



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ В ОБРАЗОВАНИИ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ ПРЕЗИДЕНТСКОЙ АКАДЕМИИ



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

Сборник методических материалов и статей

Выпуск 5



ISBN: 978-5-85006-218-7



9 785850 062187



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 5*



| Издательский дом ДЕЛО |

Москва | 2020

УДК 378.147
ББК 74.58
Л87

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

Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сборник методических материалов и статей / науч. ред. канд. соц. наук И.А. Гагиева. Выпуск 5. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. — 202 с. ISBN 978-5-85006-218-7

В сборнике представлены работы победителей общеакадемического конкурса лучших практик, проведенного в 2019 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 978-5-85006-218-7

© ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2020

Содержание

Комплементарность искусственного и социального интеллекта в формировании и оценке управленческих компетенций как фактор профессионального развития студенческой молодежи <i>Гагиева И.А., Шоптенко В.В.</i>	7
Раздел 1. Профессионалы будущего	14
Платформа реального проектного погружения «Студератор.NET» <i>Попова А.С., Мещеряков И.С.</i>	14
Роль конкурса лидеров нового поколения «Лидер.ПРО» в формировании кадрового резерва России <i>Саркисян Ю.В.</i>	23
Профессиональная проба: юридические профессии в деталях <i>Краснослободцева Н.К., Анапольская А.И., Алехина О.М.</i>	28
Школа волонтеров Pro bono: финансовое просвещение <i>Анохина Л.В.</i>	41
Профориентационная деловая игра «Учебный судебный процесс» как средство повышения юридической и социальной грамотности старшеклассников <i>Андерс-Намжилова К.Ю., Ганифаев А.С.</i>	48
Лидерская программа для школьников «Будь в тренде» <i>Соловьева Н.А.</i>	54
Раздел 2. Инновации в образовании	60
Годовая стажировка <i>Нелюба К.С., Потапова Е.Н.</i>	60

Программа «Вариативное игровое решение трудных учебно-образовательных задач (ВИРТУОЗ)» <i>Вылкова Е. С.</i>	66
Цифровая лаборатория БЖД <i>Поляков Е.А.</i>	74
Жилищная компетентность <i>Черняева К. О., Потапова Е. Н., Черняева Т. И.</i>	82
Преподаватель глазами студентов <i>Осипов Д. А., Штефан А. Н.</i>	87
Электронная система обучения и МООС Брянского филиала РАНХиГС как креатор диджитализации современной образовательной среды <i>Рябцовский Г. В., Лактюшина О. В.</i>	97
Развитие подвижного интеллекта студента в инновационном проекте «Школа “Управляй”». Методика «think different» <i>Первухина И. Ю.</i>	109
Раздел 3. Интерактивные технологии в обучении	127
Внедрение интерактивных технологий для обучения анализу рынка «зеленых» технологий <i>Муравский Д. В.</i>	127
Дебатный клуб «Полемика» <i>Амелян В. В.</i>	132
Кейс-практикум по дисциплине «экономика организации» <i>Клычкова Н. А.</i>	138
Перезагрузка будущих чиновников на основе технологии проектного управления: ПРОЕКТОпогружение в действие <i>Голишевский М. Б., Соловьева Н. А.</i>	145
Деловая игра «Пользуйся банковской картой безопасно!» (практикоориентированный проект по развитию навыков предотвращения случаев финансового мошенничества) <i>Филатова Н. Г.</i>	153

Деловая игра «Импульс роста» (проектное решение проблем социально-экономического развития муниципального образования) <i>Головина А. А.</i>	160
Раздел 4. Эффективность образования.	168
Деятельность студенческого научного общества как инструмент формирования профессиональных и надпрофессиональных компетенций выпускников вузов <i>Маркина Н. А.</i>	168
Пенсионный ПРОсвет <i>Черняева К. О., Потапова Е. Н., Черняева Т. И.</i>	179
Клиентоориентированность института на 360° <i>Кривошеева Т. Д.</i>	188
Раздел 5. «Коммерциализация РИД»	195
Программа для ЭВМ «Прогнозирование показателей социально-экономического развития муниципальных образований Новосибирской области на среднесрочный период» <i>Заикин Н. Н., Пилипец А. А.</i>	195

Комплементарность искусственного и социального интеллекта в формировании и оценке управленческих компетенций как фактор профессионального развития студенческой молодежи

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*

Постоянно трансформирующееся образовательное пространство порождает все новые образовательные инструменты и технологии, которые все чаще основываются на искусственном интеллекте.

Как научное исследовательское направление изучение искусственного интеллекта сформировалось в конце 1950-х — начале 1960-х гг. В то же время отдельные попытки создать механизмы, по возможности не уступающие разуму человека, предпринимались гораздо раньше.

Остановимся для начала на определении того, что такое искусственный интеллект. Исходя из анализа различных подходов к его определению, можно сказать, что термин «искусственный интеллект» имеет, по крайней мере, три взаимосвязанных значения. Во-первых, искусственным интеллектом называют направление научных исследований, целью которых является «интеллектуализация» вычисли-

тельных машин, моделирование процессов познания и мышления и т. п. [7].

Второе значение термина «искусственный интеллект» как раз объединяет различные устройства, механизмы, программы, которые могут быть названы по тем или иным критериям интеллектуальными [2]. Можно сказать, что в третьем значении искусственный интеллект есть некоторая мифологема, лежащая в основе этих исследований и отражающая важные черты современной культуры (мировоззрения, взгляда на мир) [4].

В данной статье речь пойдет об использовании искусственного интеллекта в его второй интерпретации — в образовании и оценке сформированных управленческих компетенций, когда во взаимосвязи с социальным интеллектом он дает дополнительную возможность для развития активных методов обучения.

Первые методологические подходы к разработке активных методов обучения были осуществлены еще в начале XX в. американским философом и педагогом Джоном Дьюи (John Dewey). Он утверждал, что традиционной системе образования, основанной на приобретении и усвоении знаний, нужно противопоставить обучение «путем делания», чтобы новые знания извлекались человеком из практической деятельности и личного опыта. Дьюи писал: «Я полагаю, что единственное истинное образование приходит через стимулирование способностей ребенка требованиями социальных ситуаций, в которых он находится. Благодаря этим требованиям он побуждается действовать как член общества, выходить из своей изначальной узости действия и чувства и мыслить себя с точки зрения благополучия группы, к которой он принадлежит» [1].

В 1950–1960-х гг. подобные идеи активно развивались и в итоге оформились две концепции: «конус опыта Эдгара Дейла» (Dale's cone of experience) и «пирамида обучения» (learning pyramid).

«Конус опыта» американского педагога Эдгара Дейла (Edgar Dale) наглядно иллюстрирует, каких разных образовательных результатов можно добиться, используя различные средства или «носители» (media) содержания обучения.

К концу 1970-х гг. по результатам исследования Национальной тренинговой лаборатории США (the National Teaching Laboratory Institute at their Bethel) была сформулирована так называемая

концепция «пирамиды обучения» [3]. Она также демонстрирует зависимость между методами обучения и степенью усвоения материала. Становится очевидно, что классическая лекция (монолог преподавателя, который не сопровождается слайдами и другими иллюстрациями) — наименее эффективный метод обучения: он обеспечивает освоение в среднем 5% содержания. В то же время «активное обучение» (вовлечение участников образовательного процесса в различные виды активной деятельности) позволяет добиться значительно лучших результатов.

Итак, имитация является одним из наиболее эффективных методов обучения, поскольку, проектируя развитие ситуации, анализируя данные, участник имитационной деятельности получает возможность освоить способ выполнения соответствующих работ.

И здесь как раз находит место искусственный интеллект, который является основным элементом современных образовательных симуляторов.

В более ранних трудах мы писали об использовании искусственного интеллекта в рамках образовательного проекта Business Battle, который, включая соревновательную составляющую, направляет участников на получение новых знаний и формирование новых компетенций [5, 6].

Исходя из данных более ранних исследований, можно говорить о том, что образовательный эффект Business Battle достаточно велик. Кроме того, проект является весьма удобным инструментом оценки hard skills. Однако soft skills данным инструментарием измерить невозможно. В связи с этим был разработан еще один проект, являющийся своеобразной надстройкой над Business Battle именно в части организации дополнительной оценки управленческих компетенций и использующий в механике оценки социальный интеллект. Речь идет о кубке по менеджменту среди студентов «Управляй». Организация данного кубка стала ответом на запрос образовательной среды, с одной стороны, и рынка труда — с другой, поскольку оценка сформированности управленческих компетенций в первую очередь востребована здесь.

Сегодня рынок труда, как и любой живой социальный организм, находится под воздействием современных трендов общественного и экономического развития. А эти тренды таковы:

с каждым днем все больше усложняются требования к компетенциям молодых специалистов в части не только сформированных в ходе образовательного процесса *hard skills*, но и *soft skills*. И вместе с тем актуализируется проблема оценки и *hard*, и *soft skills*.

В качестве инструментов замера сформированных *hard skills* чаще всего используются кейсы, тесты или какие-либо практические задания, которые зачастую не дают полной комплексной оценки сформированных компетенций, как не дают такой оценки и любые другие оценочные инструменты, ориентированные на замер *soft skills*.

С целью решения данной проблемы коллективом Института организационного развития и стратегических инициатив (the Institute of organizational development and strategic initiatives) РАНХиГС под руководством и при участии авторов была разработана методология комплексной оценки компетенций, которыми должны обладать перед выпуском из вуза студенты, обучающиеся по укрупненным группам направлений подготовки бакалавриата 38.00.00 «Экономика и управление».

Данный методологический подход, основанный на комплементарности искусственного и социального интеллекта, реализуется в форме соревновательного мероприятия — кубка «Управляй», целью которого является комплексная оценка сформированности управленческих компетенций у студентов вузов и их готовности к осуществлению организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности. Кроме того, кубок нацелен на выявление и последующую поддержку молодежи с управленческим потенциалом, содействие в их адаптации на рынке труда и на этапе начала карьеры, на формирование у студентов востребованных рынком труда компетенций.

Первый кубок по менеджменту среди студентов «Управляй» в рамках открытой платформы «Россия — страна возможностей» проводился РАНХиГС в период с 16 октября 2017 г. по 12 марта 2018 г. На портале кубка зарегистрировались более 16 500 студентов вузов и колледжей из большинства регионов России. По итогам отборочного онлайн-этапа в 18 очных полуфиналах во всех федеральных округах и городах федерального значения приняли участие свыше 800 студентов. Второй сезон реализовывался с 12 декабря 2018 г. по 22 марта 2019 г. (соревнования с 1 марта).

Свыше 30 тыс. заявок, около 850 полуфиналистов на 15 площадках, 150 финалистов.

В финал второго сезона кубка вышли 150 студентов из 45 регионов России (в прошлом году — из 43 регионов), из 67 вузов и филиалов (в прошлом году — из 58), показавшие наилучшие результаты в очных полуфиналах. Победители кубка — 10 студентов, которые получили гранты на обучение в магистратуре в ведущих вузах страны. Победители, занявшие первые пять мест, стали членами сборной команды кубка «Управляй» и получили право состязаться в Национальном финале чемпионата по стратегии и управлению бизнесом Global Management Challenge с действующими профессионалами за право участия от России в мировом финале чемпионата (оба финала в Екатеринбурге). Победители кубка, занявшие 6–10-е места, сформируют сборную для участия в студенческой лиге Global Management Challenge, соревнуясь с лучшими командами вузов.

Хочется отметить, что появлению кубка «Управляй» как студенческой версии конкурса «Лидеры России» для участников в возрасте 18–25 лет предшествовали более 10 лет развития в академии практики применения инновационных (интерактивных и практикоориентированных) образовательных технологий, а также успешное проведение российского этапа международного чемпионата Global Management Challenge.

Технология оценки и развития управленческих компетенций, которая заложена в модель кубка, многократно использовалась для формирования корпоративных кадровых резервов и даже для оценки управленческого потенциала государственных служащих. Академия сама активно использовала возможности кубка для оценки потенциала своих студентов в качестве «компетентностного экзамена» по менеджменту.

Сегодня у проекта есть три составляющие, которые можно считать не только факторами профессионального развития, но и социальным лифтом: дальнейшее обучение (в магистратуре или MBA); начало карьеры — стажировка и трудоустройство; возможность поработать с наставником из числа победителей конкурса «Лидеры России».

Необходимо отметить, что наиболее интересным для студентов шагом после участия в кубке является возможность даль-

нейшего обучения, а отнюдь не стажировка и трудоустройство (начало карьеры). Это свидетельствует и о том, что возможность получить наставника для дальнейшего личностного развития также может вызывать большой интерес у студентов.

В целом на основе проведенных компетентностных замеров можно выявить ряд преимуществ описанного выше методологического подхода к оценке сформированности управленческих компетенций по сравнению с традиционными методами:

во-первых, такой подход позволяет оценивать целый комплекс навыков и знаний — от тайм-менеджмента до умения работать с большим массивом данных (профессиональные и личностные навыки);

во-вторых, данный подход является беспристрастным;

в-третьих, он интерактивен;

в-четвертых, его использование позволяет провести оценку большого количества участников.

Обратим внимание на то, что успех использования описанного выше подхода кроется в тесной связке искусственного и социального интеллекта.

На сегодняшний день в образовательной среде остается актуальной проблема формирования прикладных компетенций, с одной стороны, и разработки инструментария по оценке уже сформированных компетенций — с другой. Безусловно, существует целый ряд трудностей на пути создания таких технологий. Как мы видим, в образовательном пространстве искусственный интеллект может быть использован в том числе в форме компьютерных симуляторов, которые могут иметь не только образовательную, но и оценочную функцию, однако без человеческой экспертизы его использование будет недостаточно эффективным.

Литература

1. Dewey J. My Pedagogic Creed // The School Journal. Vol. LIV. Numb. 3 (January 16, 1897).
2. Michie D., Johnston R. The creative computer: machine intelligence and human knowledge: Penguin Books, 1985.
3. Hunsinger, Deborah van Deusen. Pray without Ceasing: Revitalizing Pastoral Care. Eerdmans, 2006.

4. Будущее искусственного интеллекта / под ред. К.Е. Левитина, Д.А. Поспелова. М.: Наука, 1991.

5. Газиева И.А., Шоптенко В.В. Компьютерный бизнес-симулятор как образовательная технология и инструмент оценки сформированных управленческих компетенций // Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сб. методич. материалов и статей / под науч. ред. канд. соц. наук И.А. Газиевой. Вып. 4. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019.

6. Газиева И.А. Современные методологические подходы к оценке сформированности управленческих hard skills и soft skills выпускников вузов // Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сб. метод. материалов и статей / под науч. ред. канд. соц. наук И.А. Газиевой. Вып. 3. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018.

7. Петрунин Ю.Ю. Искусственный интеллект как феномен современной культуры: доклады Научного совета по методологии искусственного интеллекта. <https://iphras.ru/page21850328.htm>

Раздел 1 Профессионалы будущего

Платформа реального проектного погружения «Студератор.NET»

Попова А. С.,
директор Центра студенческих инициатив
и проектов, руководитель студенческого проектного
офиса Поволжского института управления
им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС
Мещеряков И. С.,
начальник отдела социальной работы,
эксперт студенческого проектного офиса
Поволжского института управления
им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС

Актуальность

В современной России наблюдается существенное повышение интереса к проектированию и проектному управлению. Политика, журналистика, экология, социальная сфера, общественная и культурная деятельность, бизнес — все стало объектом проектирования. Все больше объявляется грантовых конкурсов различных уровней и направлений. Проектный менеджмент становится неотъемлемым элементом системы государственного и корпоративного управления. Эта тенденция влечет потребность в формировании компетенций в сфере проектного управления у будущих специалистов и существенно повышает запрос рынка труда на кадры, владеющие

технологиями создания, управления и эффективной реализации проектов.

Внедрение проектного управления во все сферы — одно из приоритетных направлений развития страны. Еще на первом заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам Президент РФ В. В. Путин сказал: «Необходимо внедрять современные управленческие технологии, привлекать людей с проектным мышлением». А в марте 2018 г. добавил: «... важны гибкие знания — умение работать в команде, решать творческие нестандартные задачи».

Российская и международная практика показывает, что применение стандартных проектных технологий в больших проектах при стоимости этих технологий от 2 до 10% объема бюджета проекта дает экономический эффект 15–20%. Именно поэтому проектное управление в последние годы набирает все большую популярность как в реальном секторе экономики нашей страны, так и в органах государственной власти и общественных объединениях.

Однако вопрос подготовки эффективных кадров в этой сфере, развития проектного мышления и инновационных подходов к решению проблем не теряет актуальности.

Проектная деятельность в различных формулировках включена в перечень общекультурных и общепрофессиональных компетенций ФГОС 3+ практически по всем направлениям подготовки бакалавриата и магистратуры, реализуемым в Поволжском институте управления, например:

- способность использовать современные методы управления проектом;
- способность эффективно участвовать в групповой работе;
- умение оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов;
- умение организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и многие другие.

Следует также отметить, что при создании Образовательных стандартов РАНХиГС для всех направлений бакалавриата были разработаны универсальные компетенции, среди которых УК ОС2 — способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений.

Но логика построения учебного процесса позволяет активно формировать и развивать эту компетенцию преимущественно на старших курсах, что на практике приводит к снижению эффективности, несвоевременности и несоответствию практической востребованности данной компетенции у большей части студентов.

Опрос студентов 1–4-го курсов очной формы обучения (400 респондентов) показал, что 57% хотели бы заниматься практической проектной деятельностью, из них 62% не знали, с чего начать, а 24% имели потребность в консультационной и методической помощи на всех стадиях жизненного цикла проекта.

Значимость трансформации образования от фундаментальности к компетенциям отмечается и выпускниками. По их мнению, наибольшее влияние на успешное трудоустройство молодого специалиста оказывают такие факторы, как:

- уровень практических знаний и умений — 82,3% (в 2016 г. — 78,5%);
- способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи — 72,2% (в 2016 г. — 76,5%);
- способность работать в коллективе, команде — 75,9% (в 2016 г. — 72%);
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда — 74,8% (в 2016 г. — 71,6%).

