развития цифровой экономики и общей цифровизации общества. Их применение в учебном процессе позволяет преподавателям проводить занятия в интерактивной форме, визуализируя материал, применяя современные устройства передачи информации, что позволяет более детально изучить учебный материал и в полной мере освоить обучающимися ключевые аспекты дисциплин и сформировать профессиональные компетенции.

Одним из ключевых аспектов повышения профессиональной мобильности будущих менеджеров является развитие экономического мышления, которое определяется объективной потребностью общества в специалистах, обладающих экономическим мышлением. Идеи развития мышления были заложены в глубокой древности и анализировались Сократом, Платоном, Аристотелем и др. В наше время понятие мышления и пути его развития изложены в работах Гершунского Б.С., Хакимовой Н.Р., Е.И. Рогова, Л.С. Выготского, Н.А. Менчинской, А.Г. Войтова, Л.А. Солдатовой и др.

Выделяют несколько подходов к понятию профессиональная мобильность: социокультурный, социально-ориентированный, адаптационный, личностно-ориентированный, компетентностный. [1] Обобщая данные подходы под профессиональной мобильностью менеджера следует понимать свойство личности, выражающееся в совокупности общекультурных и профессиональных компетенций; способности оказывать активное влияние на процесс развития организации и коллектива, предупреждать и устранять негативные явления.

В целях формирования и развития будущих менеджеров в рамках учебного процесса целесообразно применять инновационные образовательные технологии и проводить занятия в интерактивной форме. К интерактивным методам обучения, которые будут способствовать формированию профессиональной мобильности будущих менеджеров, следует отнести: проблемное обучение, дебаты, метод проектов, сократический диалог, дерево решений, деловые игры, деловую корзину, форум, обсуждение, панельную дискуссию, викторины [2,3,4].

Применение таких инновационных методик способствует развитию экономического мышления и формированию профессиональных компетенций.

При формировании профессиональной мобильности студентов университета необходимым и важным является умение будущего специалиста своевременно и грамотно решать возникшие проблемы и профессионально принимать решения в сложных ситуациях[5].

В развивающихся образовательных системах инновационные процессы реализуются в следующих направлениях: формирование нового содержания образования, разработка и внедрение новых педагогических технологий, создание новых видов учебных заведений.[6] Основные типы инновационных образовательных технологий приравнены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные типы инновационных образовательных технологий [7]

Типы инновационных образовательных технологий	Характеристика
Информационно-коммуникационные технологии	Данный тип связан с информатизацией преподавания и интеграцией различных предметных областей с информационными технологиями, обуславливающими возможность дистанционного образования
Личностно ориентированные технологии	Данный тип связан освоением обучающимися индивидуальных образовательных программ в соответствии с их возможностями и потребностями
Информационно-аналитическое обеспечение	Представляет собой аналитическую методику управления качеством обучения
Мониторинг интеллектуального развития	Анализ и диагностика качества обучения каждого обучающегося при помощи тестирования и построения графиков динамики успеваемости
Воспитательные технологии	Реализуются в виде вовлечения обучающихся в дополнительные формы развития личности: участие в культурно-массовых мероприятиях по национальным традициям, театре, центрах детского творчества и др.
Дидактические технологии	Используются для выполнения самостоятельной работы в форме оформления и защиты проектов, обучение с помощью аудиовизуальных технических средств, системы «консультант», групповых, дифференцированных способов обучения. Могут применяться различные комбинации этих технологий.

Психолого-педагогический аспект применения инновационных образовательных технологий при обучении будущих менеджеров заключается

в том, что учебная проблема является содержанием проблемной экономической ситуации, возникающей и решаемой в процессе изучения учебной дисциплины. Она несет в себе новые для будущего менеджера теоретические знания и формирует экономическое мышление. По учебной дисциплине учебная проблема может быть сформулирована в виде расчётного задания, вопросов, участия в дебатах, применения метода проектов, деловых игр. В процессе обучения с применением интерактивных форм у будущих менеджеров развиваются способности, направленные на формирование навыков проекции теоретических знаний на реальные экономические объекты и принятие грамотных управленческих решений [8].

Для формирования профессиональной мобильности и оценки результативности внедрения инновационных образовательных технологий при обучении будущих менеджеров целесообразно учитывать следующие критерии, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Критерии формирования профессиональной мобильности

Критерии	Характеристика
Теоретический	Освоение основных понятий и терминов по дисциплине
Практико-ориентированный	Практические задания в виде интерактивных форм
Прикладной	Решений прикладных задач и выполнение расчетно-графических заданий, кейсы

Первый критерий характеризуется тем, что в начале изучения дисциплины целесообразно акцентировать внимание на терминологии, на усвоение новых экономических категорий. Это обеспечивает прочность знаний и создание предпосылок для формирования экономического и логико-теоретического мышления будущего менеджера.

Второй критерий результативности - это практическое применение педагогических технологий, поскольку в процессе обучения с применением интерактивных форм создаются черты диалектического и экономического мышления.

Третий критерий результативности в данном контексте формируется в соответствии с учётом взаимозависимости и актуальности теоретических и прикладных задач и проблем. Рассмотрим данный критерий на примере преподавания дисциплины «Оценка стоимости компании». В рамках изучения дисциплины целесообразно выполнение расчётных заданий, предполагающих проведение оценки стоимости предприятия как действующего, оценки ликвидационной стоимости предприятия в предположении отдельной распродажи активов предприятия с торгов, оценки стоимости предприятия в целях инвестирования. Выполнение таких заданий максимально приближено к

задачам, которые будущим менеджерам предстоит решать в процессе их профессиональной деятельности. Такие задания могут быть предложены студентам в форме кейса или деловой игры, что будет способствовать их коллективной мыслительной деятельности. В процессе дебатов будущему менеджеру необходимо отстаивать свою позицию, либо принять предложения и рекомендации других участников беседы.

Таким образом, внедрение инновационных образовательных технологий в современный учебный процесс, направлено на повышение качества и эффективности обучения, а также на формирование профессиональной мобильности будущих менеджеров.

#### Список литературы

1. Солоненко, В.А. Формирование профессиональной мобильности будущих экономистов-менеджеров в образовательном процессе вуза : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Солоненко Василий Афанасьевич; [Место защиты: Брян. гос. пед. ун-т им. И.Г. Петровского].- Брянск, 2010.- 170 с.: ил. РГБ ОД, 61 11-13/207
2. Солдатова Л.А. Формирование профессиональной мобильности будущих экономистов // Вестник ОГУ /.- Оренбург, 2015. – №2. С. 156-159.
3. Солдатова Л.А. К вопросу о внедрении новых образовательных технологий при обучении будущих экономистов. Проблемно-информационный подход к реализации целей современного образования: вопросы теории и практики: Материалы XI Международной научно-практической конференции «Образование на грани тысячелетий» (г. Нижневартовск, 5 ноября 2015 года) / Отв. ред. Е.В. Ковалевская. — Нижневартовск: Изд-во Нижневартовского государственного университета, 2016.с.164-166.
4. Курлыкова, А. В. Особенности реализации практико-ориентированного подхода при обучении студентов по направлению подготовки "Менеджмент" [Электронный ресурс] / Курлыкова А. В. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф., 31 янв.-2 февр. 2018 г., Оренбург / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Оренбург. гос. ун-т". - Электрон. дан. - Оренбург : ОГУ, 2018. - . - С. 1312-1315.
5. Солдатова Л.А. Применение проблемных ситуаций при обучении студентов анализу финансовых рисков // Высшее гуманитарное образование: проблемы и перспективы /том 1.– Самара, 2009. – С. 337-339.
6. Габбасова Л. З. Инновационные технологии в образовательном процессе // Инновационные педагогические технологии: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). — Казань: Бук, 2016. — С. 61-63. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/207/11108/> (дата обращения: 28.11.2018).

7. Селевко, Г. Я. Освоение технологии самовоспитания личности школьников: как стать экспериментальной площадкой/ Г. Я. Селевко// Народное образование. — 2015. — № 1. — с.181.

8. Кирьякова, А. В. Образовательная интеграция в региональном университетском кластере [Электронный ресурс] / Кирьякова А. В., Каргапольцев С. М., Каргапольцева Н. А. // Высшее образование в России, 2018. - № 10. - С. 115-124. . - 10 с.

## **ПРОЕКТНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ МАГИСТРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

**Троянская М.А., д-р экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

Система образования – это стратегическое звено при обеспечении успешного существования каждой современной страны. Только хорошо образованное население, которое обладает способностями к самосовершенствованию и постоянному поиску новых знаний, может оказывать действенную поддержку в функционировании и развитии разнообразных социально-экономических и производственных областей, оперативно менять методы и приемы во взаимодействии с субъект-объектной средой и реагировать на ее эволюцию.

