



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ В ОБРАЗОВАНИИ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ **ПРЕЗИДЕНТСКОЙ АКАДЕМИИ**

Сборник методических материалов и статей

Выпуск 4



| Издательский дом ДЕЛО |



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии

*СБОРНИК МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ И СТАТЕЙ
Выпуск 4*



| Издательский дом ДЕЛО |

Москва | 2019

УДК 378.147
ББК 74.58
Л87

Научный редактор
канд. соц. наук И.А. Газиева

Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сборник методических материалов и статей / науч. ред. канд. соц. наук И. А. Газиева. Выпуск 4. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. — 144 с.

ISBN 978-5-7749-1458-6

В сборнике представлены работы победителей общеакадемического конкурса лучших практик, проведенного в 2018 г. Институтом организационного развития и стратегических инициатив Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. В статьях сборника аккумулирован лучший опыт преподавателей и сотрудников академии в сфере развития и интеграции в процесс обучения инновационных образовательных технологий, а также технологий профессиональной ориентации абитуриентов, студентов и выпускников академии.

Сборник адресован преподавателям и сотрудникам Президентской академии в целях внедрения новых проектных подходов в образовательный процесс.

УДК 378.147
ББК 74.58

ISBN 978-5-7749-1458-6

© ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2019

Содержание

Компьютерный бизнес-симулятор как образовательная технология и инструмент оценки сформированных управленческих компетенций <i>Газиева И.А., Шоптенко В.В.</i>	5
Антикризисная система (АС): ускоренное развитие региона (муниципального образования) <i>Андреев С.Ю.</i>	16
Современные подходы к дополнительному профессиональному образованию муниципальных служащих <i>Головина А.А., Хмельков А.Б.</i>	23
«Барометр ДПО» (к вопросу об измерении эффективности образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования) <i>Котлярова О.В.</i>	30
Опыт взаимодействия студентов и школьников во внеклассной работе (на примере реализации профорientационного PR-проекта «Ориентир») <i>Есаян Д.М.</i>	38
Использование проектного подхода при подготовке выпускных аттестационных работ слушателей программ повышения квалификации <i>Мартынова Н.А.</i>	45
Клуб общеакадемического конкурса лучших практик — площадка креативных изменений <i>Гурунян Т.В.</i>	53
Мультидисциплинарные кейсы в экономических и управленческих дисциплинах <i>Осипова А.А.</i>	57

Использование художественной литературы в преподавании поведенческой экономики <i>Заикин Н.Н.</i>	64
Дуальное ОБРАЗование <i>Потапова Е.Н.</i>	68
Специализированный курс по формированию тренерских навыков «Команда» <i>Малая А.Д., Шипулин В.Н.</i>	74
Студенческое наставничество <i>Король В.А.</i>	81
Игровые технологии как реализация компетентного подхода в системе высшего образования <i>Литвиненко М.С., Неверов А.Я.</i>	84
Новосибирск: от истории к будущему (опыт разработки и использования игровых технологий при преподавании дисциплины «Введение в специальность» в Сибирском институте управления) <i>Зенков М.Ю., Морозова Т.Ю.</i>	95
Тактический урбанизм как средство вовлечения студентов в вопросы разработки, принятия и реализации управленческих решений в городской среде (на примере регионального урбанистического фестиваля-практикума «Городские инициативы») <i>Железникова К.В.</i>	107
Гид по организациям <i>Нелюба К.С.</i>	119
Актуализация работы с обращениями граждан <i>Котлярова О.В.</i>	122
Интеллектуальный инкубатор Дзержинского филиала РАНХиГС — новый формат образовательного ресурса в вузе <i>Первухина И.Ю.</i>	130

Компьютерный бизнес-симулятор как образовательная технология и инструмент оценки сформированных управленческих компетенций

Газиева И. А.,

*директор Центра общеакадемических
образовательных инициатив ИОРСИ РАНХиГС,
канд. соц. наук, доцент*

Шоптенко В. В.,

*директор Института организационного развития
и стратегических инициатив РАНХиГС*

Современное образовательное пространство, чутко реагирующее на требования времени, постоянно трансформируется под его влиянием, что порождает все новые и новые образовательные инструменты и технологии. Однако на сегодняшний день в образовательной среде все еще остается актуальной проблема, с одной стороны, формирования прикладных компетенций, а с другой – разработки инструментария по оценке уже сформированных компетенций. Безусловно, существует целый ряд трудностей на пути создания таких технологий, однако мы готовы рассказать об инструменте, который уникален тем, что объединяет и образовательный блок, и оценочный.

Речь идет о проекте «Business Battle», который, включая соревновательную составляющую, направляет участников на получение новых знаний и формирование новых компетенций. Целью данного образовательного проекта является быстрое и мас-

совое освоение студентами навыков в области управления бизнесом и первой практики ведения бизнеса.

«Business Battle» представляет собой общеакадемический чемпионат по управлению бизнесом, который базируется на компьютерной учебной модели управления компанией. В основе чемпионата находится компьютерный бизнес-симулятор (business simulation) — симулятор бизнес-среды, условия которой меняются от этапа к этапу в зависимости и от сценария, и от решений, принимаемых конкурирующими командами. Благодаря участию в данном проекте студенты развивают навыки работы на конкурентном рынке, стратегическое мышление, навыки командной работы, а также профессиональные компетенции, необходимые современному управленцу. Отметим, что за время участия в проекте команды получают опыт управления, равный нескольким годам работы в условиях глобальной конкуренции.

Так, на старте чемпионата команды участников (по 5 человек) получают в свое управление виртуальные компании с одинаковыми стартовыми показателями, в результате чего становятся топ-менеджерами виртуальных компаний. Далее в течение 5 игровых периодов они еженедельно принимают по 75 управленческих решений в следующих сферах: разработка и реализация стратегии, НИОКР, персонал, производство, финансы и маркетинг.

Компании работают в условиях, приближенных к реальным, и напрямую конкурируют друг с другом. Принятие комплексных и сбалансированных решений обеспечивает, с одной стороны, успешное участие команд в чемпионате, с другой — эффективное освоение практических навыков разработки стратегии предприятия. Победитель определяется по рейтингу, основанному на стоимости акций каждой из команд.

Схематическое отображение логики конструирования чемпионата представлено на рис. 1.

Ежегодно в чемпионате принимает участие более полутора тысяч студентов и преподавателей Президентской академии: студенты любых курсов и форм обучения (студенческая лига), а также магистранты, аспиранты, преподаватели и сотрудники академии (профессиональная лига). Кроме того, в последние годы «Business Battle» как образовательная технология активно включается в образовательный процесс филиалов академии и струк-



Рис. 1. Схематическое отображение логики построения чемпионата «Business Battle»

турных подразделений московского кампуса. На сегодняшний день в академии преподается более 20 различных дисциплин с использованием данного бизнес-симулятора.

С целью выявления и замера образовательных эффектов от участия студентов в чемпионате был проведен социологический опрос среди его участников (сезон 2016–2017 гг., N=150). По результатам опроса мы сформировали три группы компетенций по принципу прироста их сформированности у респондентов на начало и конец конкурсного сезона:

- первая группа – прирост компетенций на 40–50%;
- вторая группа – прирост компетенций на 30–40%;
- третья группа – прирост компетенций менее чем на 30%.

В ходе анализа результатов опроса мы пришли к тому, что наибольший прирост сформированности наблюдается у тех компетенций, которые сложно сформировать в ходе образовательного процесса (рис. 2). К ним относятся умение генерировать новые бизнес-идеи, разрабатывать маркетинговую политику компании, трезво оценивать перспективность идей по развитию компании (прирост компетенций составил 50%), а также умение разрабатывать бизнес-модели и стратегию компании, управлять персоналом компании (прирост компетенций составил 43%). Немалый прирост компетенций можно отметить и в части умения оценивать финансовую устойчивость компании, создавать команду, адекватно оценивать окружающую обстановку и внешнюю ситуацию, конкуренцию на рынке, самостоятельно получать необходимую информацию (прирост компетенций составил 36%).

Чуть меньший прирост компетенций наблюдается во второй группе показателей (рис. 3). Сюда вошло умение находить нестандартные решения проблем, возникающих у компании в условиях рыночной конкуренции, осуществлять систематическое планирование работы команды, согласовывать с командой принимаемые решения в соответствии с выбранной стратегией, анализировать историю компании, работать в команде, не теряться в условиях неопределенности и принимать решения в этих условиях. Прирост данных компетенций составляет 28–29%.

Значительно ниже прирост компетенций в третьей группе, поскольку это те компетенции, которые изначально были сформированы на достаточно высоком уровне у участников чемпионата (рис. 4). В эту группу вошли такие компетенции, как умение четко организовывать и контролировать ход выполнения работ командой и давать взвешенные оценки происходящего (прирост компетенций на 22%), руководить людьми (прирост компетенций на 15%).

Совсем незначительным является прирост компетенции осуществления систематического планирования своей работы (прирост компетенций на 8%) и доведения начатого дела до успешного завершения (прирост компетенций на 7%). Нулевой прирост наблюдается у компетенции оценки этичности и морали своих действий и действий членов твоей команды. Такие цифры вполне объяснимы тем, что данные компетенции изначально имеют достаточно высокие оценки сформированности, поскольку их формирование

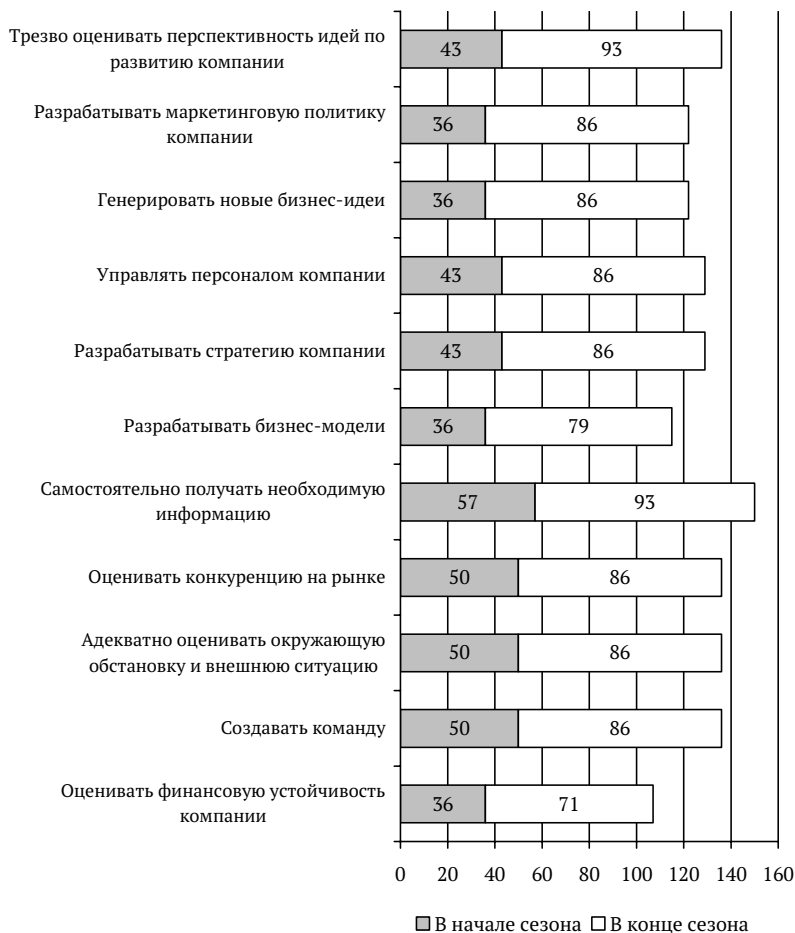


Рис. 2. Компетенции, имеющие наибольший прирост по результатам участия в «Business Battle», %

лежит не столько в плоскости образовательного процесса, сколько в плоскости поступательного личностного саморазвития.

Исходя из данных исследования, представленных выше, можно говорить о том, что образовательный эффект «Business Battle» достаточно велик. Кроме того, чемпионат является весьма удобным инструментом оценки hard skills. Однако soft skills данным инструментарием замерить невозможно. В связи с этим был раз-

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ В ОБРАЗОВАНИИ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ

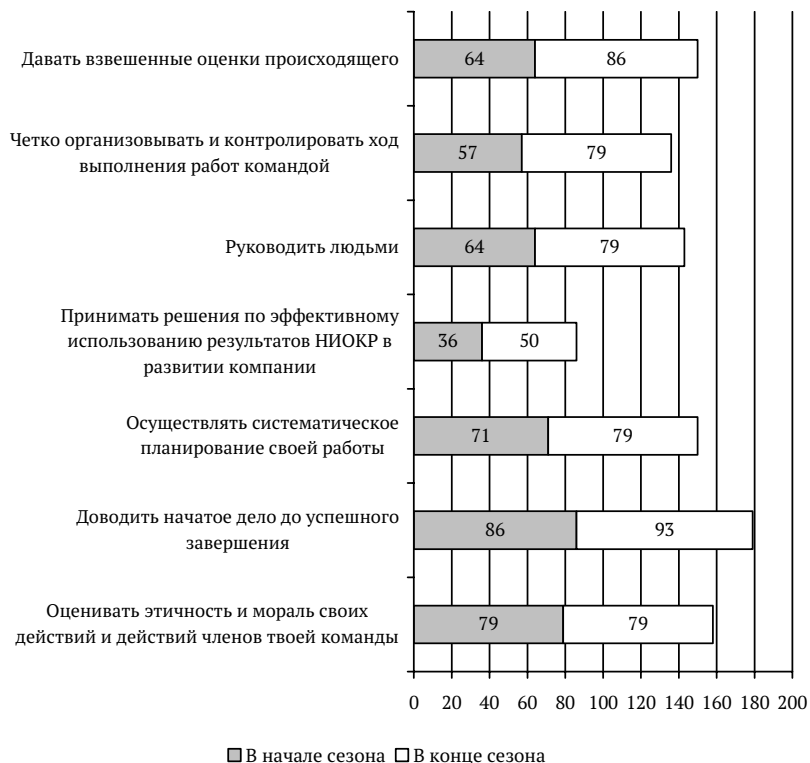


Рис. 3. Компетенции, имеющие средний прирост по результатам участия в «Business Battle», %

работан еще один проект, являющийся своеобразной надстройкой над «Business Battle» именно в части организации дополнительной оценки.

Далее речь пойдет о проекте «Управляй»¹, который, являясь частью открытой платформы «Россия — страна возможностей»², представляет собой молодежную версию ее флагманского про-

¹ Кубок по менеджменту среди студентов «Управляй». Оператором кубка является Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

² Платформа «Россия — страна возможностей» осуществляет отбор, экспертизу и поддержку проектов, направленных на обеспечение работы эффективных и справедливых социальных лифтов.

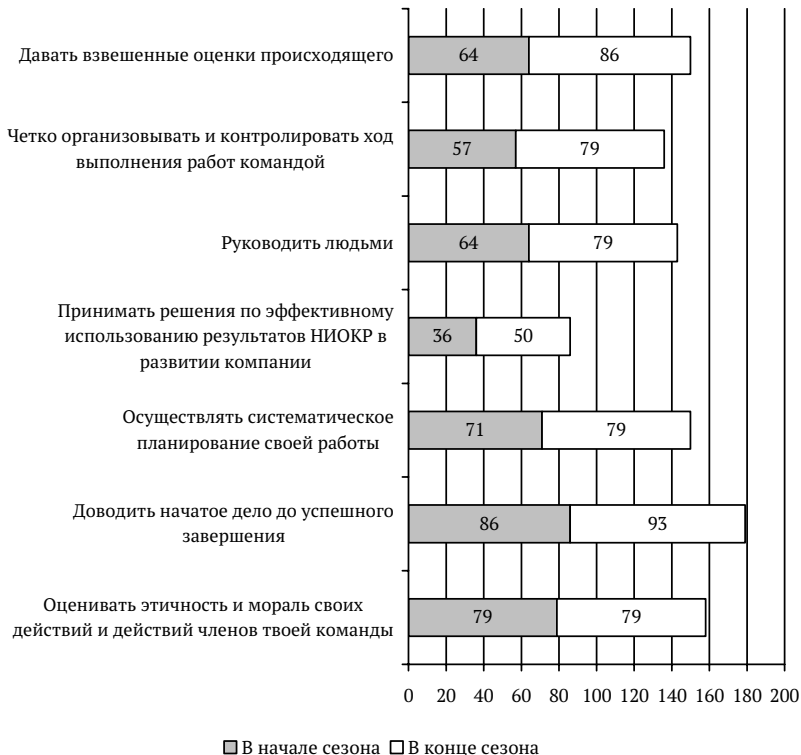


Рис. 4. Компетенции, имеющие наименьший прирост по результатам участия в «Business Battle», %

екта «Лидеры России», где студенты, которые не имеют управленческого опыта, могут соревноваться в руководстве виртуальной компанией, а также получать оценку руководителей и hr-менеджеров ведущих российских компаний.

Целью данного проекта является выявление обладающих управленческим потенциалом студентов российских вузов и создание условий для развития их компетенций. В основе данного проекта лежит бизнес-симулятор, описанный нами выше в контексте «Business Battle».

Как и «Business Battle», проект «Управляй» включает и соревновательную составляющую. Его победители входят в российскую сборную, которая принимает участие во всемирном чемпи-

онате по стратегии и управлению бизнесом Global Management Challenge¹, и получают гранты на обучение в магистратуре ведущих вузов страны. Также лучшие участники могут получить приглашения на стажировку или работу в крупных российских компаниях.

Данный проект был запущен осенью 2017 г. В первом сезоне в проекте было зарегистрировано 16 500 участников со всей России. Соревновательные мероприятия были организованы в несколько этапов: online-отбор, региональный полуфинал, финал в Москве.

По результатам полуфинальных мероприятий, как видно из рис. 5, средние баллы студентов РАНХиГС по всем критериям заметно выше результатов участия в соревнованиях студентов других вузов. Такая ситуация может объясняться тем, что в основе кубка лежит бизнес-симулятор «Business Battle», который уже несколько лет встроен в образовательный процесс многих филиалов и структурных подразделений РАНХиГС, о чем говорилось выше.

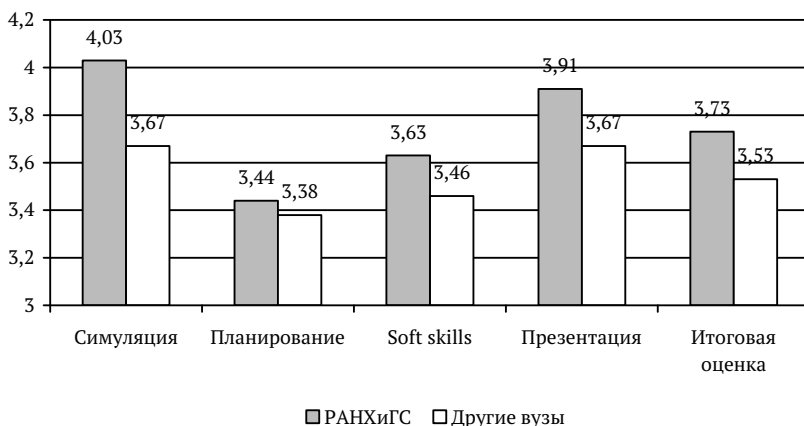


Рис. 5. Средние баллы участия в полуфинале студентов РАНХиГС и студентов других вузов

¹ Global Management Challenge — это крупнейшее в мире соревнование по стратегии и управлению.

ТАБЛИЦА 1. Результаты финальных мероприятий кувка «Управляй», сезон 2017 – 2018 гг.

Место	ВУЗ	Оценки				Итоговая оценка	Направление подготовки
		Симуляция	Планирование	Soft skills	Презентация		
1	Казанский федеральный университет	4,90	4,57	4,58	4,08	4,767	Корпоративные финансы
2	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»	4,10	4,90	4,21	4,51	4,685	Бизнес-информатика
3	Дзержинский филиал РАНХиГС	4,55	4,27	4,53	4,34	4,671	Бизнес-информатика
4	Южно-Уральский государственный университет	4,90	4,53	4,25	4,08	4,659	Менеджмент
5	Карельский филиал РАНХиГС	4,90	4,57	4,11	4,08	4,626	ГимФ
6	Карельский филиал РАНХиГС	4,90	4,30	3,93	4,39	4,582	ГМУ
7	Дзержинский филиал РАНХиГС	5,00	4,80	3,90	3,83	4,580	ГМУ
8	Северо-Западный институт — филиал РАНХиГС	4,55	4,80	3,69	4,22	4,521	Экономика
9	Академия социального управления	4,55	4,27	4,00	4,34	4,513	Управление проектами
10	Институт государственной службы и управления РАНХиГС	3,80	4,12	4,45	4,47	4,491	ГМУ

По результатам многоэтапных отборочных мероприятий в финал соревнований вышли 157 человек, из которых 66 представителей РАНХиГС из 19 филиалов (42% всех участников) и 91 представитель из 55 иных вузов. Из 10 победителей «Управляй» студенты РАНХиГС заняли 6 строчек (60%) (табл. 1).

Принципиальной отличительной чертой кубка «Управляй» от «Business Battle» является то, что здесь оцениваются не только hard skills (оцениваются симулятором), но и soft skills, которые оцениваются приглашенными экспертами в ходе работы участников кубка с симулятором. В табл. 2 приведены компетенции soft skills, которые оцениваются в ходе кубка «Управляй».

Таким образом, можно говорить о том, что на сегодняшний день в образовательном пространстве существуют компьютерные симуляторы, имеющие не только образовательную, но и оценочную функцию. В данном контексте «Business Battle» можно рассматривать как своеобразный подготовительный этап для эффективного участия студентов в кубке «Управляй», когда уже сформированы и усовершенствованы конкретные компетенции, требующие многостороннего ассессмента.

Необходимо отметить и то, что максимальный образовательный эффект может быть достигнут в результате участия студентов в обоих проектах в течение нескольких лет в силу того, что именно последовательно повторяющееся занятие на симуляторе с многосторонней оценкой дает возможность увидеть и понять те компетентностные бреши, которые необходимо закрывать в ходе образовательного процесса.

Таблица 2. Компетенции soft skills, оцениваемые экспертами в ходе очных соревнований

Компетенция	Индикаторы
Лидерство	Во время обсуждения больше всего вносит конструктивных предложений Старается распределить обязанности и роли (говорит, кому что и как делать) Ставит четкие цели и принимает ответственность за их достижение

Окончание табл. 2

Компетенция	Индикаторы
Командная работа	Старается помочь коллегам разобраться в тонкостях игры. Не «тянет одеяло на себя» Создает атмосферу открытого обсуждения Рассматривает, принимает различные инициативы
Стремление к развитию	Старается делать расчеты/пометки на бумаге, в Excel, читает справочник и др. Старается находить пути улучшения состояния компании, даже если результат уже достаточно высокий Старается не просто говорить, а понять суть процесса
Стратегическое мышление	Старается спрогнозировать основные показатели деятельности компании Сравнивает полученные результаты в отчете с планируемыми значениями Разрабатывает стратегию компании, учитывая решения конкурентов
Принятие решений	При внесении значений в форму принятия решений диктует цифры При получении отчетов первым погружается в их анализ Проводит анализ возможных рисков согласно принятым/предложенным решениям
Коммуникация	Стремится, чтобы все коллеги высказали свое мнение Пытается создать неформальную обстановку в команде (шутки, жизненный опыт) Позитивен, улыбается, хорошо и грамотно разговаривает

Антикризисная система (АС): ускоренное развитие региона (муниципального образования)

Андреев С. Ю.,

*директор Центра регионального развития СЗИУ
РАНХиГС, д-р экон. наук*

В различных регионах России на основе предшествующей 25-летней практики реализуется антикризисная система (АС), позволяющая в сжатые сроки обеспечить существенный рост базовых экономических показателей региона и развитие социальной сферы (жилье, работа, инженерная и транспортная инфраструктура, доступное здравоохранение, качественное образование, культурная среда).

Суть системы состоит в создании в субъекте РФ или крупном муниципальном образовании (районе) коммерческой структуры в форме общества с ограниченной ответственностью с условным названием «Кластер», учредителями которой выступают администрация в лице государственного или муниципального учреждения, что стало возможным после 2010 г.; бизнес (местные предприниматели и привлеченные «якорные» инвесторы); население в форме потребительской кооперации (ПК). Тем самым система АС объединяет интересы власти, бизнеса и населения для комплексного развития региона. При этом система АС носит явно выраженный антикоррупционный характер и предполагает жесткий контроль за целевым расходованием средств.

В коммерческих проектах, реализуемых с помощью ООО «Кластер», предусматривается доля каждого из учредителей. В силу этого все участники хозяйственной жизни региона (района) оказываются

заинтересованы в максимально эффективном вложении частных и бюджетных средств, совместном использовании административного ресурса, человеческого капитала (знаний, умений, целеполагания) с целью получения прибыли в максимально короткие сроки. Такой подход автоматически делает необходимым использование технологий, на порядок повышающих рентабельность и организацию управления проектами по «мобилизационному» принципу.

Территория региона (района) рассматривается как единый инвестиционный проект, основой реализации которого являются проекты-«локомотивы». Известно, например, что одно рабочее место в строительстве дает 10 мест в смежных отраслях (добыча сырья, производство материалов, их складирование, транспортировка и т. д.). Консолидированная программа развития сводит разные виды производства в единое целое. Составляется перечень взаимоувязанных «цепочек» (от производства сырья до продажи товаров, созданных на его основе) с учетом имеющихся на территории трудовых и природных ресурсов, энергетических мощностей, участков земли для сельскохозяйственных угодий и иных условий. При этом каждый предприниматель, вкладывая средства в свою часть «цепочки», выигрывает от реализации конечного, а не только промежуточного продукта.

Примером может служить развитие отрасли разведения крупного рогатого скота. Построив ферму, любой инвестор-одиночка столкнется с проблемой переработки продукции, ее хранения и транспортировки, обеспечения скота кормами и т. д. Если та же ферма является частью «цепочки», то вложение инвестиций осуществляется в совокупный проект: покупку (аренду) земли, на которой выращивается корм скоту; производство гуматов на основе навоза, внесение которых в почву удваивает урожай; строительство холодильников, завода по переработке молока в сыры, йогурты и другую продукцию; тарное производство, транспортную компанию; систему сбыта. Работников нужно одеть и накормить, поэтому появляются магазины и точки общепита. Людям необходимы жилье и досуг — возникает индустрия строительства, развивается социальная сфера.