Таким образом, группа лидирующих качеств, влияющих на эффективное трудоустройство молодого специалиста, остается неизменной в последние три года, а процент выбравших только увеличивается, что позволяет сделать вывод о стабильном характере приоритетности данных качеств.

Учитывая все эти факторы, для эффективной подготовки студентов в Поволжском институте управления им. П. А. Столыпина взят курс на коллаборацию образовательных и воспитательных форм работы со студентами, на практикоориентированный характер подготовки. Так, было организовано пространство для командной проектной работы — платформа реального проектного погружения «Студератор.NET».

Перечислим основные особенности данной площадки:

- доступ к лучшим педагогам и внешним экспертам из разных сфер и областей знаний, в то время как курс учебной программы строго регламентирован в рамках соответствующего направления подготовки;
- приоритет междисциплинарного характера студенческих команд, возможность доступа к мероприятиям площадки студентов других вузов и будущих абитуриентов;
- прямой выход на будущих работодателей — руководителей органов государственной власти и бизнес-структур;
- жесткая ориентация на результат, на достижение качественных и количественных показателей деятельности;
- постоянный эксперимент, трансформация подходов, форм и методов работы в реальном времени для достижения наибольшего эффекта;
- свободное посещение мероприятий площадки.

«Студератор.NET» предполагает системное решение обозначенных проблем, формирует у студентов практические навыки проектной работы. Представители реального сектора в свою очередь получают свежее, нестандартное решение реальных производственных задач и формируют базу будущих эффективных управленческих кадров.

Цель

Формирование не менее чем у 20 студенческих междисциплинарных команд практических навыков продвижения и реализации проектов по решению реальных проблем бизнеса, государства и общества в течение 2018/19 учебного года.

Целевая аудитория

Студенты Поволжского института управления им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС, студенты других образовательных организаций г. Саратова, будущие абитуриенты — более 260 человек.

Представители органов власти, общественного сектора и бизнес-структур Саратовской области — не менее 20 партнеров.

Описание проекта

Проект «Студератор.NET» предполагает создание в Поволжском институте управления им. П. А. Столыпина постоянно действующей площадки по комплексному развитию проектного потенциала студентов разных курсов и направлений подготовки.

Особенностью проекта является сочетание в ходе одного цикла образовательных, творческих, психологических интенсивов и практической проектной работы, направленной на получение эффективного результата. Главная задача цикла — довести проектные команды до стадии реализации и подготовки отчетной документации по разработанному проекту. При этом запросы на проекты формируются представителями партнеров из числа органов государственной власти, общественного сектора и бизнеса. Они же оценивают проектные идеи участников и результаты практической реализации проектов-победителей.

В течение 2018/19 учебного года в рамках работы «Студератора» были проведены следующие ключевые мероприятия:

1. Продвижение проекта в социальных сетях (VK, Instagram): съемка молодежных мотивирующих роликов, разработка логотипа и модели позиционирования проекта в студенческой среде.
2. Запуск регистрации для участников проекта, проведение дистанционного отбора участников, составление их психологических паспортов в части выявления наиболее эффективных ролей в команде с применением комплекса психологического анализа и тестирования «Эгоскоп».
3. Школа студенческого актива «Кампус будущего». Школа представляет собой выездной трехдневный образовательный интенсив по знакомству студентов с проектной деятельностью: формирование литерального мышления, основные жизненные циклы проекта, особенности поведенческой психологии в процессе командной работы, презентация федеральных и региональных площадок по поддержке проектных инициатив молодежи.
4. Серия тематических образовательных тренингов и семинаров от экспертов в области социального проектирования и проектного менеджмента.
5. Встречи с руководителями крупных региональных проектов, а также авторами проектов-победителей грантовых конкурсов различных уровней. Ежемесячные встречи с практиками позволяют студентам познакомиться с опытом реализации лучших проектов области и страны, получить мотивационный заряд для самостоятельной проектной работы, обменяться лайфхаками реализованных проектов.
6. Организация взаимодействия с представителями органов государственной власти и бизнеса, а также структурными подразделениями института по формированию базы технических заданий на разработку востребованного в практической деятельности проектного продукта. В базу технических заданий вошли 20 запросов на проекты от внешних организаций-партнеров и структурных подразделений института по следующим ключевым направлениям: «Цифровая Россия», «Социальная политика», «Социальное предпринимательство», «Городская среда».
7. Проведение II управленческого хакатона «DeadlineProject» по собранным от внешних партнеров-заказчиков техническим заданиям. В рамках хакатона 12 групп студентов в течение 24 часов в хардкорном режиме работали над проектным решением производственных задач от представителей органов государственной власти и бизнеса из сформированной ранее базы технических заданий.

Студенческие проектные команды были сформированы на конкурсной основе из числа лучших участников предыдущих мероприятий «Студератора» — студентов разных курсов и направлений подготовки. При этом представители заказчиков были также привлечены к работе проектной команды в рамках хакатона. Оценивали результаты проектной работы и возможности практической реализации проекта представители руководства соответствующих органов власти и бизнеса. Данный образовательный интенсив позволил студентам:

- за минимальный срок получить максимум информации и навыков в подготовке проекта, эффективном использовании ресурсов и оценке рисков;

- максимально доступно и быстро овладеть новыми знаниями путем информационного обмена с другими участниками команды;
- получить опыт командной работы в условиях ограниченного времени;
- отработать навык подготовки успешной презентации своего проекта.

Проведенное мероприятие получило положительный резонанс и высокую оценку партнеров проекта.

8. Проведение I акселератора проектного выживания «Проектогенез» по четырем ключевым направлениям: «Цифровая Россия», «Социальная политика», «Социальное предпринимательство», «Городская среда». В течение трех месяцев участники «Проектогенеза» работали над формированием команд, подготовкой и реализацией собственного проекта, включая его позиционирование и оформление проектной документации.

Ресурсы

Административные. Налажено долгосрочное взаимодействие с Министерством молодежной политики и спорта Саратовской области и Торгово-промышленной палатой Саратовской области. Проект также получает всестороннюю поддержку Поволжского института управления им. П. А. Столыпина.

В числе основных партнеров проекта выступили Саратовская дирекция по развитию бизнеса филиала «Газпромбанка», IT-школа для детей и взрослых «Желтый жираф», исторический парк «Россия — моя история», Приволжская железная дорога — филиал ОАО «РЖД» (г. Саратов), сеть кондитерских «Яблонька», Workout-центр «Примат»; Центр психолого-экономических исследований РАНХиГС; ООО «Сетелем-банк»; Информационный центр по атомной энергии г. Саратова; ООО «АстроТим»; Digital-агентство ASAP; Бюро визуальных коммуникаций Heylook; Клуб HR-Рост в Саратове; бизнес-кофейня Get-Together и др.

Экспертные. В процессе реализации проекта налажено сотрудничество с государственным учреждением «Региональный центр комплексного социального обслуживания детей и молодежи «Молодежь плюс», саратовским региональным отделением «Россий-

ского движения школьников», Центром психолого-экономических исследований института.

Барьеры/проблемы и пути их решения

Основной проблемой при реализации проекта стал низкий уровень знаний о механизмах и формах проектной работы у ряда внешних партнеров и заказчиков, возникало много вопросов в ходе подготовки кейсов и технических заданий для студенческих команд. Для повышения эффективности взаимодействия студентов и работодателей командой «Студератора» проводились выездные и дистанционные консультации с партнерами, применялся индивидуальный подход.

Результаты в количественных и качественных показателях

Количественные показатели

- в настоящее время в группе проекта более 400 участников, выпущено 5 мотивирующих роликов (совокупное количество просмотров более 40 тыс.);
- 294 молодых человека прошли тестирование с применением комплекса психологического анализа и тестирования «Эгоскоп» по выявлению наиболее эффективных ролей в команде;
- 100 студентов института стали участниками школы студенческого актива «Кампус будущего»;
- проведено 14 образовательных тренингов и семинаров от экспертов в области социального проектирования и проектного менеджмента, количество участников превысило 300 человек;
- 20 молодежных команд прошли обучение в I акселераторе проектного выживания «Проектогенез» (100 человек);
- 16 проектов разработано и реализовано студенческими командами.

Качественные показатели

- формирование у участников практических компетенций в сфере проектного управления и повышение уровня их конкурентоспособности на рынке труда;

- расширение форм эффективного взаимодействия студентов с потенциальными работодателями;
- получение внешними партнерами-заказчиками нестандартных вариантов решения стоящих перед ними задач.

Достижения

Комплекс проводимых в ходе реализации проекта мероприятий позволил нашим студентам добиться следующих результатов:

- получить 4 гранта на общую сумму 1 млн 450 тыс. руб. на заочном конкурсе молодежных проектов Федерального агентства по делам молодежи;
- 4 гранта на общую сумму 850 тыс. руб. в рамках Всероссийской форумной кампании;
- 47 студентов прошли обучение по федеральной программе «Ты — предприниматель». Три проекта стали победителями регионального Конкурса молодых предпринимателей;
- проектная команда института вышла в финал Всероссийского акселератора RAISE и по итогам защиты впервые стала призером, завоевав 3-е место;
- проект «Инклюзивный медиациентр «Множество» (руководитель Елизавета Герасимова) стал участником акселератора Фонда поддержки социальных проектов АСИ, вышел в DemoDay и наряду с действующими предпринимателями признан одним из 12 лучших проектов России.

Перспективы развития проекта

Учитывая повышение запроса государства и общества на технологические инновации, одним из направлений дальнейшего развития проекта является формирование долгосрочного сотрудничества с образовательными организациями технического и естественно-научного профиля, включение студентов данных организаций в основные мероприятия проекта.

Роль конкурса лидеров нового поколения «Лидер.ПРО» в формировании кадрового резерва России

Саркисян Ю. В.,

директор Центра развития инновационных проектов Института государственной службы и управления (ИГСУ) РАНХиГС, канд. пед. наук

Каждый управленческий вуз — это кузница будущей элиты. И как важно, чтобы современный выпускник соответствовал требованиям времени, запросу работодателей и обладал управленческими компетенциями. Поэтому цель современного управленческого вуза не только дать студентам высшее образование, но и создать условия для проявления проактивных молодых людей, вырастить будущих управленцев.

Сегодня все чаще встает вопрос о формировании лидеров нового поколения, подтверждением чему является главный лидерский конкурс страны «Лидеры России», флагманский проект открытой платформы «Россия — страна возможностей», инициированный Президентом РФ для создания в стране эффективных социальных лифтов.

Но как выявить среди огромного потока студентов тех лидеров, которые способны войти в состав резерва управленческих кадров страны? Одни приходят в вуз без осознанного понимания будущей профессии, другие не понимают, каким образом выстраивать траекторию собственного развития и профессионального роста.

В ИГСУ РАНХиГС обучается более 6 тыс. студентов-бакалавров. И в этом массиве обучающихся необходима система работы по выявлению неординарных, талантливых ребят, способных мотивировать других, реализовывать проекты и вести за собой. Мы столкнулись с проблемой несовершенства механизмов выявления лидерского потенциала студентов, нацеленных на личностное саморазвитие и карьерный рост, в ИГСУ РАНХиГС, а также с несоответствием требований работодателей к выпускникам вузов и образовательным стандартам.

Для решения этой проблемы был необходим проект, который объединил бы всех заинтересованных студенческих лидеров и позволил им проявить себя. Поэтому мы учредили конкурс лидеров нового поколения нашего института «Лидер.PRO», цель которого — является выявление студентов ИГСУ РАНХиГС, обладающих высоким лидерским потенциалом, для дальнейшего их продвижения и формирования будущей политической, гражданской и деловой элиты России.

Для достижения цели проекта были сформулированы следующие задачи:

- разработка заданий онлайн- и офлайн-этапов, а также критериев оценки участников конкурса;
- отбор студентов с наиболее высоким лидерским потенциалом в результате проведения конкурса «Лидер.PRO»;
- разработка личностных траекторий роста для каждого финалиста конкурса;
- подбор наставников из организации-работодателя для успешных студентов с целью их дальнейшего трудоустройства;
- формирование пула студентов — лидеров изменений, востребованных потенциальными работодателями.

Конкурс организует рабочая группа преподавателей и сотрудников института по внедрению проектной деятельности в образовательный процесс. Целевой группой проекта являются студенты ИГСУ РАНХиГС от 18 до 22 лет.

По аналогии со Всероссийским конкурсом «Лидеры России» конкурс лидеров нового поколения «Лидер.PRO» проходит в несколько этапов:

1. Регистрация.
2. Участие в онлайн-этапе (видеоинтервью, написание эссе).
3. Психометрическое тестирование.
4. Финальные соревнования.

Обязательным заданием заочного этапа является подготовка эссе по вопросам: «Какой вы представляете Россию через 20 лет?» «Что вы готовы сделать, чтобы Россия процветала?» «Что вам необходимо, чтобы успешно реализовать задуманное?»

Также необходимо прислать видеопрезентацию, в которой нужно представить себя; описать свою самую большую победу в жизни; рассказать о своей самой серьезной ошибке и о том, какой опыт вы извлекли из этого; назвать качества, которыми должны обладать люди, с которыми вы хотели бы реализовывать свои проекты.

Самой большой сложностью для студентов на первом этапе оказалось сделать самопрезентацию в связи с отсутствием навыков и наличием психологических барьеров. Нам удалось это выявить сразу, поэтому для желающих принять участие в конкурсе мы провели обучающие мастер-классы по работе с самопрезентацией и продемонстрировали видео, что позволило значительно увеличить количество участников.

Далее проходил этап психометрического тестирования личностных способностей 30 отобранных участников на площадке Онтаргет. Это такие тесты, как компетенция 20 граней, личностный опросник стилей руководства, стилей подчинения и поведения в команде.

После прохождения тестирования в финал выходят 10 финалистов, набравших наибольшее количество баллов. Они разделяются на две команды. Им предлагают различного рода задания: квесты, деловые игры, решения кейсов. Все задания геймифицированы и не повторяются из года в год. В сезоне 2019 г. на финале конкурса «Лидер.PRO» были проведены космический квест для двух звездолетов на территории московского кампуса РАНХиГС с оригинальным сценарием, который разрабатывали члены нашей рабочей группы; деловая игра «Коробочки», взятая с конкурса «Лидеры России»; оригинальные геймифицированные космическо-управленческие кейсы.

И на очном, и на заочном этапах наши эксперты оценивают следующие компетенции: лидерство, саморазвитие, работу в команде, системное мышление, построение взаимосвязей, нацеленность на результат, социальную ответственность. У нас есть матрица оценки, где по каждой компетенции есть свои критерии, на которые мы опираемся при оценивании.

В нашем конкурсе достойные призы, которые позволяют мотивировать студентов к участию. Это международная стажировка для победителя, престижная стажировка в органах государственной власти и бизнес-корпорациях, а также участие в тренингах и мастер-классах по эффективному лидерству (мастер-классы Ирины Хакамады).

По результатам конкурса проходит награждение победителей, а также продолжается дальнейшая работа с проявившими себя в конкурсе студентами. Из базы данных конкурса формируется кадровый резерв студентов, готовых к развитию и продвижению в органы государственной власти и бизнес-структуры. Разрабатываются личностные траектории роста успешных студентов, а также идет подбор для них наставников из организации-работодателя с целью дальнейшего трудоустройства.

Проект «Лидер.PRO» нересурсоемкий, к основным можно отнести такие ресурсы:

1. Члены рабочей группы, эксперты — 10 человек.
2. Призовой фонд — 150 тыс. руб.
3. Интернет-страница конкурса.
4. Территория и аудитории московского кампуса РАНХиГС.

Количественный результат проекта

- 217 участников, прошедших конкурсный отбор;
- 12 финалистов, получивших наставников для сопровождения личностного и профессионального роста.

Качественный результат проекта

- повышение уровня личностного и профессионального роста студентов;
- усиление бренда ИГСУ РАНХиГС среди работодателей;
- пул кадрового резерва студентов ИГСУ.

Что это нам дает? Практика показывает, что те студенты, которые прошли наш конкурс, действительно конкурентоспособные, с высокой мотивацией на самопродвижение и большим потенциалом в командной работе. И когда работодатели приходят к нам с предложениями для самых продвинутых студентов, у нас есть резерв, который мы готовы продвигать без репутационных рисков для института, что укрепляет наши партнерские связи с работодателем и помогает молодым лидерам начать свою карьеру.

В следующем году мы планируем расширить наш проект за счет участия в нем студентов не только нашего института, но и других филиалов сети РАНХиГС. На сегодняшний день получено согласие участвовать в нашем конкурсе Владимирского и Поволжского филиалов. Это говорит о том, что проектную модель нашего конкурса можно легко тиражировать, проводя подобные конкурсы отдельно в регионах и выходя на всероссийский уровень. Тем более мы сами взяли за основу общероссийскую модель, которую обкатали в своем институте, получили отличные результаты и готовы делиться опытом со своими коллегами.

Профессиональная проба: юридические профессии в деталях

Краснослободцева Н. К.,

*доцент кафедры правовых дисциплин Тамбовского
филиала РАНХиГС, канд. юрид. наук*

Анапольская А. И.,

*и. о. заведующего кафедрой правовых дисциплин
Тамбовского филиала РАНХиГС, канд. юрид. наук*

Алехина О. М.,

*доцент кафедры правовых дисциплин Тамбовского
филиала РАНХиГС, канд. юрид. наук*

Профессиональное самоопределение является частью общего процесса поиска личностью тех видов деятельности, системы отношений, которые наиболее полно соответствуют социальным требованиям и индивидуальным потребностям и интересам. Английский историк, философ и социолог Арнольд Тойнби считал, что расцвет цивилизации определяется в первую очередь развитием внутренних сил личности, процессом самоопределения индивида.

Профессиональная проба является средством актуализации профессионального самоопределения и активизации творческого потенциала личности школьника. Такой подход ориентирован на расширение границ возможностей традиционного трудового обучения в приобретении учащимися опыта профессиональной деятельности. В большинстве случаев выпускники школ не владеют информацией о потребностях рынка труда, об особенностях социально-экономического развития региона, у них нет конкретных знаний о необходимых качествах специалиста той или иной профессиональной обла-

сти. Все это требует интегрирования в систему среднего общего образования инновационных подходов к содержанию профориентационной работы за счет взаимодействия субъектов образовательного процесса, сетевого взаимодействия образовательных организаций, концентрации ресурсов, создания единого образовательного пространства. Единая цель и системная работа субъектов образовательного процесса в Тамбовской области позволяют расширить спектр услуг по формированию профессионального самоопределения школьников без существенных затрат и создать целостность образовательной системы на основе преемственности школьного и профессионального образования, формирования у школьников целостного представления об их будущей профессиональной деятельности за счет междисциплинарного применения знаний, способствуют решению проблем обеспечения учреждений и предприятий региона квалифицированными кадрами, укреплению имиджа Президентской академии.