Осваивая направление подготовки «Государственное и муниципальное управление», обучающийся как можно раньше должен быть вовлечен в среду решения практических ситуаций. Государственной программой «Развитие образования» в рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, рассчитанной до 2020 г., было предусмотрено множество преобразований, большая часть которых реализована. Отметим, что в Федеральных государственных образовательных стандартах высшего и среднего профессионального образования нашли отражение общекультурные и профессиональные компетенции, которые опираются на определенные знания, умения и навыки. При этом важная отличительная особенность ФГОС нового поколения заключается в формировании у обучающихся способности применять на их практике. Реализации данных задач способствует метод проектной деятельности.

Проектные образовательные технологии дают возможность обучающемуся:

- во-первых, применить полученные знания в практической деятельности;
- во-вторых, сформировать и развить способности творчески мыслить при решении реальных задач;
- в-третьих, понять потребность современной ситуации в проведении экспериментов и открытии нового;
- в-четвертых, критически осмысливать и выявлять слабые и сильные стороны проекта;
- в-пятых, проявить себя при командной работе и/или в одиночку, показав при этом лидерские качества и умение во взаимодействии внутри коллектива.

Как правило, работа над проектом требует командной работы. В этой связи важно выполнить следующее условие при образовании проектных команд: одна команда должна состоять из обучающихся с разнообразными способностями и умениями (организаторскими, исполнительскими,

творческими), что позволит более рационально распределить функциональные обязанности. Целесообразно, на каждом из этапов реализации проекта функции координатора и лидера по возможности передавать от одного обучающегося к другому, чтобы каждый попробовал себя в разных ролях и продемонстрировал свою профессионально-ориентированную деятельность.

В ходе работы обучающихся над проектом преподавателю необходимо исполнять консультационную функцию, следить за качеством исполнения задания. Обучающиеся при этом должны обладать более активной позицией, полностью включившись в работу над проектом.

Таким образом, проектное обучение дает возможность объединить теоретические знания с практическим опытом их применения, приблизить процесс подготовки специалистов к реальной профессиональной деятельности, что способствует повышению качества приобретаемых знаний, умений и компетентности выпускников.

При итоговой экспертизе проекта необходимо брать во внимание также вероятность его оценивания за границами процесса обучения. Это могут быть заключения сделанные работодателями, заказчиками проекта, а также направление заявки на участие проекта в грантах и конкурсах студенческих работ (областных, всероссийских и международных) за пределами образовательной организации.

По результатам проектной работы у обучающихся должны сформироваться следующие компетенции, характеризующие профессионально-прикладные аспекты, которые обеспечивают образовательный результат в процессе овладения образовательной программой (знания, умения, навыки) в:

а) организации, планировании, прогнозировании, мотивации, контроле действий участников реализуемого проекта и самой проектной команды;

б) принятии решений по реализуемому проекту и несении ответственности за них;

в) систематизации и мониторинге информации, которая необходима при подготовке и реализации проекта;

г) создании информационных баз и их ведении, использовании прикладных программных продуктов, способствующих решению проектных задач;

д) дроблении целей и задач по реализуемому проекту, формировании в соответствии с этим этапов, планов и алгоритмов реализации проекта [2];

е) выборе и использовании наиболее адекватных методов решения поставленных задач реализуемого проекта;

ж) оценивании состояния обеспеченности проекта ресурсами;

и) проведении оценки эффективности результатов, которые получены в ходе реализации проекта;

к) подготовке отчетов о результатах проектной деятельности, презентации и защите результатов, которые получены в процессе реализации проекта;

- л) сознательной увязке процесса проектирования: от идеи до внедрения результатов проектной деятельности;
- м) использовании в проектной деятельности знаний и инструментария наук и изучаемых учебных дисциплин;
- н) формулировке идеи проекта и оценивании его принципиальной реализуемости;
- п) поиске системообразующих связей между запросами заказчика, содержанием проекта и совокупностью действий по его реализации;
- р) образовании команды для реализации проекта, организации ее деятельности и работы в самой команде с целью осуществления конкретного продукта;
- с) разработке и реализации проектов, которые направлены на социально-экономическое развитие;
- т) оценивании предполагаемой практической значимости результатов проекта;
- у) разработке бизнес-плана коммерциализации результатов проекта.

В заключении отметим, что проектные образовательные технологии – это способ развивающего обучения, когда самостоятельное конструирование знаний и ориентирование в информационной среде являются основой. Проектные образовательные технологии соответствуют требованиям ФГОС последнего поколения, развивают у обучающихся способность к творческому и самостоятельному мышлению, применению своих знаний в практической деятельности. Активное внедрение в процесс образования проектных образовательных технологий способствует повышению эффективности при обучении и удовлетворению возросших познавательных потребностей как обучающихся, так и вероятных работодателей. Одновременно, рассматриваемые проектные технологии позволяют находить решение множества задач, например, таких как сформировать и развить логическое, алгоритмическое, критическое и творческое мышление у обучающихся. А при взаимодействии проектного метода с технологиями в сфере информационных коммуникаций, возможно максимально выявить потенциал обучающегося, осуществить подготовку выпускника, который способен с легкостью ориентироваться в профессиональном пространстве, грамотно распоряжаться полученными знаниями и приобретенными навыками, находить решение поставленных задач нестандартными приемами.

#### Список литературы

1 Круглова И.А. Подготовка высококвалифицированных кадров посредством реализации научно-образовательных проектов совместно с организациями-работодателями в рамках группового проектного обучения / И.А. Круглова, А.В. Затевахина, И.А. Лобанова // В сборнике: Смирновские чтения – 2018. Цифровая экономика и финансовые кибертехнологии: проблемы и перспективы. Материалы XVII международной научно-практической

конференции. Международный банковский институт. Санкт-Петербург. – 2018. – С. 243-248.

2 Ширяев Д.В. Оценка результативности проектной деятельности обучающихся образовательных организаций высшего образования / Д.В. Ширяев // Интернет-журнал «Науковедение». – 2016. – Т. 8. – № 2.

## **ПРИМЕНЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИН ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

**Харькова О.М., канд. экон. наук  
Оренбургский государственный университет**

Деловая игра позволяет воссоздать в упрощенном и сжатом виде в рамках учебного процесса ситуацию, которая может сложиться в процессе будущей профессиональной деятельности. Само явление «деловая игра» не новое, однако в связи с внедрением практико-ориентированного подхода в процесс обучения в высшем учебном заведении, требует дополнительного рассмотрения и выделения новых подходов к его применению с учетом требований времени.

В процессе участия в деловой игре обучающийся, наряду с профессиональными знаниями приобретает специальную компетенцию - навыки взаимодействия и управления людьми, коллегиальность, умение руководить и подчиняться. То есть деловая игра воспитывает личностные качества, ускоряет процесс социализации. [1]

С целью достижения необходимых результатов обучения на этапе разработки деловой игры, необходимо учитывать следующие принципы:

- имитационного моделирования ситуации;
- проблемности содержания игры и ее развития;
- ролевого взаимодействия в коллективе.

Применение деловой игры в процессе обучения в рамках интерактивных педагогических технологий, в отличие от других технологий имеет свои преимущества, такие, как:

- она наиболее понятна и легка в восприятии для обучающихся;
- деловая игра является эффективным средством активизации участников, позволяющая в игровой форме преодолеть проблемную ситуацию и выступить в различных ролях, определив для себя предпочтительную;
- позволяет развивать или раскрыть познавательные способности участников, их инициативность, настойчивость, творческий подход, воображение, устремленность;
- дает возможность раскрыться творческим и педагогическим способностям преподавателя, применяющего деловую игру в качестве дополнительных средств обучения.

Трудности проведения деловой игры связаны с тем, что для ее проведения в нужном направлении, следует серьезно подойти к процессу создания игры. Необходимо предусмотреть различные варианты поведения участников игры и направлений ее развития. Обучающиеся могут не воспринимать деловую игру как серьезное занятие и как возможность получить реально новые знания или практические навыки, и могут «байкотировать» или «саботировать» проведение игры. Поэтому роль преподавателя (модератора) в

этом случае особенно важна. Необходимо показать участникам игры ее важность и значение каждого игрока в решении проблемы, поставленной в игре. Кроме этого, не все участники предрасположены к работе в коллективе, или может возникнуть ситуация, когда участника не устроит полученная им роль в данной игре. Поэтому стоит предусмотреть варианты смены ролей или разъяснения положительных моментов в реализации не свойственной роли участником.