В конечном счете вся территория региона (района) приобретает характер платформы, где осуществляется общая плановая дея-

тельность. Благодаря такому подходу частные средства стыкуются с бюджетными расходами ради осуществления комплексного плана развития субъекта РФ и/или муниципального округа.

Каждый участник ООО «Кластер» имеет собственный интерес и максимально удовлетворяет его именно за счет объединения усилий с иными участниками. Как именно?

1. Органы власти субъекта РФ и тот муниципалитет, на территории которого осуществляются коммерческие проекты, получают в качестве дольщика отчисления от каждого рубля полученной прибыли в коммерческих проектах. Эти средства аккумулируются на коммерческом счете ГБУ (МБУ), открытом в Федеральном казначействе. Такие доходы являются внебюджетными, с них выплачиваются все виды налогов (ст. 250 НК РФ). Создаваемая таким образом «подушка безопасности» позволяет администрации самостоятельно определять направления расходования средств: в социальную сферу либо в новые проекты развития. Важным является, что такие доходы и расходы не отражаются в бюджете региона или МО и не являются «основанием» для того, чтобы сократить межбюджетные трансферты. Это означает, что нельзя будет срезать объем поступающих «сверху» субсидий (под распространённым предлогом, что якобы у администрации появились источники собственных доходов).

По практике создаваемая в регионе или районе внебюджетная «подушка безопасности» может по объему превосходить размеры бюджета территории, но не требует при этом бюрократических процедур при определении ее расходования (в том числе не требует тендеров).

2. Для местного бизнеса предлагается свой механизм вложений, возвратности и приумножения средств. Как правило, те предприниматели, кто имеет 100 млн руб. и более, к малому бизнесу отношения уже не имеют, а к крупным проектам по известным причинам их не допускают. Это ставит региональное предпринимательское сообщество в уязвимое положение и не добавляет инвестиционной привлекательности для территории.

Система АС предполагает комплекс мер, выстроенных в понятный алгоритм, которые вовлекают местный бизнес в реализацию проектов-локомотивов на выгодных для всех участников услови-

ях. Алгоритм включает несколько этапов и предполагает содействие администрации как партнера для бизнеса (по системе АС).

Первый этап. Отбирается несколько крупных коммерческих проектов, которые следует реализовать в первую очередь на территории региона

Второй этап. Администрация субъекта РФ проводит переговоры с местными предпринимателями (далее — соинвесторы), которые могут внести 10% средств в состав утвержденных проектов.

Третий этап. Соинвесторы из субъекта РФ совместно со структурами ТП «Сколково» (далее — организатор основных инвестиций и разработчик технологий) создают совместную фирму проектов (т.е. фирмы проектов по каждому из направлений), в уставном капитале которой (которых) соинвесторы получают 26%. Таким образом, капитализация вложений для соинвесторов из субъекта РФ уже на старте возрастает в два с половиной раза. При этом 90% средств привлекаются в проект структурами технопарка «Сколково» (организатором основных инвестиций и разработчиком технологий). Средства местных соинвесторов расходуются на мероприятия по предпроектной подготовке, включая получение разрешений на строительство, что позволяет в дальнейшем осуществлять на месте контроль за расходованием инвестиций.

Четвертый этап. После получения необходимой документации и утверждения бизнес-планов привлекаются основные инвестиционные средства, проекты запускаются фирмой проекта (фирмами проектов) в работу. *Одновременно* формируются ГБУ (а также МБУ в тех муниципальных образованиях, на территории которых реализуются проекты). Образцы уставов имеются в Центре регионального развития академии, что позволит осуществить функции прямого участия государства и муниципалитетов в планах развития региона. *В тот же период формируется расширенная потребительская кооперативная сеть*, позволяющая осуществлять полномасштабный сбыт продукции населению по ценам ниже среднерыночных (поскольку отсутствует ряд налогов и нет посредников-перекупщиков). Все документы для этого также имеются в академии.

Пятый этап. За счет средств местных соинвесторов создается (при участии ТП «Сколково», администрации субъекта РФ и академии, а также привлеченных специалистов) комплексный план развития региона как единого инвестиционного проекта.

Шестой, завершающий этап. Создается ООО «Кластер», учредителями которого становятся фирма (фирмы) проектов, потребительская кооперация, ГБУ, МБУ, академия. Определяется долевое участие каждой структуры. Формируются и запускаются в реализацию инвестпроекты, предусмотренные комплексным планом развития территории. Документация по перечисленным вопросам в академии имеется.

3. Полноправным участником ООО «Кластер» является потребительская кооперация (ПК). В перспективе все жители территории становятся пайщиками ПК, им открывают лицевые счета. Пайщиками ПК являются и поставщики производимой продукции: продовольствия, услуг, промышленных изделий. Это позволяет населению в рамках кооперативного права приобретать товары по сниженным ценам (нет посредников и некоторых налогов: НДС, налога на прибыль и др.). Такой механизм гарантирует производителю 100%-й сбыт и наличие оборотных средств. В свою очередь ПК за счет доходов от собственной деятельности решает социальные вопросы (строительство и обслуживание жилья, образование, здравоохранение, общественная безопасность и прочее в дополнение к государственным обязательствам и программам).

Важно, что запуск системы АС не требует бюджетного финансирования и внесения изменений в законодательство.

Результаты применения мобилизационной социально-экономической модели АС превосходят по эффективности любые мировые аналоги. Использование даже некоторых элементов данной системы в таких регионах, как Дагестан и Белгородская область, позволило за первые пять лет достичь производственного роста по ряду натуральных показателей в 10 и более раз. При этом весьма существенно, на порядок, возросли инвестиции в основной капитал: система АС делает территорию привлекательной для финансирования проектов. Применение кооперативной схемы в Дагестане, совмещенной с инвестиционным потенциалом, позволило в «пилотном» варианте (Акушинский район) за 8 лет

увеличить производительность труда в 64 раза (6400%). Показательно, что в Белгородской области за 15 лет проведения экономического эксперимента (совмещение бизнеса, государственных возможностей и общехозяйственной кооперации производителей) в 11 раз выросло производство свинины и в 22 раза — мяса птицы в натуральных показателях (тыс. т).

С 2017 г. начато осуществление мероприятий, составляющих основу системы АС во многих субъектах РФ. Со стороны академии поставлена задача по реализации пилотных проектов во всех федеральных округах Российской Федерации, чтобы затем использовать результаты хозяйственной практики АС в любом регионе России.

Краткое заключение. Главным в системе АС является не вопрос «где взять деньги» (это решается в соответствии с приведенным выше алгоритмом), а создание предварительных условий для привлечения финансов. Изменение инвестиционного климата за счет объединения интересов бизнеса, власти и населения быстро приводит к притоку капитала в рентабельные сферы хозяйства. Для администрации всех уровней важно, что создается внебюджетная, подконтрольная самой администрации «подушка безопасности» и начинается рост отчетных показателей там, где раньше наблюдался спад. Регион осуществляет единый инвестиционный план развития, финансирование которого производится за счет кредитных, бюджетных, инвестиционных источников, а возвратность наступает в результате реализации как отдельных проектов, так и комплексной программы в целом. При этом в социальной инфраструктуре происходят быстрые позитивные перемены, наглядно демонстрирующие жителям преимущества проводимой политики. Для регионов с нестабильной межэтнической ситуацией важнейшим фактором применения системы АС служит объединение интересов жителей на кооперативной основе. Это служит залогом этнического мира.

Любое предприятие на территории, где реализуется система АС, может быть включено в общую программу развития.

С целью запуска системы АС на территории региона проводится обучающий однодневный семинар, позволяющий всем участникам определить свою роль и способы взаимодействия. Модератором семинара выступает автор системы АС д-р экон. наук,

С. Ю. Андреев, директор Центра регионального развития СЗИУ РАНХиГС.

Представители администрации (на уровне главы региона или муниципального образования), предприниматели, кооператоры и жители регионов могут стать инициаторами системы АС, получив информацию на сайте система-ас.рф. Итогом проведения семинара станет создание рабочих групп по направлениям работы (бизнес, кооперация, взаимодействие с администрацией) и реализация «дорожной карты» — системы АС в регионе.

Современные подходы к дополнительному профессиональному образованию муниципальных служащих

Головина А. А.,

*зам. директора Тамбовского филиала РАНХиГС,
канд. психол. наук, доцент*

Хмельков А. Б.,

*доцент кафедры экономики и менеджмента
Тамбовского филиала РАНХиГС, канд. экон. наук*

В настоящее время стоит проблема создания инновационной теории и практики муниципально-го управления, формирования профессиональных управленцев новой генерации, способных мыслить и действовать системно и эффективно на опережение в условиях динамического развития России, принимать превентивные и адекватные решения, умело использовать современные управленческие технологии и имеющиеся ресурсы в целях развития муниципального образования и региона в целом. Одним из конкурентных преимуществ эффективного муниципального управленца является высокий уровень компетентности в сфере проектной деятельности, умение разрабатывать проект, управлять им и встраивать его в стратегию социально-экономического развития муниципального образования.

Эффективный механизм подготовки муниципальных управленцев представляется следующим образом: необходимо определить зоны развития управленцев, а также требующие развития личностно-профессиональные ресурсы и организовать процесс формирования и совершенствования компетенций исходя из потребностей конкретных слуша-

телей и конкретного органа местного самоуправления. На основе приведенного алгоритма была разработана дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Современные управленческие технологии как инструмент повышения эффективности муниципального менеджмента».

В органах местного самоуправления в настоящее время проблемное поле связано с недостаточным уровнем развития управленческих и проектных компетенций муниципальных служащих местной администрации. В связи с этим цель программы — формирование и совершенствование у слушателей компетенций, необходимых для эффективного выполнения должностных обязанностей в процессе реализации управленческих функций в системе муниципального менеджмента.

Задачи проекта:

- выявить личностно-профессиональные ресурсы слушателей, которые требуют развития;
- определить потребности заказчика в развитии конкретных компетенций муниципальных служащих;
- разработать дополнительную профессиональную программу повышения квалификации, учитывающую потребности заказчика и слушателей;
- определить тематику проектов, соответствующую Стратегии социально-экономического развития муниципального образования;
- обеспечить подготовку и эффективную защиту муниципальных проектов слушателями;
- обеспечить эффективную реализацию дополнительной профессиональной программы повышения квалификации;
- оценить результаты и эффективность реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Современные управленческие технологии как инструмент повышения эффективности муниципального менеджмента».

Проект реализовывался в администрации г. Мичуринска Тамбовской области с сентября 2016 г. по декабрь 2017 г.

По результатам диагностики личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих администрации Мичуринска было определено 30 руководителей различного уровня для

участия в программе профессионального развития, также были определены их управленческие компетенции, требующие формирования и развития.

На основе выявленных, требующих развития компетенций и требований заказчика (главы администрации города Мичуринска) разработана дополнительная образовательная программа повышения квалификации «Современные управленческие технологии как инструмент повышения эффективности муниципального менеджмента», включающая три модуля: «Современные технологии стратегического управления в системе муниципального менеджмента», «Управленческие компетенции и функции менеджмента в системе муниципальной службы» и «Особенности планирования, разработки и реализации проектов в органах местного самоуправления» (72 часа).

В реализации первого модуля принимал участие практик — руководитель профильного органа власти. Второй модуль состоит из серии тренингов по основным управленческим функциям, управлению коммуникациями и конфликтами. Третий модуль направлен на формирование компетенций в сфере проектного менеджмента.

В качестве итоговой аттестации использовались тестирование и защита проектов. Тематика проектов была определена совместно с заказчиком в соответствии со Стратегией социально-экономического развития города. Проекты разрабатывались в командах по три человека.

Для проведения защиты проектов была создана комиссия, в которую входили заказчик, руководители профильных управлений Администрации Тамбовской области и преподаватели программы.

Прошедшие защиту проекты были представлены в Управление экономики и внутреннего финансового контроля Администрации Мичуринска для подготовки к реализации.

Для оценки результатов и эффективности реализации программы использовались экспресс-диагностика личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих, прошедших обучение, сравнение результатов входного и итогового тестирования, обратная связь в форме собеседования, экспертные оценки и оценка заказчика.

Реализация проекта осуществлялась в пять этапов.

Первый этап (сентябрь 2016 г. — март 2017 г.): диагностика личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих Администрации Мичуринска (147 человек).

Второй этап (апрель 2017 г.): определение набора компетенций, которые необходимо развивать у отобранных муниципальных служащих, а также определение тем, актуальных для совершенствования управленческого процесса в Администрации Мичуринска; собеседование с заказчиком с целью выяснения требований к содержанию обучения муниципальных служащих.

Третий этап (май 2017 г.): разработка дополнительной профессиональной программы повышения квалификации исходя из потребностей заказчика и слушателей, собеседование с заказчиком с целью определения тематики выпускных проектов; согласование кандидатур преподавателей-практиков и экспертов; составление расписания занятий и утверждение его заказчиком.

Четвертый этап (октябрь–ноябрь 2017 г.): реализация программы повышения квалификации «Современные управленческие технологии как инструмент повышения эффективности муниципального менеджмента»; консультации со слушателями по подготовке проектов; защита проектов.

Пятый этап (декабрь 2017 г.): оценка результатов и эффективности реализации программы; собеседование с главой Мичуринска и начальником Управления экономики и внутреннего финансового контроля Администрации Мичуринска по поводу возможной реализации защищенных проектов; экспресс-диагностика личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих с целью выявления изменений после обучения; обратная связь с участниками проекта (собеседование с заказчиком, слушателями, экспертами, преподавателями); получение рецензий и отзывов от заказчика, слушателей и экспертов.

В реализации проекта использовались два блока технологий:

1. Личностно-профессиональная диагностика муниципальных служащих: личностное, профессиональное и антикоррупционное тестирование, личностные опросники, глубинное и профессиональное интервью, разработка и защита проектов по направлению профессиональной служебной деятельности.

2. Образовательные технологии: интерактивные мини-лекции, презентации, работа в малых группах, обучающие тренинги с использованием рабочих тетрадей, дискуссии и опросы, решение ситуационных задач и кейсов, деловые игры, просмотр видеоматериалов, фасилитация, рефлексия, тестирование (входное и итоговое), технология подготовки и защиты проектов.

Особенности программы:

1. Четкая направленность на актуальные потребности слушателей и заказчиков.
2. 90% учебных занятий носит интерактивный и практико-ориентированный характер.
3. Заказчик в результате реализации программы получает не только повышение уровня развития управленческих и проектных компетенций руководящего состава органа власти, но и пул муниципальных проектов, встроенных в Стратегию социально-экономического развития муниципального образования и готовых к реализации.
4. В процессе реализации программы за счет тренинговых и проектных технологий происходит развитие команды конкретного органа власти.
5. Программа создает долгосрочные результаты в виде использования освоенных управленческих и проектных технологий в текущей профессиональной служебной деятельности.
6. Используемая технология разработки и защиты муниципальных проектов снижает сопротивление и создает благоприятные условия для внедрения методологии проектной деятельности на муниципальном уровне (см. таблицу).

По итогам реализации проекта получены следующие результаты:

1. Получен готовый к реализации и тиражированию уникальный образовательный продукт, направленный, с одной стороны, на подготовку руководителей в системе муниципального менеджмента, с другой — на развитие конкретного муниципального образования.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

<p>Целевая группа – муниципальные служащие, замещающие руководящие должности</p>	<p>Качественный результат проектного воздействия</p>	<p>Качественный результат проектного воздействия</p>
<p>Описание состояния целевой группы до проектного воздействия</p>	<p>Количественный результат проектного воздействия</p>	<p>Повысился уровень развития управленческих и проектных компетенций у всех муниципальных служащих, прошедших обучение;</p>
<p>Недостаточный уровень развития управленческих компетенций руководящего состава администрации города; наличие проблем в сфере командообразования; слабое понимание методологии проектной деятельности на муниципальном уровне</p>	<p>Обучено 30 муниципальных служащих в рамках 72-часовой программы ДПО, итогом которой стала разработка и успешная защита 10 муниципальных проектов в ноябре 2017 г.</p>	<p>повысился уровень командного взаимодействия и мотивации трудовой деятельности в администрации города; слушатели программы начали использовать в профессиональной деятельности управленческие технологии, отработанные в ходе реализации программы ДПО; повысился уровень качества принимаемых управленческих решений на всех этапах управленческого цикла; слушатели программы разработали и успешно защитили практико-ориентированные муниципальные проекты, готовые к дальнейшей реализации в рамках Стратегии социально-экономического развития города; два слушателя программы победили в конкурсе «Лучший муниципальный служащий Тамбовской области»</p>

2. Разработаны практико-ориентированные проекты, встроенные в Стратегию социально-экономического развития города и готовые к реализации на территории муниципального образования.
3. Получен практический опыт эффективного взаимодействия преподавателей со слушателями в рамках разработки и подготовки к защите муниципальных проектов, отлажен алгоритм данного взаимодействия.
4. Отлажен механизм эффективного взаимодействия Центра ВШГУ с органами власти, дающий возможность разработки и реализации программы ДПО, полностью соответствующей требованиям заказчика.
5. Реализованный проект получил высокую положительную оценку заказчика, слушателей и экспертов, а также вызвал резонанс в органах государственной власти и местного самоуправления. Это создает устойчивое конкурентное преимущество Тамбовскому филиалу РАНХиГС на рынке дополнительных образовательных услуг и подкрепляет его имидж как надежного партнера органов власти.

Реализованный проект получил высокие отзывы со стороны как слушателей и заказчика, так и экспертов, которые выразили заинтересованность в реализации адаптированного проекта для органов государственной власти.

Авторы готовят к изданию учебно-методическое пособие, а также готовы к обмену опытом по реализации проекта в филиалах РАНХиГС.

«Барометр ДПО» (к вопросу об измерении эффективности образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования)

Котлярова О. В.,

*доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Владимирского филиала РАНХиГС, канд. фил. наук*

Следует так подходить к определению или описанию каждого представляющегося предмета, чтобы под внешним покровом, в анализе его частей, раскрыть сущность предмета и то, из чего он состоит, называя все его элементы соответствующими именами.

Марк Аврелий

Можно с уверенностью говорить о необходимости качественной и многоаспектной оценки эффективности образовательной деятельности в сфере дополнительного профессионального образования.

По нашему мнению, разработанный алгоритм трехаспектного электронного тестирования «Барометр ДПО» позволяет, с одной стороны, устранить проблему субъективной оценки эффективности образовательной деятельности, а с другой — отойти от традиционной системы оценивания, направленной на измерение усвоения только содержательной части дополнительных профессиональных программ.

Инновационный универсальный инструмент оценки эффективности образовательной деятельности «Барометр ДПО» позволяет решить следующие практические задачи:

- осуществление оценивания по 3 направлениям (кластерам): кластеру профессиональных компетенций, кластеру эмоционального комфорта, кластеру системы ценностей;
- реализацию многоуровневого оценивания, учитывающего общий результат эффективности; сформированность компетентностного, психологического и ценностного кластеров, преобладание одного или нескольких аспектов в каждом кластере;
- обеспечение объективного мониторинга эффективности предоставляемого образовательного контента;
- выявление недостатков образовательных контентов в системе ДПО;
- исследование и анализ индивидуальных (личностных) и общих (коллективных, групповых) особенностей освоения дополнительных профессиональных программ;
- привлечение внимания и увеличение мотивационной динамики обучающихся.

Универсальность представленного инструментария позволяет оценивать эффективность образовательного контента по нескольким критериям, которые могут быть изменены, дополнены и расширены в зависимости от конкретных целей обучения или желания заказчика. «Барометр ДПО» решает проблему проверки тестовых заданий вручную, так как является алгоритмом электронного тестирования. Результаты такой оценки многоаспектны и позволяют отследить индивидуальные преобладающие факторы в освоении дополнительных профессиональных программ каждого обучающегося. Они могут быть конфиденциальными и предоставляться по электронной почте, могут быть дополнительно прокомментированы преподавателем при желании обучающегося.

В феврале 2017 г. был создан пилотный проект «Барометр ДПО», который предназначался для измерения дополнительных профессиональных программ для органов власти. На первоначальном этапе было проведено исследование, в ходе которого сформировались 3 направления оценивания качества: компе-

тентностный кластер (оценивание способностей, приобретенных или усовершенствованных во время обучения); кластер психологического комфорта (оценивание эмоционального состояния после обучения); кластер системы ценностей (сформированность ценностей государственной службы). Определилась структура «Барометра ДПО», состоящая из 12 аспектов (по 7 вопросов в каждом аспекте). В качестве основных показателей оценивания были определены следующие: а) общее количество набранных баллов (общий показатель усвоения программы), б) показатель преобладания одного из трех кластеров, в) показатель наиболее выраженных аспектов в каждом кластере, г) показатель, выявляющий слабые места, «лакуны» в освоении программы, д) индивидуальный показатель личных особенностей.

При помощи «Барометра ДПО» оценивалось качество образовательной деятельности при реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации «Деловой русский язык на государственной гражданской службе. Культура делового общения», «Деловой русский язык на муниципальной службе. Культура делового общения», «Работа с обращениями граждан и организаций». Дополнительным результатом использования «Барометра ДПО» является возможность совершенствования дополнительных профессиональных программ, ориентирясь на практические показатели образовательной деятельности.

«Барометр ДПО» формируется индивидуально для каждой программы ДПО в зависимости от ее тематики и задач, поставленных при оценивании. По желанию разработчиков (или заказчиков) могут быть изменены или дополнены критерии оценки образовательной деятельности.

Пример «заполнения» структуры «Барометра ДПО» по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Работа с обращениями граждан и организаций» представлен в табл. 1.

Каждый кластер содержит четыре аспекта, каждый аспект состоит из семи вопросов. При составлении алгоритма трехаспектного электронного тестирования вопросы 12 аспектов располагаются друг за другом в хронологическом порядке. Алгоритм формирования тестирования представлен в табл. 2.

ТАБЛИЦА 1. ПРИМЕР ЗАПОЛНЕНИЯ СТРУКТУРЫ «БАРОМЕТРА ДПО»

<p>Кластер профессиональных компетенций</p>	<p>Кластер эмоционального комфорта</p>	<p>Кластер системы ценностей государственной службы</p>
<p>Правовое регулирование правоотношений, связанных с рассмотрением обращений граждан</p>	<p>Мониторинг взаимодействия с коллегами и руководством</p>	<p>Ценностное отношение к системе государственного управления</p>
<p>Современные технологии в работе с обращениями граждан и организаций</p>	<p>Отношение к гражданам</p>	<p>Сбережение человеческих ресурсов и уважение к людям</p>
<p>Эффективная деловая переписка в работе с обращениями граждан</p>	<p>Осознание карьерных перспектив и желание продолжать работу в данной сфере</p>	<p>Общечеловеческие ценности</p>
<p>Этика делового общения в работе с обращениями граждан. Регулирование конфликтных ситуаций</p>	<p>Отношение к себе как профессионалу и как личности</p>	<p>Ценность служения России</p>

ТАБЛИЦА 2. АЛГОРИТМ ФОРМИРОВАНИЯ ТЕСТИРОВАНИЯ

Аспект 1	Аспект 2	Аспект 3	Аспект 4	Аспект 5	Аспект 6
1-й вопрос	1-й вопрос	1-й вопрос	1-й вопрос	1-й вопрос	1-й вопрос
2-й вопрос	2-й вопрос	2-й вопрос	2-й вопрос	2-й вопрос	2-й вопрос
3-й вопрос	3-й вопрос	3-й вопрос	3-й вопрос	3-й вопрос	3-й вопрос
4-й вопрос	4-й вопрос	4-й вопрос	4-й вопрос	4-й вопрос	4-й вопрос
5-й вопрос	5-й вопрос	5-й вопрос	5-й вопрос	5-й вопрос	5-й вопрос
6-й вопрос	6-й вопрос	6-й вопрос	6-й вопрос	6-й вопрос	6-й вопрос
7-й вопрос	7-й вопрос	7-й вопрос	7-й вопрос	7-й вопрос	7-й вопрос
8-й вопрос	8-й вопрос	8-й вопрос	8-й вопрос	8-й вопрос	8-й вопрос
9-й вопрос	9-й вопрос	9-й вопрос	9-й вопрос	9-й вопрос	9-й вопрос
10-й вопрос	10-й вопрос	10-й вопрос	10-й вопрос	10-й вопрос	10-й вопрос
11-й вопрос	11-й вопрос	11-й вопрос	11-й вопрос	11-й вопрос	11-й вопрос
12-й вопрос	12-й вопрос	12-й вопрос	12-й вопрос	12-й вопрос	12-й вопрос

Аспект 7	Аспект 8	Аспект 9	Аспект 10	Аспект 11	Аспект 12
1-й вопрос	1-й вопрос	1-й вопрос	1-й вопрос	1-й вопрос	1-й вопрос
2-й вопрос	2-й вопрос	2-й вопрос	2-й вопрос	2-й вопрос	2-й вопрос
3-й вопрос	3-й вопрос	3-й вопрос	3-й вопрос	3-й вопрос	3-й вопрос
4-й вопрос	4-й вопрос	4-й вопрос	4-й вопрос	4-й вопрос	4-й вопрос
5-й вопрос	5-й вопрос	5-й вопрос	5-й вопрос	5-й вопрос	5-й вопрос
6-й вопрос	6-й вопрос	6-й вопрос	6-й вопрос	6-й вопрос	6-й вопрос
7-й вопрос	7-й вопрос	7-й вопрос	7-й вопрос	7-й вопрос	7-й вопрос
8-й вопрос	8-й вопрос	8-й вопрос	8-й вопрос	8-й вопрос	8-й вопрос
9-й вопрос	9-й вопрос	9-й вопрос	9-й вопрос	9-й вопрос	9-й вопрос
10-й вопрос	10-й вопрос	10-й вопрос	10-й вопрос	10-й вопрос	10-й вопрос
11-й вопрос	11-й вопрос	11-й вопрос	11-й вопрос	11-й вопрос	11-й вопрос
12-й вопрос	12-й вопрос	12-й вопрос	12-й вопрос	12-й вопрос	12-й вопрос

Важно отметить, что тестируемый не видит алгоритма расположения вопросов и не понимает их конкретной тематики, ему кажется, что они расположены хаотично и касаются содержания программы ДПО и некоторых этических и психологических моментов. Поэтому, как показывает опыт, обучающиеся отвечают искренне. Применение инструментария «Барометр ДПО» дает подробную картину эффективности дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

При оценивании результатов прежде всего надо обратить внимание на сформированность отдельно взятых аспектов. Аспекты с наибольшими показателями относятся к доминирующим в кластере или в освоении всей программы. Методика позволяет увидеть ведущие аспекты дополнительной профессиональной программы. Существенно важно, к какому кластеру относятся доминирующие аспекты и в каком кластере их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей кластеров освоения образовательной деятельности — профессиональные компетенции, эмоциональный комфорт и система ценностей. По количественным показателям правомерно судить о том, насколько каждый кластер сформирован.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных кластеров, можно дать достаточно объемную оценку эффективности дополнительной профессиональной программы для каждого обучающегося.