Цели проекта: формирование у школьника долговременной, перспективно-прогностической мотивации к профессиональной деятельности в сфере юриспруденции; ознакомление потенциальных абитуриентов с реализуемыми профилями в рамках направления подготовки «Юриспруденция» посредством активных форм обучения; привлечение будущих абитуриентов к поступлению в Тамбовский филиал РАНХиГС; укрепление позитивного имиджа Президентской академии в регионе; повышение конкурентоспособности Тамбовского филиала РАНХиГС через постоянную и целенаправленную работу с потенциальными потребителями образовательных услуг и обеспечение максимального притока абитуриентов; привлечение работодателей к совместным мероприятиям.

Первичной *целевой аудиторией* воздействия проекта являются учащиеся 9-х классов средних общеобразовательных учреждений г. Тамбова и Тамбовской области. В качестве вторичных целевых аудиторий следует назвать родителей (законных представителей), профессорско-преподавательский состав Тамбовского филиала РАНХиГС, студентов 3–4-го курсов направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» Тамбовского филиала РАНХиГС.

В Тамбовском филиале РАНХиГС с 2016 г. ведется активная работа по реализации программ профессиональных проб. Профессиональные пробы «Юридические профессии в деталях» являются частью элективного курса «Профессии в деталях», который встроен в учебный план общеобразовательных организаций области и реализуется в формате сетевого взаимодействия. Участниками элективного курса кроме учащихся общеобразовательных организаций и их родителей являются. Управление образования и науки Тамбовской области; Тамбовское областное государственное образовательное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования»; муниципальные органы управления образованием; члены рабочей группы Управления образования и науки области по организации и проведению экспертизы программ профессиональных проб для учащихся 9-х классов; общеобразовательные организации (Тамбовский филиал РАНХиГС).

Элективный курс предполагает сетевую форму реализации с использованием автоматизированной информационной системы «Предпрофильная подготовка и профильное обучение» (<http://predprofil.68edu.ru>), разработанной сотрудниками государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов», позволяющей структурировать процесс сетевого взаимодействия.

При этом на каждого участника сетевого взаимодействия возлагаются определенные функции.

Обучающиеся общеобразовательных организаций:

- выбирают профессиональные пробы согласно своим интересам, склонностям и возможностям;
- соблюдают Правила поведения обучающихся на занятиях.

Родители (законные представители):

- совместно с ребенком выбирают профессиональные пробы согласно его интересам, склонностям и возможностям;
- участвуют в прохождении выбранных профессиональных проб совместно с ребенком (по желанию);
- несут ответственность за совместный выбор профпроб.

Управление образования и науки Тамбовской области:

- утверждает Положение о создании рабочей группы по организации и проведению экспертизы программ профессиональных проб для учащихся 9-х классов и ее состав;
- информирует организации, обеспечивающие проведение профпроб, о требованиях к программам профессиональных проб для учащихся 9-х классов;
- согласовывает с муниципальным органом управления образованием специально определенные дни для проведения профессиональных проб;
- организует мониторинг качества организации и реализации профпроб.

Тамбовское областное государственное образовательное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования»:

- информирует организации, обеспечивающие проведение профпроб, о сроках разработки и реализации программ профессиональных проб;
- создает банк профессиональных проб;
- организует реализацию профпроб с использованием автоматизированной информационной системы «Предпрофильная подготовка и профильное обучение»;
- принимает участие в работе по оценке программ профессиональных проб.

Муниципальные органы управления образованием:

- разрабатывают и утверждают финансовый механизм сетевого взаимодействия общеобразовательных организаций и организаций, обеспечивающих проведение профпроб на основе сетевой формы реализации образовательных программ.

Общеобразовательные организации:

- обеспечивают содействие обучающимся в выборе и прохождении профессиональных проб в соответствии с их профессиональными интересами и склонностями;
- вносят в автоматизированную информационную систему информацию о распределении обучающихся по программам профессиональных проб.

Организации-организаторы (Тамбовский филиал РАНХиГС):

- обеспечивают разработку программ профессиональных проб;
- представляют информацию о реализуемых программах профессиональных проб;
- выставляют необходимое количество групп с минимальными/максимальными параметрами набора в группу;
- организуют профессиональные пробы для учащихся 9-х классов;
- обеспечивают наличие заявленных в программах условий проведения, материально-технической базы, дидактических материалов и т. д.;
- ведут документацию посещаемости профессиональных проб обучающимися и своевременно предоставляют ее в общеобразовательную организацию ответственному за реализацию элективного курса;
- своевременно представляют необходимую информацию по финансовым отчетным документам ответственным за реализацию элективного курса в общеобразовательные организации.

По направлению подготовки «Юриспруденция» от Тамбовского филиала были заявлены две программы профессиональных проб: «Профессиональная деятельность судьи» и «Расследование — поиск преступника или способ достижения истины». Каждая программа рассчитана на 8 часов для групп численностью 10–25 человек.

Тематический план «Профессиональная деятельность судьи»

№ п/п	Тема	Всего часов
1	Общая характеристика профессиональной деятельности судьи	1
2	Подготовка и подача искового заявления	2
3	Действия судьи на этапе принятия искового заявления	1
4	Проведение судебного заседания	2
5	Вынесение и оглашение судебного решения по делу	1
6	Итоговое занятие с выявлением достигнутых результатов и проблемных вопросов	1
Итого		8

Тематический план «Расследование — поиск преступника или способ достижения истины»

№ п/п	Тема	Всего часов
1	Специфика профессиональной деятельности следователя	1
2	Понятие и порядок применения технико-криминалистических средств и методов	1
3	Поиск и изъятие следов преступной деятельности	1
4	Фиксация и исследование следов преступной деятельности	1
5	Процессуальные и тактические особенности производства следственных действий	1
6	Моделирование процесса осмотра места происшествия	1
7	Составление протокола осмотра места происшествия	1
8	Итоговое занятие. Презентация процессуального документа	1
Итого		8

Ресурсы проекта: 1) нормативные ресурсы: федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата); профессиональный стандарт «Следователь-криминалист»; Постановление администрации Тамбовской области от 05.05.2014 г. «Об утверждении концепции развития многоуровневой системы профессиональной ориентации в Тамбовской области до 2020 г.»; программы профессиональных проб для учащихся 9-х классов «Профессиональная деятельность судьи», «Расследование — поиск преступника или способ достижения истины»; учебно-методические материалы, раздаточный материал, локальные нормативные акты и иные документы; 2) кадровый ресурс (на одну программу): преподаватели Тамбовского филиала РАНХиГС (2 человека), юрист-практик (1 человек), студенты (5–10 человека); 3) временной ресурс — 8 месяцев; 4) материально-технические ресурсы: аудиторный фонд, информационно-коммуникативные и технические средства Тамбовского филиала

РАНХиГС; 5) финансовые ресурсы: средства общеобразовательных организаций.

Календарный план реализации проекта

Этап реализации проекта	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	Январь	Февраль	Март	Апрель
1. Разработка программ профпроб								
2. Подготовительный этап								
3. Реализация программ профпроб								
4. Оценка результатов программ профпроб								

Описание этапов реализации

Этап	Мероприятие
1. Разработка программ профпроб	• разработка программ профессиональных проб «Профессиональная деятельность судьи», «Расследование — поиск преступника или способ достижения истины»; • согласование содержания программ профпроб с ведущими юристами-практиками региона; • представление программ профпроб на утверждение областному экспертному совету по вопросам экспертизы и организации инновационной деятельности в образовательных организациях Тамбовской области; • размещение программ профпроб в банке профессиональных проб; • формирование групп обучающихся по каждой профессиональной пробе.
2. Подготовительный этап	• подготовка дополнительных учебно-методических и информационных материалов по проведению профессиональных проб; • инструктаж для преподавателей, задействованных в проведении профессиональных проб (распределение функций, обязанностей, ответственности);

Этап	Мероприятие
	• приглашение юристов-практиков для участия в профессиональных пробах; • отбор и организационные мероприятия со студентами направления подготовки «Юриспруденция»; • инструктаж студентов по участию в проведении профпроб, распределение среди студентов ролей в деловых играх.
3. Реализация программ профпроб	• проведение профессиональных проб по программам: • «Профессиональная деятельность судьи» (2 дня по 4 часа); • «Расследование — поиск преступника или способ достижения истины» (2 дня по 4 часа).
4. Оценка результатов программ профпроб	• анализ реализованных программ профессиональных проб; • редактирование программ профессиональных проб; • разработка новых программ профпроб в сфере юриспруденции.

По итогам реализации проекта *достигнуты следующие результаты:*

- получен готовый к реализации и тиражированию уникальный образовательный продукт, направленный на формирование осознанного отношения школьника к юридическим профессиям;
- получен практический опыт эффективного взаимодействия преподавателей с потенциальными абитуриентами и студентами в рамках реализации программ профессиональных профпроб;
- отлажен механизм эффективного сетевого взаимодействия Тамбовского филиала РАНХиГС с органами власти, образовательными организациями г. Тамбова и области, организациями дополнительного образования;
- поддерживается устойчивое конкурентное преимущество Тамбовского филиала РАНХиГС на рынке образовательных услуг.

Результаты в количественных и качественных показателях

Целевые группы	Описание состояния целевых групп до проектного воздействия
Учащиеся 9-х классов	• отсутствие целостного представления о юридической профессиональной деятельности и ее динамике; • отсутствие познавательной профессиональной мотивации; • выбор будущей профессии либо еще не сделан, либо носит неосознанный, случайный характер и не соответствует своим способностям и возможностям.
Родители учащихся	• навязывание родителями старшекласснику собственного нереализованного жизненного сценария; • выбор профессий, которые не актуальны для того или иного региона или уходят из разряда востребованных; • перекладывание ответственности на школу в профессиональном самоопределении ребенка; • опора на собственные возможности (в том числе материальные), а не на интересы старшеклассника.
Преподаватели	• недостаточное понимание возможностей и сущности активных и интерактивных методов преподавания; • консерватизм педагогического профессионального сознания, когда новые подходы к организации активного обучения вызывают негативную оценку со стороны преподавателей.

Количественный результат проектного воздействия	Качественный результат проектного воздействия
2016/17 учеб. год — 177 учащихся; 2017/18 учеб. год — 215 учащихся; 2018–2019 учеб. год — 300 учащихся	• формирование индивидуальной стратегии развития личности для успешного освоения юридических профессий; • формирование у школьников социально-психологических качеств, отвечающих требованиям будущей профессии; • овладение основными правилами подготовки юридически значимых документов; • приобретение первоначальных навыков соотношения окружающих обстоятельств и фактов с нормами законодательства; • развитие умения определять свой уровень зрелости и готовности к выбору профессии; • овладение простейшими действиями в сфере судебной защиты прав и свобод; • овладение первоначальными навыками аналитики, обобщения и систематизации правовой информации.
2016/17 учеб. год — 10 человек; 2017/18 учеб. год — 12 человек; 2018/19 учеб. год — 16 человек	• повышение психологической культуры участия в процессе самоопределения старшеклассников; • учет адекватного мнения ребенка в его профессиональном выборе; • учет интересов и способностей старшеклассника; • применение рекомендаций педагога относительно профессиональных склонностей старшеклассника в планировании его профессиональной карьеры.
2016/17 учеб. год — 3 человека; 2017/18 учеб. год — 4 человека; 2018/19 учеб. год — 4 человека	• освоены новые методы и формы преподавания; • повысилась мотивация к поиску и созданию инновационных, интерактивных форм проведения занятий; • обеспечение интеграции теории и практики; • изменение типа взаимоотношений между преподавателем и обучающимся, переход на принцип сотрудничества, диалога, усиление взаимодействия между обучаемыми и преподавателем посредством установления динамичных прямых и обратных связей.

Окончание таблицы

Целевые группы	Описание состояния целевых групп до проектного воздействия
Студенты	• отсутствие у обучаемых целостного представления о профессиональной деятельности и ее динамике; • отсутствие проблемно-профессионального и социального опыта принятия индивидуальных и коллективных решений; • недостаточный уровень развития теоретического и практического мышления в профессиональной сфере.

Количественный результат проектного воздействия	Качественный результат проектного воздействия
2016/17 учеб. год — 10 человек; 2017/18 учеб. год — 12 человек; 2018/19 учеб. год — 15 человек	• овладение навыками отстаивать и защищать свою точку зрения с опорой на правовую информацию; • повысилась мотивация к обучению и активность на занятиях; • возросла удовлетворенность процессом обучения; • повышен уровень освоения ряда компетенций по направлению подготовки «Юриспруденция»; • студенты приняли активное участие и внесли свой творческий вклад в продвижение вуза на рынке образовательных услуг; • повышение деятельностной активности студентов в приобретении компетенций за счет усиления взаимодействия участников процесса обучения.

Модели тиражирования:

- проведение вебинаров с презентацией проекта для заинтересованных филиалов;
- обмен опытом по реализации проекта в филиалах РАНХиГС в рамках круглых столов, учебно-методических семинаров;
- актуализация программ профпроб для других регионов.

Литература

1. Радаев В.В. Экономическая социология: курс лекций / В.В. Радаев. М.: Аспект Пресс, 2000.
2. Блинов В.И., Сергеев И. С. Профессиональные пробы в школьной ориентации: путь поисков // Профессиональное образование и рынок труда. 2015. № 1/2.
3. Профессия в деталях: программа элективного курса для учащихся 9-х классов / Г.А. Шешерина, И.В. Аверина, Н.С. Бочаров и др. Тамбов: ТОИПКРО, 2016.

Школа волонтеров Pro bono: финансовое просвещение

Анохина Л.В.,

доцент кафедры финансового менеджмента, ведущий научный сотрудник лаборатории проектных технологий Калужского филиала РАНХиГС, канд. экон. наук

Сложившаяся экономическая ситуация в России сформировала новые вызовы: в условиях усиления рыночных отношений, динамичной интеграции в мировую финансовую систему особую актуальность приобретает необходимость развития финансовой грамотности населения.

Понимание механизмов финансового рынка, ценности денег, сформированные навыки планирования личного бюджета и сбережений — эти финансовые компетенции сегодня приобретают ключевое значение в повышении качества жизни людей. При этом стоит отметить, что от уровня финансовой грамотности зависит не только благосостояние граждан, но и устойчивое развитие национальной экономики в целом.

Развитие финансовой культуры, формирование системы навыков и правил финансово грамотного поведения населения на сегодняшний день — это общегосударственная задача. Роль, цели и задачи финансового просвещения определены Стратегией повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 25 сентября 2017 г. № 2039-р.

Калужский филиал РАНХиГС проводит планомерную работу по повышению финансовой грамотности населения Калужской области.

Одной из задач Калужского филиала РАНХиГС в рамках данной работы является подготовка волонтеров и их привлечение к совместной работе по финансовому просвещению населения области (детские сады, школы, сузы, детские оздоровительные лагеря, детские дома, социальные и реабилитационные центры для детей и взрослых Калуги и Калужской области и др.), что будет способствовать развитию профессиональных компетенций студентов.

Для решения обозначенной выше задачи в филиале инициирован проект «Школа волонтеров Pro bono: финансовое просвещение».

Цель проекта состоит в развитии профессиональных и общекультурных компетенций, практических навыков, активной гражданской позиции и социальной ответственности студентов Калужского филиала РАНХиГС посредством подготовки волонтеров pro bono: финансовое просвещение (не менее 50 человек за один год), их участие в повышении финансовой грамотности населения Калужской области (более 2500 человек за один год).

Целевая аудитория проекта включает несколько групп благополучателей: студенты-волонтеры; обучающиеся образовательных организаций, охваченные мероприятиями проекта; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; дети, отдыхающие в детских лагерях отдыха; воспитанники детских садов (5–7 лет).

Период реализации проекта: ноябрь 2018 г. — декабрь 2019 г.

Значимость проекта заключается в подготовке волонтеров и их привлечении к совместной работе по финансовому просвещению населения области (детские сады, школы, сузы, детские оздоровительные лагеря, детские дома, социальные и реабилитационные центры для детей и взрослых Калуги и Калужской области и др.), что будет способствовать развитию профессиональных компетенций студентов и повышать уровень финансовой грамотности целевой аудитории проекта.

География проекта — Калужская область.

Для оказания содействия в реализации Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023

годы в Калужском филиале разработан план мероприятий. Одним из направлений реализации данного плана является обеспечение сотрудничества КФ РАНХиГС с Калужским отделением Банка России в контексте повышения финансовой грамотности населения Калужской области. В рамках реализации данного направления авторами проекта была проведена работа, нацеленная на подписание соглашения о сотрудничестве между КФ РАНХиГС и Банком России. Соглашение было подписано 26 декабря 2018 г. По результатам подписанного соглашения о сотрудничестве разработан план совместных мероприятий по реализации соглашения. Ключевое место в реализации соглашения о сотрудничестве занимает подготовка студентов-волонтеров финансового просвещения.

Волонтеры финансового просвещения представляют яркий пример зарождающегося в России движения волонтеров pro bono. Pro bono-эксперт — человек, который добровольно, бескорыстно (не ожидая какого-либо вознаграждения) участвует своими профессиональными знаниями в осуществлении общественно полезной деятельности. Волонтеры pro bono финансового просвещения — студенты с активной гражданской позицией, личный опыт, знания, умения которых позволяют участвовать в проектах, направленных на повышение уровня финансовой грамотности различных групп населения. При этом, участвуя в данной деятельности, студент повышает личный уровень функциональной финансовой грамотности и развивает профессиональные компетенции.

В текущем сезоне был подготовлен 51 студент-волонтер финансового просвещения. Подготовка волонтеров была организована совместно с Калужским отделением Банка России.

Обучение состояло из 6 установочных лекций и итогового тестирования, после успешной сдачи которого слушатели получили сертификаты волонтера финансового просвещения.