Методика проведения деловых игр включает следующие этапы:

- 1) составление плана игры;
- 2) написание сценария, включая руководство для ведущего, правила и рекомендации для игры, инструкции для игроков;
- 3) подбор информации, средств обучения;
- 4) разработка способов оценки результатов игры;
- 5) рассмотрение трудностей проведения деловой игры.

Согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата), особенностью обучающихся по данному направлению является то, что сфера их будущей службы предполагает следующие виды профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая;
- информационно-методическая;
- коммуникативная;
- вспомогательно-технологическая (исполнительская);
- организационно-регулирующая;
- исполнительно-распорядительная.[2]

Следовательно, выпускники по данному направлению подготовки должны владеть способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации, умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения и пр.

Особенность подготовки обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» связана со значением их будущей профессиональной деятельности. Разработка и принятие политического решения может быть сходна с разработкой и принятием управленческих решений на уровне организации или предприятия. Однако реализация и степень ответственности за политическое решение гораздо масштабнее. Поэтому при разработке деловых игр для обучающихся данного направления подготовки необходимо учитывать эту специфику.

С целью выяснения мнения обучающихся в отношении роли деловых игр в процессе обучения в высшем учебном заведении, среди них проведен опрос. Было опрошено 75 обучающихся всех курсов по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление (бакалавриат) очной формы обучения, что составляет 77 % от общего числа обучающихся. Основные результаты опроса представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты опроса обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление по проведению деловых игр в процессе обучения

Заданные вопросы	Количество обучающихся	В % от общего количества опрошенных
1. Предпочтение работать:		
- в команде	41	55
- в одиночку	34	45
2. При работе в команде, какую роль Вы предпочли бы:		
- лидера	49	65
- исполнителя	26	35
3. Какая форма проведения занятия Вам интересна:		
- классическая	17	23
- интерактивная	58	77
4. Был ли у Вас опыт участия в деловых играх?		
- да	73	97
- нет	2	3
5. Если такой опыт был, понравилось ли Вам?		
- да	70	93
- нет	4	5
6. Проводились ли деловые игры в процессе обучения в ОГУ?		
- да	72	96
- нет	2	3
7. Если проводились – понравилось ли Вам?		
- да	67	89
- нет	5	7
8. По-вашему мнению, помогает деловая игра усвоить пройденный материал?		
- да	67	89
- нет	8	11
9. Хотели бы Вы принимать		

участие в деловых играх в процессе обучения в дальнейшем?		
- да	62	83
- нет	13	17

Из таблицы видно, что примерно половина опрошенных обучающихся предпочитает работать в одиночку, половина – в команде. Следовательно, преподавателю необходимо разрабатывать деловую игру с учетом того, чтобы заинтересовать и привлечь «одиночек» к работе в команде. Хотя опрос показал, что 77 % предпочитают интерактивные формы обучения, однако опыт участия в деловой игре и роль игры в процессе обучения не всеми оценен положительно. Это может быть связано с тем, что деловая игра, в которой обучающиеся принимали участие, не вызвала интерес и не привела к желаемому результату – а именно, к получению новых знаний и навыков. Что также накладывает дополнительную ответственность на преподавателя, организующего и проводящего деловую игру в процессе обучения.

Таким образом, в ненавязчивой игровой форме участники деловой игры, проявляя себя, получают необходимые знания и навыки, которые могут пригодиться в их будущей профессиональной деятельности. Для того, чтобы деловая игра достигла своей цели, необходима серьезная подготовка, как самой игры, так и ее участников. Особенно это касается преподавателя, организующего проведение деловой игры.

#### Список литературы

1 Шаронова С. А. Социальные технологии : деловые игры: учебное пособие / Шаронова С. А. - Издательство ПСТГУ, 2013.- 224 с.

2 Приказ Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2014 года «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» – Режим доступа: [http://www.osu.ru/docs/fgos/vo/bak\\_38.03.04.pdf](http://www.osu.ru/docs/fgos/vo/bak_38.03.04.pdf)

## **ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ГОСТИНИЧНОЕ ДЕЛО»**

**Четверикова Н. А., канд. социол. наук  
Оренбургский государственный университет**

В Федеральной целевой программе развития образования в РФ на 2016–2020 гг. обозначены приоритетные задачи изменения содержательных, структурных и технологических аспектов образования. Одним из таких аспектов выступает создание инфраструктуры, обеспечивающей условия подготовки кадров для современной экономики [5]. Российскому профессиональному образованию следует сосредоточить внимание на подготовке кадров нового формата, соответствующих требованиям рынка труда, запросам работодателей, тем самым решить одну из проблем при подготовке кадров – обособленности вуза от работодателя.

В связи с этим, публикации и исследования научного сообщества актуализируют проблему моделирования подготовки специалиста (не только экономической направленности) в вузе, носящей характер практико-ориентированности. Так, Р. А. Фахрутдинова важным звеном в практико-ориентированной модели подготовки будущего учителя выделяет педагогическую практику; О.В. Бурдюгова делится опытом внедрения инновационных интерактивных форм диссеминации (от лат. dissemination – распространение) опыта профессиональной деятельности в Институте менеджмента Оренбургского государственного университета, В. Д. Грищенко разработала практико-ориентированную модель обучения межкультурной коммуникации студентов языкового вуза; Л. Е. Солянкина создала и апробировала психологоакмеологическую модель оптимизации развития профессиональной компетентности специалиста в практико-ориентированной образовательной среде (на примере специалиста экономики) [3, 2].

Именно практико-ориентированный подход обеспечивает повышение качества профессиональной подготовки в университете через усиление практической направленности и систематическом совершенствовании методики обучения и воспитания обучающихся, профессиональном совершенствовании преподавателей. Современное обучение – это не передача готовых знаний, это обмен мнениями, где деятельность преподавателя направлена на активизацию творческого потенциала обучающихся, стимулирование их к поисковому характеру деятельности и накопления знаний. Любое профессионально значимое знание осваивается будущим специалистом в практической деятельности.

При организации учебной и социально-воспитательной работы, при проведении аудиторного занятия и каждого воспитательного мероприятия с обучающимися должны прежде всего решаться задачи, связанные с его будущей профессиональной деятельностью [1].

Практико-ориентированное обучение на управленческих и экономических направлениях подготовки предусматривает:

- удовлетворение образовательных потребностей личности и потребностей общества;
- выявление и обоснование актуальных проблем в экономике и управлении;
- согласование содержания образовательных программ в контексте направления подготовки обучающегося с заинтересованными субъектами;
- непрерывное взаимодействие вуза с профильными министерствами, партнерами, работодателями;
- освоение обучающимися современных технологий в процессе учебной и социально-воспитательной деятельности.

В этой связи деятельность преподавателя и применяемые образовательные технологии в реализации практико-ориентированного подхода имеют ключевое значение. Профессиональная компетентность преподавателя, которая включает в себя высокий уровень знаний в определенной сфере, ориентированность на научный поиск и инновации, высокая культура речи и политическая культура, владение современными информационными технологиями и методическая культура требует своевременного обновления. Особенно это важно в части методической культуры: знание технологий, методов, форм, приемов обучения позволяет образовательный процесс сделать качественным, наполненным, с активным включением главных субъектов этого процесса – преподавателя и обучающегося.

В Институте менеджмента Оренбургского государственного университета применяется достаточное количество современных образовательных технологий и интерактивных методов обучения. Трудно представить себе подготовку бакалавров по направлениям подготовки «Туризм» или «Сервис» без применения интерактива: деловой игры, разбора практических ситуаций, «мозгового штурма» или групповой дискуссии, приглашения специалистов соответствующего направлению подготовки на практические занятия или проведения интерактивной экскурсии с выездом на место изучаемого объекта, вебинара или видеоконференции с вузами партнерами, публичной презентации проекта. Применение таких форм работы с обучающимися позволяет формировать не только необходимые компетенции, но и развивает активно-познавательную и мыслительную деятельность. Включенность обучающихся в качестве активных участников процесса обучения, а не пассивных слушателей создает уникальную благоприятную и творческую атмосферу, способствующую усилению мотивации к изучению дисциплин и реализации себя в выбранной профессии.

При изучении дисциплины «Гостиничное дело» возможно применение различных интерактивных форм и методов:

- бинарная лекция (лекция вдвоем);
- интерактивная экскурсия;

– прием «Бортовой журнал» и другие.

Бинарная лекция или лекция вдвоем предусматривает изложение материала в форме диалога двух преподавателей. Этими преподавателями выступают ведущий преподаватель дисциплины и практик. Таким практиком в рамках дисциплины «Гостиничное дело» выступает работник гостиницы (отеля) – руководитель одной из основных служб предприятия.