Следующим этапом реализации проекта стала адаптация инструмента оценивания для других дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки (для органов власти, для бизнеса, кастомизированных программ различного направления по индивидуальному желанию заказчика), курсов и дисциплин в системе высшего профессионального образования. Предусмотрены увеличение вопросов (в соответствии с объемом оцениваемой программы), замена кластеров (к примеру, в программах для корпораций ценности госслужбы заменены корпоративными ценностями).

По нашему мнению, важной частью проекта стала разработка системы тиражирования «Барометра ДПО». Для комфортного

внедрения инструментария в межфилиальную сеть РАНХиГС были выпущены методические материалы по применению барометра, содержащие пример теста для оценки эффективности дополнительной профессиональной программы повышения квалификации, пример структурирования кластерной и аспектной системы оценивания, схему разделения вопросов по основополагающим кластерам, используемую для точной диагностики; была также разработана видеолекция – онлайн-инструкция по применению «Барометра ДПО» с подробными рекомендациями.

При поддержке Института организационного развития стратегических инициатив РАНХиГС при Президенте РФ проект успешно внедрен в образовательную парадигму Сибирского института управления (СИУ РАНХиГС) и Южно-Российского института управления (ЮРИУ РАНХиГС). Еще одним важным результатом применения «Барометра ДПО» становятся *научные исследования* эффективности образовательных контентов и компетентностных возможностей обучающихся.

Положительными последствиями внедрения и функционирования «Барометра ДПО» становятся внутрифилиальное командное взаимодействие представителей научно-преподавательского состава, развитие исследовательских перспектив в направлении совершенствования региональной кадровой политики, улучшение социально-психологического климата во время проведения дополнительных профессиональных программ, налаживание продолжительного взаимодействия между филиалами.

Опыт взаимодействия студентов и школьников во внеклассной работе (на примере реализации профориентационного PR-проекта «Ориентир»)

Есаян Д. М.,

*специалист отдела профориентации и карьеры
Северо-Кавказского института управления —
филиала РАНХиГС (г. Пятигорск)*

Актуальность проведения профориентационной работы вузами сегодня имеет огромное значение. В течение последних лет идет постоянное снижение числа выпускников 11-х классов. Так, в Ставропольском крае в 2017 г. их было 10 908 человек, в 2018 г. планируется 7 908 человек. Применительно к Ставропольскому краю проблема носит не только демографический характер [1]. По данным Федеральной службы статистики по Ставропольскому краю, в 2016 г. из 22 451 обучающегося 9-х классов только 10 752 человека продолжили обучение на старшей ступени школы, и на сегодняшний день эта тенденция носит объективный характер, в 2017 г. из 18 760 человек лишь 9 557 продолжили обучение в школе [2]. В результате проведенного исследования школ Минераловодского городского округа Ставропольского края была установлена и вторая тенденция — политика последних лет, направленная на продвижение и популяризацию технических направлений подготовки, дала результаты: в 18 школах из 27 на ступени старшей школы открыты только химико-биологические и физико-математические классы, т. е. чис-

ло школьников, выбирающих «социально-экономический профиль», на ступени старшей школы также сокращается.

Еще одним важным фактором, обуславливающим поиск новых форм взаимодействия между школой и вузом, является сложная конкурентная среда, в которой осуществляет прием абитуриентов Северо-Кавказский институт управления РАНХиГС. Всего в Пятигорске осуществляют образовательную деятельность по УГН «Экономика и управление» 3 крупных государственных вуза (Пятигорский государственный университет (ПГУ), Пятигорский филиал РЭУ им. Плеханова и Пятигорский филиал Северо-Кавказского федерального университета). По стоимости обучения: в СКИ РАНХиГС стоимость обучения на 2-м месте (выше только в ПГУ, в других вузах ниже на 15–20 тыс. руб. соответственно). По количеству бюджетных мест цифры сопоставимы — 20 мест на УГН в каждом вузе-конкуренте. По статусу в городе ПГУ — ведущий вуз с 75-летней историей, филиал СКФУ является представителем федерального вуза в городе, на более равных позициях находятся СКИ РАНХиГС и филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова.

На уровне округа конкуренция также высока. В Ставрополе (краевой административный центр) и в административных центрах других субъектов Северо-Кавказского федерального округа по УГН «Экономика и управление» осуществляют подготовку ведущие региональные университеты: СКФУ, Дагестанский государственный университет, Чеченский государственный университет, Ингушский государственный университет, Кабардино-Балкарский государственный университет, Карачаево-Черкесский государственный университет, Северо-Осетинский государственный университет. Суммарно на эти вузы приходится 279 бюджетных мест на указанную УГН при стоимости обучения в среднем на 15 тыс. руб. ниже. Анализ итогов приема 2017 г. показал, что основная масса абитуриентов приходит в СКИ РАНХиГС из двух субъектов — Ставропольского края (119 человек) и Кабардино-Балкарской Республики (35 человек). Также территориально к Пятигорску близко расположена Карачаево-Черкесская Республика. Конкурировать с ведущими вузами Дагестана, Ингушетии, Чеченской Республики и Республики Северная Осетия — Алания сложно с учетом их доминирования по объектив-

ным показателям (цена и количество бюджетных мест) и удаленности от Пятигорска.

Третий фактор, обусловивший необходимость реализации проекта, может быть рассмотрен через анализ ряда противоречий.

Противоречие первое: с одной стороны, вуз заинтересован в продвижении, рекламе, информировании потенциальных абитуриентов — школьников и стремится получить к ним доступ. С другой стороны, современные школьники перегружены «возможностями»: многочисленные олимпиады, школы, тренинги, активно насаждаемые региональными вузами, онлайн-мероприятия, репетиторство и подготовка к ЕГЭ, что обеспечивает их «патологическую» занятость во внеурочное время. Итог противоречия — сложно привлечь школьника во внеурочное время к участию в мероприятиях в вузе, особенно если он расположен не в городе его проживания.

Противоречие второе: с целью получения доступа к потенциальному абитуриенту вузы много требуют от современной школы — проинформировать детей, привезти на конкурс (олимпиаду и т. д.), как правило, мало что предлагая взамен. В ответ школы теряют мотивацию, они условно понимают, что им необходимо проводить профориентационные мероприятия, но все чаще делают это по «остаточному принципу».

Противоречие третье — чем активнее и агрессивнее вуз начинает себя рекламировать, тем более негативная реакция школьников наблюдается, вплоть до отторжения этой информации.

Кроме указанных противоречий есть и проблема административных барьеров: чтобы попасть к школьникам, нужно пройти по цепочке: Министерство образования, Управление образования города, администрация школы, что порой является достаточно трудозатратным и длительным процессом.

Исходя из трех указанных противоречий было найдено инновационное проектное решение:

- не обращаться с многочисленными письмами в органы управления образованием за поддержкой нашей профориентационной работы, а попросить однократно разрешить реализацию студенческого просветительского проекта «Ориентир» (с точки зрения содержания проект просветительский, так как все классные часы несут серьезную информационную нагрузку);

- не просить школы о направлении школьников куда бы то ни было, а просто разрешить приехать к ним;
- не нагружать учителей дополнительно, а освободить от части работы: разработать и провести в интерактивной форме классный час на актуальную, интересную тему;
- не агрессивно рекламировать вуз, а дать возможность школьникам и студентам активно общаться во внеклассной работе, лишь немного формализовав рамки общения методикой проведения внеклассных мероприятий, и уже непосредственно в ходе личного общения и последующего общения в социальных медиа обсуждать возможности, которые дает абитуриентам Северо-Кавказский институт — филиал РАНХиГС.

Таким образом, в условиях высокой конкуренции в Ставропольском крае происходит значительное сужение рынка потенциальных абитуриентов для вузов в целом, и особенно для вуза, реализующего УГН «Экономика и управление», а следовательно, поиск новых форм взаимодействия вуза и школы, особенно в сфере профориентации, очевидно необходим.

Цель проекта

Продвижение образа мотивированного, компетентного, общительного, позитивного студента Северо-Кавказского института — филиала РАНХиГС в ходе организации и проведения внеклассных мероприятий с обучающимися 7–11-х классов школ Ставропольского края, Кабардино-Балкарии и Карачаево-Черкесии.

Задачи проекта

1. Сформировать команду наиболее мотивированных студентов 1–4-го курсов СКИ РАНХиГС, готовых транслировать информацию о вузе школьникам регионов СКФО через эффективную самопрезентацию.
2. Создать условия для непосредственного личного общения наиболее мотивированных студентов СКИ РАНХиГС с обучающимися 7–11-х классов школ региона.
3. Обеспечить информационную поддержку проекта «Ориентир».

Проблема, решаемая в ходе проекта

Основная проблема: как и в какой форме донести до школьника, в целом недоступного для вуза и перегруженного информацией о других вузах, сведения о возможностях, которые откроет перед ним именно институт системы РАНХиГС.

Описание проекта

Начало реализации проекта относится к октябрю 2016 г., когда впервые были проведены внеклассные мероприятия в школах в рамках проекта «Экономику в массы!». Опыт проекта «Экономику в массы!» был изучен, доработан и трансформирован в новый проект «Ориентир». Таким образом, фактически апробация проекта была проведена в 2016/17 учебном году, а непосредственная реализация проекта относится к 2017/18 учебному году.

В ходе реализации проекта методистами проекта «Ориентир» разработан перечень внеклассных мероприятий, которые команда студентов СКИ РАНХиГС готова проводить в школах в течение всего учебного года. Перечень внеклассных мероприятий был составлен согласно государственным праздникам, памятным датам и особо актуальным темам для интерактивных классных часов, подготовленных для учащихся 7–11-х классов (всего 10 тематик). Далее, составленный перечень мероприятий был направлен в отделы управления образованием администраций городов и городских округов Ставропольского края. Отделы управления образованием направили этот перечень в школы с целью информирования о возможности проведения внеклассных мероприятий. Администрации школ определили, какие мероприятия им необходимы, и отправили в адрес команды проекта заявку с указанием даты и времени проведения классного часа.

Параллельно с информированием школ и сбором заявок шла подготовка команды проекта. Студенты института были проинформированы о подготовке проекта «Ориентир», для всех желающих было проведено собеседование, по итогам которого сформированы группы под каждый вид мероприятия.

В процесс подготовки внеклассного мероприятия были включены методисты проекта и команда студентов I–IV курсов. За каждым классным часом закреплены методист (преподаватель института) и команда студентов. Перед самым классным часом

или внеклассным мероприятием студенты проходят подготовку: готовят план мероприятия, презентационный материал, участвуют в апробации мероприятия в группах первого курса.

Для проведения классного часа в школу выезжает команда студентов в составе 3–4 человек. Классные часы ведут только студенты, что придает мероприятию более неформальную обстановку, которая позволяет школьникам чувствовать себя раскрепощеннее, общаться в свободной форме. Присутствие учителя на классном часе не является обязательным, но многие педагоги с удовольствием принимали участие в интегративной части мероприятий.

По итогам проведения каждого мероприятия (или серии мероприятий) выходит информация в СМИ [3, 4, 5].

Проект легко тиражируется во всех регионах России, так как проблемы в целом аналогичны. К данному проекту приложены все необходимые для реализации материалы: образец письма, презентации к каждому классному часу, ссылки на информацию в СМИ. Если у коллег из системы РАНХиГС возникнут вопросы по технологии реализации проекта, отдел профориентации и карьеры СКИ РАНХиГС открыт для общения и готов рассказать о нюансах реализации проекта и возникающих проблемах. Возможны вариации реализации проекта: например, за основу могут быть взяты не памятные даты, а отдельные сферы деятельности или циклы «Дни воинской славы России», «Дни рождения людей, прославивших наш регион» и т. д. Можно запросить темы классных часов у заместителей директоров школ по воспитательной работе и помочь им в выполнении планов воспитательной работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сводные отчеты по форме ФСН^о ОО-1 на начало 2017/18 учебного года // <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2017/общее-образование-2017>

2. Выпуск обучающихся в Ставропольском крае (2013–2017 гг.) // http://stavstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/stavstat/ru/statistics/stavStat/sphere/

3. Школьники г. Баксан учились искусству проведения дебатов // <http://ski.ranepa.ru/sobytiya/novosti/shkolniki-gbaksan-uchilis-is-kusstvu-provedeniya-debatov>

4. Проект «Ориентир» РАНХиГС: родной язык и КВН для школьников Нальчика // <http://ski.ranepa.ru/sobytiya/novosti/proekt-orientirranhigs-rodnoj-yazyk-i-kvn-dlya-shkolnikov-nalchika>

5. В Кисловодске студенты РАНХиГС научили школьников собирать «Научные пазлы» // <http://sevkavportal.ru/news/pub/education/item/34840-studenty-severo-kavkazskogo-instituta-rankhigs-nauchili-shkolnikov-sobirat-nauchnye-pazly.html>

Использование проектного подхода при подготовке выпускных аттестационных работ слушателей программ повышения квалификации

Мартынова Н. А.,

*канд. психол. наук, доцент базовой кафедры
государственного и муниципального управления*

Актуальность использования проектного подхода при организации обучения и итоговой аттестации слушателей программ профессиональной переподготовки в Нижегородском институте управления — филиале РАНХиГС (далее — НИУ) обусловлена следующим противоречием.

С одной стороны, в органах власти формируется заказ на подготовку специалистов, умеющих разрабатывать проекты, управлять их реализацией; растет доля специалистов органов власти, прошедших обучение по программам ДПО, освоивших дисциплину «Управление проектами».

С другой стороны, органы государственного управления и местного самоуправления признают дефицит проектов, программ (совокупности или портфеля проектов), на которые можно было бы опереться, каскадировать стратегию развития Нижегородской области на уровень конкретных территорий и организаций.

Проблема, решаемая в ходе реализации проекта: *ограниченные возможности традиционного подхода к подготовке выпускных аттестационных работ* в развитии компетентности в проектной деятельности у выпускников программ ДПО.

Цель проекта: развитие компетентности 18 слушателей программ повышения квалификации

в проектной деятельности для повышения их готовности к внедрению проектного управления в органах власти и в различных отраслях народного хозяйства.

Задачи проекта

1. Описание методики проектного подхода при подготовке выпускных аттестационных работ (далее — выпускной проект) для слушателей программы повышения квалификации «Сити-менеджмент (управление муниципальными образованиями)» (далее — программа). Подготовка учебно-методического пособия.
2. Проведение обучающего семинара для преподавателей-модераторов, руководителей выпускных проектов слушателей программы.
3. Обучение слушателей методике написания и защиты выпускного проекта.
4. Анализ результатов обучения. Мультиплицирование полученного опыта на другие программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Ключевая авторская идея состоит в том, чтобы создать технологичную, понятную, продуктивную методику разработки проекта, погрузить слушателей в эту методику, чтобы после обучения они не могли не использовать ее в работе. Ганди Махатма К. писал: «Грамм собственного опыта стоит дороже тонны чужих наставлений» (табл. 1).

Результаты реализации проекта

1. Количественные результаты проектного воздействия:
 - 18 слушателей разработали 18 проектов;
 - в марте 2015 г. был получен заказ на включение проектного подхода в программу профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих Нижегородской области, 20 человек.
2. Качественные результаты проектного воздействия:
 - слушатели программы смогли разработать практико-ориентированные проекты, затем внедрить их в своих организациях;

Таблица 1. Анализ целевых групп проекта

Целевая группа	Привыкли	Опасения	Ожидания
Заказчики (руководители органов власти, других организаций, направляющие своих сотрудников на программу)	Направлять на обучение, выполнять формальные требования к профессиональному развитию служащих, сотрудников	Зачем сотрудник запрашивает служебную информацию? Как она будет использоваться?	Возможность решения производственных проблем, поиск новых идей для проектов, программ
Слушатели программы	Минимизировать усилия при обучении	Где найти время на предлагаемый вариант обучения?	Возможность профессиональной самореализации через освоение новой компетенции
Руководство НИУ	Работать по утвержденным программам, нормативам	Кто разработает УМК, кто будет реализовывать, как все это организовать?	Повышение качества обучения Завоевание лояльности заказчиков, привлечение новых клиентов
Преподаватели НИУ	Осваивать новые подходы к обучению	Сможем ли освоить технологию? Какая будет нагрузка? Мы не специалисты в сферах деятельности слушателей	Освоение новой для себя технологии проектного подхода Профессиональная самореализация. Общее развитие

- по отзывам слушателей: они изменили подходы к планированию работы организации (слушатели-руководители) или структурного подразделения (слушатели-специалисты);
- преподаватели получили опыт модеративного взаимодействия со слушателями программы, который успешно применяют на других программах, например «Финансовая грамотность».

Ресурсы проекта

1. Кадровый: учебно-методический отдел, команда преподавателей, владеющих активными методами обучения, 4 человека.
2. Информационно-коммуникационный: учебно-методическое пособие, учебная презентация, сайты: <http://niu.ranepa.ru/dopolnitelnoe-obrazovanie/index.php>, <http://www.nrrc.ru/>.
3. Материально-технический: аудиторный фонд, ИКТ в работе со слушателями.
4. Финансово-экономический: оплата труда преподавателей в рамках текущего финансирования (1 преподаватель вел 4–5 проектов), издание учебно-методического пособия.
5. Нормативный правовой: учебная программа, учебный план, расписание занятий.

График реализации проекта (табл. 2)

- 01 сентября 2014 г. — 30 сентября 2014 г. Подготовка и издание учебно-методического пособия.
- 01 октября 2014 г. — 24 октября 2014 г. Проведение обучающего семинара для преподавателей-модераторов.
- 25 октября 2014 г. — 14 февраля 2015 г. Модеративное взаимодействие преподавателей со слушателями, освоение слушателями методики разработки проекта.
- 15–28 февраля 2015 г. Защита проектов слушателями.
- 1 марта 2015 г. — 30 апреля 2015 г. Анализ результатов обучения (совещание, учебно-методический семинар).
- Май–декабрь 2015 г. по настоящее время. Мультиплицирование (тиражирование) полученного опыта на другие программы ДПО: Президентская программа по подготовке управленческих кадров в сфере культуры, проект «Финансовая грамотность».

ТАБЛИЦА 2. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН ПРОЕКТА

Мероприятие	2014				2015				2016	
	9	10	11	12	1	2	3	4	5-12	1-12
Утверждение учебной программы ПК «Сити-менеджмент (управление муниципальными образованиями)»										
Подготовка и издание учебно-методического пособия										
Проведение обучающего семинара для преподавателей-модераторов										
Модеративное взаимодействие преподавателей со слушателями, освоение слушателями методики разработки проекта										
Защита проектов слушателями										
Анализ результатов обучения										
Мультиплицирование полученного опыта на другие программы ДПО										

ТАБЛИЦА 3. ПРИМЕРЫ ТЕМ РАЗРАБОТАННЫХ ПРОЕКТОВ

№	Направляющая организация	Тема аттестационной работы (проекта)
1	Филиал «Нижновэнерго» ОАО «МРСК Центра и Приволжья», начальник службы технического развития	Инновационное развитие отдельных бизнес-процессов на примере филиала «Нижновэнерго» ОАО «МРСК Центра и Приволжья»
2	Муниципальное предприятие «Радуга» ГО г. Первомайска Нижегородской области, директор	Внедрение энергоэффективных технологий на объектах МП «Радуга»
3	Нижегородские коммунальные системы, начальник отдела тепловой автоматики и измерений	Модернизация восьми ЦТП г. Дзержинска
4	Энергостройучет, директор	Формирование региональной филиальной структуры ООО «Энергостройучет» в ПФО
5	ГП Нижегородской области «Нижтехинвентаризация», инженер-геодезист, кадастровый инженер	Развитие геодезии и картографии на основе плана мероприятий по реализации концепции развития отрасли геодезии и картографии до 2020 г.
6	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Березовский культурно-досуговый комплекс Арзамасского района», директор	Коммерциализация как фактор совершенствования деятельности учреждения культуры

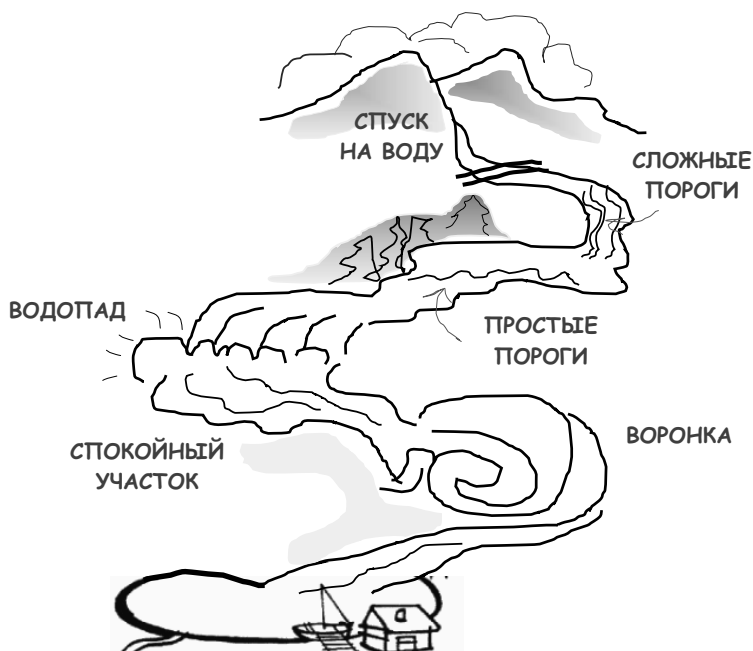
Важно отметить, что реализация проекта позволила преодолеть опасения всех целевых групп, вовлеченных в реализацию программы «Сити-менеджмент (управление муниципальными образованиями)», и превзойти ожидания. В табл. 4 представлены примеры результатов проектов, информацию о которых можно получить с помощью интернет-ресурсов.

Таблица 4. ПРИМЕРЫ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТОВ

№	Направляющая организация	Тема аттестационной работы (проекта)	Интернет-ресурсы направляющих организаций
1	Филиал «Нижновэнерго» ОАО «МРСК Центра и Приволжья», начальник службы технического развития	Инновационное развитие отдельных бизнес-процессов на примере филиала «Нижновэнерго» ОАО «МРСК Центра и Приволжья»	https://mrsk-sp.ru/press/compranu_news/VmesteYArche-v-9-regiо-nakh-MRSK-Tsentra-i-Privolzhyu/
2	Муниципальное предприятие «Радуга» ГО г. Первомайска Нижегородской области, директор	Внедрение энергоэффективных технологий на объектах МП «Радуга»	http://raduga1maysk.ru/energos-berezhenie-i-povyshenie-energeticheskoj-effektivnosti/ http://www.rusprofile.ru/id/2455964
3	Нижегородские коммунальные системы, начальник отдела тепловой автоматики и измерений	Модернизация восьми ЦТП Дзержинска	http://www.nks-dzr.ru/site.aspx?SECTIONID=508501&IID=3699722
4	ГП Нижегородской области «Нижтехинвентаризация», инженер-геодезист, кадастровый инженер	Развитие геодезии и картографии на основе плана мероприятий по реализации концепции развития отрасли геодезии и картографии до 2020 г.	http://www.gpnti.ru
5	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Березовский культурно-досуговый комплекс Арзамасского района», директор	Коммерциализация как фактор совершенствования деятельности учреждения культуры	http://arz.omsu-nnov.ru/?id=51175

МОДЕЛЬ ТИРАЖИРОВАНИЯ ПРОЕКТА

Метафорой тиражирования проекта может быть «сплав по реке», когда проект «спускается на воду», проходит закономерные трудности освоения, внедрения и повседневного использования. Разработанные методические рекомендации подготовки проекта прошли проверку «спуском на воду» на программе «Сити-менеджмент». Использование предлагаемого подхода возможно любым заинтересованным преподавателем, филиалом РАНХиГС. Учебно-методическое пособие для начинающего преподавателя может быть «лоцманской картой».



Клуб общеакадемического конкурса лучших практик — площадка креативных изменений

Гурунян Т. В.,

*заведующий кафедрой экономики и инвестиций
Сибирского института управления — филиала
РАНХиГС*

Согласно современным мировым трендам, для обеспечения конкурентоспособности вуза необходимо формирование корпоративной культуры. Множество работ представителей университетов Гарварда, Стэнфорда и ведущих мировых исследовательских центров доказывают, что корпоративная культура определяет поведение сотрудников организации. Она рассматривается экспертами в качестве ключевого актива в достижении долгосрочных целей вуза [1, 2]. Корпоративная культура ориентирована на социально-ценностные компоненты: создание благоприятных условий для интеллектуального развития и выражения креативных качеств сотрудников, преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов. Общеакадемические мероприятия РАНХиГС, в том числе конкурс лучших практик (КЛП) для преподавателей и сотрудников, — один из значимых инструментов развития корпоративной культуры Президентской академии.

Преподаватели Сибирского института управления — филиала РАНХиГС (СИУ — филиал РАНХиГС) разрабатывают и используют современные образовательные технологии: геймофикацию, кейсы и квесты, оригинальные подходы к электронному обучению. Преподаватели, аспиранты, магистранты и студенты активно участвуют в проектах, програм-

мах по развитию карьеры и оценки эффективности образования. Разрабатываются программы ДПО. Но существуют и определенные *барьеры институционализации лучших практик* преподавателей и обучающихся. Вывод сделан по результатам анкетирования, проведенного в 2016 г. Около 10% опрошенных преподавателей указали, что заявки для участия в КЛП слишком сложны и трудоемки. Четверть преподавателей вообще не знают о конкурсе. Половина респондентов не имеют проектных идей, 15% указали на отсутствие мотивации. Многие аспиранты, магистранты и молодые преподаватели испытывают трудности с эффективной презентацией, формулировкой текста заявки.