По завершении обучения разработан план проведения мероприятий волонтерами в образовательных учреждениях Калужской области. Занятия по финансовой грамотности проводятся для различных целевых групп: детские сады, школы, сузы, детские оздоровительные лагеря, детские дома, социальные и реабилитационные центры для детей и взрослых Калуги и Калужской

области и др. При проведении занятий используются материалы Банка России, места проведения занятий согласовываются ответственными сотрудниками отделения Банка России и КФ РАНХиГС. По проведенным занятиям волонтеры предоставляют фотоотчет и анкету обратной связи от слушателей. Волонтеры снабжаются информационными материалами и сувенирной продукцией Банка России.

Первые проведенные занятия нашли положительный отклик и со стороны обучающихся и со стороны волонтеров. Всего в первый год реализации проекта планируется проведение волонтерами не менее 75 занятий для различных категорий населения Калужской области.

Тематика занятий по финансовой грамотности для разных целевых аудиторий различна и обусловлена возрастными и психологическими особенностями обучающихся. Она представлена в табл. 1.

Именно такое волонтерство, по-нашему мнению, может стать удачным ценностным драйвером для современных выпускников, заполнить разрыв между миром личной карьеры, лояльности к компании и ответственностью перед обществом. Безвозмездные услуги приносят ощутимую пользу всем вовлеченным субъектам — инициаторам *pro bono* волонтерства (КФ РАНХиГС и Калужское отделение Банка России), студентам-волонтерам и благополучателям (населению Калужской области).

К июлю 2019 г. *достигнуты следующие результаты:*

- заключено соглашение о сотрудничестве в сфере повышения финансовой грамотности населения Калужской области между Калужским филиалом РАНХиГС и Банком России;
- проведена подготовка 51 волонтера «*pro bono*: финансовое просвещение» с выдачей сертификатов от Банка России;
- проведено более 20 занятий по финансовому просвещению (привлечено 38 волонтеров охвачено занятиями 1024 человека);
- создана группа в социальной сети ВКонтакте «Волонтеры финансового просвещения КФ РАНХиГС», в которой размещаются информационные материалы, а также освещаются проведенные мероприятия (ссылка на группу <https://vk.com/club179920492>);

Таблица 1. Тематика занятий по финансовой грамотности для разных целевых аудиторий

№	Тема занятия	Целевые группы
1	Приключение монетки	дошкольники
2	Безопасный Интернет	дошкольники
3	Семейный бюджет	1–4 класс
4	Деньги в нашем кошельке	1–4 класс
5	Личный финансовый план подростка	5–9 класс
6	Безналичные платежные инструменты. Возможность и безопасность использования	10–11 класс, студенты, взрослые
7	Как появились деньги на Руси?	5–6 класс
8	С деньгами на ты. Зачем быть финансово грамотным?	9–11 класс, студенты
9	Кибербезопасность: вопросы и ответы	10–11 класс, студенты
10	Осторожно, мошенники! Как не стать жертвой финансовых мошенников	студенты
11	Вклады: как сохранить и приумножить	школьники (11 класс), студенты
12	Все про кредит, или 4 правила, которые помогут достичь цели	студенты
13	Пять простых правил, чтобы не иметь проблем с долгами	студенты
14	Что делать, если ваши права нарушены?	студенты, взрослые
15	Денежно-кредитная политика Банка России	студенты, взрослые
16	Грамотный инвестор на финансовом рынке	студенты, взрослые
17	Признаки платежеспособности и правила обмена денежных знаков Банка России	5–11 класс, студенты, взрослые
18	Квест «В мире финансов»	8–11 лет
19	Квест «Деньги любят счет»	два варианта: 12–14 лет, 15–18 лет

– инициировано включение секции в рамках региональной научно-практической конференции «Вопросы экономики и финансов: современное состояние актуальных проблем» (КФ РАНХиГС, 24 апреля), посвященной вопросам повышения финансовой грамотности и финансовой доступности с целью обсуждения результатов работы волонтеров и опубликования их научных статей.

Основные ресурсы, привлекаемые для реализации проекта: административные ресурсы, образовательные ресурсы, труд волонтеров. А также сувенирная и печатная продукция Банка России. При реализации проекта существенных препятствий не возникает.

Будущие результаты реализации проекта нацелены на:

- проведение не менее 55 занятий по финансовому просвещению в июле–декабре 2019 г. (привлечено не менее 46 волонтеров, охвачено занятиями не менее 4600 человек);
- презентацию результатов работы волонтеров pro-bono в Калужском отделении Банка России на дне открытых дверей (сентябрь 2019 г.);
- опубликование не менее 5 научных статей волонтеров;
- тиражирование опыта реализации проекта в вузах Калужской области;
- организацию дня финансовой грамотности в КФ РАНХиГС;
- проведение конкурса на разработку логотипа кампании по финансовой грамотности в Калужской области.

Таким образом, по-нашему мнению, реализация проекта будет способствовать повышению личного уровня функциональной финансовой грамотности и развитию профессиональных компетенций студентов.

Литература

1. Анохина Л.В. Проектный менеджмент в модернизации регионального промышленного комплекса // Экономика и предпринимательство. 2016. № 1–2 (66–2).

2. Бочкарев А. Чтобы решить проблему финансовой безграмотности, потребуются десятилетия // Информационный бюллетень проекта Минфина России «Содействие повышению уровня фи-

нансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации». 2015. № 3.

3. Всероссийская неделя сбережений // URL: <http://xn-80aae-za4ab6aw2b2b.xn--p1ai/week/>

4. Финансовая грамотность российских учащихся (по результатам международной программы PISA-2012) // URL: http://minfin.ru/common/upload/library/2015/02/main/PISA_2012.pdf

Профориентационная деловая игра «Учебный судебный процесс» как средство повышения юридической и социальной грамотности старшеклассников

Андерс-Намжилова К.Ю.,
директор Центра по работе с абитуриентами
и новому набору Сибирского института
управления — филиала РАНХиГС
Ганифаев А. С.,
студент 4 курса Сибирского института
управления — филиала РАНХиГС

Актуальность

Актуальность проведения профориентационной деловой игры в форме учебного судебного процесса заключается в решении задач по повышению юридической и социальной грамотности старшеклассников посредством популяризации актуальной информации о нормах права и судебной системе Российской Федерации, связанной в том числе с поправками и нововведениями (например, о расширении функционала присяжных заседателей и пр.).

Проблема недостаточной юридической грамотности у школьников стоит очень остро в настоящее время, а незнание норм законодательства не освобождает от юридической ответственности. Например, в новостном сюжете Первого канала от 05.03.2019 г. был проведен эксперимент, в результате которого журналисты выяснили, что каждый

5-й школьник откликнулся на предложение работать курьером и за 5–6 рабочих часов в неделю получать 100 тыс. руб. При этом никто из согласившихся на работу несовершеннолетних не понимал, что таким образом они оказываются вовлечены в уголовное преступление, выступая в роли наркокурьера (ссылка на видеоролик: <https://is.gd/F1O2Kh>).

Особенность практики заключается в том, что не существует ограничений для участия в учебном заседании: необязательно иметь входные знания по праву (во введении и заключении мероприятия обсуждаются основные, необходимые для понимания и принятия решения правовые термины и нормы), а потому возможность участия в ней становится общедоступной.

Цель

Цель проекта формулируется с учетом профориентационной и просветительско-образовательной траектории — повышение общего уровня юридической грамотности молодежи, знакомство школьников с работой граждан, занимающихся юридической деятельностью, а также развитие социальной компетентности у старшеклассников.

Целевая аудитория

Старшеклассники (15–18 лет).

Описание проекта

Старшеклассники получают уникальную возможность побывать на судебном заседании, почувствовать себя в роли присяжного заседателя или других действующих лиц судебного разбирательства. Учебный судебный процесс — одна из форм обучения студентов на юридическом факультете. Мероприятие проводится в специально оборудованном зале судебных заседаний, для процесса выбрано уголовное дело, участники заседания могут выступить в нескольких ролях: присяжных заседателей, судебных секретарей, свидетелей или публики.

Реализация практики состоит из трех этапов: 1) знакомство аудитории с правилами и содержанием практики; 2) учебный

судебный процесс (подготовительная часть, судебное следствие, прения сторон); 3) обратная связь, подведение итогов.

Ресурсы

Для реализации проекта не привлекались финансовые ресурсы.

Интеллектуальная и организационная составляющие практики были получены за счет кадровых ресурсов (состав команды: студенты юридического факультета, принимающие участие в разработке сценария и проведении игры в назначенных ролях (от 3 человек), организаторы (сотрудники Центра по работе с абитуриентами (3 человека), осуществляющие организационную и информационную работу). Для информирования участников о мероприятии использовались официальный сайт Сибирского института управления — филиала РАНХиГС, группа ВКонтакте «Абитуриент РАНХиГС Новосибирск», а также городской информационный портал «Академические субботы», который функционирует в рамках совместного проекта Сибирского института управления — филиала РАНХиГС и Департамента образования мэрии города Новосибирска.

Материально-техническая база юридического факультета Сибирского института управления — филиала РАНХиГС: специализированная аудитория «Зал учебных заседаний» и реквизит: судебская мантия, молоток и пр.

Результаты в количественных и качественных показателях

Количественный результат проектного воздействия

В проекте, реализованном 20 октября 2018 г. в Сибирском институте управления — филиале РАНХиГС, приняли участие 50 старшеклассников, при этом 15 участников выступали в назначенной роли (подсудимый, свидетели, присяжные заседатели, секретарь), а 35 участников составляли публику.

Видеотрансляция фрагмента заседания в группе ВКонтакте позволила расширить количество участников — трансляция набрала около 4 тыс. просмотров.

Качественный результат проектного воздействия

Для участия в проекте была создана свободная открытая регистрация для всех желающих старшеклассников, таким образом, не проводился специальный отбор участников из углубленных школ или школ-партнеров, однако мероприятие вызвало большой интерес и резонанс в городском пространстве. Участники были очень разные, и каждый из них пришел по разным причинам, но основной мотивацией для всех стала искренняя заинтересованность. Например, на мероприятие пришли три старшеклассника, состоящие в клубах юных журналистов, которые вели репортаж из зала суда, делали фотографии и публиковали материалы после вынесения приговора. Для участия в «судебном заседании» от школьников не требовалось входных знаний, поэтому попробовать себя в решении юридических вопросов смог каждый. Результат проделанной работы был ощутим при обратной связи: старшеклассники самостоятельно подвели итоги и свободно высказывали свои мысли о том, что раньше они не думали, что принятие юридического решения может быть таким сложным и неоднозначным, а также не представляли, каким образом эмоциональная составляющая от взаимодействия с людьми влияет на работу юриста. Кроме того, школьники высказали предположения, что, вероятно, некоторые правовые нормы нуждаются в пересмотре или небольшой корректировке. 100% участников признались, что до проекта не представляли значение присяжных заседателей и их функционала в российской судебной системе, кто-то вообще не знал, что такая практика существует и в России тоже (не только в США). Таким образом, были достигнуты просветительско-образовательные, а также профориентационные цели деловой игры.

Дополнительный результат

Изначально проект задумывался как мероприятие, эффект от проведения которого будет направлен исключительно на школьников. Однако после реализации оказалось, что проект решает и другие задачи, связанные со студентами, которые вовлечены в игру.

Студенты юридического факультета, принимающие участие в игре, естественным образом вовлекаются, с одной стороны, в профориентационную работу, с другой — в профессиональную и исследовательскую деятельность (а следовательно, развивают свои компетенции).

Выбор тематики реализованного судебного дела был предложен студентами и подсказан новациями в законодательстве (изменения в судебном функционале присяжных заседателей), вступившими в силу летом 2018 г., следовательно, студенты при разработке сценария «дела» изучили новеллы, а также судебную практику в отношении дел, к разбирательствам по которым привлекали присяжных.

Подготовка сценария, а внутри него блоков защиты и обвинения (речь адвоката, речь прокурора, речь судьи) позволила студентам попрактиковаться в создании профессиональных текстов.

Участие в игре в ролях судьи, прокурора и адвоката при взаимодействии с незнакомой аудиторией (в том числе присяжными) позволило студентам максимально почувствовать себя в реальном судебном «деле».

После получения запросов на «новые» заседания от школьников студенты в инициативном порядке подготовили фабулы новых, возможных для реализации неочевидных дел, которые будут полезны старшеклассникам в образовательно-просветительском ключе. Например, на основе исследования судебной практики (в том числе Верховного суда РФ) студенты предложили фабулу для нового дела, связанного с гражданско-правовой ответственностью за написание в Интернете сообщений, содержащих сведения, которые порочат честь, достоинство и деловую репутацию третьих лиц.

Достижения

После реализации проекта описанная выше практика была заявлена на конкурс лучших практик профессионального самоопределения молодежи «Премия “Траектория”-2018», проводимый Федеральным агентством по делам молодежи. По итогам конкурса деловая профориентационная игра «Учебный судебный процесс» набрала высокие баллы, вошла в число лучших прак-

тик конкурса и включена в итоговый сборник лучших практик по профориентационной работе с молодежью. Подготовленные материалы рекомендованы к реализации в работе органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также образовательных организаций (в настоящий момент сборник находится в печати).

Перспективы развития проекта

1. Разработка и проведение новых судебных заседаний по актуальным и полезным для молодежи делам (увеличение социальной нагрузки — правовое просвещение школьников).
2. Привлечение к заседаниям практикующих юристов для компетентной оценки принятого решения.
3. Создание кейс-клуба.
4. Сотрудничество с профильными школами.

Лидерская программа для школьников «Будь в тренде»

Соловьева Н. А.,

доцент кафедры государственного и муниципального управления Калужского филиала РАНХиГС, канд. психол. наук

Актуальность

Академические знания школьника — это всего лишь 15% успеха в его дальнейшем обучении, в построении карьеры и в жизни [4, с. 95]. Обучение в современной школе не всегда развивает социальные навыки ребенка в полной мере. Эту проблему невозможно решить силами одного образовательного учреждения.

Актуальным остается вопрос о поиске набора доступных и эффективных инструментов, позволяющих выстроить профориентационную работу в соответствии с требованиями современного общества. Высшие учебные заведения в регионе, в частности Калужский филиал РАНХиГС, активно включены в эту работу, так как обладают необходимыми ресурсами и не востребованным до настоящего времени потенциалом образовательного волонтерства [3].

В рамках данного проекта мы поставили цель повысить не менее чем на 20% «мягкие навыки» современных школьников и студентов за счет реализации модульной лидерской программы «Я профи» за учебный год (сроки реализации модульной программы). В настоящее время существует множество моделей soft skills, однако они имеют не только различия, но и сходство [2]. Мы относим к обязатель-

ным элементам модели soft skills коммуникативные навыки, принятие решений и тайм-менеджмент.

В числе основных задач выделим следующие:

- проанализировать существующий опыт написания программ по профессиональной ориентации подростков;
- предложить модульную программу по профессиональной ориентации подростков, нацеленную на развитие soft skills;
- сформировать студенческие команды для работы в школах из числа студентов академии;
- согласовать с директорами школ график проведения совместных мероприятий;
- создавать банк сценариев реализации каждого модуля программы, включающий основную и вариативную части;
- провести итоговое мероприятие — межшкольный чемпионат по «мягким навыкам» для оценки компетентностного профиля участников проекта;
- проводить мониторинг достижения участниками проекта планируемых результатов и оперативно вносить изменения в реализацию программы для получения наилучших результатов;
- пропагандировать опыт реализации программы на уровне академии, образовательных учреждений региона (школ), филиальной сети.

Цель

Разрешение проблемы несоответствия уровня развития личных и межличностных навыков школьников потребностям современного рынка труда.

Актуальность проекта определена региональными нормативными правовыми актами. Постановлением Правительства Калужской области от 29.06.2009 № 250 (в ред. от 13.07.2012 № 353, 26.08.2014 № 506, 12.02.2016 № 89, 25.05.2017 № 318) одобрена Стратегия социально-экономического развития Калужской области до 2030 г. «Человек — центр инвестиций». Стратегической целью социально-экономического развития Калужской области было определено обеспечение достойного качества жизни населения, сохранение социальной стабильности путем устойчивого экономического развития за счет реализации потенциалов трех

«и» — инноваций, инвестиций, индустрии туризма. Поддержка «мягких навыков» молодежи (soft skills) влияет на успешное достижение поставленных целей, грамотное использование навыков, знаний и способностей в профессиональной деятельности и для достижения конкурентоспособности на рынке труда, что соответствует стратегическим целям развития региона.

Проект ориентирован на школьников 10-х классов образовательных организаций г. Калуги и области, студентов академии, профессорско-преподавательский состав КФ РАНХиГС.

Мы разработали лидерскую программу как системный курс по развитию soft skills («мягких навыков»), проектных компетенций с использованием эффективной комбинации различных форм взаимодействия участников проекта с профессиональными тренерами и наставниками из числа подготовленных студентов. Содержание программы основывается на региональной специфике рынка труда и учитывает ориентиры Регионального атласа новых профессий.

Каждая программа включает три основных модуля, основана на игропрактиках, навыковых тренингах, форсайт-сессиях, командных играх, неформальных активностях. Первый модуль «Я образ» посвящен основам психодиагностики индивидуальных особенностей, выявлению индивидуальных склонностей и интересов участников. Второй модуль «Я в команде» посвящен работе по командообразованию и формированию командного духа. Наиболее востребованный формат — стратегические сессии (погружение в философию Agile). Третий модуль «Я в проекте» посвящен системе тренингов по развитию soft skills / проектных компетенций для успешной реализации индивидуального профессионального плана. Программа предусматривает итоговое мероприятие в формате чемпионата по soft skills и конкурса стартапов для проектных команд школьников и студентов. Участники проекта взаимодействуют друг с другом в новых ролях, а мы наблюдаем, оцениваем результативность выполнения заданий и получаем аналитику по каждому участнику [5].