В форме бинарной лекции возможно моделирование реальных профессиональных ситуаций для обсуждения теоретических и практических вопросов с разных позиций двумя специалистами – теоретиком и практиком. Задача преподавателей состоит не только в том, чтобы со своих позиций преподнести материал, а вести диалог таким способом между собой, чтобы у обучающихся сформировалось свое мнение по рассматриваемому вопросу. В связи с этим, тема такой лекции должна быть действительно проблемной, актуальной. Коммуникация в процессе такой работы строится таким образом, чтобы обучающиеся самостоятельно делали выводы. Собственно, это и происходит когда обучающийся сталкивается с двумя противоположными позициями на рассматриваемую проблему. Стоит выбор – принять точку зрения или сформулировать свою позицию.

Интерактивная экскурсия представляет собой достаточно эффективную форму обучения – это проведение практико-ориентированного занятия на конкретном объекте, что способствует формированию визуальных впечатлений у обучающегося. Проведение такой экскурсии становится возможным после изучения конкретной темы дисциплины. Например, рабочая программа предусматривает изучение следующих тем: «Система управления предприятием размещения», «Организация работы основных и вспомогательных служб гостиницы», «Технология и организация обслуживания номерного фонда». Изучив в учебной аудитории представленные темы, сменив привычную обстановку на естественные условия функционирования гостиничного предприятия преподавателю представляется возможным провести контроль знаний, навыков и умений на конкретном практическом объекте. Такая учебно-познавательная экскурсия не только позволяет обучающимся продемонстрировать то, что они знают и чем владеют, но и представляет собой возможность для получения новой информации и практических навыков из «первых рук» – экскурсовода, которым в свою очередь выступает работник гостиницы [4]. Преподавателю при организации такой формы проведения занятия следует обратить внимание на следующее:

- экскурсия должна иметь конкретную цель;
- цель должна быть доведена до обучающихся;
- инструментарий сбора информации на экскурсии должен быть подготовлен и детально проработан обучающимся;
- форма отчета и его содержание по итогам экскурсии должна быть определена и доведена до обучающихся до начала экскурсии.

Опыт проведения такого занятия, показал, что обучающимся необходимо заранее подготовить индивидуальные вопросы, которые возможно недостаточно или не в полной мере были освещены на учебном занятии, но вызывают неподдельный интерес и обучающимся хотелось бы узнать больше. Интерактивная экскурсия позволит найти ответы на собственные вопросы и возможно станет отправной точкой при генерировании идей.

Умение задавать вопросы обучающимся, показывает насколько он ориентируется в дисциплине, изученных темах, в выбранной профессиональной деятельности, способен ли он сформулировать проблему. Благодаря вопросам, можно научиться разбираться в любой ситуации, анализировать ее с различных подходов. Ориентация на диалог и выстраивание «обратной связи» в процессе экскурсии позволит сформировать активное отношение к овладению информацией у обучающихся и закрепит доверительные отношения с преподавателем, который стремится к нестандартному проведению занятий. Возможно, преподавателю необходимо будет во время подготовительных мероприятий к проведению интерактивной экскурсии, обратить внимание обучающихся на существующие стратегии и приемы, развивающие умение задавать вопросы (стратегия «Вопросительные слова», «Толстый и тонкий вопросы», прием «6W» и другие).

Прием «Бортовой журнал» был разработан в рамках технологии развития критического мышления. Его основное назначение – это получение обратной связи от обучающегося. Он позволяет не только получить адекватную картину степени усвоения обучающимися материала, но и помогает развивать умение фиксировать информацию, используя графические способы, схемы и таблицы, дает возможность наглядно представить заданную проблему. Использование такого приема возможно при изучении таких тем дисциплины как «Введение в дисциплину «Гостиничное дело», «История становления и развития гостиничного дела».

В ходе вступительного слова преподавателя о новой дисциплине, новой теме и ключевых аспектах ее изучения обучающимся, предлагается высказаться о следующем: какие понятия должны быть изучены, какие проблемы могут возникнуть при изучении темы, какие связи можно установить в процессе изучения темы. В процессе обсуждения совместными усилиями составляется список тех понятий, терминов, ключевых вопросов, которые обязательно должны быть раскрыты в процессе изучения темы. Например, могут быть сформулированы следующие вопросы:

- Какое влияние...?
- Основная цель...?
- Какие виды...?
- Какова структура...?
- Как взаимодействуют...?

Сформулированные вопросы фиксируются обучающимися и в процессе изложения преподавателем материала, также фиксируются ответы на эти

вопросы. В процессе работы обучающиеся могут формулировать новые вопросы, уточнения, дополнения. Преподаватель, излагая материал лекции, должен учитывать новую поступившую от аудитории информацию.

Примеров структуры «Бортового журнала» достаточно много. Задача преподавателя определить максимально приемлемую форму для своей дисциплины и темы. В таблице 1 представлен самый распространенный вариант «Бортового журнала».

Таблица 1 – «Бортовой журнал»

<b>Ключевые понятия темы, вопросы</b>	<b>Заметки (рисунок, схема)</b>

*\*составлено по материалам <http://900igr.net>*

По итогам работы отображение изученного материала можно представить в различной форме: схема, кластер, таблица, рисунок. Таблица 2 – пример табличной формы отображения изученного материала.

Таблица 2 – Результаты работы

<b>№</b>	<b>Основные понятия, термины, вопросы</b>	<b>Что я (мы) знал(и) по теме</b>	<b>Новое знание</b>	<b>Графическое изображение</b>	<b>Пример возможного, применения знания на практике</b>
1					
2					

*\*составлено автором*

Такая таблица может быть результатом работы как всей учебной группы, так и результатом обсуждения в парах, малых группах, индивидуальным результатом обучающегося. В процессе совместного обсуждения таблица может дополняться.

Заполнение таких форм позволяет обучающемуся быть в роли исследователя. По сути обучающийся в процессе восприятия информации сам и задает и отвечает на вопросы, а преподаватель читает лекцию и выполняет роль

коуча. Использование такого приема возможно как при изучении отдельного вопроса темы, так и темы в целом.

Опыт применения интерактивных технологий при изучении дисциплины «Гостиничное дело» показывает, достаточно высокий результат по итогам рубежного контроля и промежуточной аттестации знаний обучающихся, более 80% обучающихся получили оценку «отлично» и «хорошо» за выполнение курсовой работы.

Таким образом, реализация практико-ориентированного подхода при изучении дисциплины «Гостиничное дело» имеет положительный результат. Необходимо совершенствовать уже применяющиеся технологии и приемы, искать новые формы, повышать долю интерактивных занятий. В современном образовании преподаватель должен не только владеть академическими знаниями в определённой области наук, умениями и навыками практической деятельности в конкретной сфере, педагогической способностью их передавать аудитории, но и современными методами формирования способности и готовности обучающихся к их использованию в профессиональной деятельности.

#### Список литературы

1. Байбородова Л. В. Практико-ориентированный подход к подготовке будущих педагогов // Ярославский педагогический вестник – 2015 – № 1 – Том II. – С. 47-52.

2. Бурдюгова О. В. Технологии внедрения практико-ориентированных моделей в образовательный процесс высшей школы // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос.ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2018. - С. 1265-1272.

3. Игнатьева О. С. Технология развития критического мышления в профессиональной деятельности преподавателей высших учебных заведений // Современная психология и педагогика: проблемы и решения: сб. ст. по матер. VI междунар. науч.-практ. конф. № 1(5). – Новосибирск: СибАК, 2018. – С. 44-47.

4. Костоварова В. В., Чудайкина Г. М. Экскурсия как один из методов интерактивного обучения иностранным языкам в вузах в сфере туризма и сервиса // СЕРВИС PLUS. 2015. – № 2 – Том 9. – С. 100-104 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekskursiya-kak-odin-iz-metodov-interaktivnogo-obucheniya-inostrannym-yazykam-v-vuzah-v-sfere-turizma-i-servisa> (дата обращения: 10.01.2019)

5. Федеральная целевая программа развития образования в РФ на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/18268/> (дата обращения: 26.12.2018)

# ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

**Шестакова Е. В., канд. экон. наук, доцент  
Оренбургский государственный университет**

В настоящее время стратегически важными приоритетами образовательного процесса становятся формирование у выпускников междисциплинарного и трансдисциплинарного мышления, готовности к непрерывному самосовершенствованию, реализация принципа «образование через всю жизнь», освоение новых компетенций и навыков, позволяющих реализовывать комплексные проекты и инициативы.