Для преодоления этих барьеров, вовлечения преподавателей и обучающихся в общеакадемические мероприятия по инициативе куратора конкурса создан *клуб общеакадемического конкурса лучших практик* в СИУ — филиале РАНХиГС. Клуб стал площадкой для общения членов коллектива в неформальном поле. Проводятся мастер-классы и тренинги. Например, в ноябре 2016 г. прошел методический семинар «Мероприятия общеобразовательных конкурсов РАНХиГС: сезон 2016/17». В работе семинара приняли участие 42 преподавателя. Выступили преподаватели СИУ — финалисты общеакадемических конкурсов на тему «Опыт участия в общеакадемических конкурсах Президентской академии». Преподаватели и сотрудники филиалов РАНХиГС поделились опытом участия в общеакадемических конкурсах в режиме ВКС. Был организован тренинг «Формирование заявок на конкурс лучших практик: сезон 2016/17». Участники семинара в малых группах провели анализ заполненных заявок в соответствии с экспертными критериями РАНХиГС. Состоялись и другие мероприятия клуба общеакадемического КЛП, которые отражаются на сайте СИУ. 23 ноября 2018 г. проведен круглый стол «Актуальные вопросы интеллектуальной собственности в вузе» и методический семинар «Цели и задачи общеакадемических конкурсов Президентской академии. Номинации КЛП сезон 2018/19. Внедрение интерактивной образовательной программы по управлению бизнесом “BusinesBattle” в образовательный процесс». Преподаватели познакомились с возможностями разработки и регистрации объектов интеллектуальной собственности. Изучались и лучшие практики других филиалов.

Клуб стал площадкой креативных изменений. Создаются условия для творческой активности, интеллектуального развития. Таким образом, клуб общеакадемического конкурса лучших практик вносит вклад в формирование корпоративной культуры СИУ.

В мероприятиях клуба участвуют молодые преподаватели, аспиранты и магистранты, в его рамках происходит эффективное взаимодействие с опытными преподавателями, создается видеотека мастер-классов, банк презентаций, готовятся методические материалы по разработке и презентации проектов. В перспективе материалы будут оформлены в качестве РИД — базы данных (объекта авторского права).

Деятельность клуба в 2016/17 и 2017/18 учебных годах содействовала формированию инновационных и проектных компетенций преподавателей, аспирантов и магистрантов. СИУ занял *1-е место в рейтинге активности филиалов в КЛП в 2018 г.*

Опыт клуба общеакадемического КЛП оценен коллегами из других филиалов РАНХиГС. Некоторые филиалы выразили готовность внедрить практику СИУ. Например, коллеги из Липецкого филиала обращаются к руководителю клуба общеакадемического КЛП в СИУ: «Мы рассматриваем создание клуба общеакадемического конкурса лучших практик в качестве важного элемента формирования корпоративной культуры вуза. Поэтому... планируется проведение занятий и тренингов, которые помогут нашим преподавателям, аспирантам и магистрантам успешно формировать заявки и презентовать проекты на общеакадемическом конкурсе лучших практик».

Тиражирование проекта будет осуществляться путем организации межфилиальных мероприятий (в том числе в режиме ВКС). Преподаватели СИУ примут участие в межфилиальных мероприятиях, форумах, симпозиумах, конференциях по вопросам инновационной деятельности в вузе, образовательных инноваций. РИД — база данных (объект авторского права) будет передаваться по лицензиям и соглашениям в вузы филиальной сети.

Публикации по тематике проекта, широкое освещение деятельности клуба на сайте СИУ будут способствовать тиражированию проекта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Суховерова Д.В. Корпоративная культура российских университетов в рамках проекта «5-100» // Коммуникология: электронный научный журнал. 2017. Т. 2. № 4.

2. Марьина М.Г., Жукова О.И. Актуальные вопросы формирования корпоративной культуры современного российского вуза // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2017. № 41-1.

Мультидисциплинарные кейсы в экономических и управленческих дисциплинах

Осипова А. А.,

*доцент кафедры экономики и финансового права
Дальневосточного института управления —
филиала РАНХиГС, канд. экон. наук, доцент*

Сближение образовательных и профессиональных стандартов, этапность формирования компетенций, а в ряде случаев длительность собственно процесса получения необходимых знаний, умений обучающимися и их переращения в навыки не только обуславливают активизацию использования кейс-технологий в организации образовательного процесса бакалавриата по направлениям подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и 38.03.01 Экономика, но и по сути делают применение этого метода необходимым.

Целью предлагаемого проекта является повышение эффективности формирования и развития компетенций за счет использования в учебном процессе междисциплинарных кейс-стади (мультикейсов) (рис. 1).

Одним из предлагаемых к использованию междисциплинарных кейс-стади (мультикейсов) является «СЭР (социально-экономическое развитие)», в результате выполнения которого обучающиеся вырабатывают/развивают компетенции, формируемые дисциплинами: «Основы государственного и муниципального управления»; «Региональное управление и территориальное планирование»; «Управление социальной сферой»; «Организация инвестиционной деятельности и инвестиционная



Рис. 1. Задачи проекта по повышению эффективности формирования и развития компетенций за счет использования в учебном процессе междисциплинарных кейс-стади

политика»; «Финансово-экономические основы государственного и муниципального управления».

Содержание и механизм подготовки, организации и проведения этого кейс-стади представлены на рис. 2.

Кейс-задание, выдаваемое обучающимся на этапе самостоятельной подготовки, складывается из описательной части и приложений. Выполнение этого этапа предваряется жеребьевкой с целью определения субъекта РФ, по данным которого задание будет выполняться.

Описательная часть включает следующие разделы:

1. Организационные указания обучающимся (методические указания по подготовке кейса, в том числе структура кейса, предполагаемые результаты, этапы и алгоритм подготовки кейса).

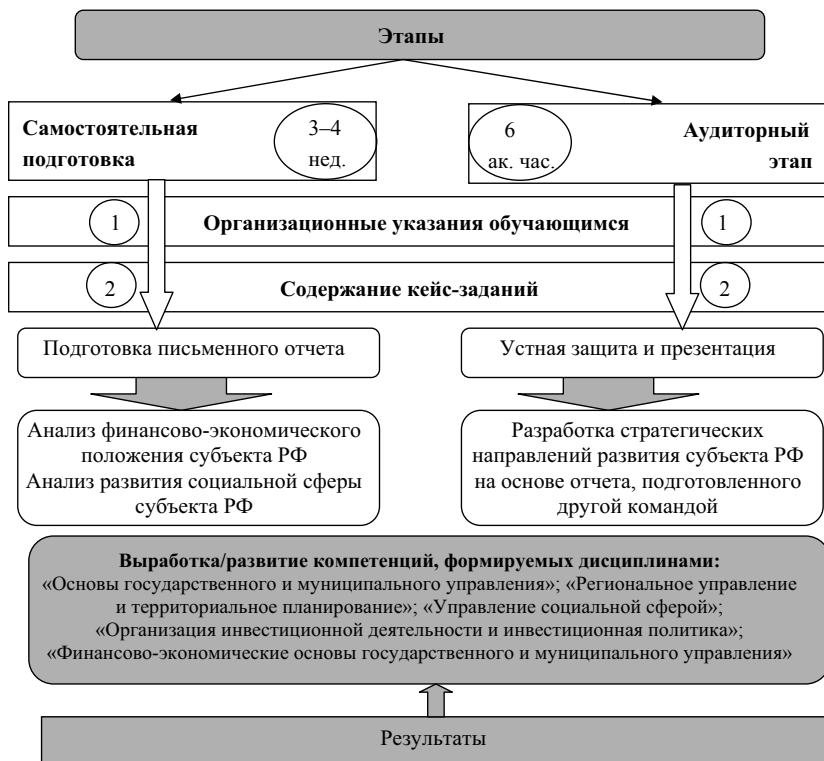


Рис. 2. Схема выполнения мультикейса «СЭР»

2. Содержание кейса (два блока заданий с разбивкой на разделы, указанием содержания заданий и руководством к выполнению):

Блок 1: «Анализ финансово-экономического положения субъекта РФ».

Раздел 1. Общая характеристика финансовой системы субъекта РФ.

Раздел 2. Анализ динамики основных бюджетных показателей регионального бюджета.

Раздел 3. Обзор основных финансовых характеристик деятельности хозяйствующих субъектов на территории субъекта РФ.

Раздел 4. Характеристика инвестиционной привлекательности субъекта РФ.

Раздел 5. Финансовая политика субъекта РФ.

Блок 2: «Анализ развития социальной сферы субъекта РФ».

Раздел 1. Социальная сфера субъекта РФ как объект анализа.

Раздел 2. Индикаторы развития социальной сферы.

Аудиторный этап выполнения кейса длится 6 академических часов непрерывно. Вначале проходит повторная жеребьевка среди команд с целью определения субъекта РФ, на примере которого будет выполняться задание аудиторного этапа.

После жеребьевки командам выдается подготовленный отчет по соответствующему субъекту РФ. Таким образом, задание аудиторного этапа выполняется обучающимися на основе отчета по субъекту РФ, подготовленного другой командой.

Важно: команды обучающихся не должны знать о том, что готовят отчет не для собственного использования в процессе аудиторного этапа выполнения кейса.

Задание аудиторного этапа сводится к разработке стратегических направлений развития субъекта РФ на основе данных, подготовленных другой командой. Перед каждой командой обучающихся ставятся следующие задачи, определяющие алгоритм действий:

1. Определить основные особенности развития финансово-экономической и социальной сфер субъекта РФ.
2. Определить возможные проблемы социально-экономического развития субъекта РФ. Обосновать выявленные проблемы со ссылкой на аналитический материал (отчет), подготовленный на первом этапе кейс-стади.
3. Составить иерархию стратегических целей и задач социально-экономического развития субъекта РФ.
4. Определить действия органов государственной власти субъекта РФ по реализации предложенных целей и задач социально-экономического развития региона, указав возможность и/или необходимость взаимодействия органов государственной власти субъекта РФ и федеральных органов государственной власти. Обосновать предложенные варианты действий.

5. Составить презентации (до 10 слайдов) по результатам решения вышеуказанных задач.

Формой отчетности аудиторного этапа является защита разработанных стратегических направлений развития субъекта РФ.

Основными при подготовке полученного задания аудиторного этапа являются методы «мозгового штурма», структурирования, обобщения, анализа, описания.

Регламент защиты разработанных стратегических направлений развития региона ограничен и составляет 10 мин. Докладчиков, нарушивших регламент, прерывает жюри.

По итогам аудиторного этапа кейс-стади команды должны подготовить для жюри:

- бумажный вариант разработанных стратегических направлений развития субъекта РФ;
- лист самооценки;
- лист оценки качества (оформление и содержание) полученного аналитического материала, выполненного другой командой на первом этапе кейс-стади.

В процессе прохождения аудиторного этапа с командами работает преподаватель-координатор, следящий за тайм-регламентом выполнения заданий.

Выступления команд с защитой разработанных стратегий социально-экономического развития субъекта РФ оценивает жюри (5–6 ч. аудиторного этапа).

Приведем механизм разработки и применения междисциплинарного мультикейса преподавателем (см. таблицу).

Ресурсы проекта: трудовые (привлечение к формированию содержания, организации и проведению междисциплинарных кейс-стади специалистов из числа профессорско-преподавательского состава образовательной организации и представителей работодателей); временные затраты на подготовку, организацию и проведение междисциплинарных кейс-стади; материальные затраты (обеспечение доступа обучающихся к компьютерной технике со стандартным программным обеспечением).

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПРОЕКТА

Этап	Мероприятие	Результат
<p>Конструирование междисциплинарных кейс-стади по предлагаемой документарной схеме</p>	<p>Разработка технологии проведения междисциплинарного кейс-стади Подготовка описательной части кейс-задания по предлагаемой документарной схеме Разработка информационной части кейс-задания по предлагаемой документарной схеме</p>	<p>Готовые междисциплинарные кейс-стади, формирующие необходимые компетенции</p>
<p>Применение подготовленных междисциплинарных кейс-стади в реализации ОП во бакалавриата по направлениям подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и 38.03.01 Экономика</p>	<p>Организация и проведение занятий в форме междисциплинарных кейс-стади в процессе реализации ОП во бакалавриата по направлениям подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и 38.03.01 Экономика</p>	<p>Формирование у обучающихся компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности выпускников</p>
<p>Тиражирование практики применения междисциплинарных кейс-стади при подготовке бакалавров по направлениям подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и 38.03.01 Экономика</p>	<p>Выпуск монографии Возможная передача экземпляров монографии во все филиалы РАНХиГС</p>	<p>Разработка и активизация применения междисциплинарных кейс-стади для эффективного формирования/развития компетенций обучающихся</p>

Результаты проекта

Качественные

1. Повышение эффективности формирования и развития компетенций бакалавров по направлениям подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и 38.03.01 Экономика.
2. Повышение интереса обучающихся к отработке навыков профессиональной деятельности.

Количественные

1. Активизация использования в учебном процессе междисциплинарных кейс-заданий по программам подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и 38.03.01 Экономика (конкретные количественные показатели зависят от того, насколько активно применяются эти образовательные технологии в учебном процессе конкретной образовательной организации до реализации проекта).
2. Увеличение количества обучающихся, вовлекаемых в процесс подготовки и проведения междисциплинарного кейс-стади. В некоторых случаях возможно создание команд студентов разных курсов, если кейс-стади имеет целью формирование компетенций, закрепленных за дисциплинами, изучаемыми на разных этапах (конкретные значения показателя зависят от показателей образовательной организации в части количества обучающихся, числа реализуемых образовательных программ и др.).

Использование художественной литературы в преподавании поведенческой экономики

Заикин Н. Н.,

доцент кафедры менеджмента

Сибирского института управления —

филиала РАНХиГС, канд. экон. наук

Процессы цифровизации, происходящие в повседневной жизни и в образовании, помимо положительных результатов несут определенные риски. Главный из них — снижение уровня когнитивных способностей обучающихся [1].

Поведенческая экономика — одно из самых молодых направлений экономической науки. Ее изучение необходимо для освоения основ личной финансовой грамотности, выработки решений в маркетинге, менеджменте, государственном управлении [4].

Цель предлагаемого проекта состоит из равнозначных элементов:

- обучить студентов идентифицировать минимум 10 поведенческих паттернов в экономической сфере к окончанию курса;
- увеличить количество обдуманно прочитанных студентами произведений отечественной и зарубежной литературы, связанной с тематикой дисциплины, на 2–3 к окончанию курса.

Задачи проекта

- познакомить студентов с базовыми основами поведенческой экономики;

- познакомить студентов с классическими произведениями отечественной и мировой литературы;
- развить у студентов наблюдательность;
- привить понимание важности учета социально-психологических аспектов экономической деятельности.

В идеале проект должен состоять из нескольких этапов, характеризующихся наличием исследовательской и образовательной составляющих.

На этапе I происходит измерение способности понимания текста, уровня внимания и навыков анализа текста (совместно с квалифицированным психологом), а также предварительная оценка навыков выбора экономических решений без явных поведенческих ошибок.

На этапе II студенты обучаются навыкам вдумчивого чтения и анализа текста на разных уровнях на примере подготовленных произведений и изучают основные поведенческие паттерны экономического поведения, в том числе поведенческие ловушки и ошибки на примере из художественной литературы.

На этапе III проводится контрольная оценка навыков анализа текстов литературных произведений по экономической тематике (в формате «сдача монографии»), навыков выбора экономических решений с учетом паттернов поведения и сравниваются результаты, полученные при предварительном и контрольном замере.

На данный момент создано более 20 кейсов из различных произведений художественной литературы. Вот некоторые примеры:

1. Эффект ореола — восприятие человека или ситуации на основе окружающего его пафоса или иного не относящегося к содержанию аспекта (Н. В. Гоголь. «Ревизор»).
2. Эффект Веблена — демонстративное потребление, направленное на поддержание статуса. Покупаются, как правило, дорогие и брендовые вещи (И. А. Бунин. «Господин из Сан-Франциско»).
3. Эффект присоединения к большинству — приобретение товаров, которые потребляют другие люди, избегание попадания в разряд «белой вороны» (А. П. Чехов. «Анна на шее»).

4. Эффект сноба — использование товаров, подчеркивающих индивидуальность потребителя, иногда принадлежность к субкультуре (Л. Н. Толстой. «Детство. Отрочество. Юность»).
5. «Смещение к подтверждению» — склонность интерпретировать новую информацию таким образом, чтобы она соответствовала начальным, априорным убеждениям (а также склонность оказывать непропорционально большое внимание и доверие информации, подтверждающей начальные убеждения) [2] (О. Генри. «Короли и капуста»).
6. «Планировщик и исполнитель» — существование у индивида двух систем принятия решений, одна из которых стремится к быстрому удовлетворению потребностей без просчета последствий, а вторая — к планомерному потреблению с учетом будущего (И. А. Крылов. «Стрекоза и муравей»).
7. Эффект хиндсайта — интуитивное чувство, возникающее постфактум, согласно которому мы знали некое явление заранее [3] (Ф. М. Достоевский. «Подросток»).
8. Самоисполняющееся пророчество — поведенческая ошибка, при которой индивид, предсказав событие, делает все, чтобы оно сбылось, но думает, что оно произошло само собой (А. Грин. «Алые паруса»).
9. Оппортунизм — поведение, направленное на получение исключительно собственной выгоды, в том числе за счет обмана и других безнравственных механизмов решения дел (А. Смит. «Теория нравственных чувств»).
10. Излишнее потребление — потребление, основанное на удовлетворении желаний, а не потребностей (Джером К. Джером. «Трое в лодке, не считая собаки»).

Долгосрочные эффекты проекта будут складываться из следующих направлений:

- формирование базы кейсов для учебного процесса;
- совершенствование методики применения художественной литературы в преподавании социально-гуманитарных дисциплин;
- заинтересованность студентов в чтении художественной литературы.

В перспективе возможно использовать тексты не только на русском, но и на иностранном языке. В большей степени это подходит к текстам на английском. Такая методика позволит усилить динамику улучшения когнитивных способностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Березина Т.В.* Развитие когнитивных способностей как проблема практической психологии // Педагогика и психология образования. 2009. № 4.

2. *Иванов В., Никишина Е.* Поведенческая экономика. Лекция 3. Люди как информационные процессоры. [Электронный ресурс]. URL.: <https://www.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x19/x0a/6410/file/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%203.pdf> (Дата обращения 10.06.2018)

3. Национальный энциклопедический словарь. [Электронный ресурс]. URL.: <https://vocabulary.ru/termin/effekt-hindsaita.html>

4. *Талер Р.* Новая поведенческая экономика: почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать / пер. с англ. А. Прохоровой. М.: Изд-во «Э», 2017.

5. Эксперты отметили снижение успеваемости из-за смартфонов. [Электронный ресурс]. URL.: <https://tass.ru/plus-one/4685864>

Дуальное ОБРАЗование

Потапова Е. Н.,

*директор Центра развития карьеры Поволжского
института управления имени П. А. Столыпина
(Саратов)*

Проблема формальной практики — это проблема любого учебного заведения. Студенты воспринимают эту зачетную единицу, а именно учебную, производственную и преддипломную практику, как свободное времяпрепровождение, освобожденное от контроля вуза. За исключением редких студентов, которые имеют убеждение, что практический опыт надо набирать во время обучения, большинство считают, что опыт надо набирать после окончания вуза.

По результатам анонимного опроса Центра развития карьеры Поволжского института управления — филиала РАНХиГС, респондентами которого стали студенты 2–5-го курсов института, только 28% желают проходить реальную практику в организациях, выполняя определенные задания работодателя, и связывать эти задания с будущей профессией. Остальные 82% разделились на тех, кто желает проставить необходимые печати и подписи в организационных документах по практике, обращаясь к знакомым или родственникам (67%), и тех, кто все-таки готов прийти к работодателю, но не на весь срок практики, а на короткий срок и только взять необходимый материал для написания соответствующего отчета (15%).

Целью проекта является создание модульной системы получения практических навыков студентами на всем протяжении обучения в вузе. В ходе проекта решаются следующие задачи: обеспечение возможности применения рассредоточенной практики, реализация практико-ориентированных кейсов

от организаций, развитие института наставничества, создание генерируемой базы практики — программной системы «Практика», привлечение специалистов-практиков к преподавательской деятельности.

Изменяемые проблемы при реализации проекта — это проблема формальной практики, развитие системы профессиональной ориентации студентов, закрепление кадров еще в период обучения, развитие профессиональных компетенций у будущих выпускников.

Проект «Дуальное ОБРАЗование» можно запускать в виде эксперимента по выделенным группам, так как началу проекта предшествует долгая подготовка. Изучая опыт дуального образования на территории Российской Федерации, самым лучшим из пяти областей можно признать опыт Республики Татарстан. Особенностью является то что их менталитет сильно отразился на построении схемы. Государственная система «сказала» — предприятия беспрекословно сделали: проявили инициативу, выделили классы, наставников. Например, у нас в Саратове это довольно сложно сделать. Однако обязательность и менталитет сподвигли коллег к обязанности реализовать идею практико-ориентированного образования. Нам желательно перенимать этот опыт, когда практика, предусмотренная в учебных планах сроком на две-три и более недель непрерывным образом, перераспределяется на практические модули в течение всего учебного года.

Для чего? Как правило, срок прохождения практики выпадает на летний период — сезон отпусков, когда качество заданий и количество наставников в организациях существенно снижается. Таким образом, с помощью проекта происходит перераспределение нагрузки и в то же время возникает возможность длительного закрепления студента за организацией.

В течение времени реализации практических модулей идет выполнение кейсов от организаций и устанавливается дополнительный промежуточный контроль за ходом практики.

Основная идея состоит в том, что при реализации проекта будет более полное и качественное сотрудничество кафедр института и организаций. Руководители практик от института и от организации не формально работают, а, утверждая совместные задания, имеют одно видение процесса. Практико-ориентиро-

ванные кейсы разрабатываются в несколько этапов. Эти этапы затрагивают вопросы деятельности нескольких подразделений. Например, на учебной практике идет ознакомление со всеми отделами организации, с деятельностью кадровой службы.

Сотрудник организации, который ведет студента-практиканта, является наставником. С ним составляется договор на оплату, средства закладываются для оплаты руководителя практики от организации. Например, наставник, имеющий среднее профессиональное образование, может быть оформлен как мастер производственного обучения, а имеющий высшее образование, может быть оформлен по договору как преподаватель на часть ставки кафедры.

Одной из задач проекта является создание программной системы (ПС) «Практика» для автоматизации процессов сбора, обобщения и анализа информации о сроках всех видов практики, базах практики на текущий учебный год в разрезе видов практики, о долгосрочных базах в разрезе специальностей и направлений подготовки. Пользователями ПС «Практика» могут являться учебно-методический отдел (УМО), факультеты, выпускающие кафедры, отдел кадров по работе со студентами, центр развития карьеры (ЦРК).

Технологию работы системы можно представить следующим образом. Выпускающая кафедра оформляет договор о базах практики, передает его на согласование и регистрацию в ЦРК и УМО. Сотрудник ЦРК и УМО регистрирует его в электронном виде под паролем по установленной форме. Информация о базах практики генерируется в БД ИАС. Студенты оформляют договоры на проведение практики и регистрируют их по установленной форме в деканате факультета. Затем выпускающая кафедра с помощью ПС «Деканат» формирует приказ о прохождении студентами практики и регистрирует его в отделе кадров по работе со студентами отдельно от других внутривузовских приказов. Выпускающая кафедра представляет информацию по практике (приказы), срокам практики, графики защиты дипломных работ в УМО. Вся информация генерируется в БД ИАС. С ее помощью формируются необходимые отчеты.

Кейсы связаны с изучаемыми дисциплинами, имеют теоретическую часть и обязательную практическую реализацию на пред-

приятии. Они разрабатываются для получения практических навыков по следующим направлениям: юридическому (отдел кадров + юридический отдел), экономическому (плановый отдел + бухгалтерия), направлению маркетинга (производственный отдел + отдел маркетинга), направлению менеджмента (отдел сбыта + логистика).

Руководители практики от института заранее начинают подготовку кейсов и, прорешав эти задачи, могут определиться с наставниками от организации. Наставники принимают участие в разработке кейсов. Таким образом, у кафедры есть возможность решать вопросы по тематике курсовых и дипломных работ, по идеям — проектам для бизнеса, а также определиться с актуальной темой научно-практической конференции. В конечном счете от увеличения количества дипломных работ по заказу работодателей с реальным результатом внедрения выигрывают студенты и институт.

Дуальное образование подразумевает ведение теории практиками. Обязательным условием профессионального стандарта СПО является то, что 25% дисциплин должны преподавать практики. В данном проекте решается и эта проблема.

На базе организации возможно проведение практических лабораторных работ, чтение лекций. Например, у партнеров института ГУ: у отделения Пенсионного фонда РФ по Саратовской области, ПАО «Восточный экспресс-банк», отделения Сбербанка № 8622, УФНС по Саратовской области — есть учебные классы для проведения практических занятий.

В рамках проекта «Дуальное образование» дисциплины учебного плана (по самостоятельно установленному образовательному стандарту СУОС академии) компонуются в модули.

1-й модуль связан с налогами и налогообложением — практическая часть может проводиться на базе инспекций Федеральной налоговой службы.

2-й модуль связан с пенсионным обеспечением — практическая часть может проводиться на базе подразделений Пенсионного фонда РФ.

3-й модуль связан с бухгалтерским учетом — на базе организаций.

4-й модуль связан с юриспруденцией — на базе арбитражных судов и Управления судебного департамента.

Срок каждого модуля составляет полгода. Модуль заканчивается днями карьеры или практическими занятиями. По окончании модуля проводится оценка профессиональных компетенций студента с составлением индивидуальной компетентностной карты и анализом карт предыдущих модулей. После этого студенту даются рекомендации по видам деятельности, по развитию личностных качеств, описываются его проблемные зоны.

Таким образом, в период обучения студентам предоставлены калейдоскоп профессиональных сфер и возможность познакомиться с работодателями, достойно представить свои компетенции при решении и применении практико-ориентированных кейсов.

Тиражирование данной модульной системы в других вузах позволит комплексно подойти к проблеме практического обучения студентов, создания корпоративной культуры, к собственному осознанию сотрудниками вуза вопросов прикладного бакалавриата, рейтингования преподавателей, закрепления работодателей за вузом.

Участниками проекта являются студенты, организации-работодатели, выпускающие кафедры, учебно-методический отдел. При участии в проекте студентов происходят изменения в их профессиональной ориентации, возникает связь между теорией и практикой. Также происходит развитие их профессиональных компетенций, детальное знакомство со сферой работы организации, понимание теории через практику.

У организаций при участии в проекте формируется четкое представление о компетенциях студентов по направлениям подготовки, об общем понятии «бакалавр». Решается проблема кадрового голода на малооплачиваемых вакансиях, текучки молодых кадров и закрепления молодых специалистов.