Каждый участник выполняет ряд индивидуальных заданий. Задания внешне довольно просты, но для выполнения требуют от человека проявления именно проверяемых компетентностей. Система оценки и формирования рейтинга открыта для наблюда-

теля и участников. Мы оценивали три универсальные компетенции, динамику которых можно отследить в процессе реализации программы: кооперацию, коммуникацию, критическое мышление. Каждая компетенция расшифровывается на ряд знаний, умений и их показатели, под которые создаются задания. Задания могут быть как индивидуальными, так и коллективными. Участник самостоятельно выбирает, какие задания выполнять, определяет последовательность работы с ними. Для каждого задания форма сдачи своя: письменный ответ, выполнение действия, фотография и т. п. За выполнением заданий следят волонтеры. По окончании чемпионата участники получают индивидуальные результаты. Лидеров рейтингов награждают. Технология позволяет построить рейтинг по каждой отдельной компетенции/навыку, сформировать интегральный рейтинг участника/команды. В 2019 г. был запущен предакселерационный образовательный интенсив для участников лидерской программы «Будь в тренде». Тематика командных идей направлена на развитие приоритетных направлений региона:

- развитие цифровых технологий (цифровая экономика);
- технологические и IT-идеи;
- социальное предпринимательство и экологию;
- другие инновационные идеи.

В таком варианте итоговое мероприятие в рамках лидерской программы носит более системный характер и позволяет мониторить динамику не только развития «мягких навыков» каждого участника программы, но и командного взаимодействия и уровень проектного мышления.

Долгосрочный эффект проекта определяется актуальностью приобретаемого опыта совместной работы молодежи по формированию навыков командообразования и социального взаимодействия как для школьников, так и для студентов. Нашим опытом заинтересовался методический партнер проекта ГАОУ ДО «КГИРО».

В числе видимых результатов проекта отметим следующие:

- *количественные* — на 30% увеличилось количество школьников, участвующих в региональных и всероссийских конкурсах проектных идей, на 40% — количество волонтеров из числа участ-

ников программы в школах-партнерах, на 20% — количество студентов академии из числа участников программы; на 15% улучшилась академическая успешность студентов — кураторов лидерской программы;

– *качественные* — у школьников отмечены положительные сдвиги в развитии коммуникативных качеств, креативного мышления, командной работы; у студентов отмечен рост удовлетворенности результатами обучения в академии, активности во внеучебной работе; повысилась мотивация преподавателей к поиску эффективных форм работы со студентами, включенность в проведение межкафедральных мероприятий (инкубатор школьных идей, выездные смены).

Мы опирались на административные ресурсы (взаимодействие с администрацией академии, молодежными органами власти), кадровые ресурсы (работа авторов проекта, привлечение кураторов проектных команд из числа студентов, специалистов отдела молодежной политики академии), методические (методические разработки для проведения учебных курсов, факультатива, разработки занятий для образовательного интенсива), информационные (распространение информации о проекте на сайте академии, на сайте органов власти, в региональных СМИ), финансовые (финансовые средства на организацию мероприятий, награждение победителей).

Проект предполагает развитие через обогащение модулей образовательной программы для школьников, расширение количества школ-партнеров, совершенствование алгоритмов проведения итоговых чемпионатов.

Предусмотрена *модель тиражирования проекта*. В проекте могут участвовать студенты любых управленческих специальностей, которые сами становятся драйверами изменений и улучшений в вузе [1]. В рамках филиальной сети Президентской академии проект может тиражироваться, усиливаясь за счет качества и количества ППС, применяемых игровых, психодиагностических технологий, расширения пула экспертов и наставников и т. д.

Литература

1. *Алехин И. А.* Психолого-педагогическое сопровождение профессионального становления кадров высшей квалификации // Мир образования — образование в мире. 2018. № 1 (69).

2. *Богатырева М. А.* Профессиональная подготовка в высшей школе в контексте социообразовательных реформ. М.: Флинта, 2015.

3. *Самылов П. В.* Формирование общекультурных и профессиональных компетенций студентов вуза в условиях проектно-деятельностного обучения // Человеческий капитал. 2012. № 1 (37).

4. *Соловьева Н. А.* Исследование уровней трудовой мотивации менеджеров ПАО «Сбербанк» // <http://7universum.com/ru/psy/archive/item/5859>.

5. Феномен инноваций: образование, общество, культура: монография / под ред. В. Г. Кремня. М.: Педагогическое мнение, 2017.

Раздел 2

Инновации в образовании

Годовая стажировка

Нелюба К. С.,
заведующий сектором информации и анализа рынка
труда Центра развития карьеры Поволжского
института управления им. П. А. Столыпина —
филиала РАНХиГС

Потапова Е. Н.,
директор Центра развития карьеры Поволжского
института управления им. П. А. Столыпина —
филиала РАНХиГС

Актуальность

В наш век огромных возможностей и одновременно возрастающей конкуренции на рынке труда молодому специалисту очень важно найти себя. Стажировка — это уникальная возможность для выпускника вуза приобрести первый опыт работы по полученной специальности или направлению подготовки.

В современных условиях выпускники учреждений профессионального образования, для того чтобы быть востребованными на рынке труда и научиться управлять своей карьерой, должны не только быть профессионально компетентными, но и обладать развитыми социально-психологическими, организационно-деловыми и рыночными компетенциями.

Формированию конкурентоспособного специалиста, отвечающего таким требованиям, помогают ранние практические навыки, важное место среди

которых занимают навыки, приобретенные в неформальной обстановке в трудовом коллективе.

У школьников выбор карьерного направления закладывается еще в период обучения. Одна из проблем, с которыми сталкиваются сотрудники Поволжского института управления (ПИУ), да и не только нашего института, — это неосознанный выбор студентами своей специальности/направления подготовки, выбор вуза, готовящего специалиста по данному направлению, и соответственно определение себя на рынке труда.

Годовая стажировка способствует актуализации имеющихся у студентов способностей и позволяет в дальнейшем молодым специалистам более успешно адаптироваться на рынке труда, самореализовываться в профессиональной сфере и быстрее двигаться по карьерной лестнице.

Главной целью проекта «Годовая стажировка», реализуемого в ПИУ, является создание условий для формирования у студентов практических и профессиональных навыков, представления о деятельности организации, определение своей карьерной траектории.

В основные задачи проекта входит формирование представления о современном рынке труда; о возможностях молодого специалиста на этом рынке труда; предоставление студентам возможности взаимодействия с реальными работодателями; привлечение студентов к участию в принятии важных решений для организации; приобретение студентами коммуникативных навыков общения в профессиональном коллективе и с конечными потребителями; формирование у студентов механизма преодоления психологических барьеров при трудоустройстве; определение конкурентоспособных кандидатов на вакантные должности в организации.

Главная проблема, решаемая в ходе проекта, — это дальнейшее развитие системы профессиональной ориентации студентов и точечное развитие профессиональных компетенций у будущих выпускников.

Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина имеет более 250 договоров и соглашений о сотрудничестве с организациями-партнерами. Многие из партнеров института ежегодно делают заявки на студенческую стажировку. Срок таких стажиро-

вок колеблется от двух недель до 2–3 месяцев. Однако для более глубокого и осознанного прохождения стажировки и погружения в атмосферу работы реального коллектива такого периода для стажировки недостаточно.

На протяжении трех лет в ПИУ совместно с партнером ООО «Центр бухгалтерского учета “Стандарт”» реализуется проект «Годовая стажировка» для студентов факультета среднего профессионального образования 1-го курса специальности «Экономика и бухгалтерский учет по отраслям». Внедрение проекта «Годовая стажировка» способствовало:

- углублению и закреплению теоретических знаний и умений у студентов, полученных в ходе обучения;
- приобретению первоначального профессионального практического опыта работы;
- развитию способностей студентов самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи и функции;
- умению работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством и потребителями;
- прохождению производственной (преддипломной) практики и подбору материала, соответствующего тематике выпускной квалификационной работы;
- возможности трудоустройства сразу после защиты выпускной квалификационной работы на тему — боль организации.

Что же включает «Годовая стажировка»? Это ежегодный конкурс, в котором могут принимать участие студенты очной и заочной форм обучения, специальностей и направлений подготовки, соответствующих профилю организации, предоставляющей место стажировки.

Конкурс включает четыре этапа:

1-й этап — «Визитка».

Этап предусматривает составление резюме и его презентацию перед конкурсной комиссией. Резюме представляется в краткой, лаконичной форме, оно дает представление о претенденте как о результативном сотруднике, обладающем теоретическими профессиональными знаниями и умениями, наделенном определенными деловыми и личностными качествами. По результатам

первого этапа определяются претенденты для участия во втором этапе конкурса.

2-й этап — «Тестирование».

Тесты разрабатываются совместно преподавателями и практиками — специалистами организации. В ходе тестирования по каждому вопросу выбирается один правильный ответ из нескольких предложенных. По результатам второго этапа принимается решение о предоставлении места годовой стажировки.

3-й этап — «Годовая стажировка».

Выполнение функциональных обязанностей на рабочем месте.

4-й этап — «Защита ВКР по данным организации и собеседование с руководителем-работодателем».

Защита ВКР проводится в соответствии с графиком итоговой государственной аттестации. Руководитель организации является членом аттестационной комиссии.

По результатам защиты ВКР принимается решение о трудоустройстве участника конкурса в организацию.

Организаторами конкурса выступают:

- Центр развития карьеры Поволжского института управления им. П. А. Столыпина;
- кафедра и факультет соответствующего профиля организации;
- организация-партнер.

Организаторы конкурса:

- разрабатывают и утверждают Положение о конкурсе;
- формируют и утверждают состав конкурсной комиссии;
- привлекают к сотрудничеству организации, осуществляющие информационную, спонсорскую и организационную поддержку, в том числе территориальные органы исполнительной власти, ведущие экономические издательства, компании, работающие в области информационных технологий, и другие организации, разделяющие цели и основные принципы конкурса;
- разрабатывают процедуру проведения конкурса;
- обеспечивают разработку конкурсных заданий по всем этапам конкурса;
- утверждают конкурсные задания;
- размещают информацию о начале конкурса;
- формируют протоколы по результатам проведения конкурса;

- определяют по итогам проведения этапов количество призовых мест для победителей конкурса на учебный год.

Конкурсные задания должны удовлетворять следующим критериям — четкость и ясность формулировок, однозначность ответа и соответствие действующему законодательству Российской Федерации, нормативным правовым актам и международным стандартам. Конкурсные задания в форме тестов (вопросов) разрабатываются преподавателями кафедр совместно с практиками организации-партнера.

Подведение итогов конкурса проводится отдельно по каждому этапу. Участников информируют на сайте института и индивидуально. При определении победителя учитывается общий результат оценки конкурсных заданий и добросовестный подход к соблюдению условий проведения конкурса. Победителю предоставляется годовая стажировка в профильной организации по специальности, возможность защиты ВКР по данной организации и дальнейшее трудоустройство.

За период реализации проекта ПИУ с партнером института ООО «Центр бухгалтерского учета “Стандарт”» более 20 студентов успешно прошли годовую стажировку, определили свой профессиональный путь, защитили выпускную квалификационную работу, получили бесценный опыт прохождения группового собеседования и составления резюме, завели профессиональные связи.

В рамках Конкурса лучших практик, организованного ИОРСИ РАНХиГС в ноябре 2018 г., представители Поволжского института управления им. П. А. Столыпина посетили Дальневосточный институт управления г. Хабаровска, получили уникальную возможность презентовать проекты-победители сезона 2018 г. и перенять опыт профориентационной работы филиала. Особый интерес вызвало одно из направлений сотрудничества ДВИУ и Правительства Хабаровского края, а именно отработанная система направления выпускников для прохождения годовой стажировки в органах власти. Система включает несколько этапов прохождения конкурса на вакантное место годовой стажировки в органах исполнительной власти Хабаровского края. Данная система аналогична проекту «Годовая СТАЖИРОВКА», проводимому ПИУ в коммерческой сфере. Возникло желание перенять опыт коллег из Хабаровского края и внедрить элементы системы

по стажировке в органах власти Саратовской области. На данный момент проведен ряд мероприятий для запуска системного подхода в годовой стажировке органов власти: сформирован необходимый пакет документов, активно ведутся переговоры с представителями органов власти области о необходимости годовой стажировки для студентов ПИУ РАНХиГС, проведен опрос среди студентов института о заинтересованности в прохождении длительной стажировки в органах власти и возможности зачисления в кадровый резерв.

Благодаря межфилиальной стажировке была собрана документальная база положительного опыта филиала РАНХиГС г. Хабаровска по работе с органами власти, и это послужило следующим этапом развития проекта «Годовая стажировка» в ПИУ РАНХиГС.

В следующем учебном году принято решение *расширить целевую аудиторию проекта*, привлечь студентов других специальностей и организации-партнеры. Данный проект имеет несколько направлений для тиражирования. Одним из них является возможность его межфилиального использования, другим — распространение данного проекта среди партнеров института, некоторые из них являются федеральными компаниями и имеют представительства в регионах, где также могут сотрудничать с филиалами РАНХиГС и другими институтами своего региона.

Программа «Вариативное игровое решение трудных учебно-образовательных задач (ВИРТУОЗ)»

Вылкова Е. С.,
профессор кафедры экономики Северо-Западного
института управления — филиала РАНХиГС,
д-р экон. наук

Актуальность проекта

Поддаляющее большинство используемых в вузах игровых обучающих технологий, программ, методик, курсов и т. п. связаны с будущей профессиональной деятельностью. Это правильно. Но! Сам учебный процесс должен быть увлекательным и эффективным, основанным на тесном взаимодействии его участников — обучающихся (студентов, магистрантов, аспирантов и других категорий обучающихся) и обучающихся (преподавателей, администрации вуза, представителей бизнес-сообщества и государственных структур).

Только умея сегодня заинтересованно и эффективно учиться, овладевать знаниями, можно научиться в будущем эффективно и с большой самоотдачей работать.

В современных условиях актуальны и востребованы разработка и внедрение в учебно-образовательный процесс вузов (как по СПО, по бакалаврским, так и по магистерским программам) принципиально новых, инновационных программ и методов обучения, отвечающих вызовам настоящего исторического момента и открывающих новые горизонты

для повышения качества учебного и воспитательного процесса в системе высшего образования России.

В связи с этим автор впервые в России внедряет инновационный метод обучения «Вариативное игровое решение трудных учебно-образовательных задач (ВИРТУОЗ)», основанный не на компьютерных технологиях, а на живом взаимодействии обучающихся и преподавателей, а также представителей бизнес-сообщества и государственных структур. Мировое сообщество считает, что основной компетенцией будущего является умение работать не с техникой, а с людьми. Поэтому именно подобным программам следует уделять большее внимание в учебно-образовательном процессе.

В рамках конкурса реализуется программа «Вариативное игровое решение трудных учебно-образовательных задач (ВИРТУОЗ)», направленная на внедрение инновационных технологий в образовательный процесс, программа по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ.

Цель проекта

Решать в игровой форме учебные задачи, объединяя усилия студентов и преподавателей, а также представителей бизнес-сообщества и государственных структур, входящих в состав команд и участвующих в качестве зрителей в ролевой игре ВИРТУОЗ по соответствующей проблематике, для того чтобы повысить уровень знаний обучающихся, т. е. увеличить количество студентов, получающих отличные оценки по курсовым и ВКР.

Задачи проекта

- формирование у обучающихся компетенций по решению трудной образовательной задачи в соответствии с конкретной образовательной программой;
- преодоление скептического отношения обучающихся к решению образовательных задач;
- повышение компетентности обучающихся в знании правил написания и защиты курсовых проектов и ВКР;
- выработка у обучающихся нестандартного, инновационного подхода к образовательному процессу, нацеливание их на исполь-

- зование нетрадиционных форм подготовки студентов к написанию и защите курсовых проектов и ВКР;
- повышение интеллектуального уровня и улучшение эмоционального состояния участников игры;
- получение и развитие бакалаврами и магистрантами коммуникативных навыков, навыков работы в команде, достижение групповой сплоченности в решении трудной учебно-образовательной задачи;
- формирование (развитие) у обучающихся креативного мышления, мотивации на приобретение максимального количества знаний, порой выходящих за предметное поле учебных дисциплин, умения быстро адаптироваться в условиях меняющегося мира и непредсказуемости развития ситуаций;
- подготовка грамотных профессионалов в соответствующих областях.

Целевая аудитория включает следующие группы:

- обучающиеся: бакалавры, магистранты, аспиранты и другие категории обучающихся;
- обучающие: администрация вуза, преподаватели, представители бизнес-сообщества и государственных структур.

У целевых групп до проектного воздействия присутствует недостаточная координация взаимодействия и взаимопонимание преподавателей и студентов при написании обучающимися курсовых и выпускных квалификационных работ, что видно из статьи Е. С. Вылковой [2]. У обучающихся наблюдается недостаточная компетентность в знании правил написания и защиты курсовых проектов и ВКР, недостаточное умение работать в команде. У обучающихся преобладает стандартный подход к образовательному процессу, приоритет традиционных форм подготовки обучающихся к написанию курсовых и ВКР.

Описание проекта

1. Подготовительный этап — обоснование выбора решаемых задач в игре ВИРТУОЗ по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ на основе общения с администрацией вуза и соответствующей программы подготовки; изучение литературы по игрофикции и предметной области игры; выявление осо-

бенностей локальных актов и потенциальных участников игры ВИРТУОЗ.

2. Соцопрос:

- выявление основных проблем по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ;
- написание варианта анкеты;
- анкетирование;
- формирование базы данных по результатам анкетирования;
- обработка данных;
- обобщение результатов и создание презентации по итогам обработки данных;
- написание выводов и рекомендаций по итогам проведения соцопроса.

3. Подготовка и проведение соответствующей ролевой игры ВИРТУОЗ с фото- и видеосъемкой мероприятия. Пример проводимых конкурсов см. в статье Е. С. Вылковой [1].

4. Заключительный этап:

- получение обратной связи через сбор отзывов о процессе проведения игры и ее результатах;
- анализ плюсов и минусов, обнаруженных в ходе подготовки и проведения игры, выявление ошибок, написание рекомендаций по их устранению;
- отчет о проведении игры;
- статья в вузовских СМИ об игре;
- окончательные рекомендации для лиц, принимающих решения (результаты опроса и игры);
- коррекция, актуализация последующих игр.

Улучшение взаимодействия и взаимопонимания преподавателей, представителей бизнес-сообщества и государственных структур и студентов при написании студентами курсовых и выпускных квалификационных работ призвано повысить эффективность учебно-образовательного процесса, улучшить качество курсовых проектов и ВКР.