Особое место в модернизации образовательного процесса занимает внедрение форматов освоения навыками проектного обучения. В настоящее время метод проектов является одним из эффективных методов практико-ориентированных технологий, позволяющий рационально сочетать теоретические знания и их практическое применение для решения конкретных проблем окружающей действительности.

Актуальность изучения и внедрения практико-ориентированных технологий обусловлена необходимостью формирования общих и профессиональных компетенций у студентов для успешной адаптации в современном обществе; разрешения противоречий между потребностями рынка труда в высококвалифицированных специалистах и эффективностью подготовки выпускников к самостоятельной работе в современном обществе; требованиям поиска нетрадиционных подходов решения проблемы активизации деятельности обучающихся.

Возможности и перспективы развития проектного подхода в образовании рассматриваются в работах Васильевой А.Н. [1], Ермаковой Ж.А. [2], Ждановой Е.Ю. [3], Жидикова В.В. [4], Широковой Л.В. [4], Закировой Т.А. [5], Кошелевой Ю.П. [6], Кудиновой О.С. [7], Скульмовской Л.Г. [7], Поповой М.С. [8], Сафоновой К.И. [9], Подольской С.В. [9] и др. авторов.

Реализация проектного метода обучения направлена на самостоятельную постановку цели и выбор путей ее достижения, поиск, обработку и анализ необходимой информации, разработку и социально-экономическое обоснование проектного решения. При этом в ходе проектной деятельности меняется роль преподавателя в образовательном и социально-воспитательном процессе, заключающаяся в выполнении функций консультанта, тьютора, наставника обучающихся.

Метод проектов - это способ обучения, при котором в процессе самостоятельного планирования и активного выполнения определенного типа заданий происходит решение значимой для обучающихся проблемы и создаются условия для формирования набора компетенций в выбранной сфере профессиональной деятельности.

К основным целям метода проектного обучения относятся: формирование навыков достижения намеченной цели, прогнозирования проблем и рисков, работы с информацией, проведения исследования, представления результатов, передачи полученных знаний, коммуникации и делового общения в группе.

Реализация проектной деятельности в высшем учебном заведении включает подготовительный (поиск проблемного поля, выбор темы проекта, конкретизация и анализ проблемы, постановка цели), аналитический (анализ имеющейся информации, сбор и изучение информации, поиск оптимального способа достижения цели проекта, построение алгоритма деятельности, составление плана реализации проекта, анализ ресурсов), практический (реализация запланированного продукта исследовательской деятельности, при необходимости внесение изменений в творческий продукт деятельности), презентационный (подготовка материалов в виде презентации, портфолио, таблично-справочных материалов, исследование возможностей использования результатов проекта), контрольный (анализ результатов выполнения проекта, оценка качества проекта) этапы.

Реализация проектной деятельности позволяет обучающемуся проявить свои способности, уровень инновационности мышления, научиться защищать проект, аргументировать выводы, вести дискуссию, работать в команде. В проектной деятельности получают развитие психологические качества личности, в том числе, растет самооценка, уверенность в себе, усиливается мотивация на достижение успеха, развивается внимание, память, осваиваются различные формы межличностной коммуникации.

Проектное обучение, как метод практико-ориентированной технологии, позволяет обеспечить достижение гарантированного результата формирования компетенций на уровне профессионального практического применения.

Существуют различные классификации студенческих проектов.

По типу деятельности выделяют практико-ориентированные, исследовательские, информационные, творческие, игровые проекты.

Практико-ориентированный проект учитывает интересы участников проекта или внешнего заказчика. Продукт проекта заранее определен и возможен к использованию в деятельности вуза, предприятия, города, региона и пр.

Исследовательский проект нацелен на опровержение или доказательство гипотезы. В данном типе проектов преобладает тип деятельности, связанный с экспериментированием, логическими мыслительными операциями.

Информационный проект направлен на сбор информации об объекте, явлении, а также анализ, обработку, обобщение и представление информации. Результатом в этом случае выступают статистические данные, результаты опросов, обобщение точек зрения различных авторов по определенному вопросу. Проектная деятельность связана со сбором информации из различных источников, разработкой опросников, проведением исследований общественного мнения и др.

Творческий проект предполагает максимально свободный и нетрадиционный подход к разработке и представлению результатов.

В рамках ролевых и игровых проектов обучающиеся разрабатывают мероприятие, деловую игру, викторину, конкурс, экскурсию и пр. Преобладает тип деятельности, связанный с коммуникацией.

Определенные элементы различных видов проектов тесно пересекаются (исследовательский проект может содержать признаки творческого, ролевого, практико-ориентированного и информационных проектов).

По обязательности выполнения проекты могут носить обязательный и вариативный характеры. По числу участников выделяют индивидуальные и групповые проекты. Классификация по заказчику определяет дифференциацию проектов на внешние и внутренние.

В качестве участников проекта выступают обучающиеся, эксперты, преподаватели. В любой проектной команде можно выделить следующие организационные роли: куратор, тьютор, преподаватель, эксперт, стейкхолдер.

Проектная роль куратора заключается в выполнении функций наставника, являющегося ключевым руководителем проекта, обеспечивающего его успешную разработку, обоснование и реализацию. Основная функция куратора заключается в мотивации участников, координации деятельности команды. Тьютор помогает участникам выстраивать траекторию личностного и профессионального развития, развивать компетенции обучающихся. Преподаватель передает участникам определенные знания, навыки в ходе работы над проектом. Эксперт – профессионал, не принимающий участие в реализации проекта, но привлекаемый в качестве консультанта на стадиях разработки и обоснования проекта. В качестве стейкхолдеров могут выступать заказчик, пользователь, инвестор, определяющие требования, критерии, исходные данные, техническое задание проекта, а также определяющие конечные результаты разработанного продукта.

Накоплен значительный опыт внедрения элементов проектного обучения в Оренбургском государственном университете.

Одним из направлений совершенствования учебной, научно-исследовательской деятельности кафедры управления персоналом, сервиса и туризма выступает совершенствование содержания образовательного процесса путем использования новых педагогических технологий, методик преподавания и распространение передового педагогического опыта в области проектного обучения. Технологии внедрения практико-ориентированного подхода получили развитие в работах коллектива кафедры: Прыткова Р.М. [10], Ситжановой А.М. [11], Бурдюговой О.В. [12], Шестаковой Е.В. [13].

В образовательном процессе обучающихся направлений «Туризм», «Сервис», «Управление персоналом» большая роль отводится работе, направленной на участие в грантовой деятельности, подготовке социальных и научно-исследовательских проектов, позволяющей достичь приобретение

знаний и навыков, которые не достигаются использованием только традиционных методик обучения.

Выбор практико-ориентированной технологии обучения направлен на развитие активных методов овладения знаниями и развитие творческих способностей как основных факторов формирования общих и профессиональных компетенций.

Например, для овладения профессиональными компетенциями в рамках дисциплин «Организационное проектирование и управление проектами», «Проектирование процесса оказания услуг» обучающиеся разрабатывают проект, раскрывая описание проблемы, цели, задачи, ожидаемый эффект и механизм реализации.

Очень важным моментом проектного обучения является рефлексия. Обучающиеся обмениваются своими идеями, знакомятся с различными результатами исследований в рамках различных школ, анализируют собственные достижения и возникающие проблемы, а также приобретённые в ходе работы над проектом новые умения и качества, необходимых в профессиональной деятельности.

Привлечение обучающихся к проектной деятельности начинается с первого года обучения. Участие в конференциях, конкурсах, работа в научном кружке «СпУтник», Клубе проектных инициатив КРІ (в рамках проекта «КАДРЫ ПОД КЛЮЧ») позволяет сформировать и развить общекультурные, профессиональные компетенции в различных видах деятельности и получить знания в области проектирования. Постепенное включение обучающихся в проектную деятельность в конкурсных отборах внутривузовского, регионального, всероссийского и международного уровнях, проектная деятельность в качестве волонтеров позволяет научиться генерировать инновационные решения, грамотно формулировать проектный замысел, овладеть основами трансфера технологий и проектных инициатив.

При подготовке студентов получило распространение разработка проектов по заданию предприятий-партнеров (разработка логотипа фирмы, туристического маршрута, создание предприятия сферы сервиса, концепции мероприятия и др.).

Студенческие проекты, оцениваемые профессиональным сообществом, предполагают защиту с привлечение специалистов-практиков, работодателей сферы туризма и гостеприимства.