При участии в проекте выпускающих кафедр разрабатывается жизнедеятельная программа практики по специальности, необходимое количество специалистов-практиков участвует в чтении лекций. Также реализуются практико-ориентированные задания, актуальные темы научно-практических конференций. Все это складывается в востребованную среди студентов программу.

При реализации проекта учебно-методический отдел вуза получает системный анализ по базам практики в виде автоматизированного сбора, обобщения и анализа информации о сроках и базах практики.

План внедрения проекта достаточно прост. В августе, перед учебным годом, идет расчет и распределение практических модулей, составляется приказ руководителя вуза о запуске проекта «Дуальное образование» на учебный год с закреплением ответственных исполнителей, подготовка кейсов, оформление договоров с наставниками. В течение учебного года происходит реализация четырех модулей, завершающихся днями карьеры или практическими занятиями. В результате определяется эффективность договоров о сотрудничестве с работодателями — участниками проекта.

В июне учебного года проводится анализ результатов модулей, долгосрочных баз практики и подготовка рекомендаций для работы подразделений института. В результате создаются совместные дорожные карты с организациями-партнерами. Дуальное образование — это сложный пример возвращения в советское прошлое, но именно он сможет принести практическую пользу и институту, и партнерам вуза.

Специализированный курс по формированию тренерских навыков «Команда»

Малая А. Д.,

*начальник отдела воспитательной и внеучебной
работы, старший преподаватель кафедры
корпоративного управления Волгоградского
института управления — филиала РАНХиГС*

Шипулин В. Н.,

*начальник Управления молодежной политики
Волгоградского института управления — филиала
РАНХиГС*

Современные образовательные стандарты выстраивают вполне читаемый вектор на проектное обучение при максимальной ориентированности на конкретные компетенции, что возможно реализовать в рамках образовательного процесса. Однако независимо от направления подготовки и читаемых дисциплин у студентов существует потребность в формировании мягких/гибких навыков (soft skills), роль которых в развитии карьерных траекторий молодых специалистов увеличивается с каждым годом. Соответственно в рамках развития молодежной политики в современном вузе должны существовать мероприятия по формированию данных навыков, одним из примеров которых и выступил специализированный курс по формированию тренерских навыков «Команда», проведенный на базе Волгоградского института управления.

Предназначение курса «Команда» заключается в формировании пула студентов Волгоградского института управления, чьи навыки организации, подготовки и проведения тренинговых мероприятий будут востребованы студенческим сообществом,

а также организациями государственного, коммерческого и некоммерческого секторов экономики Волгоградской области. Актуальность проекта обусловлена и необходимостью для студентов заработка в летнее и свободное от учебы время. А возможность знакомства с новыми тренинговыми технологиями и с организациями государственного, коммерческого и некоммерческого секторов увеличивает шансы студентов на успешное трудоустройство и дальнейшее профессиональное развитие.

Проведение курса «Команда» стало возможным при решении двух групп задач:

- I. Ценностные: повышение мотивации к обучению, выстраивание долгосрочных партнерских отношений с организациями, формирование дополнительных профессиональных компетенций студентов, создание дополнительных микрогрупп внутри студенческого сообщества, где будет происходить обмен опытом, использование новых навыков студентов для развития молодежной политики Волгоградского института управления;
- II. Организационные: создание благоприятной для формирования тренерских компетенций студенческой среды и информирование о деятельности ООО «Команда «Белый ветер», актуализация потребности в специализированном курсе «Команда», разработка плана и программы специализированного курса «Команда», информирование администрации вуза и студентов, формирование группы участников, проведение специализированного курса, проработка проектов тренинговых мероприятий, апробация на территории бизнес-парка «Белый ветер» и Волгоградского института управления, приглашение студентов на работу в ООО «Команда «Белый ветер», дополнение программ студенческих мероприятий Волгоградского института управления («Летняя школа студенческого актива», дискуссионный клуб «Ad Libitum», разработка проектов для Форумной кампании-2018 Росмолодежи и проч.). Таким образом решается проблема низкой практико-ориентированности обучения студентов, незначительного числа организаций-партнеров, где можно работать во время обучения и остаться работать на значимых позициях после его окончания, а для

вуза — проблема развития партнерских отношений с бизнес-сообществом.

Основные зоны ответственности по проекту распределились среди следующих участников: инициация и модерация — отдел воспитательной и внеучебной работы Волгоградского института управления; административная и методическая поддержка — кафедра корпоративного управления и проектная лаборатория Волгоградского института управления; организационная поддержка — Управление молодежной политики Волгоградского института управления; партнерская поддержка — ООО «Команда «Белый ветер».

Содержательно специализированный курс по формированию тренерских навыков «Команда» представляет собой системную работу со студентами Волгоградского института управления по обучению их современным тренинговым технологиям, которые они смогли бы применить для работы в ООО «Команда «Белый ветер», и по дополнению программ студенческих мероприятий Волгоградского института управления («Летняя школа студенческого актива», дискуссионный клуб «Ad Libitum», разработка проектов для Форумной кампании-2018 Росмолодежи и проч.).

Реализация проекта включает три основных этапа: подготовительный, основной и заключительный. На подготовительном этапе студентов первых курсов направляли для прохождения программы «Веревочный курс» в бизнес-парк «Белый ветер», где они проходили тренинг по командообразованию. Ежегодно на площадку бизнес-парка «Белый ветер» вывозится около 40 первокурсников, всего за три года в тренинге приняли участие 120 человек. Студенты узнали общую структуру тренинга, оценили пользу участия в подобных тренингах для развития собственной карьеры. Также на подготовительном этапе прошли переговоры с партнером, разработка специализированного курса «Команда», афиши и текста информационного письма, программы специализированного курса «Команда», включающей образовательные блоки по подготовке тренинговых мероприятий. Афиша и информационные письма разосланы по всем деканатам, опубликованы на сайте Волгоградского института управления и в его официальных группах.

На основном этапе состоялась реализация специализированного курса «Команда», организованного совместно ООО «Команда «Белый ветер» и Волгоградским институтом управления. Для этого посредством деканатов, старост, лидеров студенческого союза, студенческого радио, информационных сообщений на официальном сайте и в группах Волгоградского института управления была оповещена максимально обширная студенческая аудитория. Далее на основании мотивационных писем были отобраны 30 участников проекта. Программа специализированного курса «Команда» проводилась по воскресеньям на базе Волгоградского института управления и ООО «Команда «Белый ветер» с 10.00 до 16.00 и включала следующие смысловые блоки: знакомство с участниками, цели и задачи проекта, теория командообразования, правила, смыслы и механика упражнений, работа инструктора с группой, разработка и презентация проекта, обратная связь. На заключительном этапе по итогам курса из числа участников были сформированы 10 рабочих групп, разработавших тренинги с использованием изученных технологий. Проекты тренингов презентованы организации-партнеру ООО «Команда «Белый ветер», которая пригласила 20 человек для работы в качестве совместителей. Проекты тренингов включены в мероприятия по развитию молодежной политики в Волгоградском институте управления.

Перенос успешных технологий с учетом региональных особенностей на деятельность филиальной сети РАНХиГС возможен при использовании двух основных механизмов:

1. На базе Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС совместно с ООО «Команда «Белый ветер» создается программа специализированного курса «Команда», участие в которой могут принять студенты не только данного филиала, но и всей филиальной сети РАНХиГС. Данная программа будет включать аналогичную структуру, но проходить в более сжатые сроки (вместо занятий по воскресеньям будут занятия ежедневные). Участники разработают проект тренинга, который может быть реализован как во время работы в ООО «Команда «Белый ветер», которая дополнительно будет зачтена как учебная практика, так и в стенах филиала, где студент обучается.

Таким образом, благополучателями проекта становятся: 1) студенты, получающие актуальные в области тренинговой деятельности знания, компетенции и навыки, а также практику и работу; 2) администрация филиала, направившего студента, так как дополнительные обязательства по развитию карьеры студентов берет на себя Волгоградский институт управления; 3) Московский кампус РАНХиГС в направлении развития горизонтального взаимодействия между филиалами и развития филиальной сети РАНХиГС; 4) ООО «Команда «Белый ветер» в вопросе достаточного количества подготовленных тренеров, готовых работать в пиковые моменты рабочего сезона (весна–лето 2018 г.), а также в направлении развития в других городах.

Программа пребывания студентов из филиальной сети РАНХиГС может быть дополнена мощным культурно-просветительским компонентом, включающим посещение Мемориального комплекса «Родина-мать зовёт», Музея-панорамы «Сталинградская битва», Интерактивного музея «Россия — моя история», Центрального концертного зала и проч.

2. На базе Волгоградского института управления — филиала РАНХиГС для его студентов проводится специализированный курс «Команда», а студенты из филиальной сети РАНХиГС изучают теоретический материал в формате скайп-занятий.

Программа скайп-занятий: 1. Программа «Командный маршрут» (4 ч); 2. Механика и правила упражнений, используемых ООО «Команда «Белый ветер» (4 ч); 3. Теория «Работа с группой» (4 ч); 4. Работа со смыслами на базе упражнений (4 ч); 5. Безопасность (страховка низких упражнений) (4 ч); 6. Создание игровой программы под кураторством ООО «Команда «Белый ветер» (8 ч).

Специализированный курс проводят студенты и преподаватели — участники Проектной лаборатории Волгоградского института управления, которые уже прошли обучение в ООО «Команда «Белый ветер». В данном случае проект тренинга разрабатывается для его внедрения в учебную и внеучебную деятельность филиала-участника из сети РАНХиГС.

Таким образом, благополучателями проекта становятся: 1) студенты филиальной сети РАНХиГС, получающие актуальные в области тренинговой деятельности знания, компетенции и навыки; 2) администрация филиала, направившего студента, так как

дополнительные обязательства по развитию карьеры студентов берет на себя Волгоградский институт управления; 3) Московский кампус РАНХиГС в направлении развития горизонтального взаимодействия между филиалами и развития филиальной сети РАНХиГС; 4) Проектная лаборатория Волгоградского института управления, имеющая контакты со студентами и сотрудниками филиальной сети РАНХиГС. Также к этой программе могут присоединиться студенты из других вузов.

В рамках развития проекта на территории Волгоградской области при тиражировании специализированного курса «Команда» запланировано использование еще двух механизмов:

1. Работа с абитуриентами. На базе Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС студентами, прошедшими обучение по специализированному курсу «Команда», проводится аналогичный курс для абитуриентов.

В настоящее время в Волгоградском институте управления действует направление Студенческого союза «VAPA-абитуриент», которое проводит большое количество мероприятий со школьниками. В его рамках будет проведен сокращенный вариант программы «Команда», носящий в большей степени образовательно-развлекательный характер. По окончании занятий участники получают сертификаты и сувенирную продукцию от Волгоградского института управления. Разработанные проекты будут оцениваться на конкурсной основе.

Таким образом, благополучателями проекта становятся: 1) студенты филиальной сети РАНХиГС, которые смогли применить полученные знания, компетенции и навыки; 2) администрация филиала Волгоградского института управления, создавшая инфоповод для привлечения внимания к образовательной организации для будущих абитуриентов; 3) Управление молодежной политики Волгоградского института управления, занимающееся формированием и развитием у студентов soft skills, востребованных на современном рынке рабочей силы.

2. Транслирование результатов проекта в учебную деятельность Волгоградского института управления.

Студенты, прошедшие подготовку в рамках специализированного курса «Команда», смогут применять полученные знания,

компетенции и навыки для увеличения эффективности самостоятельной подготовки к работе на семинарских занятиях. Данный механизм уже показал возможность своего существования в рамках дисциплины «Управление служебной карьерой» на 3-м курсе среди студентов факультета государственного и муниципального управления, когда при разработке тренинга по управлению служебной карьерой студентами были применены методики, узнанные во время участия в специализированном семинаре «Команда».

Таким образом, благополучателями проекта становятся: 1) студенты филиальной сети РАНХиГС, которые смогли применить полученные знания, компетенции и навыки; 2) преподаватели, получившие высококачественно подготовленных к занятиям студентов.

Студенческое наставничество

Король В. А.,

специалист Центра развития карьеры и молодежной политики Южно-Российского института — филиала РАНХиГС

Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные это хорошо понимают и делают все, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков.

В. В. Путин

Смена обстановки, новые социальные роли, большое количество новых людей, непривычный график — все это создает предпосылки к нервному напряжению, стрессу и замыканию в себе студентов-первокурсников, которые впервые переступили порог высшего учебного заведения.

Психологический критерий в получении высшего образования является одним из наиболее значимых, он влияет на успеваемость и результативность учебы студента.

Для того чтобы создать комфортную среду, снизить уровень влияния негативных факторов в первый год обучения, выявить талантливую молодежь, развивать межличностные связи между студентами разных курсов и факультетов, был создан проект «Студенческое наставничество».

Данный проект создан студентами и для студентов. Философия наставничества заключается в адаптации, социализации и интеграции студентов первого года обучения через психологические тренинги, творческие и общественно значимые мероприятия.

Основой проекта является корпус наставников, который формируется из студентов старших курсов, прошедших специальную подготовку — «Школу наставничества», которая включает тренинги по стрессоустойчивости, психологии, основам педагогики, тайм-менеджменту, управлению конфликтами в малых группах.

Проект является двунаправленным: для наставников это уникальный шанс применения на практике теоретических знаний, получаемых в ходе обучения в ЮРИУ, укрепление soft skills, управление в малых группах, а для первокурсников это возможность проявить себя, получить дополнительные компетенции, наладить межличностные связи с большим количеством студентов, преподавателей, экспертов структур государственного и муниципального управления.

Мотивация проекта представляет собой рейтинговую систему, в которой баллы получают группы, наиболее активно проявившие себя в том или ином мероприятии.

Проект осуществляется через проведение разнонаправленных мероприятий в течение девяти месяцев начиная с 1 сентября.

Календарный план мероприятий включает:

- четыре плановых занятия с наставниками, направленные на знакомство, выявление ролей в малой группе, создание комфортной психологической среды;
- конкурс «Фотокросс». Он направлен в первую очередь на знакомство иногородних студентов с достопримечательностями Ростова-на-Дону, выявление креативных способностей студентов, сближение и сплочение;
- школу ораторов — факультативный курс, направленный на приобретение навыков поведения на сцене, публичных выступлений, стрессоустойчивости, культуры речи;
- «битву» ораторов. Мероприятие включает творческую и импровизационную части, направлено на выработку навыков управления стрессовыми ситуациями, командную работу;

- интеллектуальный конкурс «Ворошиловский стрелок», предполагающий выявление у студентов эрудиции в различных областях знаний;
- мероприятие «Города», направленное на знакомство студентов с городами Ростовской области, Южного федерального округа, России. Имеет максимальный положительный эффект для сближения студентов, командообразования, креативного мышления;
- заключительный концерт «Спасибо, наставник!». Это мероприятие закрывает сезон. К его проведению готовят творческие номера, розыгрыши призов, церемонию подведения итогов года, награждения лучшей группы года.

Идея создания проекта была воплощена студентами ЮРИУ РАНХиГС в 2010 г., но проект носил эпизодический характер из-за недостатка опыта и отсутствия четкого понимания векторов развития. На протяжении 6 лет проект развивался, пополнялся новыми идеями и в 2016 г. был запущен как целостный и полный студенческий проект под координацией Центра развития карьеры и молодежной политики.

На сегодняшний день проект насчитывает 50 наставников с различных факультетов, разного возраста, убеждений, вероисповеданий, более 700 первокурсников, активно участвующих в мероприятиях проекта, около 30 коммерческих партнеров, 17 привлеченных экспертов-партнеров из областей психологии, государственного управления, бизнеса. Определены векторы развития проекта, составлен стратегический план модернизации, обновлена и усовершенствована школа наставничества — все это показатели долгосрочности в реализации проекта «Студенческое наставничество».

Одним из основных показателей эффективности проекта является победа «Наставничества» в конкурсе лучших практик РАНХиГС в номинации «Игры в обучении».

Наставничество на сегодняшний день является актуальной темой, которая поддерживается высшими эшелонами власти в самых различных проявлениях. Интерес к институту наставничества, проявляемый президентом страны, — неоспоримый аргумент в пользу того, что наш проект относится к актуальным и злободневным.

Игровые технологии как реализация компетентностного подхода в системе высшего образования

Литвиненко М. С.,

*старший преподаватель кафедры экономики
Курганского филиала РАНХиГС при Президенте РФ*

Неверов А. Я.,

*заведующий кафедрой государственного права
Курганского филиала РАНХиГС при Президенте РФ,
канд. юрид. наук, доцент*

Введение новых государственных образовательных стандартов, основанных на компетентностном подходе, предполагает существенные изменения методики преподавания исходя из все более активной роли студента как полноправного участника образовательного процесса, его большей самостоятельности, нацеленности обучения на конкретный практический результат.

Результатом внедрения интерактивных методов и игровых технологий в учебный процесс являются получение дополнительных знаний для выявления не освещенных в учебном курсе вопросов, развитие навыков участия в дискуссии, сотрудничества в достижении поставленной цели, активизация творческих и аналитических способностей при решении поставленных проблем.

Для вовлечения учащихся в учебный процесс и активизации их познавательной и мыслительной деятельности учебные занятия предлагается проводить в нестандартной (игровой) форме, с применением интерактивных методов и приемов обучения,

поскольку игра для человека в любой период его жизни интересна [1].

Игры и игровые методы обучения используют в повседневной практике многие педагоги, поскольку они позволяют повысить познавательный интерес обучаемых, дают возможность преподнести, применить и закрепить знания в более яркой эмоциональной форме и в непринужденной обстановке [2]. Применение игровых технологий в системе высшего образования позволяет вплотную приблизить обучающихся к предстоящей профессиональной деятельности, способствует успешному формированию у них необходимых профессиональных компетенций.

Внедрение игровых форм обучения в рамках реализации компетентностного подхода в системе высшего образования — основная цель проекта, в рамках которого рассмотрены игровые технологии, представлена структура и содержание одной из ролевых игр, проводимых в Курганском филиале РАНХиГС, поскольку к данному виду интерактивного метода проявляется наибольший интерес со стороны студентов, также раскрыты возможности игровой формы проведения занятий.

Понятие «игровые технологии» включает достаточно обширную группу методов и приемов организации педагогического процесса в форме различных педагогических игр [2], некоторые из них представлены на рис. 1.

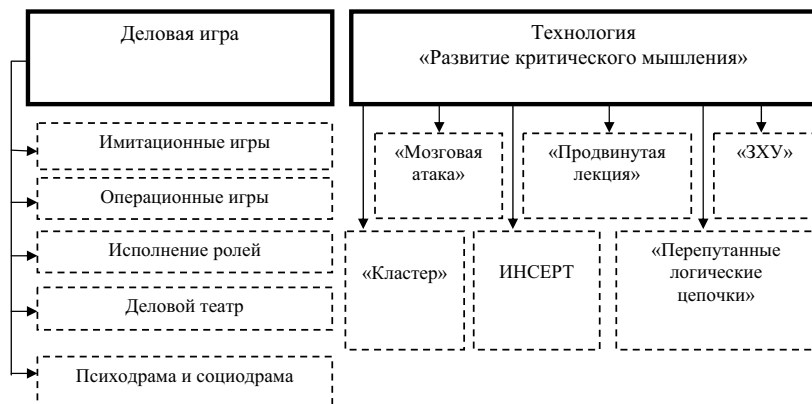


Рис. 1. Игровые технологии

Обобщенным термином, используемым в научной литературе для описания обучающих игровых технологий, применяемых для привития конкретных навыков и умений, служит название «деловая игра».

В учебном процессе применяются различные модификации деловых игр: имитационные, операционные, ролевые игры, деловой театр, психо- и социодрама [3].

Имитационные игры. На занятиях имитируется деятельность какой-либо организации. Сценарий имитационной игры кроме сюжета события содержит описание структуры и назначения имитируемых процессов и объектов.

Операционные игры. Они помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций. В операционных играх моделируется соответствующий рабочий процесс. Игры этого типа проводятся в условиях, имитирующих реальные.

Исполнение ролей. В этих играх отрабатываются тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между учащимися распределяются роли «с обязательным содержанием».

Деловой театр. В нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в данной обстановке. Слушатель должен мобилизовать свой опыт, знания, навыки, суметь вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения.

Основная задача метода инсценировки — научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своего поведения, учитывать возможности других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу. Для метода инсценировки составляется сценарий, где описываются конкретная ситуация, функции и обязанности действующих лиц, их задачи.

Психодрама и социодрама. Они весьма близки к «исполнению ролей» и «деловому театру». Это тоже «театр», но уже социально-психологический, в котором отрабатывается умение чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать и изменять состояние другого человека, умение войти с ним в продуктивный контакт.

Технология «Развитие критического мышления» применима в любых программах и любом предмете [1]. Предложенные на рис. 2 методы отражают лишь небольшую часть имеющихся методических разработок в этой области.

Методы «мозговой штурм», «ЗХУ» могут быть использованы для активизации мыслительной деятельности обучающихся и проверки их исходных знаний по предмету.

Метод «мозговой штурм» предполагает на первой стадии выяснение того, что знают обучающиеся по теме, на второй — набрасывание идей, предложений по теме, на заключительном этапе — активизацию имеющихся знаний.

На первой лекции можно определить знания обучающихся методом «ЗХУ». Для этого группе предлагается заполнить таблицу, состоящую из трех колонок: в первой колонке обозначаются первоначальные собственные знания по теме лекции; во второй отражаются интересующие их вопросы; на протяжении изучения дисциплины заполняется третья колонка (ответы на поставленные вопросы, новая информация). В таблице видны вопросы, интересующие обучающихся, и ответы на них.

Для более подробного изучения интересующего материала предлагается использовать метод ИНСЕРТ. Его применение возможно при выполнении домашнего задания обучающимися, которым предлагается в домашних условиях ознакомиться с учебным материалом и заполнить таблицу, состоящую из четырех колонок: + я это знал; – я этого не знал; ! это меня удивило; ? хотел бы узнать подробнее. Применение метода ИНСЕРТ позволяет задействовать моторную, зрительную и слуховую память.

На «продвинутой лекции» сначала происходит обсуждение знаний учащихся по обозначенной теме в парах или группах, составляется конспект, а после прослушивания лекции преподавателя учащиеся записывают новую информацию и обмениваются мнениями по интересующим вопросам темы.

Для систематизации имеющейся информации возможно использование метода «Кластер». Его суть заключается в выделении смысловых единиц текста и графическом их оформлении в виде грозди. Последовательность действий проста. В центре листка (доски) выписывается главная идея темы, вокруг нее пишут подходящие для нее слова или предложения, затем от них образуют

и устанавливают новые логические связи. В итоге образуется графическая единица, отражающая всю необходимую информацию по изучаемой теме.

Метод «Перепутанные логические цепочки» применим для проверки знаний, полученных на лекции. Его использование предполагает составление логической цепочки, например расположение отрывков из текста, цитат, событий в хронологическом порядке.

С целью подтверждения практической целесообразности интерактивных занятий авторами проекта было проведено исследование «Оценка эффективности применения интерактивных методов обучения». В опросе приняли участие студенты очной и заочной форм обучения Курганского филиала РАНХиГС при Президенте РФ по направлениям подготовки «Юриспруденция» и «Государственное и муниципальное управление» (152 человека).

Анализ результатов показал, что интерактивные методы обучения и игровые технологии позволяют сделать занятия увлекательными, способствуют повышению интереса к обучению. Большая часть опрошенных считает, что эффективность игр в обучении проявляется в повышении активности познавательного процесса. Лишь несколько человек ответили, что игры неэффективны, поскольку являются развлечением, напрямую не связанным с решением задач профессионального обучения (рис. 2).

Наиболее интересными студенты считают ролевые, «деловые» игры (39,3%), викторины (22,8%) и «мозговой штурм» (16%).

В качестве примера применения игровых форм обучения в Курганском филиале РАНХиГС можно рассмотреть ролевую игру «Судебное разбирательство», которая проводится для студентов третьего курса очной формы обучения по направлениям подготовки «Юриспруденция» и «Государственное и муниципальное управление».

Календарный план реализации игры следующий: разработка, внедрение и актуализация игры. Сущность деловой игры заключается в имитации судебного процесса с участием слушателей учебной группы в качестве участников данного процесса. От слушателей требуется в отведенное время вынести окончательное решение по делу, основанному на данной ситуации, применив

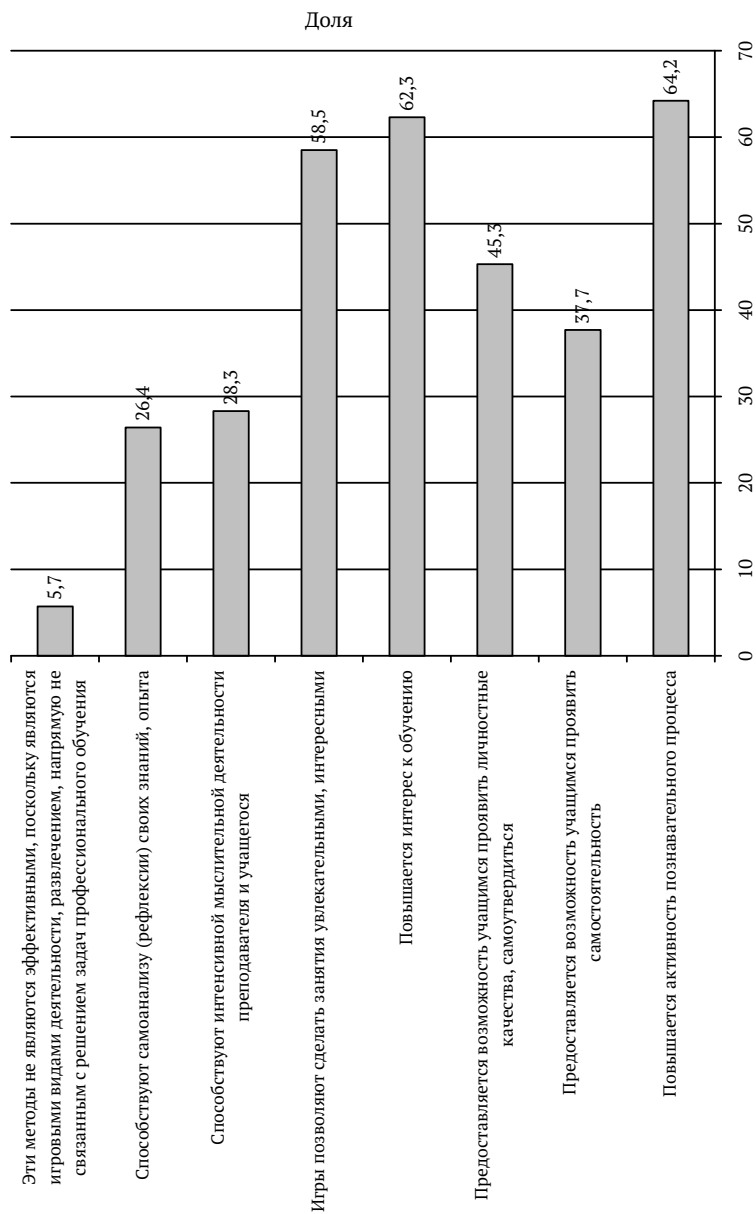


Рис. 2. Эффективность интерактивных методов и игровых технологий в обучении, %

полученные в ходе изучения дисциплины знания, навыки, умения, проявив при этом творчество и самостоятельность.