Ресурсы, необходимые для реализации проекта

1. Кадровые — автор проекта и привлекаемые представители высшего образования РФ, бизнес-сообщества и государственных структур.
2. Организационные — руководство института, факультета экономики и финансов, кафедры экономики СЗИУ РАНХиГС.
3. Информационные — ресурсы библиотеки РАНХиГС, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет.
4. Трудовые — внеаудиторное время, потраченное на подготовку игры ВИРТУОЗ и обобщение результатов ее проведения, аудиторное время, затраченное на проведение игры ВИРТУОЗ.
5. Финансовые — собственные средства автора проекта и средства партнеров бизнес-сообщества и государственных структур.
6. Материально-технические — обеспеченность мультимедийными аудиториями, видеокамерой, компьютерной техникой для создания презентаций и роликов.
7. Личные связи автора проекта (формальные и неформальные).

Проблема, решаемая в ходе проекта

Выявление и решение проблем написания курсовых и выпускных квалификационных работ (в данном проекте решается и тиражируется программа по этой трудной образовательной задаче, а в последующем возможно создание программ ВИРТУОЗ по другим задачам).

Решение данной проблемы необходимо:

- для администрации вуза — чтобы успешно проходить аттестацию и аккредитацию;
- для преподавателей вуза — чтобы инновационно руководить студентами в процессе написания ими курсовых и выпускных квалификационных работ;
- для обучающихся — чтобы эффективно работать по подготовке и защите курсовых проектов и ВКР.

Результаты в количественных и качественных показателях

Количественный результат проектного воздействия

1. Количество игр ВИРТУОЗ и вовлеченных в них участников.
2. Формирование у обучающихся компетенций по социально-экономическим дисциплинам:

2.1) общекультурных компетенций:

- владеть культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1);
- уметь логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-7)
- и других;

2.2) профессиональных компетенций:

- способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-11);
- способность выявлять и проводить исследование актуальных научных проблем в области налогообложения, включая анализ налоговой политики государства, оценку ее влияния на различные параметры на макро- и микроуровнях и разработку перспективных направлений ее развития (ДПК-1) (данное ДПК может быть интерпретировано и применительно к другой предметной области)
- и других.

В дальнейшем по мере тиражирования в РАНХиГС игры ВИРТУОЗ по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ должны достигаться следующие показатели:

3. Увеличение количества обучающихся, вовлеченных в игру ВИРТУОЗ по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ в различных филиалах РАНХиГС.
4. Увеличение количества студентов, получивших отличные оценки за курсовые работы и ВКР.
5. Рост количества преподавателей, использующих проект.

Качественный результат проектного воздействия

1. Повышение уровня взаимодействия и взаимопонимания администрации вуза, преподавателей и студентов при написании студентами курсовых и выпускных квалификационных работ. Построение и развитие профессиональных коммуникаций участников игры ВИРТУОЗ в процессе поиска оптимальных методов решения конкурсных заданий.
2. На основе закрепления навыков ведения дискуссий, убеждения окружающих, разрешения сложных ситуаций — повышение интеллектуального уровня и улучшение эмоционального состояния участников игры.
3. Получение участниками навыков работы в команде, что призвано способствовать успешной социализации обучающихся в ходе профессиональной подготовки и дальнейшей практической деятельности.
4. Формирование (развитие) у обучающихся и других участников проекта творческого потенциала и креативного мышления.
5. Повышение компетентности обучающихся в знании правил написания и защиты курсовых проектов и ВКР.
6. Выработка у обучающихся нестандартного, инновационного подхода к образовательному процессу, использование ими нетрадиционных форм подготовки студентов к написанию и защите курсовых проектов и ВКР.
7. Внесение вклада в создание творческой атмосферы учебно-образовательного процесса в РАНХиГС.

Достижения

Только начиная с 2014 г. в СПбГЭУ игра ВИРТУОЗ по написанию курсовых проектов и ВКР была проведена около 10 раз для более чем 500 обучающихся (см. сайт СПбГЭУ). Игра ВИРТУОЗ проводилась и в других вузах. Например, в марте 2017 г. — в Саратовском социально-экономическом институте РЭУ им. Плеханова для 80 студентов (см. сайт вуза). В 2019 г. в СЗИУ РАНХиГС проведено 4 игры, в которых приняли участие 21 обучающийся на СПО, 30 бакалавров, 8 магистрантов, 20 заочников, более 30 ППС, в том числе из СПбГУ, работников библиотеки, представителей бизнеса.

Перспективы развития проекта

1. Проведение Е.С. Вылковой игр ВИРТУОЗ по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ в других филиалах РАНХиГС.
2. Обучение профессорско-преподавательского состава других филиалов РАНХиГС проведению игр ВИРТУОЗ по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ, организация мастер-классов.
3. Публикация материалов по игре ВИРТУОЗ в форме тезисов и научных статей с изложением разработанных и реализованных идей и положений.
4. Расширение контактов с бизнес-сообществом и властными структурами в рамках проведения игры ВИРТУОЗ по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ.

Все это призвано способствовать сохранению и развитию игры ВИРТУОЗ по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ как значимого элемента учебно-образовательного процесса РАНХиГС в долгосрочной перспективе.

Литература

1. *Вылкова Е.С.* Соцопрос в рамках нового метода обучения: «Вариативное игровое решение трудных учебно-образовательных задач (ВИРТУОЗ)» // *Alma Mater (Вестник высшей школы)*. 2016. № 4.
2. *Вылкова Е.С.* Ролевые игры как инновационный подход к повышению качества образовательного процесса в вузе // *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2014. № 2.

Цифровая лаборатория БЖД

Поляков Е. А.,

доцент кафедры информационных, естественно-научных и гуманитарных дисциплин Дзержинского филиала РАНХиГС, канд. пед. наук

Для системы образования в России, как и во всем мире, сейчас характерны масштабные преобразования. При этом дифференциация и индивидуализация обучения позволяют учесть потребности обучающихся и обеспечить адаптивность процесса обучения. Именно сочетание образовательных методик, доступных преподавателю, и информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) обуславливает широкий выбор моделей обучения. В основе наиболее удачных моделей лежит принцип интерактивности, индивидуализации образовательной траектории и совместной деятельности, позволяющий при выборе соответствующего образовательного сценария преподавателем получать гарантированные результаты не только при индивидуально-групповом, но и при массовом обучении [7].

Таким образом, проектирование компьютерных симуляторов и использование их в учебном процессе позволяют адекватно и своевременно отвечать на современные вызовы:

- соблюдение стандартов и повышение качества высшего образования на фоне потребности в мобилизации ресурсов при применении инновационных, цифровых технологий;
- подготовка специалистов, интегрированных в новую экономику, новые виды деятельности, которые действительно будут актуальны, востребованы.

Гибкость электронного обучения (ЭО, e-learning), его преимущества позволяют выбирать разные формы обучения, построенные на смешанных моделях. Одной из таких моделей является организация обучения с использованием программного обеспечения, моделирующего лабораторное оборудование и учитывающего вариативные модели ЭО. В последнее время большое распространение в странах Европы, США, Канады получает комбинированная (смешанная) форма обучения (КФ, blended learning), при которой технологии ЭО совмещаются с традиционным преподаванием в аудитории [2].

Отсутствие учебного лабораторного оборудования для качественного преподавания дисциплины «Безопасность жизнедеятельности» (БЖД) в вузах, значительные финансовые затраты на приобретение, установку, эксплуатацию лабораторного оборудования являются основной причиной трудностей применения в образовательной практике лабораторных установок в гуманитарных вузах.

Адекватным ответом на возникающие трудности может стать:

- постепенный переход образовательной деятельности вуза в Интернет, освоение цифровых технологий не только для изучения и контроля теоретической части дисциплин, но и для практической образовательной деятельности;
- подготовка вузами специалистов, обладающих не только теоретическими, но и практическими компетенциями в области будущей профессиональной деятельности.

В настоящее время большинство студентов даже первого курса в состоянии продуктивно работать в сети Интернет с использованием компьютера и смартфона. Это наблюдение позволило автору приступить к разработке, проектированию и пробной эксплуатации лабораторного комплекса по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности» для бакалавриата, для которой уже создан и апробирован интерактивный курс в среде ИОС Дзержинского филиала РАНХ и ГС [5].

Такой лабораторный комплекс выступает в качестве поддержки преподавателя при осуществлении рутинных образовательных операций — при постановке задачи практикума, знакомстве с физическими свойствами изучаемого явления или процесса, использовании лабораторного оборудования, регистрации дан-

ных и т. д. Кроме того, он позволяет проводить контроль базовых знаний студента с помощью автоматизированного контроля тестовых заданий по предмету и практических заданий лабораторной работы.

В процессе подготовки к выполнению лабораторной работы помимо изучения теоретического материала и методики выполнения работы с помощью такого комплекса студент решает несколько специально спроектированных задач. Они носят исследовательский характер и подобраны таким образом, чтобы подвести студента к выполнению экспериментального задания, которое запланировано в данной лабораторной работе.

Лабораторный практикум делится на два цикла: вводный и комплексный. Цель вводного цикла показать студентам, как проводить измерения и пользоваться датчиками смартфона, с которыми они будут работать при выполнении общего практикума. После первого цикла студенты переходят к выполнению комплексного, в котором ставятся уже более сложные задачи исследовательского характера.

Для формирования исследовательских умений студентам предлагается самостоятельно или в группе выполнить исследовательскую зачетную работу экспериментального характера. Работа выполняется самостоятельно студентами в течение всего занятия, а преподаватель оказывает помощь в виде консультаций тем студентам, которым это требуется. Таким образом, решается проблема с теми учащимися, которые в силу разных причин не успевают самостоятельно выполнить задание в отведенное для этого время. Самостоятельная работа, а также выполненные досрочно или в установленный срок задания лабораторной работы поощряются преподавателем дополнительными баллами, которые учитываются при промежуточной аттестации. Также может быть поощрена исследовательская работа студента, выполненная к интерактивному семинару, с описанием методики которой можно ознакомиться самостоятельно [3, 4].

Задачи проекта менялись в соответствии с этапами:

I этап — разработка дидактических материалов по лабораторным работам, предусмотренных рабочей программой дисциплины «БЖД», адаптированных для интерактивного взаимодействия преподавателя/студента с использованием ИОС филиала и уже

созданного и апробированного авторского электронного интерактивного курса «БЖД».

II этап — проектирование и разработка обучающих, деятельностных и контролирующих сценариев для ПО и базы данных «ЦЛ БЖД».

III этап — разработка бета-версий ПО и базы данных «ЦЛ БЖД», подбор и апробация дополнительного измерительного ПО, способного частично или полностью моделировать измерение и фиксацию физических характеристик учебного рабочего места (звуковой частотный спектр, вибрацию, характеристики освещения и т. д.).

IV этап — опытная эксплуатация и использование в учебном процессе при обучении экспериментальной группы студентов очников направления подготовки ГМУ (этап экспериментального обучения).

V этап — анализ результатов экспериментального обучения, сравнение полученных результатов с результатами независимого контроля обученности и компетенций студентов экспериментальной и контрольной групп по методике ФЭПО. Анализ результатов, подготовка и публикация научной работы в журнале ВАК.

VI этап — ввод в эксплуатацию и использование в учебном процессе для подготовки студентов всех направлений подготовки и форм обучения последней версии разработанного ПО и базы данных «ЦЛ БЖД» в интерактивном курсе «БЖД».

VII этап — подготовка и оформление РИД на ПО и/или базу данных «ЦЛ БЖД».

Созданная «Виртуальная лаборатория безопасности жизнедеятельности» (БЖД) является логическим продолжением спроектированного автором «Интерактивного курса БЖД», что позволяет исследовать хотя и упрощенные, но реальные явления и объекты окружающего мира. Для этого используется прецизионная точность и разнообразие аппаратных датчиков современного смартфона в комплекте с имеющимся в репозиториях программным обеспечением для них [5]. Лаборатория позволяет спланировать экспериментальную работу студента так, чтобы он сам смог перейти от реальной задачи к ее модели. Электронные материалы для виртуальной лаборатории спроектированы в виде web-модулей,

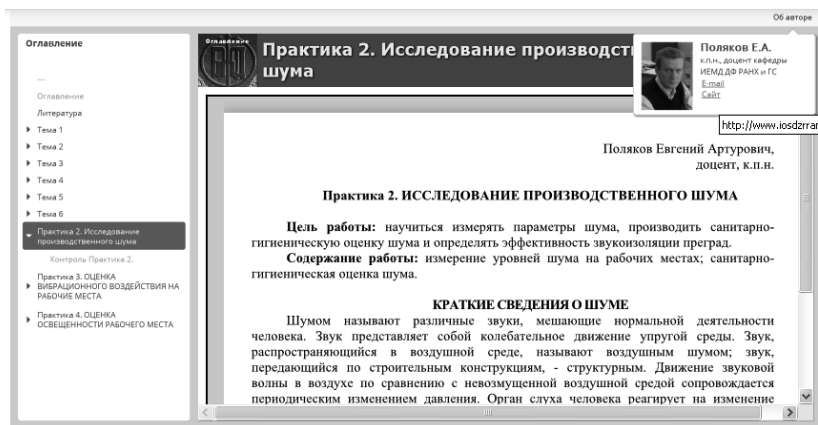


Рис. 1. Экранная форма темы виртуальной лаборатории со встроенной web-страницей и поддержкой гиперссылок, мультимедиа-контентом и т. д.

собраны в формате SCORM для совместимости со средой «Moodle» и использования в ИОС филиала.

Каждая лабораторная работа спроектирована по примерному сценарию, который можно менять в зависимости от образовательных целей и задач (см. примеры в [4]).

1. Самостоятельное (или групповое) ознакомление с теоретической частью лабораторной работы с контролем максимального времени на изучение и условными переходами к началу темы или к тестовому заданию.
2. Индивидуальный тестовый контроль теории с использованием условных переходов в зависимости от результатов теста.
3. Самостоятельное (или групповое) изучение лабораторной установки, порядка первичной настройки и работы с ней, загрузки ПО для лабораторной установки по теме работы (см. рис. 2).
4. Индивидуальный тестовый контроль знания порядка и особенностей работы с лабораторной установкой с использованием условных переходов в зависимости от результатов теста (рис. 3).
5. Самостоятельная (или групповая) работа с лабораторной установкой, настройка оборудования, замер и снятие параметров, занесение их в отчет, математический и графический анализ результатов лабораторного эксперимента, подготовка выводов и заключения с использованием нормативных документов, оформление и сдача отчета.

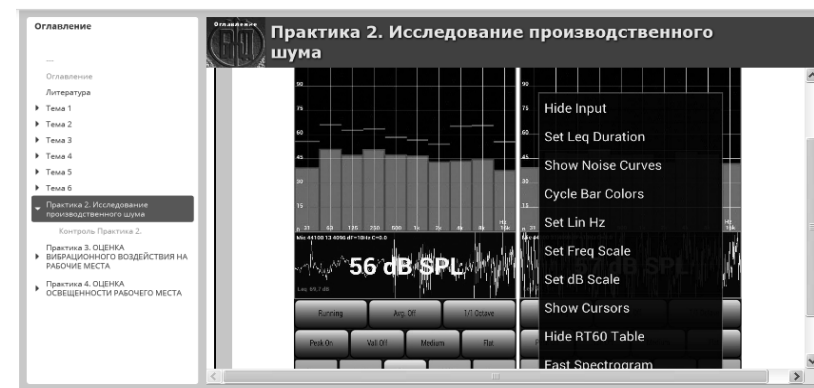


Рис. 2. Пример экранной формы для самостоятельной (групповой) работы с ПО и лабораторной установкой

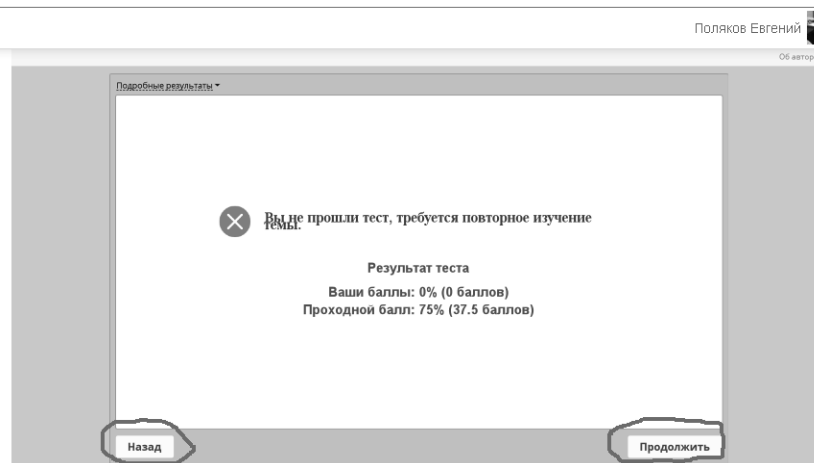


Рис. 3. Пример организации условного перехода, кнопка «Назад» — переход к началу изучения раздела, «Продолжить» — переход к началу теоретической части темы лабораторной работы

Пункты 1–4 сценария работы автоматизированы по тем условиям, которые заранее задает преподаватель. Их можно вариативно изменять в зависимости от образовательных целей. Например, можно включать/выключать подсказки при ознакомлении с теорией, включать/выключать подсказки в тестовом контроле, варьировать методику подсчета баллов для прохождения следующего условного перехода и т. д.

Отчет по работе (пункт 5) добавляется средствами «Moodle» студентом в формате *.docx или в виде простого текста с изображениями, проверяется преподавателем, есть возможность взаимной компарации файлов, что позволяет контролировать самостоятельность подготовки отчета студентами. Такой сценарий позволяет более эффективно использовать аудиторную работу преподавателя, при этом почти полностью исключить рутинные процессы его образовательной деятельности. Появляется возможность уделять большее количество времени студентам, которые требуют дополнительного внимания, без ущерба для тех, кто более способен к самостоятельной работе.

Образовательный модуль «Виртуальная лаборатория БЖД» дополняет теоретический раздел «Интерактивного курса БЖД» практикумом и лабораторными работами [5]. Кроме того, с его помощью разработана методика проведения интерактивных семинаров по предмету «Безопасность жизнедеятельности», спроектированных по авторскому образовательному сценарию и методике оценки [3].