С целью распространения проектной деятельности необходимо дальнейшее освоение метода проектного обучения как средства реализации практико-ориентированной технологии в процессе подготовки; организация и осуществление учебно-методической работы по методу проектов; осуществление опытно-экспериментальной работы преподавателями в сфере использования метода проектного обучения; обеспечение условий для повышения профессиональной компетенции профессорско-преподавательского состава.

Большую роль в развитии проектной деятельности играет практика участия в различных форумах, подготовка проектов на площадках грантооператоров (Росмолодежь, iВолга и др.). Социальные проекты носят творческий характер, задачи определены менее четко. Обучающийся самостоятельно выбирает предмет для проектирования, изучает материал, разрабатывает проект, представляет доклад, презентацию, портфолио.

Развитию навыков проектной деятельности обучающихся способствует участие в мероприятиях: олимпиада «Управление персоналом — профессия XXI века» (задания по разработке управленческого проекта), Неделя туризма, конкурс «Моя страна – моя Россия», Туриада и др.

Формой реализации проектов может стать создание молодежного проектного офиса, основными целями которого являются координация и поддержка молодежи при реализации проектов по следующим направлениям: научно-техническое творчество, межнациональное и этнокультурное взаимодействие, духовно-нравственное развитие и патриотическое воспитание молодежи, молодежные медиа, развитие молодежного самоуправления, искусство и культура.

Развитие принципов проектного обучения в организациях высшего образования предполагает ряд изменений: структурных (создание отдельных подразделений, курирующих проектную деятельность, появление структурных единиц, реализующих проектные инициативы); кадровых (привлечение специалистов-практиков к сопровождению разработки, оценки и реализации проектов); коммуникационных (активное использование существующих и распространение новых каналов информации, проектных площадок и порталов), педагогических (повышение квалификации, обучение кураторов, ведение новых образовательных стандартов), институциональных (модернизация образовательных программ, технологий и моделей, широкая интеграция проектной работы в образовательный и социально-воспитательный процесс) изменений.

Возможными направлениями развития проектной деятельности могут стать:

- формирование проектного обучения в рамках новой образовательной программы, предусматривающей наличие проектов как особого вида учебной деятельности, обязательной части подготовки обучающихся;
- структурные изменения, направленные на создание проектно-учебных лабораторий, центра проектной деятельности;
- сближение проектной деятельности с потребностями отраслей экономики региона, реальной профессиональной практикой;
- создание предпосылок для образования компаний-технологических стартапов;
- совместная деятельность преподавателей, внешних экспертов, заказчиков и студентов, направленная на создание оригинального продукта, формирование научного задела, достижение дополнительных образовательных результатов;

- организация самоуправляемых проектных малых групп студентов, обучающихся в процессе создания конкретного проекта;

Таким образом, метод проектов способствует становлению профессионального самосознания и развитию профессионально-значимых компетенций обучающихся в образовательном процессе высших учебных заведений. Проектное обучение, как метод практико-ориентированной технологии, позволяет обеспечить достижение гарантированного результата формирования компетенций на уровне профессионального практического применения.

#### Список литературы

1. Васильева, А.Н. Этапы проектной деятельности в вузе / А.Н. Васильева, Е.В. Рак // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. - 2016. – №4 (73). - С. 246-248.

2. Ермакова, Ж.А. Оренбургский государственный университет как субъект развития региона / Ж.А. Ермакова // Высшее образование в России. - 2018. – № 10. - С. 97-107.

3. Жданова, Е.Ю. Проектная деятельность как средство формирования научно-исследовательской компетенции у студентов вуза / Е.Ю. Жданова // Научное отражение. - 2017. – № 5-6 (9-10). - С. 69-70.

4. Жидиков, В.В. Проектная деятельность учащихся школ и вузов как средство формирования профессиональных проектных компетенций / В.В. Жидиков, Л.В. Широкова // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 11(88). - С. 537-542.

5. Закирова, Т.А. Проектная деятельность студентов как метод формирования компетенций студентов вузов / Т.А. Закирова // Современные проблемы науки и образования. – 2017. - № 5. – С. 87-93

6. Кошелева, Ю.П. Проектная деятельность как условие развития педагогической деятельности в вузе / Ю.П. Кошелева // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки.- 2016.- № 747. - С. 73-84.

7. Кудинова, О.С. Проектная деятельность в вузе как основа инноваций / О.С. Кудинова, Л.Г. Скульмовская // Современные проблемы науки и образования. - 2018. - № 4. - С. 104-106.

8. Попова, М.С. Проектная деятельность как средство развития творческой активности студентов вуза / М.С. Попова // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. - 2017. –Т. 16, № 3. - С. 104-103

9. Сафонова, К.И. Проектная деятельность студентов в вузе: планирование проектов и оценка результативности реализации / К.И. Сафонова, С.В. Подольский // Общество: социология, психология, педагогика. - 2017. - № 9. - С. 52-61.

10. Прытков, Р.М. Развитие положительной учебной мотивации студентов / Р.М. Прытков // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции (с междунар. участием). – Оренбург: ОГУ, 2018. – С. 1348-1354.

11. Бурдюгова, О.В. Технологии внедрения практико-ориентированных моделей в образовательный процесс высшей школы / О.В. Бурдюгова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции (с междунар. участием). – Оренбург: ОГУ, 2018. – С. 1265-1273.

12. Ситжанова, А.М. «Лаборатория гостеприимства» – обязательная составляющая при обучении кадров / А.М. Ситжанова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции (с междунар. участием). – Оренбург: ОГУ, 2018. – С. 1374-1377.

13. Шестакова, Е.В. Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс высшего учебного заведения / Е.В. Шестакова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции (с междунар. участием). – Оренбург: ОГУ, 2018. – С. 1393-1397.

## **ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ КООПЕРАЦИИ ВУЗОВ И ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

**Юлдашева С.А., канд. экон. наук, доцент,  
Ташкентский институт по проектированию эксплуатаций  
строительству автомобильных дорог город Ташкента**

В результате реформ в системе образования Узбекистана была проведена масштабная работа по подготовке квалифицированных кадров в системе образования. Об этом свидетельствует и ряд принятых нормативно-правовых актов, в частности Указ Президента Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёева «О стратегии дальнейшего развития Республики Узбекистан» от 7 февраля 2017 года, Закон Республики Узбекистан «Об образовании» и «Национальная программа подготовки кадров», Постановление Кабинета Министров «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы переподготовки и повышения квалификации руководящего и педагогического персонала высших учебных заведений» от 12 июня 2017 года “О мерах по дальнейшему совершенствованию системы последипломного образования »от 20 мая 2011 г. N PR-1533« О мерах по укреплению материально-технической базы высших учебных заведений и коренному улучшению качества подготовки высококвалифицированных специалистов».

В целях реализации Закона «Об образовании» и «Национальной программы подготовки кадров» и Постановления Президента Республики Узбекистан «О радикальной реформе системы образования и обучения гармонично развитого поколения» отмечено что важным фактором в системе среднего специального и профессионального образования и высших учебных заведений является повышение качества образования и соответствие образования современным требованиям. Важно учитывать потребности предприятий, организаций и учебных заведений в регионах в обеспечении качественными и конкурентоспособными, компетентными кадрами.<sup>1</sup>

Создавая собственную Национальную модель образования, Узбекистан основывался на уже оправдавшем себя опыте стран с развитой системой образования, в том числе и на положениях Болонского процесса.<sup>2</sup>

Высшая школа по главным характеристикам отвечает рекомендательным стандартам Международной стандартной классификации образования (МСКО), принятой Генеральной конференцией ЮНЕСКО в 1997 году. МСКО, являясь инструментом для сбора, обработки и анализа сопоставимых показателей

---

<sup>1</sup>Выступление Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на расширенном заседании Кабинета Министров, посвященном основным итогам социально-экономического развития страны в 2016 году и важнейшим приоритетам экономической программы на 2017 год. Сайт Национального информационного агентства Узбекистана. [www.uza.uz](http://www.uza.uz)

<sup>2</sup>Образование в Узбекистане: баланс спроса и предложения. Т.: ПРООН, 2007/2008гг., 203с.

помогает скорректировать, а иногда внести изменения и поправки при реформировании национальных моделей образования.

Республика Узбекистан развивает многостороннее сотрудничество в области образования с различными странами, международными представительствами и неправительственными организациями.

В Республике Узбекистан активно осуществляют свою деятельность многие международные организации и проекты в области образования и подготовки кадров: представительство ЮНЕСКО в Узбекистане, УзБюро КЕС со многими проектами Евросоюза (ТАСИС), ЕФО, ДТЦ, АБР, Фонд Аденауэра, КАФЕ, Корпус Мира и многие другие.