Игру можно условно разбить на три этапа: подготовка игры; ее проведение и подведение итогов работы слушателей.

При подготовке к деловой игре преподаватель выдает каждой учебной группе план-задание, проводит установочную консультацию, контролирует распределение процессуальных ролей, ход подготовки к практическому занятию и обозначает ход проведения деловой игры.

В ходе самостоятельной подготовки слушатели разрабатывают сценарий деловой игры, распределяют процессуальные роли истца, ответчика, третьих лиц, прокурора, представителей суда, лиц, привлекаемых к процессу.

При распределении ролей может оказаться, что слушателей в группе несколько больше, чем участников процесса по избранному делу. Практика показала, что в этом случае на одну «роль» адвоката, прокурора, представителя общественности и трудовых коллективов можно назначить двух слушателей. Такое «соучастие» не мешает ходу деловой игры. Более того, путем наглядного сравнения «процессуальной деятельности» двух своих коллег слушатели получают возможность лучше понять достоинства и недостатки теоретической и практической подготовки каждого из них. Оно способствует более качественной подготовке каждого из «соучастников» к деловой игре, делает ее живой и интересной.

Подготовительный период включает «предъявление иска» и «подготовку гражданского дела к судебному разбирательству». Составить «исковое заявление» и предъявить его в «суд» обязан «истец» с помощью «адвоката» или без его участия. Возражения на иск возлагаются на «ответчика» или его представителя («адвоката»). Подготовку дела к «судебному разбирательству» проводит «судья».

В подготовительный период слушатели посещают один из судов города и на практике знакомятся с его работой по рассмотрению и разрешению гражданских дел. Это особенно необходимо «судьям», «прокурору», «адвокатам», «истцам», «ответчикам».

Второй этап игры — основной. Он полностью отведен для рассмотрения и разрешения дела. Разбирательство дела проводится

в специально оборудованной аудитории — зале судебного заседания, оснащенной видеозаписью.

По просьбе преподавателя в конце каждой части судебного заседания может быть объявлен небольшой перерыв. Это время используется для коллективного просмотра видеозаписи и обсуждения работы слушателей в той или иной части судебного заседания.

В обсуждении участвуют все слушатели группы. Главное в обсуждении — выявление ошибок и уяснение причин их совершения. Например, при обсуждении подготовительной части судебного заседания особое внимание уделяется работе суда, при разборе прений — выступлениям «адвокатов», «прокурора».

Ход игры совпадает с ходом проведения настоящего судебного разбирательства. Заканчивается деловая игра вынесением «судебного» решения по делу.

Специальное время отведено для подведения итогов работы слушателей в деловой игре. Обсуждается работа каждого слушателя, отмечаются как положительные моменты, так и недостатки его работы в деловой игре. Работа «суда» и других участников процесса оценивается с точки зрения соблюдения (несоблюдения) ими не только процессуальных норм, но и норм судебной, адвокатской этики.

В заключение оценку работы слушателей в целом дает преподаватель.

Выставление оценок производится исходя из качества оформления процессуальных документов, правильности решения поставленных проблем, аргументированности и грамотности выступлений.

Результаты игры «Судебное разбирательство» в рамках компетентностного подхода представлены на рис. 3.

Таким образом, можно сделать заключение, что ролевая игра представляет собой условное воспроизведение ее участниками реальной практической деятельности людей, создает условия реального общения. Эффективность обучения здесь обусловлена в первую очередь взрывом мотивации, повышением интереса к предмету.

Усвоение знаний и формирование умений и навыков у студентов с помощью игровых технологий происходят значительно бы-

Лекции (теоретическая часть)	Семинары (практическая часть)	Игра «Судебное разбирательство»	Экзамен
<p>Формирование знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – об особенностях разрешения судами гражданских, арбитражных и уголовных дел и обжалования, пересмотра судебных актов различными инстанциями судов общей юрисдикции, основных положений уголовно-процессуальной науки; – об основных методах подготовки документов и пр. 	<p>Освоение умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – толковать и применять нормы гражданского процессуального, арбитражного процессуального и уголовно-процессуального права; – юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства социальных связей участников процессуальных отношений при разрешении дел в судах общей юрисдикции и пр. 	<p>Овладение навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> разработки процессуальных документов различных участников гражданского (арбитражного) судопроизводства; – самостоятельного документального оформления результатов предварительного расследования; – самостоятельной подготовки материалов уголовного дела к судебному заседанию 	<p>Оценка компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформированы навыки подготовки и разработки юридических документов, способности обрабатывать полученную информацию, составлять и грамотно оформлять на ее основании юридический документ любой сложности
Формирование компетенций: ПК-7; ПК-13; ОПК-1			
<p>ПК-7 – владение навыками подготовки юридических документов;</p> <p>ПК-13 – способность правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации;</p> <p>ОПК-1 – владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в профессиональной деятельности.</p>			

Рис. 3. Результаты проекта в рамках компетентного подхода

стрее, чем посредством традиционных методов. Эти технологии изменяют характер развития, приобретения и распространения знаний, умений и навыков и как результат – формирования компетенций. Игровые технологии позволяют углублять и расширять содержание изучаемых дисциплин, быстро обновлять его, применять наиболее эффективные методы обучения, а также значительно активизируют желание обучающихся участвовать в учебно-образовательной деятельности.

Проект позволяет утверждать, что игровые технологии, в том числе ролевая игра, как форма организации учебной ситуации являются эффективным средством обучения. Это подтверждают количественные и качественные показатели, представленные на рис. 4.

Существенно повышается активность студентов на семинаре, увеличивается время подготовки к семинару, что не является отрицательным фактором, поскольку обучающиеся для подготовки



Рис. 4. Результативность проекта: количественные и качественные показатели

к игре вынуждены изучить дисциплину более углубленно и расширенно. В результате повышается уровень подготовки и происходит вовлечение обучающихся в коммуникативный процесс; повышается активность взаимодействия всех участников образовательного процесса и положительной мотивации обучения.

Овладение знаниями в активных формах обучения, как показали результаты исследований, проведенных Р.Карникау и Ф. Макэлроу, положительно влияет на восприятие и запоминание информации человеком. Человек помнит 10% прочитанного, 20% услышанного, 30% увиденного, 50% увиденного и услышанного, 80% того, что говорит сам, и 90% того, до чего дошел сам в деятельности.

Таким образом, игру не следует воспринимать как развлечение. Лучше одна игра, чем несколько традиционных семинаров, поскольку игра позволяет привить первичные профессиональные навыки, которые понадобятся в трудовой деятельности. Можно утверждать, что интерактивные методы и игровые технологии обучения являются перспективным направлением в образовательном процессе.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Литвиненко М. С.* Инновационные методы обучения рабочих кадров ОАО «РЖД» // Современное образование: плюсы, минусы и перспективы: Материалы IV международной науч.-практич. конференции (15 мая 2015 г.) / отв. ред. А. А. Зарайский. Саратов: Академия бизнеса, 2015.

2. *Неверов А. Я.* Организация и проведение деловых (ролевых) игр в учебном процессе // Материалы международной науч.-практич. конференции «Профессиональная подготовка кадров для пенитенциарных учреждений в России и за рубежом: опыт, проблемы и перспективы». Вологда: ВИПЭ ФСИН России. 16–17 апреля 2014.

3. *Неверов А. Я.* Организация и проведение ролевых игр в ходе учебных занятий: учеб.-методич. пособие. Курган, 2016.

Новосибирск: от истории к будущему (опыт разработки и использования игровых технологий при преподавании дисциплины «введение в специальность» в Сибирском институте управления)

Зенков М. Ю.,

доцент кафедры государственного и муниципального управления Сибирского института управления — филиала РАНХиГС; руководитель проекта

Морозова Т. Ю.,

старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Сибирского института управления — филиала РАНХиГС

Современная образовательная практика предполагает использование педагогических технологий, обеспечивающих визуализацию и прикладное закрепление навыков и умений, компетенций у обучающихся. С одной стороны, это прямое требование федеральных государственных образовательных стандартов, с другой — потребность самих обучающихся, которые совершенно по-иному воспринимают содержание и технологию обучения, активно используют социальные сети и новые информационно-коммуникационные технологии.

Особое значение имеет и первичное ознакомление с учебным процессом, который для многих студентов является незнакомым, они учились иначе, формируя, как правило, базовые компетенции.

Преподавание учебных дисциплин должно осуществляться не только в рамках аудиторий, элек-

тронного (виртуального) пространства, обучающиеся должны вовлекаться в решение повседневных задач, которые стоят перед населением, органами местного самоуправления, государственными органами. Они должны идентифицировать проблемы в окружающем их пространстве, получать навыки и умения их решать, непосредственно участвовать в их решении.

Современные студенты требуют большей прикладной составляющей изучаемых дисциплин. Более того, первокурсники, сделав выбор в пользу той или иной программы обучения, лишь смутно представляют себе возможности будущей профессиональной деятельности, учитывая многоаспектность сферы государственного и муниципального управления, их по-прежнему необходимо профориентировать в ней, выстраивать с ними план индивидуального профессионального развития.

Будучи курсом, обеспечивающим ознакомление с профессиональной деятельностью, дисциплина «Введение в специальность» должна обеспечить и формирование культуры обучения студента.

Преподавание учебных дисциплин обычно осуществляется в пределах аудиторий с использованием лишь небольшого набора инструментов, позволяющих представить прикладной характер рассматриваемых вопросов. Даже проведение игр или решение кейсов оказывается оторванным от непосредственной практики. Впоследствии, выходя на практику, студенты сталкиваются с жестким несоответствием того, чему они обучались в рамках лекций и семинаров, используемым технологиям принятия решений. В результате они слабо могут выделить и описать проблемы окружающей действительности, несмотря на то что соответствующие знания ими были получены в рамках различных дисциплин. Кроме того, выбрав направление подготовки и соответствующую программу обучения (профиль обучения), студенты по-прежнему сомневаются в данном выборе, весьма смутно представляют возможные сферы применения будущей профессии.

Выбор игры в формате квеста обусловлен возможностями данного формата, а также условиями городской среды Новосибирска и включенности основного учебного кампуса Сибирского института управления — филиала РАНХиГС в эту среду. Наиболее известная российская практика проведения городского квеста (соревнований по городскому ориентированию) — «Бегущий город»

(начиная с 2000 г. — в Санкт-Петербурге, с 2005 г. — в Москве; движение представлено в России, Казахстане, Украине, Финляндии, Франции, Латвии, Эстонии, Великобритании, США, Венгрии, Испании, Болгарии, Швеции, ФРГ) [1].

Игра-квест «Новосибирск: от истории к будущему» включена в учебный процесс по дисциплине «Введение в специальность (государственное и муниципальное управление)» на очной форме обучения за счет использования 4 ч семинарских (практических) занятий, 4 ч внеучебной работы, 4 ч самостоятельной работы студента. Таким образом, она включает четыре этапа:

1. Подготовительный этап, в процессе которого каждый студент с использованием материалов, размещенных в сети Интернет, знакомится с историей Новосибирска. Материалы размещаются в группе «ОГМУ-СГМУ (СИУ РАНХиГС)» в социальной сети «ВКонтакте» [2], также рекомендуются конкретные интернет-источники, например сведения, размещенные на официальном сайте Новосибирска [3]. Студентом могут быть привлечены и иные источники. Каждому студенту дается индивидуальное задание, связанное с конкретным местом в маршруте квеста.

2. Квест-этап, в рамках которого студенты вместе с преподавателем (преподавателями) и студентами-кураторами идут по соответствующему маршруту. На каждой остановке студент, получивший индивидуальное задание, рассказывает соответствующую историю, ведется ее обсуждение. Время квест-этапа определяется в зависимости от графика обучения, а также от погодных условий.

Каждому студенту выдано индивидуальное задание (по подготовке краткого сообщения — части экскурсии по городу). Места остановок задаются с помощью сообщений через whatsapp-группы, студенты должны их определить (текстовые задания, фотографии места).

Примерный маршрут движения в рамках квеста:

– начало движения — Нижегородская, 6 (Сибирский институт управления — филиал РАНХиГС): учебный кампус института расположен практически в центре города, здесь же размещена часть общежитий. Расположенные рядом станция метро и оста-

- новки общественного транспорта делают доступным институт из всех частей города;
- движение по улице Нижегородская до ее пересечения с улицей Восход (остановки: Химико-технологический колледж), (темы — архитектурно-художественный стиль — код города; Закаменская часть города). Улица Нижегородская была так названа еще до революции, сохранила название в советское время. Химико-технологический колледж является памятником архитектурного наследия, здание выполнено в традиционном для 1920-х годов стиле конструктивизма;
 - движение по улице Восход до перехода к Речному вокзалу (остановки: начало улицы Восход), (темы — Закаменская часть города, река Обь как фактор развития города). Улица Восход (бывшая Сузунская) названа в честь первого полета, совершенного советскими космонавтами на многоместном космическом корабле «Восход» в составе В. Комарова, К. Феоктистова (один из разработчиков корабля) и Б. Егорова, рядом расположены три памятника: поэту Борису Богаткову, первому свиданию и трудовому подвигу ленинградцев, эвакуированных в Новосибирск в начале Великой Отечественной войны;
 - переход к Речному вокзалу и Михайловской набережной (ограничения — два светофора, подземный переход). Перед студентами панорама левого берега реки Оби, освоение которого началось во второй половине 1920-х годов. Река стала естественной основой формирования новосибирского мультимодального транспортного узла;
 - движение по Михайловской набережной (остановки у Коммунального моста, у парка «Городское начало», у арки железнодорожного моста, у памятника Александру II), (темы — левобережная часть города; Новосибирск промышленный; поселения до формирования города; железная дорога как фактор развития города; первые годы развития города). Река Обь является ведущим природным фактором города Новосибирска, она рассекает город на две части, что определяет использование территории и проблемы связанности частей города. Изначально город связывал только железнодорожный мост, благодаря которому город и сформировался. Длительное время (в 1930–1955 гг.) действовали понтонный мост летом и ледовые переправы зимой. Первый автомобильный мост был сдан в эксплуатацию в 1955 г.

- В Новосибирске с 1986 г. функционирует самый длинный крытый метромост в мире и единственное в Сибири метро;
- переход к Красному проспекту (ограничение — два светофора);
 - движение по Красному проспекту, нечетная сторона (остановки — храм Александра Невского), (тема — Новосибирск — многонациональный и поликонфессиональный город);
 - переход на четную сторону Красного проспекта (ограничение — наземный переход у Автовокзала);
 - движение по Красному проспекту, четная сторона (остановки — Автовокзал, Стоквартирный дом, здание Правительства Новосибирской области, Красный проспект, 22, Юношеская библиотека), (темы — транспортное сообщение; архитектурно-художественный стиль — код города, архитектор Крячков; центр региональной власти; исторические достопримечательности). Эта часть города почти полностью сформирована историческими зданиями 1910–1930 гг. постройки, ведущую роль в формировании городской среды сыграл известный архитектор А.Д. Крячков;
 - переход через Октябрьскую магистраль (ограничение — подземный переход);
 - движение по Красному проспекту (остановки — Дом Ленина, сквер Героев революции, здание мэрии Новосибирска), (темы — революция и Гражданская война в городе, организация местного самоуправления). Эта часть города прямо связана с событиями революции 1917 г. и Гражданской войны. В этот период Новониколаевск (будущий Новосибирск) стал ведущим экономическим и политическим центром Западной Сибири;
 - площадь Ленина (остановки — памятник Ленину, сквер НГАОиБ, ступени НГАОиБ), (темы — от Базарной площади к площади Ленина, Новосибирск в годы Великой Отечественной войны, театральный Новосибирск). Одним из символов Новосибирска является здание Театра оперы и балета, построенное в 1930–1945 гг., театр был открыт сразу после войны оперой «Иван Сусанин»;
 - движение по улице Серебренниковской до Октябрьской магистрали (остановка — Первая поликлиника), (тема — здравоохранение в городе);
 - движение по Октябрьской магистрали (остановки — сквер театра «Глобус», театр «Глобус»), (темы — развитие метрополитена в городе; Новосибирск театральный). В Новосибирске много

- театров, квест предполагает ознакомление с наиболее известными;
- переход по Октябрьскому мосту (ограничение — движение по мосту);
 - переход под Октябрьским мостом (остановки — здание Законодательного собрания Новосибирской области, аллея городов-побратимов), (темы — Новосибирск в советский период; развитие побратимских отношений; Новосибирск торговый) (ограничения — 4 наземных перехода);
 - сквер у метро Октябрьская — Фонтан), (тема — последнее пристанище хана Кучума на территории России). В мифологии студентов нашего института этот сквер имеет название «Шервуд»;
 - завершение маршрута — Нижегородская, 6 (задание на семинарское занятие, обобщение проблем развития города, разделение студентов на подгруппы для дальнейшей работы на семинарском занятии).

3. Проектный этап (в рамках самостоятельной работы студентов) — разработка проектов решения выбранной проблемы развития города. Проектный этап предполагает возможность консультирования студентов — участников проектной группы с преподавателями и студентами-кураторами.

4. Завершение игры (в рамках семинарских занятий) — обсуждение проектов решения проблем развития города в рамках подгрупп, представление результатов проектов представителями подгрупп.

В процессе игры обеспечивается самоорганизация обучающихся, сплочение учебной группы обучающихся, закрепление их мотивации обучаться по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

В рамках проекта используется интернет-площадка для активизации самостоятельной работы студентов — группа в социальной сети «ВКонтакте» (в сезоне 2013–2014 гг. конкурса «Образовательные инновации» была представлена в рамках проекта «Интеграция учебной и иных форм деятельности студентов (на примере использования социальной сети “ВКонтакте” как ресурса для обучения)»).

ТАБЛИЦА 1. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Целевые группы	Описание состояния целевых групп до проектного воздействия	Количественный результат проектного воздействия	Качественный результат проектного воздействия	За счет каких ресурсов был достигнут результат
Студенты учебных групп, изучающие «Введение в специальность (Государственное и муниципальное управление)»	Студенты не имеют навыков и умений участвовать в решении вопросов будущей профессиональной деятельности; имеют смутные представления о будущей профессиональной деятельности; нет четкой мотивации обучения по направлению подготовки; отсутствует сплоченность студенческих групп	5 учебных групп (120–125 студентов)	Получение представлений, умений и навыков в сфере будущей профессиональной деятельности; формирование устойчивой мотивации к обучению; формирование условий для сплоченности учебной группы; определение лидеров в группах	Самостоятельная работа студентов, совместная работа преподавателей и студентов, совместная работа студентов и кураторов, использование интернет-ресурсов, в том числе материальной сети «ВКонтакте», удобное расположение СИУ РАНХиГС в городском пространстве
Преподаватели, ведущие занятия по дисциплине «Введение в специальность (Государственное и муниципальное управление)»	Имеют традиционные методики обучения, позволяющие ограничить формирование знаний, умений и навыков обучающихся	Не менее 1 маршрута, не менее 15 проектов студенческих групп	Использование в учебном процессе практико-ориентированного методического инструментария, активизация работы студентов	Самостоятельная работа преподавателя, совместная работа преподавателя и студентов, интернет-источники

Продолжение табл. 1

Целевые группы	Описание состояния целевых групп до проектного воздействия	Количественный результат проектного воздействия	Качественный результат проектного воздействия	За счет каких ресурсов был достигнут результат
Деканат факультета ГМУ	Формирование групп велось без какого-либо отбора, поэтому для учебных групп не свойственна сплоченность, не определены, не выявлены лидеры	Определение минимально до 10 лидеров учебных групп	Формирование качества сплоченности учебных групп, выдвижение и выявление их лидеров	Совместная работа преподавателей и студентов, самостоятельная работа студентов
Проектные и научно-исследовательские подразделения СИУ РАНХиГС	Выявление участников проектных групп, организация научно-исследовательской работы идет несистемно, в основном в индивидуальном порядке, без учета особенностей групповой динамики	Привлечение в проектные, научно-исследовательские работы не менее 15 студентов	Активизация проектной и научно-исследовательской деятельности студентов, вовлечение в данную работу студентов первого курса	Совместная работа преподавателя и студентов, самостоятельная работа студентов, презентация результатов игры в группе социальной сети «ВКонтакте», дальнейшее учебное и исследовательское использование результатов игры

Окончание табл. 1

Целевые группы	Описание состояния целевых групп до проектного воздействия	Количественный результат проектного воздействия	Качественный результат проектного воздействия	За счет каких ресурсов был достигнут результат
Органы местного самоуправления Новосибирска	Вовлечение студентов в проекты органов местного самоуправления идет несистемно, в основном в индивидуальном порядке, активными чаще оказываются студенты старших курсов	Не менее 15 предложений органам местного самоуправления на основе результатов и проектной работы	Активизация вовлечения студентов первого курса в решение вопросов местного значения, в том числе через последующее участие студентов в мероприятиях, проводимых органами местного самоуправления Новосибирска	Совместная работа преподавателя и студентов, самостоятельная работа студентов, использование интернет-ресурсов для продвижения студенческих идей



Проект посвящен 125-летию города Новосибирска.

Используемые коммуникационные инструменты:

- группа в социальной сети «ВКонтакте»;
- whatsapp-группа.

Тиражирование проекта возможно в филиалах, где ведется обучение по очной форме и преподаются дисциплины «Введение в специальность» (по направлению «Государственное и муниципальное управление») или «Основы государственного и муниципального управления» («Система государственного и муниципального управления»).

Для тиражирования проекта необходимо переработать методическое обеспечение в части определения нового маршрута, а также индивидуальных заданий студентам (с учетом исторических, географических, экономических, политических, социальных и иных факторов развития города, в котором расположен филиал).

Таблица 2. SWOT-анализ проекта

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Наличие методических разработок по дисциплине 2. Наличие материально-технических и информационных ресурсов 3. Опыт проведения мероприятий 4. Наличие устойчивого взаимодействия с органами местного самоуправления	1. Низкая мотивация ряда потенциальных участников 2. Интенсивная занятость преподавателей и обучающихся в учебном процессе 3. Слабые знания обучающихся об истории родного края 4. Отсутствие взаимосвязи учебных дисциплин в учебном процессе, слабое осознание данной взаимосвязи у преподавателей и обучающихся
Возможности	Угрозы
1. Наличие объектов исторического и культурного наследия (с изученной историей, сформированными мифами) 2. Использование разных информационных ресурсов как при подготовке, так и в процессе реализации проекта 3. Гибкое тиражирование проекта (под условия соответствующего городского пространства), в том числе в филиалах РАНХиГС, других вузах, взаимодействие с другими вузами (НГУАДИ) 4. Привлечение органов местного самоуправления	1. Отсутствие в графике учебного процесса времени для проведения квеста, последующих этапов рефлексии и проектной работы 2. Отсутствие долгосрочной мотивации у сотрудников, в том числе нерегламентированность форм работы со студентами 3. Погодные обстоятельства (дождь, снег, низкая температура) 4. Низкая учебная дисциплина обучающихся 5. Проведение общегородских мероприятий, ремонта улиц, элементов городского пространства

Ограничения

1. Возможность реализации проекта только на очной форме обучения, где у студентов есть относительно большой объем самостоятельной работы и свободного внеучебного времени.
2. Комфортные климатические условия. Для Новосибирска квест-этап адаптирован к комфортным климатическим условиям: относительно высокая температура возду-



ха, отсутствие осадков либо небольшие осадки. Это важно учитывать при тиражировании опыта в филиалах с иными климатическими условиями.

Финансовых затрат тиражирование проекта не требует.

Коллектив авторов выражает благодарность коллегам — профессору кафедры государственного и муниципального управления, доктору социологических наук А.В. Новокрещёнову, администратору кафедры Л.А. Вихровой за поддержку идеи и ее обсуждение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бегущий город // <http://www.runcity.org/ru>.
2. Группа «ОГМУ-СГМУ (СИУ РАНХиГС)» в социальной сети «ВКонтакте» // <http://vk.com/saraogmu> (требуется регистрация в социальной сети).
3. Официальный сайт города Новосибирска // <http://novo-sibirsk.ru>

Тактический урбанизм как средство вовлечения студентов в вопросы разработки, принятия и реализации управленческих решений в городской среде (на примере регионального урбанистического фестиваля-практикума «Городские инициативы»)

Железникова К. В.,

*ассистент кафедры корпоративного управления
Волгоградского института управления — филиала
РАНХиГС, аспирант, профиль подготовки 22.00.08
«Социология управления»*

Согласно «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [1] целью государственной молодежной политики является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развитие потенциала молодежи и его использование в интересах инновационного развития страны, создание комфортной городской среды, нового облика города и архитектурной среды, комфортной для жизни людей, характеризующейся функциональными и эстетическими особенностями.

В то же время во многих городах наблюдаются:

- слабые профессиональные взаимосвязи между будущими специалистами (бакалаврами) в сфере

государственного и муниципального управления и будущими специалистами (бакалаврами) по городскому развитию и архитектуре, урбанистике, социологии;

- дефицит площадок для эффективной коммуникации между студентами, будущими специалистами и представителями локальных сообществ местных жителей, органов власти, бизнеса и НКО;
- игнорирование системного подхода при решении городских проблем;
- отсутствие у студентов «права на город» (осознание реальной возможности перемен в городской среде).

Стоит отметить, что содержание понятия «город» и сами города на протяжении веков постоянно трансформируются. Представители различных социологических школ выделяли города среди прочих населенных пунктов по характеру трудовой деятельности жителей (М. Вебер [5]), по численности населения (Ф. Ратцель [7]), по качеству и количеству предоставляемых возможностей (Г. Зиммель [9], П. Бурдьё [4]), по его системным (М. Дюркгейм [8]), социально-экономическим и политическим признакам (Д. Логэн, Х. Молоч [6]) и многим другим параметрам.