Можно отметить, что студенты контрольной группы (проходившие обучение по традиционной методике) сдавали зачет по предмету БЖД в том же порядке, что и студенты экспериментальной группы. По итогам испытаний из 28 человек 7 студентов не смогли сдать зачетный тест даже со второй попытки, при этом 78% студентов экспериментальной группы смогли выполнить образовательный минимум (теоретическую часть курса) досрочно. Лабораторный практикум был выполнен студентами в отведенное расписанием время в 83% случаев, а остальные работы — самостоятельно во внеучебное время.

Студенты, уже прошедшие обучение с использованием модуля «ЦЛ БЖД», продемонстрировали высокий уровень компетенций по дисциплине БЖД, успешно сдали зачет по дисциплине, продемонстрировали способности к самостоятельной работе с лабораторным оборудованием, измерению, фиксации, сбору, обработке и анализу данных. Кроме того, на основе правовых знаний они способны оценивать результаты измерения неблагоприятных факторов на рабочем месте, что отражено в отчетах, выполненных ими с соблюдением нормативных правовых требований законодательства.

Таким образом, педагогический эксперимент по использованию методики преподавания интерактивного курса «Безопасность жизнедеятельности» с модулем «Виртуальная лаборатория БЖД» показал, что такая методика обучения положительно сказывается на всех аспектах учебной деятельности, увеличивает мотивацию студентов, стимулирует положительное отношение к овладению знаниями, интерес к научной деятельности. При этом независимая методика по определению уровней обученности продемонстрировала статистически значимое увеличение этого показателя в экспериментальной группе.

Литература

1. Модель ПИМ. Федеральный интернет-экзамен в сфере профессионального образования (ФЭПО) // URL: <http://fepo.i-exam.ru/node/155>.
2. Подберезкина А. Blended Learning: переход к смешанному обучению за 5 шагов // URL: <http://zillion.net/ru/blog/375/blended-learning-pieriekhod-k-smieshannomu-obuchieniiu-za-5-shagov>.
3. Поляков Е.А. Организация интерактивных семинаров в среде СДО «Moodle» при очной форме обучения студентов ВПО // Интерактив плюс. № 01–2015. РИНЦ. <https://interactive-plus.ru/e-articles/collection-20150122/collection-20150122-6273.pdf> Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY4.0).
4. Поляков Е.А. Особенности построения дистанционных курсов средствами Flash-технологий при подготовке специалистов нормативно-технических специальностей // Дистанционные образовательные технологии: внутривузовский семинар. Иваново: ИППС МЧС России, 2010.
5. Поляков Е.А. Организация электронного обучения с использованием информационной образовательной среды // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2017. № 4.
6. Google Play (LITE) // URL: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.julian.apps.AudioTool&hl=ru>.
7. KIPP Comienza Community Prep (5–8). 6720 Miles Avenue Huntington Park, CA 90255 // URL: www.kippla.org/comienza/location.

Жилищная компетентность

Черняева К. О.,

заведующий сектором взаимодействия
с работодателями Центра развития
карьеры Поволжского института управления
им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС,
канд. соц. наук

Потапова Е. Н.,

директор Центра развития карьеры Поволжского
института управления им. П. А. Столыпина —
филиала РАНХиГС

Черняева Т. И.,

профессор Поволжского института управления
им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС,
д-р соц. наук

Жилищно-коммунальное хозяйство во всех регионах России аккумулирует конфликтный потенциал граждан, общественных объединений, организаций, осуществляющих услуги по повышению качества жизни населения. Постепенный переход к цифровизации отрасли ЖКХ призван способствовать снижению как социальных, так и межличностных коммунальных конфликтов. Прежде всего переход на цифровые технологии предполагает сокращение числа посредников в передаче информации и данных в этой сфере, чем еще более стимулирует нормативный тип взаимодействия. Однако, согласно данным Росстата, уровень проникновения ИКТ-решений в ЖКХ по-прежнему низок. К примеру, 65% ресурсоснабжающих организаций использовали в 2017 г. базовые информационные технологии, в том числе локальные сети, системы электронного документооборота и другие подобные решения,

не более 5%. Все чаще начинают появляться статьи о том, как бороться с УК и ЖСК, что характеризует отношения между владельцами квартир в многоквартирных домах и управляющими компаниями как напряженные и конфликтные. Так, собственникам не всегда понятна логика начисления коммунальных платежей, сумм за капитальный ремонт. Вместе с тем управляющие компании не обладают кадровыми и информационными ресурсами для проведения разъяснительной работы.

На наш взгляд, повышение юридической, управленческой, организационной, конфликтологической и коммуникативной компетенции органов правления ТСЖ и ЖСК поможет снизить уровень конфликтности в жилищно-коммунальной сфере. Основная проблема, решаемая в ходе проекта, сформулирована следующим образом: существует напряженность в отношениях между собственниками квартир в многоквартирных домах и управляющими компаниями ввиду непрозрачности механизмов определения тарифов и их расчета. В Поволжском институте управления — филиале РАНХиГС возникла проектная идея «Жилищная компетентность» по решению данной проблемы.

Цель проекта — развитие жилищной компетентности граждан и коммуникативно-конфликтологической компетентности сотрудников УК (150 человек), что позволит снизить количество жалоб на управляющие компании. В целевые ориентиры проекта входит обучение не менее 50 студентов-волонтеров и вовлечение их в работу УК, направленную на профилактику и урегулирование конфликтов в сфере ЖКХ. Проект предполагает решение следующих взаимосвязанных задач:

- 1) выявить потенциальные интересы и сформировать группу студентов, обучающихся на факультетах экономика и управление, политико-правовое управление, среднее профессиональное образование;
- 2) выявить проблемные зоны в коммуникациях клиент — управляющая компания (анкетирование, интервью клиентов и сотрудников УК и ЖСК г. Саратова);
- 3) разработать образовательную программу для подготовки студентов-волонтеров на основании проведенного исследования;
- 4) совместно с ГУП «Сартехинвентаризация» провести обучение заинтересованных студентов;

- 5) организовать консультационные площадки на базе Поволжского института управления — филиала РАНХиГС, где студенты совместно с тьютерами оказывают консультационные услуги населению;
- 6) организовать и провести круглые столы, панельные дискуссии совместно с представителями УК и ЖСК Саратова в рамках проекта «Единой России» «Школа грамотного потребителя»;
- 7) транслировать полученный опыт и проект в другие филиалы системы РАНХиГС.

Для реализации проекта «Жилищная компетентность» нами были определены следующие *целевые группы*, учтены их интересы и состояние на момент проектирования.

Первоочередными стейкхолдерами являются студенты Поволжского института управления — филиала РАНХиГС. На момент инициации проекта было выявлено, что развитие профессиональных компетенций, применение теоретических знаний для решения реальных практических задач, формирование профессиональной идентичности, преодоление разрыва между теорией и практикой, формирование первичного профессионального опыта, а также возможности трудоустройства — основные интересы этой группы.

Руководители выпускающих кафедр и преподаватели института заинтересованы в организации мест практики и площадок для стажировок, так как через получение практикоориентированного знания и прикладного опыта возможно вовлечение студентов в социальную жизнь региона, а также формирование территориальной и профессиональной идентичности. К сожалению, преподаватели имеют ограниченные возможности проведения специализированных занятий на площадках сферы ЖКХ, таким образом, они теряют связь с потребностями развития региона, что осложняет формирование предусмотренных профессиональными стандартами компетенций у обучающихся.

В ходе пилотного исследования, проведенного командой проекта, был выявлен высокий конфликтный потенциал в системе коммуникаций сотрудников и клиентов. Часто на жалобы не реагируют, что приводит к усугублению сложившейся ситуации. Вместе с тем управляющим компаниям невыгоден переход жильцов в другие организации. Таким образом, для УК представляется ак-

туальным снижение конфликтов, возникающих между собственниками квартир и управляющими компаниями, и повышение лояльности собственников жилья.

При реализации данного проекта предполагается, что подготовка студенческих десантов, организация просветительских/информационно-коммуникативных мероприятий для разной категории граждан, в том числе молодежи, разъясняющих тонкости коммунальной реформы, поможет снизить существующую напряженность, повысить уровень ответственности населения за общее решение финансовых и организационных задач на территории Саратовской области. Проект реализуется в два этапа.

1. Исследовательский этап

В рамках практик студенты проводят исследования рекомендованных УК и ЖСК. С целью выявления наиболее часто встречающихся проблем запускаются подготовленные анкеты для жильцов, которые размещаются на электронных ресурсах. Проводятся экспертные интервью с сотрудниками.

Преподаватели ПИУ РАНХиГС, основываясь на исследованиях, разрабатывают курсы для студентов, включающие три практических модуля: юридический, экономический, конфликтологический.

2. Этап реализации

Предполагает формирование команды студенческих десантов по результатам отборочного тестирования и организацию обучения студентов по трем направлениям. По итогам формируются проектные команды (десанты), обладающие необходимыми компетенциями для оказания консультативных услуг по тематике ЖКХ.

Организуются консультационные площадки, где проходят встречи студентов-волонтеров с владельцами квартир при поддержке тьюторов из управляющих компаний.

Проводятся панельные дискуссии представителей управляющих компаний Саратова с молодежью.

По окончании проектирования планируется получить количественные и качественные результаты. *Количественный результат* может быть выражен числом обученных студентов, привлеченных к сотрудничеству компаний, проведенных специализированных занятий на площадках, снижением количества

жалоб жильцов. *Качественный результат* проектного воздействия представляется повышением коммуникативной грамотности персонала управляющих компаний, снижением конфликтности персонала. Для измерения результатов проекта будет запущен опросник среди жильцов в организованные студентами группы в мессенджерах. Также планируется раздавать бумажный вариант анкеты жильцам домов.

Проект «Жилищная компетентность» не предполагает больших затрат. Большая часть необходимых ресурсов уже имеется в Поволжском институте управления — филиале РАНХиГС. Предполагается, что обучение будет проходить на площадке Центра дополнительного профессионального образования, методические материалы предоставляются в электронном варианте. В проекте задействованы преподаватели экономических, юридических, конфликтологических дисциплин. Сотрудники Центра развития карьеры Поволжского института управления — филиала РАНХиГС выступают инициаторами и координаторами данного проекта.

Итак, реализация проекта «Жилищная компетентность» позволит получить существенные социальные эффекты, связанные с повышением жилищной грамотности и компетентности граждан и сотрудников управляющих компаний, переводом жилищно-коммунального хозяйства в режим партнерства образовательных организаций, бизнеса, местной власти.

Преподаватель глазами студентов

Осипов Д. А.,
старший преподаватель кафедры
административного, финансового
и информационного права Нижегородского
института управления — филиала РАНХиГС

Штефан А. Н.,
доцент кафедры математики и системного анализа
Нижегородского института управления — филиала
РАНХиГС, канд. филос. наук

Актуальность проекта

Мнение студентов имеет большое значение при оценке качества преподавания, так как именно студенты испытывают на себе его воздействие и являются партнерами преподавателя в образовательном процессе. Выявление мнения обучающихся о профессиональных навыках и личностных качествах преподавателя является одним из элементов комплексной системы оценивания преподавателя наряду с такими элементами, как оценка наукометрических показателей и учебно-методической работы преподавателя, и служит одной из отправных точек процесса повышения качества и уровня образовательного процесса.

Цель проекта

Улучшение качества образовательного процесса путем повышения эффективности работы преподавателей при выявлении субъективного мнения

Целевая аудитория (все, кого затрагивает реализация проекта: руководство, партнеры, студенты, клиенты и т. д.):

Целевая группа	Описание состояния целевой группы до проектного воздействия	Количественный результат проектного воздействия	Качественный результат проектного воздействия	За счет каких ресурсов был достигнут результат
Директор образовательной организации и его заместители	Отсутствие систематизированной информации об удовлетворенности обучающихся качеством образовательного процесса	Рейтинг преподавателей образовательной организации, основанный на 16 критериях, репрезентативно отражающий качество образовательного процесса, степень соблюдения корпоративной культуры и этикета, доброжелательности, вежливости и компетентности преподавателей, уровень удовлетворенности качеством предоставляемых вузом образовательных услуг	Составление плана повышения качества работы по подготовке и реализации образовательных программ, являющегося частью стратегии развития института	Материально-технические ресурсы — система онлайн-анкетирования студентов; трудовые ресурсы — заместители деканов факультетов и специалисты учебно-методических отделов факультетов
Деканы факультетов	Отсутствие информации о качестве образовательного процесса; отсутствие информации	Рейтинг преподавателей факультета, основанный на 16 критериях, репрезентативно отражающий качество образовательного процесса, работы	Принятие решений о повышении качества образовательного процесса, в частности подготовки рекомендаций	Материально-технические ресурсы — система онлайн-анкетирования студентов; трудовые

Целевая группа	Описание состояния целевой группы до проектного воздействия	Количественный результат проектного воздействия	Качественный результат проектного воздействия	За счет каких ресурсов был достигнут результат
	о том, кто из преподавателей лучше подходит для участия в днях открытых дверей, выездной профориентационной работе, открытых лекциях и семинарах	преподавателей, степень соответствия преподавателя требованиям, предъявляемым к участникам дней открытых дверей, профориентационной работы, открытых лекций и семинаров	преподавателям кафедр факультета по тем параметрам, по которым преподаватели получили наибольшее количество баллов	ресурсы — заместители деканов факультетов и специалисты учебно-методических отделов факультетов
Заведующие кафедрами	Неполное представление о качестве работы преподавателей и удовлетворенности студентов качеством учебного процесса, в т. ч. учебно-методическим сопровождением дисциплин	Рейтинг преподавателей кафедр, основанный на 16 критериях, обеспечивающий преподавателей информацией, позволяющей целенаправленно совершенствовать отдельные стороны их педагогической деятельности и повысить ее качество в целом	Устранение недостатков в работе преподавателей кафедр, в частности увеличение количества занятий в интерактивной форме, переработка тестовых и практических ориентированных заданий, тем письменных работ, тестирование ранее широко не применявшихся на кафедре способов оценивания работы студентов	Материально-технические ресурсы — система онлайн-анкетирования студентов; трудовые ресурсы — заместители деканов факультетов и специалисты учебно-методических отделов факультетов

Окончание

Целевая группа	Описание состояния целевой группы до проектного воздействия	Количественный результат проектного воздействия	Качественный результат проектного воздействия	За счет каких ресурсов был достигнут результат
Студенты	Потребность оценить качество образовательного процесса и принять участие в управлении образовательной организацией	1132 студента приняли участие в анкетировании	Изменение содержания образовательного процесса, в частности актуализация тем письменных работ, повышение степени практико-ориентированности тематических планов дисциплин, актуализация фондов оценочных средств	Система онлайн-анкетирования студентов; трудовые ресурсы – заместители деканов факультетов и специалисты учебно-методических отделов факультетов

студентов о его профессиональных навыках и личностных качествах.

Описание проекта

В рамках проекта традиционная проблема организации учебного процесса на основе принципа партнерства преподавателя и студента решается нетрадиционным способом анонимного online-опроса обучающихся с последующей стратификацией результатов анкетирования по учебным группам, направлениям и структурным подразделениям и построением сквозного рейтинга всех преподавателей и учебных подразделений образовательной организации. В конце семестра студенты оценивают профессиональные и личностные качества преподавателей, ведущих у них в группах учебные дисциплины. В ходе анкетирования студентам предлагается вербально-числовая шкала оценивания деятельности преподавателя. Интерпретация оценки представлена следующим образом:

- 1 балл — практически отсутствует;
- 2 балла — проявляется редко;
- 3 балла — проявляется не всегда;
- 4 балла — проявляется часто;
- 5 баллов — проявляется практически всегда.

Анкетирование является анонимным с индивидуальной формой ответов студентов. Формат анкеты общий для студентов всех направлений подготовки и специальностей. При заполнении анкет указывается только шифр учебной группы. Итоговые значения частоты ответов различных категорий по каждой направленности определяются как среднее арифметическое значение входящих в группу вопросов.

После сбора анкет проводится анализ результатов анкетирования и расчет среднеарифметических баллов для всех преподавателей по каждому из следующих параметров:

- 1) общая эрудиция;
- 2) внешний вид и педагогический такт;
- 3) своевременность начала занятий;
- 4) убедительность в изложении учебного материала;
- 5) четкость дикции;

- 6) умение преподавателя входить в контакт с аудиторией;
- 7) связь с жизнью и практикой;
- 8) объективность оценки знаний студентов;
- 9) доступность изложения учебного материала;
- 10) умение управлять аудиторией;
- 11) полнота раскрытия темы;
- 12) темп изложения;
- 13) развитие интереса и творческого мышления;
- 14) простота и доходчивость речи;
- 15) наличие технических средств, ПК и наглядных пособий;
- 16) внесение разрядки и элементов юмора.

Ресурсы

Система реализована в виде сайта и доступна в любое время через интернет с входом через раздел официального сайта образовательной организации «Электронные сервисы Нижегородского института управления» (<http://services.niu.ranepa.ru/>).

Функционально система разделена на 2 части: клиентскую часть, представляющую собой web-интерфейс, и серверную часть, реализованную в виде REST API. Клиентская часть, т.е. web-интерфейс системы, написана на языке JavaScript с использованием фреймворков Vue.js и Vuetify.js. Серверная часть представляет собой REST API, написана на языке php с использованием фреймворка Laravel\Lumen.

Принцип работы системы следующий: в конце каждого семестра администратор создает для требуемых студентов (назначение идет по группам) логины и пароли для входа на сайт. Затем созданным логинам назначаются анкеты только по дисциплинам и преподавателям указанного семестра.

Данные для этого назначения берут из внутренней системы управления вузом КИС УЗ, в которой отражено, какие дисциплины и какие преподаватели ведут занятия в выбранном семестре у указанных групп. Далее логины и пароли передаются студентам через деканаты. Логины и пароли представлены в виде списка, и студенты по желанию выбирают себе логин, что обеспечивает анонимность анкетирования. Затем студент, используя выбранный им логин и пароль, входит на сайт и видит список анкет,

каждая из которых включает 16 вопросов по конкретному преподавателю и дисциплине. Студент оценивает деятельность преподавателя по каждой из дисциплин в соответствии с учебным планом, повторное анкетирование запрещено и блокируется программой.