Формирования национальной модели высшего образования в своем развитии прошло ряд этапов:

- первый этап - 1991-1997 гг. - подготовительный, когда осмысливались и определялись основные проблемы и противоречия системы образования, ее несоответствия экономическим преобразованиям в обществе. На этом этапе были созданы правовые, кадровые, научно-методические, финансово-материальные условия для ее реформирования и развития на основе сохранения позитивного потенциала существующей системы подготовки кадров).

Попытки частичного реформирования образовательной системы были предприняты еще в 1992 году. На подготовительном этапе был принят новый Закон Республики Узбекистан «Об образовании», предусматривающий всеобщее бесплатное и обязательное базовое 9-летнее среднее образование. Закон установил возможность получения образования не только в государственных, но и в частных учебных заведениях, а также получения образования в порядке экстерната.

Создавались университеты по новым, ранее не существовавшим направлениям подготовки кадров, в том числе: Университет мировой экономики и дипломатии, Исламский университет, Ташкентский университет информационных технологий и др. Были созданы институциональные основы перехода высшей школы на многоуровневую систему подготовки кадров.

На втором этапе реализации Национальной программы по подготовке кадров была проделана широкомасштабная работа по формированию законодательных основ ее деятельности. Приняты нормативные акты, определяющие принципы функционирования всех видов образования, начиная с дошкольного и кончая послевузовским. Законодательно определены принципы функционирования средних специальных, профессиональных учебных заведений. Утверждена программа совершенствования их материально-технической базы. В Вузовском образовании на этом этапе внедрялась двухступенчатая система, включавшая бакалавриат и магистратуру, прием в которые осуществлялся на основе тестовых испытаний.

Была развернута программа «Умид», в соответствии с которой лучшие студенты направлялись по государственным грантам на обучение по программам бакалавров и магистров в зарубежные ВУЗы. Трансформировалось

система финансирования ВУЗов, стала внедряться форма обучения студентов на платно-контактной основе.

- третий этап - 2001-2005 гг. - активный этап полномасштабного реформирования системы непрерывного образования, формирования государственных образовательных стандартов нового поколения и совершенствования. Логическим завершением общегосударственных программ в сфере образования в Узбекистане стало формирование системы, обеспечивающей полный охват выпускников общеобразовательных школ учебой в академических лицеях и профессиональных колледжах, переход к 12-летнему среднему образованию. Кардинальные реформы проведены в нашей стране в системе высшего образования, которая стала двухуровневой, состоящей из бакалавриата и магистратуры.

Национальная система образования охватывает и международное сотрудничество, ярким свидетельством которого является плодотворная работа Ташкентского филиалов Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, а также филиалов Московского государственного университета имени М. Ломоносова и Российского государственного университета имени И. Губкина, Вестминстерский и Туринский университеты, а также Сингапурский институт развития менеджмента.

В целях обеспечения качества образования в соответствии с международными требованиями был разработан Государственный образовательный стандарт высшего образования и Классификатор направлений и специальностей высшего образования.

Внедряется совершенно новая система общественного управления образовательными учреждениями путем создания попечительских и наблюдательных советов из числа представителей организаций-учредителей, местных органов власти, деловых кругов, общественных организаций, фондов и спонсоров (Самаркандский государственный университет, Навоийский горный институт, Ташкентский государственный технический университет и многие отраслевые высшие образовательные учреждения).

Структура административного управления образованием включает:

- Кабинет Министров Республики Узбекистан;
- Министерство народного образования Республики Узбекистан;
- Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан;
- Министерства и ведомства, имеющие подведомственные образовательные учреждения (Кабинет Министров Республики Узбекистан, Минздрав, Минкультуры, Минсельводхоз, Минсвязи, Минюст, МИД, Госкомспорт и др.);
- местные органы государственной, исполнительной власти (Совет Министров Республики Каракалпакстан, хокимияты областей и города Ташкента);

-территориальные управления народного образования и среднего специального, профессионального образования.

То есть управление образованием осуществляют государственные органы, действующие в рамках полномочий, определяемых законодательством республики.

В связи с утверждением Правительством Республики Узбекистан государственных образовательных стандартов нового поколения пересматриваются не только учебные планы, образовательные программы бакалавриата и магистратуры, но и программы всех дисциплин.

- четвертый этап - 2005-2017гг. - совершенствование и реформирования системы непрерывного образования (школа, академические лицеи, профессиональные колледжи и высшее образование).

В 2011 г. три четверти исследователей в республике работали в сфере высшего образования, и всего 6% - в секторе коммерческих предприятий. Почти все кандидаты наук, доктора наук или доктора философии (PhD) старше 40 лет, а половина - старше 60; почти каждый четвертый исследователь (38,4%) имеет степень доктора философии или ее эквивалент, остальные имеют степень бакалавра или магистра (60,2%).

В 2012 г. Комитет по координации развития науки и технологий, основываясь на нуждах промышленности, сформулировал восемь приоритетов НИОКР до 2020 г. (CCSTD, 2013):

- строительство инновационной экономики путем укрепления законности;
- экономия энергии и ресурсов;
- развитие использования возобновляемой энергии;
- развитие ИКТ;
- сельское хозяйство, биотехнологии, экология и охрана окружающей среды;
- медицина и фармакология;
- химические технологии и нанотехнологии;
- науки о Земле: геология, геофизика, сейсмология и переработка минерального сырья.

С 2011 года большое внимание уделяется укреплению инфраструктуры и качества системы высшего образования. В настоящее время реформа образования сосредоточена на модернизации национальной системы высшего образования в области повышения качества высшего образования, внедрению национальной рейтинговой системы университетов, улучшению обучения иностранным языкам, внедрению новой системы послевузовского образования, а также развитию системы повышения квалификации и переподготовки академического и административного персонала вузов. В соответствии с Указом Президента от 20 мая 2011 года, была принята Программа по укреплению материально-технической базы и ресурсов.

Следующим шагом в образовании открыл свои двери студентам в октябре 2014 г Университет ИНХА в Ташкенте в сфере информационно-

коммуникационных технологий. На начальном этапе на факультет компьютерного инжиниринга было отобрано 70 студентов, а на факультет программного инжиниринга - еще 80.

Шел процесс системной оптимизации качества преподаваемых предметов и курсов с целью достижения высокого качества и усовершенствования государственных образовательных стандартов, а также повышение квалификации преподавательских кадров. На данном четвертом этапе особое внимание было уделено развитию интеграционных процессов исследовательского сектора, образования и производства, в этих целях:

-в 2011 г. Учебно-экспериментальный Центр высоких технологий в г.Ташкенте, с целью подготовки специалистов для инновационной деятельности и создания новых отечественных технологий;

-в 2012 г. Центр геномики и биоинформатики АН РУз для развития генной инженерии хлопчатника, пшеницы и других сельхозкультур;

-в 2013 г. Международный институт солнечной энергии (МИСЭ) с участием Академии наук РУз и АК «Узбекэнерго» и при поддержке Азиатского банка развития (Постановление Президента Республики Узбекистан №1111-1929, от 1.01.2013 г.).

-пятый этап- 2017г.-по настоящее время- модернизация системы образования и повышение качества образовательного процесса на базе инновационных технологий, рост конкурентоспособности образовательных учреждений и развития человеческого капитала. Это этап включает следующие приоритеты<sup>3</sup>:

-дальнейшее укрепление ресурсной, кадровой и информационной базы образовательных учреждений, полное удовлетворение учебно-воспитательного процесса новейшими учебно-методическими комплексами, передовыми педагогическими и информационными технологиями;

-становление и развитие национальных (элитных) образовательных учреждений, упрочение форм и способов обеспечения их самостоятельности и самоуправления;

-максимальное обеспечение информатизации образовательного процесса, полный охват системы непрерывного образования компьютерными информационными сетями, имеющими выход в мировые информационные сети.

В результате на сегодняшний день в республике насчитывается 80 высших учебных заведений, из них 3 академии, 21 университет, 35 институтов, 14 республиканских филиалов ВУЗов, 7 филиалов зарубежных ВУЗов, которые занимаются подготовкой высококвалифицированных кадров для республики.

Впервые в республике созданы структуры инновационной ориентации нового типа:

---

<sup>3</sup>Постановление Президента Республики Узбекистан от 5 июня 2018 года “О дополнительных мерах по повышению качества образования в высших образовательных учреждениях и обеспечению их активного участия в осуществляемых широкомасштабных реформах”

- в 2017 г. Яшнабадский технопарк с целью ускорения внедрения инновационных разработок НИУ;

- центр инноваций Mirzo Ulugbek Innovation Center в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан «О мерах по коренному улучшению условий для развития отрасли информационных технологий в республике» от 30 июня 2017 года.