В настоящее время отнесение населенного пункта к категории «город» во многих странах закрепляется официально с помощью законодательных актов по критерию количества населения, проживающего на территории того или иного населенного пункта. Критерий численности населения города в зависимости от страны разнится. К примеру, в Дании в городе должно проживать не менее 250 человек, а в Японии — 50 тыс. человек. Также интересным является тот факт, что с 1971 г. в Швеции официально отсутствует юридическое деление населенных пунктов на города и поселки (обозначавшиеся ранее одним словом «stad»). При этом само слово «stad» (город/поселок) до сих пор встречается, но в основном в историческом значении при названии населенного пункта или коммуны, а также при статистическом обозначении «городов» с численностью выше 10 тыс. человек. В обычных коммуникативных и социальных практиках «города» и «поселки» в Швеции обозначают термином «locality».

В Российской Федерации существует два основных нормативных документа, которые официально регламентируют классифи-

кацию городов, — закон о местном самоуправлении и Градостроительный кодекс Российской Федерации [2].

Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 № 131-ФЗ относит к городским поселениям города и поселки, в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления. В свою очередь, согласно п. 1.1 ст. 10, наделение муниципальных образований статусом городского поселения осуществляется законами субъектов Российской Федерации [3].

Помимо трансформации научного значения слова «город» и дифференциации юридического статуса «города» во многих странах стоит отметить качественные изменения, происходящие внутри городов. Так, в последнее столетие во многих государствах наблюдается активный рост численности городского населения и убыль сельского населения.

Согласно данным, опубликованным Организацией Объединенных Наций, в 2018 г. доля городского населения в мире в целом составляла 55%, в то время как в некоторых странах этот показатель значительно выше. Так, в отдельных районах Северной Америки уровень урбанизации в настоящий момент достигает 82%, в Латинской Америке и Карибском бассейне — 81, в Европе — 74, в странах Океании — 68% [10].

При этом важно понимать, что города меняются не только «внешне» (по количеству жителей, приросту территории, увеличению экономических показателей), но и внутренне (меняются потребности населения, усложняются взаимосвязи между горожанами, изменяется отношение к окружающей природной и городской среде).

На первый план при решении вопросов формирования городской среды выходят и методы, применяемые в тактическом урбанизме, — методология сочетания локальных краткосрочных действий по улучшению и изменению городских пространств. Основная идея тактического урбанизма заключается в том, что преобразование городов может быть реализовано самими жителями независимо от их профессионального статуса, рода деятельности и специализации.

Таким образом, в связи с усложнением процессов, происходящих в городской среде, увеличением разрыва между потребностями населения в качественно новой городской среде (комфортной, доступной) и качеством самой городской среды, необходимостью создания рабочих и коммуникационных площадок для развития и самореализации молодежи, повышения профессионального уровня студентов и выпускников российских вузов, развития и увеличения точек взаимодействия жителей города с молодежью, осознанием необходимости вовлечения широких слоев населения в процессы развития городских пространств и повышением качества и количества связей между молодежью, экспертами и жителями города возникла идея создания и проведения на постоянной основе регионального урбанистического фестиваля «Городские инициативы» (далее — фестиваль).

В состав команды авторов и разработчиков концепции проведения фестиваля вошли участники Проектной лаборатории Волгоградского института управления — филиала РАНХиГС (далее — ВИУ РАНХиГС), преподаватели в области гуманитарных



Рис. 1. Характеристика основных проблем в сфере развития городской среды и субъектов, участвующих в процессах разработки и принятия решений относительно изменений городской среды

и общественных наук, лидеры образовательных, социальных, гражданско-патриотических проектов, реализуемых на базе ВИУ РАНХиГС, а также на региональном и федеральном уровнях.

Административную, методическую и информационную поддержку оказали:

- преподаватели кафедры корпоративного управления ВИУ РАНХиГС, специализирующиеся на стратегическом и проектном управлении (Малая А. Д., Кучеров В. А.);
- специалисты по социологии города, урбанистике и имиджологии региона (Дроздова Ю. А., Бойко Д. О. Дудников В. В., Патужева В. В.);
- коллектив Проектной лаборатории Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, занимающийся непосредственно вовлечением молодежи в социальные и инновационные практики (Шипулин В. Н., Огарков А. А., Ширяева В. А.).

Команда проекта до создания фестиваля уже успешно реализовала несколько десятков образовательных и социально ориентированных проектов, получив финансовую поддержку в 2017–2018 гг. более 2 млн руб. на федеральном и региональном уровнях (в том числе гранты на реализацию от Федерального агентства по делам молодежи и Фонда президентских грантов в 2017 г.).

Автором, идейным вдохновителем и организатором фестиваля выступила К. В. Железникова, ассистент кафедры корпоративного управления ВИУ РАНХиГС, победитель конкурса лучших практик РАНХиГС сезона 2016–2017 гг., эксперт Федерального агентства по делам молодежи по оценке социально ориентированных проектов физических лиц и некоммерческих организаций, заместитель начальника отдела реализации основных направлений молодежной политики ГБУ Волгоградской области «Центр молодежной политики».

Основной целью проведения фестиваля являлось стремление создать качественно новую площадку для развития и самореализации творческой молодежи; повышения профессионального уровня студентов и молодых специалистов: архитекторов, урбанистов, социологов и представителей смежных специальностей; налаживания устойчивых связей между молодежью, экспертами и широкими слоями населения; вовлечения жителей города в ре-



Рис. 2. Команда проекта «Региональный урбанистический фестиваль-практикум "Городские инициативы"»

шение вопросов городского развития и благоустройства к январю 2018 г.

Основные задачи:

1. Проведение цикла образовательных мероприятий (включающего лекции и практические мастерские) для студентов ВИУ РАНХиГС, жителей и гостей Волгограда по вопросам развития городской среды;
2. Создание условий для обмена опытом между молодыми специалистами в сфере государственного и муниципального управления, экспертами в области архитектуры, урбанистики и социологии города и жителями города Волгограда по вопросам преобразования городских пространств методом соучаствующего проектирования;
3. Привлечение внимания горожан к вопросам развития комфортной городской среды в Волгоградской области (в частности, в городском округе города-героя Волгограда);
4. Разработка уникальной концепции по созданию общественных пространств для формирования комфортной городской среды на территории Волгоградской области (в частности, в городском округе города-героя Волгограда);
5. Разработка проекта по созданию открытого общественного пространства на территории Волгоградской области;
6. Организация постпроектной обратной связи: организаторы–участники–эксперты;
7. Оценка полученных количественных и качественных показателей проекта, проведение рефлексии, анализа результатов проекта.

Для достижения поставленной цели и выполнения определенных задач реализация программы фестиваля проходила в несколько этапов.

На подготовительном этапе (2016/17 учебный год):

- проанализированы действующие программы в сфере благоустройства и развития городской среды, изучен отечественный и мировой опыт вовлечения жителей в решение вопросов преобразования городской среды;
- разработана основная идея фестиваля, определены стратегические задачи его проведения;



Рис. 3. Техника реализации проекта «Региональный урбанистический фестиваль-практикум “Городские инициативы”»

- сформирована команда проекта;
- осуществлено документальное оформление концепции проекта (в том числе определены целевые группы участников, ключевые показатели эффективности, методы реализации и сроки выполнения);
- разработан план проведения дополнительных учебных занятий, сформированы дополнительные задания в рамках учебного курса дисциплины «Имиджология региона»;
- проведены первые проектные образовательные мероприятия в сфере проектного управления и создания проектов, направленных на улучшение качества городской среды (в том числе в рамках проекта «Совместное будущее»).

На основном этапе реализации проекта (2017/18 учебный год):

- осознана необходимость выхода за рамки вуза и учебной программы дисциплины;
- осуществлено участие в конкурсах Федерального агентства по делам молодежи;

- получено 2 гранта на реализацию проекта в размере 250 тыс. руб. софинансирования;
- осуществлено анонсирование мероприятий, распространение информации о фестивале и приглашение на проектные сессии (через интернет-сообщества, рассылку Положения фестиваля по профильным вузам и общественным организациям, распространение печатной продукции о фестивале с помощью теле-, радио- и интернет-коммуникации);
- сформирована электронная база данных участников проекта (заинтересованные жители города Волгограда, общественные и некоммерческие организации, эксперты, волонтеры);
- создан отдельный раздел на сайте <http://au-nko.ru/>;
- ход проекта освещен в электронных и печатных СМИ;
- разработаны и изготовлены печатные информационные и полиграфические материалы для реализации проекта. Общее количество публикаций в СМИ, в том числе в электронных и социальных сетях, составило более 30 шт., а информационный охват превысил 20 тыс. человек;
- подготовлены и проведены открытые лекции по городскому развитию «Городские среды» (более 10 лекций (по 2 акад. часа каждая), около 50 человек на каждой лекции. Всего около 400 слушателей, включая студентов факультета государственного и муниципального управления, представителей органов власти, бизнеса и НКО, экспертов в области развития городской среды);
- разработан и реализован цикл городских экскурсий «Новое в привычном»;
- организованы и проведены проектные сессии методом соучаствующего проектирования с привлечением жителей города, студентов и экспертов по вопросам проектирования открытых общественных пространств в Волгограде и Волгоградской области (в качестве территорий для проектирования выбраны пл. Возрождения (г. Волгоград) и п. Пятиморск (Волгоградская обл.));
- проведена тематическая смена на молодежном образовательном форуме Южного федерального округа «Волга-2018».

Заключительный этап (2018/19 учебный год):

- проведен круглый стол «Совместный диалог» с представителями администрации, профильных учреждений, студентами, городскими активистами и жителями;
- проект многофункционального открытого общественного пространства, разработанный во время проектных сессий и круглых столов, презентован гостям фестиваля и экспертам;
- организована постпроектная обратная связь: организаторы–участники–эксперты.

В результате реализации мероприятий фестиваля проведено более 10 отдельных лекций, несколько семинаров и круглых столов, запущен цикл экскурсий «Новое в привычном», проведены проектные сессии по технологии соучаствующего проектирования, разработаны концепции благоустройства нескольких территорий, получена поддержка от органов власти и некоммерческого сектора. Таким образом, команде проекта удалось привлечь внимание жителей города и области к вопросам развития комфортной городской среды, создать благоприятные условия для развития творческих, организационных и лидерских способностей жителей Волгограда, повысить уровень знаний населения в области развития комфортной городской среды. Жители города вовлечены в реальные процессы разработки и принятия решений в области благоустройства и тактического урбанизма, осуществлено устойчивое взаимодействие жителей города, молодых специалистов, представителей власти и некоммерческих организаций по вопросам городского развития.

Устойчивость проекта обеспечивается возможными способами тиражирования проекта, в частности:

- по масштабу (внутри вуза — через внедрение в образовательный процесс в других филиалах (дополнительная учебная программа «Имиджология региона»), в регионе — путем включения в муниципальные программы практикумов по соучаствующему проектированию вместо общественных слушаний, а также за пределами филиальной сети — другие вузы, Росмолодежь, ВСС, РСМ);

- при помощи научной и методической поддержки — через проведение ВКС, вебинары, научные конференции, открытые встречи, презентацию идеи в других филиалах, межфилиальные рабочие группы;
- через создание бренда урбанистического фестиваля-практикума «Городские инициативы», тиражирование лучших практик через лидеров общественного мнения, участвующих в работе фестиваля, включение в систему региональной молодежной политики.

Также стоит отметить, что проект может быть реализован в любом из территориальных образований Волгоградской области или других субъектов Российской Федерации, так как его реализация позволяет максимально эффективно повышать творческий и профессиональный потенциал молодежи, вовлекать жителей в решение вопросов городского благоустройства, молодежь — в социальные практики и в вопросы устойчивого развития городских территорий. Стоит отметить, что проект актуален не только для филиалов РАНХиГС, но и в целом для городов и других образований, включающих городские агломерации, сельские населенные пункты и даже квартальные и дворовые объединения, которые могут использовать механизм и структуру проведения фестиваля с учетом местных условий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия инновационного развития России до 2020 года. [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_123444/
2. Градостроительный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: № 190-ФЗ. Принят 29.12.2004 г. (ред. от 07.03.2017). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51040/
3. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: № 131-ФЗ от 06.10.2003. Доступ из справочно-пра-

вовой системы «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/

4. *Бурдые П.* Социология социального пространства. СПб.: Алетейя, 2007.

5. *Вебер М.* Избранное. Образ общества. М.: Юрист, 1994.

6. *Глазычев В.Л.* Урбанистика. М.: Европа, 2008.

7. *Дулина Н.В.* Феномен города в меняющемся мире // Человек, культура, общество: межвуз. сб. науч. тр. Вып. 5 / редкол.: Н. В. Дулина (отв. ред.) и др. Волгоград: ВолгГТУ, 2005.

8. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996.

9. *Зиммель Г.* Большие города и духовная жизнь // Логос. 2002. № 3–4 (34).

10. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Urbanization Prospects: The 2018 Revision, Online Edition. [Электронный ресурс]: Организация Объединенных Наций. Департамент по экономическим и социальным вопросам: Перспективы мировой урбанизации. Обзор 2018 г., онлайн-редакция. URL: <https://population.un.org/wup/Publications/Files/WUP2018-KeyFacts.pdf>

Гид по организациям

Нелюба К. С.,

*заведующий сектором Центра развития карьеры
Поволжского института управления
имени П. А. Столыпина (Саратов)*

Из-за отсутствия знаний о предприятиях и организациях родного города встает следующая проблема: 40% студентов последнего курса планируют уехать в поиске работы в более крупные города, например в Москву и Санкт-Петербург. Острой становится проблема «утечки мозгов» из города. В то же время в городах существует кадровый дефицит. Высокую потребность в специалистах производственно-технического характера отмечают более 50% опрошенных компаний, а в менеджерском составе — 11% компаний. При наличии реальных вакансий существует высокий уровень безработицы среди молодежи. 2/3 студентов и школьников ни разу не были на предприятиях, они имеют слабое представление о будущей профессии, об условиях и содержании труда. По результатам ежегодного мониторинга Поволжского института управления — филиала РАНХиГС более 60% работодателей фиксируют отсутствие практических навыков, коммуникативных навыков у студентов и выпускников, оторванность знаний от практики.

По статистике, из обратившихся в Центр развития карьеры Поволжского института управления выпускников только 26% получают работу, а около 40% сразу ориентированы на работу в Москве.

Целью проекта является создание площадки информационно-делового взаимодействия активной молодежи для реализации экономического, социального и интеллектуального потенциала студентов. В основные задачи проекта входит объединение от-

дельных молодежных инициатив одной идеологией, ориентированной на работу в городе, обеспечение координации участников проекта на решение конкретных задач по развитию организаций, привлечение, обучение и удержание в экономике города квалифицированных сотрудников.

Главная проблема, решаемая в ходе проекта, — это «утечка мозгов» из города, а также выбор выпускниками и студентами своего жизненного пути. Дополнительно решаются вопросы развития системы профессиональной ориентации и профессиональных компетенций.

С сентября 2014 г. под эгидой Центра развития карьеры Поволжского института управления реализуется проект «Гид по организациям», объединяющий различные корпоративные мероприятия и мероприятия молодежной практики, ориентированные на эффективную работу со студентами и учащимися школ. С помощью проекта происходит привлечение, подготовка и удержание в организационной среде компании студентов — будущих сотрудников, обладающих уровнем квалификации, необходимым современным организациям, эффективное взаимодействие работодателей с образовательной системой, профориентация и повышение престижа вуза в своем регионе.

Основная идея проекта заключается в интерактивном знакомстве студентов и школьников с работой организаций, расположенных в нашем регионе. В рамках проекта составляются скоординированные графики посещения организаций и проводятся тематические профориентационные мероприятия — конкурсы, мастер-классы, лекции. Реализация проекта «Гид по организациям» позволяет убрать коммуникационный разрыв между работодателем и вузом, познакомить молодое поколение с организациями и с профессиями, востребованными современным рынком труда, сформировать приближенную к реалиям систему профориентации.

В проект «Гид по организациям» включен комплекс мероприятий, направленных на профориентационное информирование о деятельности ведущих организаций города Саратова, области и популяризацию профессий и специальностей, востребованных на рынке труда: знакомство студентов и школьников с работой организаций, расположенных в Поволжском регионе; посещение

подразделений организации, знакомство с историей компании, мастер-классы, знакомство с яркими людьми — работниками организации, профориентационное тестирование, культурно-развлекательные мероприятия (конкурсы, концерты).

В 2017/18 учебном году в проекте приняли участие 12 организаций Саратова, среди них крупные государственные учреждения, предприятия, органы муниципальной власти, а также большое количество частных компаний, организаций сферы услуг и др. За 2017/18 учебный год 256 студентов и школьников увидели реально действующие производства и 2/3 из них впервые. Интернет-голосование среди участников проекта по итогам экскурсии позволяет выявить топовую организацию-победителя. Конкурс эссе для участников проекта на тему «Мое знакомство с...» позволяет компаниям получить обратную связь от студентов. Данный проект открыт для совместных предложений по улучшению и возможности его межрегионального использования.

Актуализация работы с обращениями граждан

Котлярова О. В.,

*доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Владимирского филиала РАНХиГС, канд. фил. наук*

Вникни в руководящее начало
людей, в то, что их заботит, к чему
они стремятся и чего избегают.

Марк Аврелий

Причиной создания представленного проекта стало выявление образовательной потребности государственных гражданских и муниципальных служащих в дополнительной профессиональной программе повышения квалификации, направленной на налаживание эффективного взаимодействия между представителями органов власти и гражданами Российской Федерации.

Основной целью реализуемого проекта является налаживание взаимодействия между государственными служащими и гражданами (в рамках работы с обращениями граждан) посредством совершенствования этико-коммуникативной компетентности служащих, а также создание проекта — универсального алгоритма (инструкции, сборника рекомендаций, кодекса) эффективного взаимодействия с гражданами, инновационного инструментария, в дальнейшем совершенствуемого самими служащими.

В качестве задач проекта необходимо назвать:

- налаживание эффективного взаимодействия в работе с обращениями граждан, повышение степени удовлетворенности обратившихся граждан;

- повышение качества предоставляемых услуг посредством налаживания грамотной и этичной коммуникации;
- повышение эмоционального комфорта государственных гражданских и муниципальных служащих, реализующих работу с обращениями граждан;
- формирование у обучающихся системы ценностей государственной службы, понимание собственной значимости в поддержании стабильности государства и общества;
- систематизацию у обучающихся знаний о глобальных тенденциях многокультурного мира, об усилении межличностных конфликтов разной природы, о новых рисках, а также о новых возможностях коммуникации XXI в.;
- формирование положительного отношения ко всем представителям российского общества;
- формирование умения предупреждать конфликтные ситуации или этично и корректно взаимодействовать во время конфликтных ситуаций. Формирование способности устранять конфликты посредством коммуникативных техник и стратегий.

На первоначальном этапе (сентябрь–декабрь 2016 г.) представителями Владимирского филиала РАНХиГС и представителями ЮРИУ РАНХиГС был проведен опрос государственных и муниципальных служащих Владимирской и Ростовской областей с целью выявления наиболее актуальных образовательных тенденций в их профессиональной деятельности. Результатом стало выявление острой потребности в разработке и качественной реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации, посвященной работе с обращениями граждан и направленной на налаживание взаимодействия между представителями органов власти и гражданами РФ.

Вторым этапом стала исследовательская работа, заключающаяся в определении компетентностного потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих, осуществляющих работу с обращениями граждан. Владимирским филиалом РАНХиГС на 2-м этапе проводилось этико-лингвистическое исследование компетентностных возможностей государственных гражданских и муниципальных служащих Владимирской области. Представителями научно-преподавательского состава РАНХиГС был проведен быстрый форсайт более 40 структурных

подразделений Правительства Ростовской области. Результатом стало выявление коммуникативной некомпетентности представителей государственного и муниципального управления, реализующих работу с обращениями граждан. Неумение взаимодействовать подтверждается статистическими данными, фиксирующими неудовлетворенность граждан, подавших обращения, возрастающим количеством поданных жалоб, растущим процентом просроченных обращений. Некомпетентность государственных служащих в работе с обращениями граждан усугубляется нежеланием служащих осуществлять взаимодействие с гражданами, аргументированным эмоциональным дискомфортом при реализации личного приема, возникновением конфликтных ситуаций.

Также результатом второго этапа правомерно считать научно-исследовательскую работу, публикации статей в рецензируемых журналах, реализацию выступлений на международных конференциях.

Третьим этапом проекта (март–сентябрь 2017 г.) становится разработка дополнительной профессиональной программы. Активное взаимодействие между филиалами заключалось в совместном написании открытого онлайн-курса, планов интерактивных занятий и тренингов, методического пособия. Также важной подготовительной частью являлось привлечение экспертов-практиков для интервьюирования и консультирования по проекту.

Итогом третьего этапа становится разработка дополнительной профессиональной программы и полного курса учебно-методического обеспечения, включающего 5 проблемно-ориентированных видеолекций, методические рекомендации по реализации работы с обращениями граждан, саму программу дополнительного профессионального образования с рабочими программами дисциплин по каждому модулю и программой итоговой аттестации.

Проект направлен на внедрение техник эффективного взаимодействия и формирование этико-коммуникативной компетентности современных служащих.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации рассчитана на 70 ч. Структура программы обоснована образовательными потребностями, выявленными в результате проведенного исследования компетентностного потенциала современных госслужащих, и содержит 4 модуля: 1. Правовое

регулирование правоотношений, связанных с рассмотрением обращений граждан; 2. Современные технологии в работе с обращениями граждан; 3. Эффективная деловая переписка в работе с обращениями граждан; 4. Этика делового общения в работе с обращениями граждан и организаций. Регулирование конфликтных ситуаций.

Инновационность проекта подтверждается использованием нестандартных методов обучения. Каждый модуль образовательной программы предваряется проблемно-ориентированной видеолекцией, провоцирующей активный дискуссионный старт на интерактивных занятиях. В каждом модуле присутствует экспертная оценка наиболее сложных ситуаций в работе с обращениями граждан. Используются элементы проектного подхода, командного взаимодействия и игры.

Учебно-методический план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации представлен в таблице.

Следующим этапом стала реализация проекта. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации для органов власти была проведена для служащих администрации города Владимира и администрации Владимирской области, а также в Петушинском, Александровском, Гусь-Хрустальном, Собинском, Муромском, Селивановском, Мелинковском, Вязниковском районах Владимирской области.

На наш взгляд, особенно важно, что проект имеет бинарную, двойную направленность. С одной стороны, он направлен на сбережение интеллектуальных и эмоциональных ресурсов самих государственных гражданских и муниципальных служащих, так как преследует цели совершенствования процесса и повышения эффективности работы с обращениями граждан. С другой стороны, профессиональная деятельность государственных гражданских и муниципальных служащих обеспечивает взаимодействие между обществом и государством, т. е. такое взаимодействие, которое направлено на удовлетворение общественных нужд и потребностей. С этой точки зрения вся работа с обращениями граждан нацелена на улучшение качества жизни населения страны и соответственно на сохранение ресурсов каждого представителя российского общества.

ТАБЛИЦА

Дисциплина	Общая трудоемкость, ч	Самостоятельная работа, ч		Аудиторные занятия, ч	
		Онлайн-видеолекции и рефлексия	1	Интерактивные дискуссионные занятия	Тренинги и игры
<i>Модуль 1. Правовое регулирование правоотношений, связанных с рассмотрением обращений граждан</i>	5		1	2	2
Видеолекция «Бережливое обучение как платформа для сохранения человеческого капитала». Рефлексия после просмотра видеоматериала, осмысление, оценивание и анализ обсуждаемых вопросов	0,5 0,5	0,5 0,5			
Практико-ориентированное занятие «Правовые основы рассмотрения обращений граждан в органах власти Российской Федерации»	2			2	
Тренинг «Экспертная практика: совершенствование работы с обращениями граждан»	2				2
<i>Модуль 2. Современные технологии в работе с обращениями граждан</i>	5		1	2	2
Видеолекция «Порядок рассмотрения обращений». Рефлексия после просмотра видеоматериала, осмысление, оценивание и анализ обсуждаемых вопросов	0,5 0,5	0,5 0,5			

Продолжение таблицы

Дисциплина	Общая трудоемкость, ч	Самостоятельная работа, ч		Аудиторные занятия, ч	
		Онлайн-видеолекции и рефлексия	Интерактивные дискуссионные занятия	Интерактивные занятия	Тренинги и игры
Практико-ориентированное занятие «Электронная приемная как платформа эффективности работы с обращениями граждан»	2		2		
Тренинг «Современные технологии в работе с обращениями граждан и организаций: обзор и возможность внедрения лучших региональных практик»	2				2
<i>Модуль 3. Эффективная деловая переписка в работе с обращениями граждан</i>	7		1		4
Видеолекция «Эффективная деловая переписка в работе с обращениями граждан». Рефлексия после просмотра видеоматериала, осмысление, оценивание и анализ обсуждаемых вопросов	0,5 0,5		0,5 0,5		
Практико-ориентированное занятие «Официально-деловой стиль речи как основа формирования коммуникативной компетентности государственных гражданских и муниципальных служащих»	2		2		
Тренинг «Официально-деловое письмо: формальные и содержательные аспекты»	2				2

Дисциплина	Общая трудоемкость, ч	Самостоятельная работа, ч		Аудиторные занятия, ч	
		Онлайн-видеолекции и рефлексия	Интерактивные дискуссионные занятия	Интерактивные занятия	Тренинги и игры
Тренинг «Нормы деловой письменной речи: разбор наиболее часто допускаемых ошибок»	2			2	
<i>Модуль 4. Этика делового общения в работе с обращениями граждан и организаций. Регулирование конфликтных ситуаций</i>	13	2	7		4
Видеолекция «Речевые и поведенческие стратегии устранения конфликтных ситуаций в работе с обращениями граждан». Рефлексия после просмотра видеоматериала, осмысление, оценивание и анализ обсуждаемых вопросов	0,5 0,5	0,5 0,5			
Практико-ориентированное занятие «Этика делового общения в системе государственного и муниципального управления как фундамент государственно-служебной культуры»	2			2	
Практико-ориентированное занятие «Речевые и поведенческие стратегии этичного взаимодействия. Умение предвидеть и избежать конфликтных ситуаций при личном взаимодействии»	2			2	
Тренинг-игра «От перемены мест слагаемых...»	2				2

Продолжение таблицы

Дисциплина	Общая трудоемкость, ч	Самостоятельная работа, ч	Аудиторные занятия, ч	
			Интерактивные дискуссионные занятия	Тренинги и игры
Видеолекция «Профилактика эмоционального выгорания, формирование эргологической (ошибочедческой) компетенции». Рефлексия после просмотра видеоматериала, осмысление, оценивание и анализ обсуждаемых вопросов	0,5 0,5	0,5 0,5		
Тестирование на синдром эмоционального выгорания государственных служащих. Анализ результатов	3		3	
Тренинг «Самостоятельное предотвращение эмоционального выгорания в работе с обращениями граждан. Формирование системы ценностей»	2			2
Командная проектная работа	6		6	
Итого	66			
Итоговая аттестация (защита проектов, итоговое тестирование)	4			
Всего	70			

Интеллектуальный инкубатор Дзержинского филиала РАНХиГС — новый формат образовательного ресурса в вузе

Первухина И. Ю.,

заместитель директора Центра стратегических инициатив ВШГУ Дзержинского филиала РАНХиГС

Сегодня для нашей страны стало актуальным формирование цифровой экономики, это «вопрос национальной безопасности и независимости России, конкурентности отечественных компаний, позиций страны на мировой арене на долгосрочную перспективу, по сути на десятилетия вперед» (из выступления В. В. Путина на заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам 5 июля 2017 г.).