В последние годы в республике были приняты ряд Указов, Постановлений и совершенствована нормативно-правовая база в целях реформирования национальной системы образования, обеспечения её соответствия международным нормам и стандартам, обучения на основе современных инновационных технологий, применения новых методов образовательных услуг

На основе изучения диалектики формирования и реформирования системы высшего образования и нормативно-правовой основы развития инновационной деятельности следует сделать следующие вывод:

В Республике идет динамичное совершенствование системы образования, определенное Законами “Об образовании”, “Национальной программы подготовки кадров”, поэтапной актуализацией реформирования на основе устанавливаемыми задачами в Постановлениях и Указах Президента, Постановлениях Кабинета министров.

#### Список литературы

1. Закон Республики Узбекистан «Об образовании», 29 августа 1997 года.
2. «Национальная программа по подготовке кадров» № 463-I от 9.08.1997.
3. Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Узбекистана в 2017—2021 годах» от 07.02.2017.
4. Указ Президента Республики Узбекистан об утверждении Стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2019 — 2021 годыг. Ташкент, 21 сентября 2018 г., № УП-5544
5. Постановление Президента Республики Узбекистан ПП-3151 – «О мерах по дальнейшему расширению участия отраслей и сфер экономики в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием» от 20 июля 2017г.
6. Постановление Президента Республики Узбекистан от 5 июня 2018 годаПП-3775 “О дополнительных мерах по повышению качество образования в высших образовательных учреждениях и обеспечению их активного участия в осуществляемых широкомасштабных реформах”
7. Постановление Президента Республики Узбекистан от 20 июля 2017г.ПП-3151 – «О мерах по дальнейшему расширению участия отраслей и сфер экономики в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием»
8. Выступление Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзияева на расширенном заседании Кабинета Министров, посвященном основным

итогах социально-экономического развития страны в 2016 году и важнейшим приоритетам экономической программы на 2017 год. Сайт Национального информационного агентства Узбекистана. [www.uza.uz](http://www.uza.uz)

9. <http://www.gov.uz>

10. <http://www.lex.uz>

## **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОНСОРЦИУМА МЕЖДУ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ И ПРОИЗВОДСТВОМ**

**Юсупходжаева Г. Б.**

**Ташкентский институт по проектированию эксплуатаций  
строительству автомобильных дорог**

Проведенные за годы независимости реформы заложили прочный фундамент национальной государственности и суверенитета, обеспечения безопасности и правопорядка, неприкосновенности государственных границ, верховенства закона, надежной системы защиты прав и свобод человека, межнационального согласия и религиозной толерантности в обществе, создали достойные условия для жизни и реализации потенциала наших граждан.

Важным условием динамичного развития Республики Узбекистан является ускоренное внедрение современных инновационных технологий в отрасли экономики, социальные и иные сферы с широким применением достижений науки и техники.

Сегодня в Узбекистане развитие производственной и социальной инфраструктуры как важнейшего фактора модернизации страны и увеличения занятости населения стало важнейшим приоритетом. Краткая, но достойная вековым переменам история независимого Узбекистана показывает большие потенциалы для перспективного развития общества. В стране существенно активизирована деятельность по переводу экономики на инновационный путь развития.

Именно на решение этой задачи направлены государственные проекты по поддержке региональных структур управления хозяйством, частного бизнеса, субъектов малого предпринимательства и целый ряд других мероприятий.

Одним из основополагающих документов на развитие страны стал Указ Президента Республики Узбекистан №УП-4947 от 7 февраля 2017 года «Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017—2021 годах» с утверждением «Дорожной карты».

В стабильно динамичном развитии общества высшее образование с научно-педагогическими кадрами и высококвалифицированными выпускниками должно иметь свое достойное место. За последние два года изданы ряд Постановления и Указы Президента по развитию системы высшего образования в стране: «О мерах по дальнейшему развитию системы высшего образования», №ПП-2909 от 20 апреля 2017 года с Программой комплексного развития системы высшего образования на период 2017-2021, «О дальнейшем совершенствовании системы послевузовского образования», № УП-4958 от 16 февраля 2017 года, «О мерах по дальнейшему расширению участия отраслей и сфер экономики в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием» № ПП-3151 от 27 июля 2017 года, «О дополнительных мерах по

повышению качества образования в высших образовательных учреждениях и обеспечению их активного участия в осуществляемых в стране широкомасштабных реформах», №ПП-3775 от 5 июня 2018года.

Президент Узбекистана Шавкат Мирзиёев 24 октября 2018 года провел совещание по вопросам дальнейшего развития высшего образования, повышения качества подготовки кадров, расширения интеграции науки и производства, где была дана критическая оценка состоянию проблемы – "Вызывает сожаление, что в условиях ускоренного развития экономики система высшего образования вместо того, чтобы быть "локомотивом" развития, не идет в ногу со временем. Горькая правда в том, что у нас нет системы, отвечающей структурным изменениям на рынке труда, способной обучить молодежь профессиям, сформировать у нее предпринимательские навыки", – сказал глава государства.

В силу того, что в последние годы в Узбекистане существует слабая увязка параметров развития системы подготовки кадров с параметрами экономического развития отраслей и территорий, она обуславливает недостаточную сбалансированность спроса и предложения рынка труда на специалистов различного профиля и уровня образования. Это привело к тому, что потенциал людей с высшим образованием далеко не всегда используется адекватно.

21 сентября 2018 года издан Указ Президента Республики Узбекистан № УП-5544 «Об утверждении стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2019-2021 годы», где определена главной целью Стратегии — развитие человеческого капитала как основного фактора, определяющего уровень конкурентоспособности страны на мировой арене и ее инновационного прогресса. Для достижения главной цели Стратегии в основных задачах определены: повышение качества и охвата образованием на всех уровнях, развитие системы непрерывного образования, обеспечение гибкости системы подготовки кадров, исходя из потребностей экономики; укрепление научного потенциала и эффективности научных исследований и разработок, создание действенных механизмов интеграции образования, науки и предпринимательства для широкого внедрения результатов научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ.

На основании выше изложенных задач, установленных государством перед образовательными и научными учреждениями проблема «Направления развития консорциума между высшим образовательным учреждением и производства» является актуальной.

Для достижения цели определены и решены следующие задачи:

- Изучение организационной и правовой базы интеграции образования, науки и производства;
- Изучение роли интеграции образования, науки и производства в развитии государства и общества и его влияние на подготовку квалифицированного персонала;

- Анализ текущего состояния интеграционных процессов высших учебных заведений с производством, оценка положительных результатов и выявление существующих проблем;

- Изучение зарубежного опыта взаимодействия образования и промышленности и возможности их применения в Узбекистане.

- систематизация методов и механизмов кооперации вузов и инновационных предприятий;

- разработка современных механизмов и методов взаимодействия направлений сотрудничества вузов и предприятий;

- разработка модели консорциума взаимодействия вуза и предприятия в рамках координационного центра.

Теоретическую и эмпирическую базу составили научно-исследовательские материалы, аналитические обзоры и отчеты, статистические данные, материалы научных конференций, симпозиумов и форумов, интервью с учеными, общественными деятелями, а также представителями бизнеса и власти, презентационные материалы. Использовались результаты мониторинговых и социологических исследований, материалы экономических периодических изданий, а также нормативно-методические документы, законодательные и нормативные акты Республики Узбекистан. Использовались ресурсы Интернета, а также первичная информация.

Результаты работы вносят определенный теоретический вклад в совершенствование подходов к интеграционным процессам научной, образовательной и производственной систем и в развитие понятийного аппарата.

Практическая значимость исследования состоит в разработке организационно-экономических форм и методов кооперации вузов и предприятий, и рекомендаций по совершенствованию кооперации вузов и предприятий, в обосновании перспективных направлений развития форм кооперации вузов и инновационных предприятий. Особенностью всех практических разработок можно считать их универсальность, возможность модификации и дальнейшего развития.

#### Список литературы

1. Постановление Президента Республики Узбекистан ПП-3151 – «О мерах по дальнейшему расширению участия отраслей и сфер экономики в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием» от 20 июля 2017г.

2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 5 июня 2018 года ПП-3775 “О дополнительных мерах по повышению качество образования в высших образовательных учреждениях и обеспечению их активного участия в осуществляемых широкомасштабных реформах”

3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 20 июля 2017г. ПП-3151 – «О мерах по дальнейшему расширению участия отраслей и

сфер экономики в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием»

4. <http://www.gov.uz>
5. <http://www.lex.uz>
6. <http://www.press.service.uz>