Не вызывает сомнения, что результатом этого внимания стало появление разнообразных инициатив, инновационных проектов, проектов по цифровизации на всех уровнях: от общегосударственного уровня до отдельных компаний и проектов. В самом широком смысле под цифровизацией понимается социально-экономическая трансформация, массовое внедрение и усвоение цифровых технологий, т. е. технологий создания, обработки, обмена и передачи информации (такое определение приводится экспертами UNCTAD (The Transformative Economic Impact of Digital)).

Считаем особенно важным такое направление для обучения в вузах, так как вопрос передачи знаний необязательно должен лежать в плоскости классической передачи информации, более того, анкети-

рование студентов показало, что такое обучение становится все менее востребованным.

«Цифровая экономика — это не отдельная отрасль, по сути, это основа, которая позволяет создавать качественно новые модели бизнеса, торговли, логистики, производства, изменяет формат образования, здравоохранения, госуправления, коммуникаций между людьми, а следовательно, задает новую парадигму развития государства, экономики и всего общества» (из выступления В. В. Путина).

Цифровизация (диджитализация), цифровая трансформация (digital transformation) — эти тренды уже прочно закрепились в программах крупнейших панельных дискуссий на экономических форумах и профильных конференциях. В настоящее время практически каждый человек в той или иной мере пользуется гаджетами и современными цифровыми сервисами.

Слово «инновация» сегодня звучит отовсюду — всем хочется получить «фишку», создать инновацию, сразу решающую все проблемы, но мало кто задумывается о природе возникновения этих самых инноваций. Благодаря современным методикам проектного управления и аналитики, эффективным интернет-коммуникациям мы можем формировать центры инноваций, суть которых — регулярная работа над поиском и тестированием новых направлений развития обучения в вузе, поиском эффективных управленческих решений. Только при таком подходе можно реагировать на появляющиеся вызовы уже сегодня и быть эффективным завтра.

Создание на базе Дзержинского филиала РАНХиГС «Интеллектуального образовательного инкубатора» — уникального образовательного комплекса проектного обучения, сочетающего уже успешно работающие и новые проекты, разнообразные инновационные форматы обучения, направленные на выявление, обучение и поддержку интеллектуальных лидеров среди студентов и ППС, готовых к эффективной работе в профессиональной конкурентной среде, стало главной инновационной задачей для Центра стратегических инициатив Высшей школы государственного управления Дзержинского филиала РАНХиГС.

Интеллектуализация информационно-образовательных ресурсов является в настоящее время одним из наиболее перспек-

тивных направлений в области новых образовательных форматов и технологий в вузе, поэтому актуальность проекта «Интеллектуальный инкубатор Дзержинского филиала РАНХиГС — новый формат образовательного ресурса» не вызывает сомнений. Изменение социально-экономических реалий, стремительное устаревание знаний, начало цифровой трансформации обучения привели к смещению образовательных ориентиров и сформировали потребности обучения студентов в новых форматах.

В современных условиях интеллектуальный потенциал общества становится важнейшей основой его развития. В связи с ростом интеллектоемких экономик начал усиливаться процесс интеллектуализации обучения, возникла необходимость в будущих специалистах, способных к непрерывному самообразованию, готовых к инновационной деятельности, способных мыслить системно и оценивать качество своей деятельности. Считаем, что воспитать таких специалистов традиционными способами нельзя. Именно поэтому возникновение такого проекта, как «Интеллектуальный инкубатор Дзержинского филиала РАНХиГС — новый формат образовательного ресурса», считаем своевременным и актуальным для РАНХиГС.

Современный студент должен принимать ежедневно огромное количество решений при обучении, в практической деятельности, в построении индивидуальной траектории своего развития. Интеллектуализировать и индивидуализировать процесс обучения, расширить форматы обучения и увеличить спектр возможностей для студентов вуза, повысить мотивацию студентов мы также считаем актуальной задачей. Очевидно, что интеллектуальные технологии раскрывают новые пути повышения качества образовательных услуг в условиях современного информационного общества.

В настоящее время в стране происходит смена парадигмы образования от узкопрофессионального к проблемно-ориентированному, практически ориентированному образованию, призванному развивать системное сознание и интеллект студента. В рамках новой образовательной парадигмы мы говорим об интеллектуализации образовательного процесса в вузе. Она состоит в том, что профессиональное образование наряду с познавательной функцией должно развивать и психологическую функцию,

состоящую в развитии интеллектуального потенциала студентов с учетом их уникальности и ценности. Сегодня обществу требуются специалисты, способные к активной творческой инновационной деятельности. Интеллектуальная насыщенность требований к выпускникам ставит перед вузом в качестве одной из центральных задач развитие у будущих управленцев широчайшего спектра интеллектуальных качеств. Задача нам показалась интересной, и мы за нее взялись.

Задачами проекта стали несколько блок-направлений:

- концентрация, продвижение, внедрение и тиражирование в системе РАНХиГС лучших технологий и практик проектной работы ППС Дзержинского филиала РАНХиГС и коллег из филиалов-партнеров в сфере образовательной деятельности — образовательная составляющая проекта;
- создание нового формата обучения: интеллектуального образовательного инкубатора для студентов и преподавателей, инновационная деятельность для которых — жизненная необходимость, инновационная составляющая проекта;
- позиционирование Дзержинского филиала РАНХиГС как лидера в направлении инновационной проектной работы в городе Дзержинске и Нижегородской области — имиджевая и профориентационная составляющая проекта;
- участие преподавателей и студентов в проектной работе ИОРСИ РАНХиГС — флагмана проектной работы Президентской академии с целью формирования профессиональных компетенций будущих специалистов — профессиональная составляющая проекта.

В процессе работы над проектом мы выявили проблему несистемного использования в учебном процессе Дзержинского филиала РАНХиГС созданных нашими преподавателями инновационных проектов и образовательных технологий. Для решения проблемы появилась идея объединения лидеров проектной работы на одной интеллектуальной площадке, продвигающей новые форматы обучения в РАНХиГС для интеллектуализации обучения в вузе.

Идея создания проекта «Интеллектуальный инкубатор Дзержинского филиала РАНХиГС» родилась после участия преподавателей и студентов филиала в серии проектов ИОРСИ РАНХиГС

в 2014–2017 гг. Предпосылками создания нашего проекта стали победы преподавателей в конкурсах ИОРСИ, появление ростков активности у молодых преподавателей филиала, новых проектов, необходимость их развития, продвижение успешно реализуемых в филиале проектов, поддержка новых элементов проектирования, потребность модифицировать обучение в филиале, т. е. интеллектуализировать его.

Мы обнаружили, что после создания и реализации наших проектов, участия в них студентов обучение приобретает новые смыслы и формы, где в первую очередь становится востребованным развитый интеллект, сильная мотивация на успех, на лидерство, что сегодня, несомненно, является актуальным для молодых специалистов, выпускников вузов.

В 2017 г. наш филиал стал победителем конкурса лучших практик (КПП) в филиальной сети РАНХиГС, тогда 6 проектов наших преподавателей попали в финал конкурса и получили призовые места. Это дало толчок к объединению разрозненных проектов филиала в новый формат образовательного ресурса — мегапроект «Интеллектуальный инкубатор ДФ РАНХиГС», предполагающий переход от традиционного к высокомотивационному интеллектуальному сотрудничеству обучаемых и обучающихся на платформе «Интеллектуального образовательного инкубатора».

В целях дальнейшего развития учебной, организационной, внеучебной и воспитательной деятельности студентов и координации наших общих действий у создателей проектов ДФ РАНХиГС родилась также идея системного объединения лидеров проектной работы на новой обучающей платформе — «Интеллектуальный инкубатор ДФ РАНХиГС».

Форматы наших проектов разнообразны: это разработка инновационных теоретических курсов, проблемно-ориентированные практические занятия, обучение на бизнес-симуляторах, создание в филиале информационной образовательной среды (ИОС), дистанционные online-занятия с цифровыми материалами авторов, интерактивные занятия в сети Интернет, проекты, созданные совместно с Дзержинским телевидением, мастер-классы экспертов, проектная работа студентов под руководством экспертов и практиков Дзержинска и др. Надо отметить, что форматы обучения и проектная работа в филиале находятся в постоянном

развитии, что вызывает интерес и находит отклик у наших студентов.

Организовав мегапроект, применяя современные технологии, мы по-новому подходим к решению вопроса организации интеллектуального развития студентов вуза, к возможности развития их интеллектуального потенциала. Ведь от того, насколько значителен интеллектуальный потенциал общества, в конечном счете будет зависеть и успех решения стоящих перед обществом экономических проблем.

Управление комплексной образовательной платформой осуществляет автор проекта, замдиректора Центра стратегических инициатив ВШГУ И. Ю. Первухина. Это управление призвано обеспечить использование кадровых, материально-технических, финансовых, интеллектуальных, временных и других ресурсов созданной в филиале обучающей образовательной платформы с максимальной эффективностью и продуктивностью. Сформировать такую платформу в вузе довольно сложно, так как в идеале она должна обеспечить условия эффективного взаимодействия всех структур филиала для повышения качества образовательного процесса. Мы над этим работаем.

Известно, что преобладание репродуктивных подходов создает у половины обучающихся в вузе безразличное отношение к обучению, а у части студентов даже отрицательное отношение. Именно поэтому важно, чтобы студент не был пассивным объектом воздействия, а мог самостоятельно найти нужную информацию, участвовать в дискуссиях, обучаться на симуляторе, играть разнообразные роли в связи с будущей профессиональной деятельностью.

На примере одного из проектов, входящих в мегапроект «Интеллектуальный инкубатор Дзержинского филиала РАНХиГС — новый формат образовательного ресурса», названного «Цифровая школа бизнеса», поясню, как применяется формат интерактивного цифрового обучения в нашем филиале.

Известно, что интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности, когда учебный процесс протекает таким образом, что практически все обучающиеся вовлечены в процесс познания. Совместная деятельность в процессе познания, активное освоение учебного матери-

ала означают, что каждый участник обучающего интерактивного проекта вносит в процесс познания свой индивидуальный вклад, постоянно идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности.

Приведу пример. Проект «Цифровая школа» бизнеса сегодня включает внутрифилиальный тренинг-центр интерактивного обучения для подготовки студентов к чемпионатам по стратегии и менеджменту на основе бизнес-симулятора Business Battle и GMS. Все команды (а сегодня их более двадцати), принадлежащие к проекту, взаимодействуют интерактивно, обмениваются профессиональной информацией внутри филиальной сети (<http://vk.com/club59300937>, <http://vk.com/club59805186> и еще 6 ресурсов). Благодаря цифровым технологиям мы переживаем переход от модели предварительного проектирования к модели постоянного экспериментирования. Сегодня возможности цифровых технологий и скорость изменений заставляют нас постоянно пробовать и тестировать свои решения и постоянно быть на связи с обучаемыми. Таким образом, лавинообразное увеличение обучающих материалов, повышение объема работы, необходимость быть всегда в зоне доступа с обучаемыми предполагали систематизацию и цифровизацию баз данных школы, изменение форматов обучения и коммуникаций всех участников школы.

Считаем, что интерактивность — это способность коммуницировать, взаимодействовать и постоянно находиться в режиме диалога. Следовательно, интерактивное обучение — это прежде всего активное диалоговое обучение. Именно такое обучение используют создатели многих наших проектов, входящих в основную платформу. Например, проект «Клуб-2030» — открытая коммуникационная диалоговая площадка для студентов и преподавателей филиала, для городской среды, этот проект создан совместно с Дзержинским телевидением; проект «Школа “Управляй!”» — для подготовки и профессионального участия студентов выпускных курсов во всероссийском кубке «Управляй!»; проект «1С грамотность» для студентов экономических специальностей; проект «Информационная образовательная среда Дзержинского филиала РАНХиГС [www.iosdzrranepa, com.ru](http://www.iosdzrranepa.com.ru)» и другие проекты.

Таким образом, «Интеллектуальный инкубатор ДФ РАНХиГС» — это мегапроект, объединяющий работающие в Дзержинском фи-

филиале проекты в одну комплексную образовательную платформу, созданную для интеллектуального взаимодействия и активизации интеллектуальной деятельности и студентов, и преподавателей, а также экспертов, администрации, партнеров по проектной работе.

Проектная работа в филиале сегодня ведется в различных форматах и формах:

- online-школа профессиональных компетенций (дистанционное обучение и подготовка студентов к чемпионатам «Business Battle» и «Global Management Challenge»);
- цифровое бизнес-обучение: очные и онлайн-занятия преподавателей и экспертов со студентами по проектам в аудиториях ДФ и в Интернете;
- дистанционное обучение и интерактивные формы работы со студентами в социальной сети (4 страницы Информационной образовательной среды — ИОС);
- использование цифровых технологий для формирования управленческих навыков;
- интерактивные диалоги, игровые технологии;
- формат чемпионатного обучения: подготовка студентов и слушателей к общеакадемическому чемпионату по стратегии и менеджменту «Business Battle», к национальному чемпионату ГМС, к кубку «Управляй!» и т. п.;
- бизнес-семинары и круглые столы: обсуждение итогов чемпионатов и конкурсов, анализ материалов по проектам, выработка «стратегии победы», формирование командной работы, чемпионат по лидерству и т. п.;
- международные стажировки и повышение квалификации преподавателей и студентов.

Что входит в объединенную платформу? Это созданные нами за несколько лет проекты:

- проект «Цифровая бизнес-школа» (online-школа профессиональных бизнес-компетенций) (рук. Первухина И. Ю.);
- проект «Клуб-2030» — открытая коммуникационная площадка для студентов и преподавателей филиала, для городской среды (рук. Егоров А. И.);

- проект «Школа “Business Battle”» для участия студентов, преподавателей, слушателей ДПО в чемпионатах ВВ: подготовка студентов к чемпионатам «Business Battle» и «Global Management Challenge» (рук. Первухина И. Ю.);
- проект «Школа “Управляй!”» — для профессионального участия студентов выпускных курсов во всероссийском кубке «Управляй!» (рук. Первухина И. Ю., Егоров А. И.);
- проект «Площадка ДПО» — организация экспертной работы для администрации и курсов повышения квалификации для муниципальных служащих, предпринимателей, депутатов городской Думы с использованием симулятора ГМС (рук. Егоров А. И., Первухина И. Ю.);
- проект «Школа молодого политика» (рук. Егоров А. И.);
- проект «Продвигаем кубок ГМС в Нижегородской области», представленный на круглом столе на Нижегородском бизнес-саммите-2017; подготовлены документы, необходимые для содействия в организации кубка в регионе (рук. Егоров А. И., Первухина И. Ю.);
- проект «1С грамотность» для студентов экономических специальностей (рук. Почекаева О. Н.);
- проект «Центр инноваций в социальной сфере» по продвижению студентов, участвующих в РАИС (рук. Шебалов А. С.);
- информационно-обучающий интернет-проект в социальной сети Интернет в Фейсбуке Центр стратегических инициатив ВШГУ (рук. Первухина И. Ю.);
- проект «Информационная образовательная среда Дзержинского филиала РАНХиГС www.iosdzrgranera.com.ru» (рук. Поляков Е. А., Первухина И. Ю.);
- проект «Центр информационных технологий в образовании Дзержинского филиала РАНХиГС на базе информационной образовательной среды» (рук. Поляков Е. А., Первухина И. Ю.);
- проект «Многоуровневая вариативная модель ДПО» (рук. Поляков Е. А., Первухина И. Ю.);
- проект «Эффективность обучения и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в инновационной образовательной среде Дзержинского филиала РАНХиГС» (рук. Козина О. В.) и другие проекты.

Не все они были представлены на конкурсе лучших практик: многие находятся в процессе формирования, «созревания», кристал-

лизации форматов и отработки технологий. Но в конечном счете все они работают на формирование интеллектуальной обучающей среды в Дзержинском филиале РАНХиГС и повышают эффективность обучения, предоставляя широкий спектр возможностей для развития интеллектуальных способностей студентов.

Динамика развития проектной работы, являющаяся показателем формирования мегапроекта, представлена в личном кабинете конкурса лучших практик И.Ю. Первухиной <http://practice.ranepa.ru/account/>

Также информацию о динамике создания проектов можно посмотреть на сайте Дзержинского филиала <http://dzt.ranepa.ru/> в разделе «Общеакадемические мероприятия»:

<http://dzt.ranepa.ru/category/%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5-%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F/>

Описание проектного воздействия

Целевые группы проекта: студенты Дзержинского филиала РАНХиГС, ППС и руководство филиала; муниципальные служащие и депутаты г. Дзержинска; партнеры филиала по базам практики, работодатели; Администрация г. о. г. Дзержинск, городской социум; СМИ Дзержинска и Нижнего Новгорода; Дзержинское телевидение, ВГТРК-Нижний Новгород; региональные партнеры филиальной сети РАНХиГС; школьники профильных классов — будущие абитуриенты РАНХиГС и их родители.

Состояние до проектного воздействия: недостаточное взаимодействие лидеров проектной работы, разрозненные цели и собственная мотивация деятельности, недостаток информации о деятельности других групп, непонимание важности командной работы для повышения ее эффективности.

Количественный результат

Начало работы: 2014 г., созданы и участвуют в конкурсе лучших практик (КЛП) ИОРСИ 3 проекта Первухиной И.Ю. (участвует один преподаватель). На сегодняшний день: 2017–2018 гг., по-

даны на конкурс в ИОРСИ РАНХиГС 17 проектов ППС Дзержинского филиала РАНХиГС (участвуют 9 преподавателей).

Качественный результат

Начало проекта: 2014 г., созданные и участвовавшие в конкурсе лучших практик (КЛП) ИОРСИ РАНХиГС 3 проекта Первухиной И. Ю. получили по всем проектам 4-е места, в финал проекты не попали.

Развитие проекта: в 2016–2017 гг. преподавателями Дзержинского филиала РАНХиГС созданы 15 проектов, принявших участие в конкурсе, 7 из них попали в финал, 6 получили призовые места. Дзержинский филиал занял первое командное место по проектной работе среди 52 филиалов РАНХиГС.

К качественным результатам проектного воздействия мы также относим:

- расширение взаимодействия студентов и преподавателей филиалов РАНХиГС с партнерами мегапроекта;
- повышение продуктивности коммуникаций всех участников проектной работы;
- расширение и развитие форматов обучения в филиале;
- выход в городской и областной социумы;
- повышение эффективности образовательного процесса РАНХиГС.

По всем этим направлениям были проведены измерения, тестирование и анкетирование студентов и преподавателей.

Ресурсы проекта

Внутренние ресурсы Дзержинского филиала РАНХиГС: администрация филиала, ППС, Центр стратегических инициатив ВШГУ, студенты.

Внешние ресурсы: ресурсы муниципалов и предпринимателей, привлеченных к проекту.

Ресурсы партнеров по практикам студентов.

Ресурсы ИОРСИ РАНХиГС.

Ресурсы Дзержинского телевидения и городских и областных СМИ.

Ресурсы городской Администрации и городской Думы.

Календарный план:

2015–2016 гг., начало формирования проекта

Мероприятия: участие в конкурсе лучших практик ИОРСИ пяти преподавателей Дзержинского филиала с проектами: «Студенческая event-служба» (Назарова О.Г.), «Центр профессиональных бизнес-компетенций и образовательных инноваций Дзержинского филиала РАНХиГС (ЦПБК)» (Первухина И.Ю.), «Дискуссионно-аналитический клуб-2030» (Егоров А.И.), «Инновационный образовательный проект факультета СПО и ДП Дзержинского филиала РАНХиГС «Школа Business Battle»» (Первухина И.Ю.), «Формирование коммуникативных компетенций студентов в информационно-образовательной среде СПО» (Луконина О.Д.), «ДПО и КПК для муниципальных служащих, образовательных учреждений с использованием ИОС филиала» (Поляков Е.А.), «Использование междисциплинарного подхода в рамках спецкурса «Конкурентоспособный город: от настоящего к будущему» (Егоров А.И.), «Центр информационных технологий в образовании Дзержинского филиала РАНХиГС на базе информационной образовательной среды» (Поляков Е.А.) и др.

Результат: выход в финал двух преподавателей (Первухина, Егоров), одержаны первые победы в конкурсе: 1-е место и два третьих места. Первухина И.Ю. по результатам конкурса прошла обучающую международную стажировку в Израиле.

2016–2017 гг., развитие проекта

Мероприятия: создание в филиале новых инновационных проектов: проект «Цифровая бизнес-школа» (Первухина И.Ю.); «Многоуровневая вариативная модель ДПО» (Поляков Е.А., Первухина И.Ю.); «Информационная образовательная среда Дзержинского филиала РАНХиГС, www.iosdzrranepa.com.ru» (Поляков Е.А.); «Эффективность обучения и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в инновационной образовательной среде Дзержинского филиала РАНХиГС» (Козина О.В.); «Предпринимательство и креативное мышление» (Первухина И.Ю.); «Деловая игра “Стань политиком” в рамках учебного курса “Политология” для студентов управленческого вуза» (Егоров А.И.); «Применение бизнес-симуляций в корпора-

тивном проекте “Школа бизнеса” для повышения эффективности учебного и внеучебного процесса в РАНХиГС» (Первухина И. Ю.); «Карьера+лидерство» (Егоров А. И., Первухина И. Ю.); «Экспертный совет как инновационная модель при обучении студентов управленческого вуза» (Егоров А. И.); проведение дискуссий и круглых столов по продвижению проектной работы в городе, привлечению молодых преподавателей филиала к проектной работе; расширение форматов и целевых групп проектной работы.

Результат: преподавателями созданы более 20 проектов, из них приняли участие в конкурсе лучших практик 15 проектов ППС, 7 проектов попали в финал и заняли призовые места. По результатам участия филиалов в конкурсе лучших практик ИОРСИ РАНХиГС Дзержинский филиал вышел на 1-е место в филиальной сети.

2017–2018 гг. — формирование мегaproекта Дзержинского филиала «Интеллектуальный инкубатор», призванного объединить лидеров проектной работы филиала, разработка стратегии и основных направлений работы новой площадки.

Мероприятия: появление в филиале новых инновационных проектов: проект «Школа “Управляй!”» — для профессионального участия студентов выпускных курсов во всероссийском кубке «Управляй!» (рук. Первухина И. Ю., Егоров А. И.); «Цифровая экономика в муниципальном управлении: междисциплинарный подход» (Егоров А. И.); «Стань управленцем!» — разработка для старшеклассников цикла специализированных соревнований на основе бизнес-симуляторов для привлечения их к игре с целью профориентации и поступления в академию (Первухина И. Ю.); «Социальные роли в разработке маршрутной сети городского общественного транспорта: игровой формат» (Егоров А. И.); «Экономический форум для студентов факультета СПО» (Чаусова О. Н.); «Инструментарий оценки практико-ориентированной учебной деятельности в рамках модели “Формирование комфортной городской среды”» (Егоров А. И.); «Математика — экспресс-курс для заочного (ускоренного) обучения» (Поляков Е. А.); кейс-стади «Стратегическое развитие компании “Садко”» (Круглова О. В.); «Центр инновационного обучения студентов “Гвоздь”» (Шеба-лов А.); «Электронные образовательные технологии в работе

отдела физической культуры и спорта Дзержинского филиала РАНХиГС» (Ванюшин В. Н.) и другие проекты.

Результат: значительно активизирована проектная работа в филиале: поданы для участия в конкурсе лучших практик 17 проектов ППС (финал пройдет в июне 2018 г.), систематизированы материалы по проектам филиала в одном центре — мегапроекте «Интеллектуальный инкубатор ДФ РАНХиГС», создана комплексная образовательная площадка для продвижения, внедрения и тиражирования в системе РАНХиГС лучших технологий и практик проектной работы ППС Дзержинского филиала РАНХиГС и коллег из филиалов-партнеров в сфере образовательной деятельности.

Модель тиражирования

Модель мегапроекта, его новых форматов и технологий может тиражироваться в региональной сети РАНХиГС; сегодня мы уже объединяем внутренние и внешние ресурсы филиалов академии и внедряем в учебный процесс РАНХиГС значительное число инновационных проектов, демонстрирующих лучшие технологии и практики преподавателей и сотрудников академии.

Научное издание

Заказное издание

**Лучшие практики в образовании и профориентации
Президентской академии**

Выпускающий редактор *Е. В. Попова*

Редактор *Ф. Н. Морозова*

Художник *Е. В. Трушина*

Оригинал-макет *О. З. Элоева*

Верстка *Т. А. Файзуллиной*

Подписано в печать 07.03.19. Формат 60×90/16.

Гарнитура «ПТ Сериф Про». Усл. печ. л. 9,0.

Тираж 300 экз. Заказ № 1586

Издательский дом «Дело» РАНХиГС
119571, Москва, пр-т Вернадского, 82

Коммерческий центр
тел. (495) 433-25-10, (495) 433-25-02
www.ranepa.ru
delo@ranepa.ru

Интернет-магазин
www.delo.ranepa.ru

Отпечатано в типографии РАНХиГС
119571, Москва, пр-т Вернадского, 82

ISBN: 978-5-7749-1458-6



9 785774 914586