Вся процедура анкетирования в вузе занимает 10 дней. По истечении этого времени логины блокируются и вход на сайт становится невозможным.

Во время анкетирования администратор или другой участник, наделенный правами администратора, в реальном времени может наблюдать, какие группы участвовали в анкетировании, сколько обучающихся завершило анкетирование по группам, курсам или реализуемым образовательным программам.

Администратор анкетирования в реальном времени видит оценки конкретных преподавателей по всем 16 параметрам и итоговые оценки по кафедрам.

По результатам анкетирования возможна выгрузка в различные форматы (xlsx, pdf и пр.).

Результаты в количественных и качественных показателях

Анкетирование «Преподаватель глазами студентов» проводилось в Нижегородском институте управления — филиале РАНХиГС в период 2017/18 учеб. года. В опросе были задействованы обучающиеся всех курсов очной формы обучения по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры.

Общий результат оценки личностных и профессиональных качеств преподавателей таков (баллы):

- 1) общая эрудиция — 4,834;
- 2) внешний вид и педагогический такт — 4,827;
- 3) своевременность начала занятий — 4,809;
- 4) убедительность в изложении учебного материала — 4,796;
- 5) четкость дикции — 4,782;
- 6) умение преподавателя входить в контакт с аудиторией — 4,728;
- 7) связь с жизнью и практикой — 4,721;
- 8) объективность оценки знаний студентов — 4,714;
- 9) доступность изложения учебного материала — 4,702;
- 10) умение управлять аудиторией — 4,702;

- 11) полнота раскрытия темы — 4,701;
- 12) темп изложения — 4,698;
- 13) развитие интереса и творческого мышления — 4,690;
- 14) простота и доходчивость речи — 4,676;
- 15) наличие технических средств, ПК и наглядных пособий — 4,663;
- 16) внесение разрядки и элементов юмора — 4,648.

Интегральная оценка профессиональных и личностных характеристик ППС кафедр НИУ РАНХиГС оказалась в диапазоне от 4,482 до 4,856 балла. Это свидетельствует о весьма высоком рейтинге его деятельности.

Диапазон оценки профессорско-преподавательского состава вуза лежит в пределах от 3,372 до 5,000 балла. При этом более 99% преподавателей имеет рейтинг выше 4,000 балла.

Представляется, однако, что вышеприведенные рейтинговые оценки недостаточно объективны прежде всего из-за явно неравномерного количественного (от 2 до 316 человек) и возрастного (с 1-го по 5–6-й курсы) состава групп студентов, принимавших участие в анкетировании.

Кроме того, оценивалось разное количество преподаваемых дисциплин у разных преподавателей (от 1 до 6). В дальнейшем, безусловно, необходим охват более репрезентативных выборок опрошиваемых студентов.

В целом картина исследования показывает достаточно высокий уровень преподавания в НИУ РАНХиГС.

В будущем анкетирование студентов описанным образом планируется использовать как необходимый инструмент регулирования профессиональной деятельности преподавателей и повышения качества обучения в Нижегородском институте управления. Результаты анкетирования также могут быть одним из элементов комплексной оценки профессиональной деятельности преподавателя.

Перспективы развития проекта

Реализация проекта осуществляется на основе локального акта (положения), закрепляющего цели и задачи анкетирования, границы и зоны ответственности задействованных сотрудников об-

разовательной организации, перечень параметров, по которым осуществляется оценивание, перечень материально-технических ресурсов, за счет которых он реализуется, форму анкеты.

Таким образом, тиражирование проекта целесообразно начать с подготовки модельного положения, которое может быть распространено по филиалам РАНХиГС и на основе которого будет осуществляться реализация проекта.

Касательно форм тиражирования проекта необходимо отметить, что они могут быть следующими:

1. *Распространение концепции.* Нижегородский институт управления — филиал РАНХиГС создал апробированную модель обратной связи образовательной организации со студентами, являющуюся элементом комплексной системы оценивания преподавателя. Информация об организационно-методических аспектах реализации проекта представлена в научной публикации А. Н. Штефан, Е. А. Акимов «Образ преподавателя глазами студентов», в настоящее время принятой к изданию. Вузы, заинтересованные в создании аналогичных инструментов обратной связи, могут изучить данную работу и реализовать проект, адаптировав его к ситуации в собственном регионе с учетом его специфики.

2. *Информационный франчайзинг,* выражающийся в предоставлении организации, заинтересованной в реализации проекта на своей базе, комплекса программного обеспечения и интеграции его в существующую информационную систему вуза.

НИУ РАНХиГС предоставляет специалиста в сфере IT, участвовавшего в разработке программной части проекта, который направляется в вуз-филиал для развертывания проекта на базе имеющейся в филиале инфраструктуры совместно с информационным отделом последнего.

3. *Создание партнерской онлайн-платформы,* на которой будет реализовываться проект в виде веб-сайта, доступ к которому может получить любой вуз филиальной сети. Для тиражирования проекта в данной форме на начальном этапе достаточно материально-технических средств НИУ РАНХиГС. В дальнейшем видится возможным перевод онлайн-портала на обеспечение московского кампуса РАНХиГС. Кроме того, проект «Преподаватель

глазами студента» потенциально можно интегрировать с системой 1С.

4. Проект может быть реализован с помощью средств *Microsoft Excel* в случае отсутствия технической возможности интеграции проекта в информационную систему вуза. Проект может быть реализован с помощью простых программных продуктов, которые позволяют не менее успешно применять разработанный инструмент. Средства пакета *MS Office* позволяют не только высчитывать средние показатели по заданным параметрам, но и строить диаграммы и графики как индивидуально по преподавателям и дисциплинам, так и по преподаваемым дисциплинам и в отношении структурных подразделений (кафедр и факультетов).

Естественно, реализация проекта возможна и без использования компьютерных технологий и сети Интернет в случае отсутствия последних. В таком случае обучающийся получает распечатанную анкету, которую он заполняет от руки. Обработка анкет, заполненных в письменной форме, менее удобна, однако может применяться в определенных случаях.

Электронная система обучения и МООС Брянского филиала РАНХиГС как креатор диджитализации современной образовательной среды

Рябцовский Г. В.,

ведущий специалист НИЦ ВШГУ

Брянского филиала РАНХиГС

Лактюшина О. В.,

доцент кафедры менеджмента и маркетинга

Брянского филиала РАНХиГС, канд. экон. наук

Одно из неприятных свойств нашего времени состоит в том, что те, кто испытывает уверенность, глупы, а те, кто обладает хоть каким-то воображением и пониманием, исполнены сомнений и нерешительности.

Б. Рассел¹

Основатель и президент Всемирного экономического форума в Давосе Клаус Шваб в своей книге «Четвертая промышленная революция» предрек глобальные и эпохальные изменения человечества. Он утверждает, что сегодня мы стоим на пороге таких темпов диджитализации, у истоков таких цифровых преобразований, фундаментально меняющих нашу социальную жизнь, наш труд, наше образование, наше общение и наше мировосприятие,

¹ Ehrlinger, J. Why the Unskilled Are Unaware: Further Explorations of (Absent) Self-Insight Among the Incompetent: J. Ehrlinger et al. // Organizational behavior and human decision processes. 2008. Vol. 105. No. 1. P. 98–121. DOI:10.1016/j.obhdp.2007.05.002

которые по масштабу, объему и сложности не имеют аналогов во всех предыдущих формациях [1, 8–11]. Глубина изменений настолько велика и скоротечна, что если следовать закону Мура, то к 2030 г. искусственный интеллект достигнет уровня вычислительной мощности мозга человека [2].

По данным школы Оксфорд-Мартин, уровень компьютеризации с помощью искусственного интеллекта и роботизации в образовании, юриспруденции, искусстве и СМИ достигнет в США к 2025 г. 47% рабочих мест [3], а вероятность распределения профессиональной занятости в образовании снизится до 30%. Поэтому диджитализация всего ведет к серьезным вызовам, в первую очередь направленным на человека, — цифровому неравенству, цифровой неграмотности, низкой занятости населения, значительным социальным и политическим рискам, низкому уровню благосостояния. Так, например, нынешнее представление о среднем классе в западном обществе уже не дает гарантии наличия хорошего образования, медицинской страховки или собственного жилья. Стоимость образования в США и Великобритании делает его предметом роскоши [1, 76]. Однако диджитализация обучения с использованием электронных образовательных и цифровых технологий, направленных на повышение эффективности бизнес-модели образования, снятие барьеров для инноваций, формирует новую парадигму, по крайней мере в горизонтах 2025–2030 гг., получения знаний — парадигму трансформации не только модели образования, но и сути профессионального обучения, когда традиционный вуз с традиционной системой государственной аттестации или нострафикации знаний уйдет в историю, как и сам диплом о высшем образовании.

Как известно, в «доцифровом», или «аналоговом», мире одна масштабная трансформационная инициатива могла приносить «дивиденды» годами. Сегодня об этом можно забыть. На современном этапе общественного развития необходимы компетенции XXI в. (критическое и творческое мышление, инициативность и ответственность, адаптивность, инновационность, предприимчивость, эмоциональный интеллект и т. д.). За последние десятилетия, по данным Агентства стратегических инициатив, появятся сотни новых цифровых профессий и специальностей, которых еще недавно не существовало. Digital-процессы бросают серьезный вы-

зов традиционным «аналоговым» профессиям и рабочим местам. Причем «цифровая жизнь» будущих «цифровых профессий» очень короткая из-за геометрического роста и массовости искусственного интеллекта, а потому требует постоянного переобучения.

Количество созданной за последние 30 лет информации равно трем предшествующим тысячелетиям. По данным ИМС, к 2020 г. объем накопленной информации составит 40 зеттабайт [4]. При этом человечество использует менее 3% этой информации, поэтому уже сегодня масштабы ориентации на цифровые образовательные процессы вышли за рамки учебных программ традиционного вуза, а расширение цифровой доступности образовательных программ, сетевая кластеризация образовательных траекторий в соответствии с запросами и потребностями обучающихся позволяют успешно конкурировать на международном рынке образовательных услуг.

Следующий фактор, определивший мировую тенденцию перехода на новую парадигму образования XXI в., — это образование как пожизненные инвестиции в «человеческий капитал». Данный фактор утверждает направления решения одной из проблем в области образования — преодоление уровня ожиданий качества образования для новых поколений, которые придут в стены вуза завтра. Сформировавшееся поколение Z в эпоху повсеместного интернета должно легко уживаться с уходящим поколением X, для которого интернет-технологии остались на уровне поиска информации, и поколением Y, которое создавало совершенно новые интернет-технологии и социальные сети для поколения Z. Поэтому если мы хотим успешно подготовиться к безболезненной эволюционной смене поколений, то должны сделать больше, чем просто улучшить навыки использования ИКТ, Интернет-технологий и социальных сетей. Нам необходимо широкое, гибкое и мотивирующее образование, которое распознает различные таланты всех людей и обеспечивает превосходство для всех.

Несомненно, ключевой проблемой такого подхода является условие построения такой модели цифрового образовательного процесса, где наличие информационно-образовательной среды образовательного учреждения и системы инструментальных средств обеспечивало бы максимальную реализацию педагогического дизайна и полную диджитализацию процессов обучения

(внедрение искусственного интеллекта и компьютерного обучения на основе нейронных сетей; обучение через практику с применением виртуальной и дополненной реальности; обучение в мобильных приложениях через социальные сети; проектирование собственного образовательного пространства; мотивация через аналитику процесса обучения) по различным программам. Например, возможно ли создать качественную учебную программу, которая будет соответствовать всем критериям инновационности и последних достижений науки, без сетевого взаимодействия и ежедневной актуализации контента такой программы? Скорее такая программа будет иметь формальный, бюрократический характер, интерес к ней будут проявлять только чиновники от образования, но ни в коем случае потребители знаний, и таких примеров в практике современного образования очень много, когда рабочая программа подстраивается под нормативы обучения.

Однако в последнее время педагогическое сообщество стало внедрять сетевые и цифровые технологии формирования качественных учебных программ дисциплин. Например, в РАНХиГС впервые в 2018/19 учеб. году попытались внедрить процесс моделирования рабочих программ дисциплин, используя информационные и сетевые технологии, когда преподаватели из филиалов, в том числе из Брянского филиала, в онлайн-режиме вносили свои изменения в темы РПД, создавая цифровой пул изучаемых вопросов и контента изучаемой дисциплины. Несмотря на то что к эксперименту подключилось менее 30 преподавателей, эффект от такого взаимодействия очень большой — фактически создается виртуальная актуализированная цифровая рабочая программа дисциплины, доступная для организации процесса обучения в любой точке мира.

Данный пример показывает, что цифровой трансформации подвергается как правовая, так и управленческая, и кадровая, и иные сферы образования. Она задает вектор и ритм развития общества и государства, вводит новые, ранее невиданные идеи и цифровые онтологии, направленные на создание и критическое накопление цифровых продуктов Smart-общества.

Вместе с тем система образования сталкивается с проблемами, которые не имеют аналогов в прошлом. Сотни миллиардов ста-

тей, блогов, комментариев, новостей, книг — такое количество полезной, а чаще скомпилированной поисковыми роботами информации создается глобальной сетью для манипуляций и стимуляции к потреблению все новых порций «информационного винегрета». Перегруженность информацией приводит к снижению когнитивных познавательных функций мозга, а далее к феномену информационно-коммуникативной зависимости.

Образование традиционно считается крайне консервативной сферой, поэтому при нынешних темпах развития знаний это неизбежно ведет к росту доли носителей устаревших знаний, а для поддержания престижа традиционного образования через нормативное регулирование процесса обучения администрация вуза направляет усилия на борьбу с цифрой: запрет использования смартфонов на практических занятиях; запрет доступа к Интернету на лекциях; проигранная борьба с плагиатом при подготовке курсовых и выпускных работ. Однако, как бы традиционная система образования ни боролась с информационными технологиями, инструментами и социальными сетями, компиляцией знаний из Интернета, эта борьба не принесет результатов и будет проиграна из-за исчерпания ресурсов. Поэтому для преодоления дихотомии ценностей традиционной системы образования и Smart-образования, обеспечения эффективного взаимодействия обучающихся по линиям «учащийся — контент», «учащийся — преподаватель» и «учащийся — учащийся» необходимо внедрять специально организованную профессиональную среду цифрового обучения, обладающую свойствами моделирования эффекта «присутствия» преподавателя в режиме 24/7/365 и обеспечивающую педагогическую, познавательную, социальную и воспитательную функции.

Решение этих проблем требует новых, нестандартных подходов и приоритетов в сфере образования, где цель должна состоять в создании такой модели, где творческие таланты используются для построения цифровой экономики XXI в. [6].

Мотивировать обучающихся на достижение целей собственного профессионального развития, раскрыть творческий потенциал и проектное мышление преподавателей можно, только взяв на вооружение цифровую среду, наполнив ее индивидуальными образовательными траекториями, сценариями профессиональ-

ного и личностного развития, генерируя глобальный образовательный контент и актуализируя современное Smart-образование.

Удивительный пример такого подхода можно увидеть в проекте «Университет без границ» Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова на сайте Центра развития электронных образовательных ресурсов [7]. Естественно, основой формирования таких компетенций для современного человека выступает цифровая грамотность как набор знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной генерации информации в знания через информационные технологии и ресурсы Интернета. При этом одним из эффективных и конкурентоспособных креаторов диджитализации современной образовательной среды выступают электронные системы обучения и МООС.

Внедрение в образовательный процесс электронного обучения фактически меняет его, делает открытым и мотивированным, а образовательную экономику эффективной как для вуза, так и для обучающихся.

В декабре 2016 г. Президент РФ В.В. Путин в Послании Федеральному собранию символично дал старт развитию цифровой экономики в Российской Федерации, который актуализировал вопрос о кадрах для государственной и муниципальной службы, наделенных необходимыми компетенциями для будущего страны, а также способных поддерживать эти компетенции всю жизнь [8], эффективно и прицельно формировать soft skills, позволяющие чиновникам различного уровня иметь развитое мышление, постоянную мотивацию к профессиональному, интеллектуальному и личностному росту.

Для формирования цифровой грамотности в учебном процессе необходим деятельностно-компетентностный подход, суть которого заключается в том, чтобы научить обучающихся самостоятельно приобретать знания.

К тому же на рынке труда, особенно в государственном и муниципальном управлении, постоянно востребованы не сами по себе знания, а способность специалиста или руководителя применять их на практике. Работа в режиме высокой информационной неопределенности и быстрой смены контента требует умения быстро принимать решения и реагировать на изменения.

Будущее зависит от прилагаемых усилий, его можно создать, только имея набор компетенций. Иными словами, в информационном обществе специалисту необходимы цифровые компетенции, такие как:

- информационная компетентность и медиакомпетентность, т. е. знания, умения, мотивация и ответственность, связанные с поиском, пониманием, организацией, архивированием цифровой информации, ее критическим осмыслением и созданием материалов с использованием цифровых ресурсов (текстовых, изобразительных, аудио и видео и т. д.);
- коммуникативная компетентность: знания, умения, мотивация и ответственность, необходимые для онлайн-коммуникации в различных формах (электронная почта, чаты, блоги, форумы, социальные сети и др.);
- техническая компетентность: знания, умения, мотивация и ответственность, позволяющие эффективно и безопасно использовать компьютер и соответствующее программное обеспечение для решения различных задач;
- профессиональная компетентность: знания, умения, мотивация и ответственность, позволяющие решать с помощью ИКТ и интернет-технологий различные задачи.

В свою очередь это требует от системы государственного и муниципального управления, а в большей степени от государственных и муниципальных служащих накопления опережающих инновационных знаний, умений и навыков для формирования новых компетенций, направленных на дальнейшее поступательное развитие Российской Федерации. Постоянная профессиональная переподготовка и повышение квалификации через «всю жизнь» являются обязательным условием способности государственных служащих профессионально исполнять должностные полномочия, соответствовать квалификационным требованиям и уметь эффективно формировать soft skills-компетенции для планирования профессиональной карьеры. Ключевым условием реализации таких запросов является необходимая поддержка учебного процесса соответствующими цифровыми технологиями и платформами.

Другим важным механизмом формирования необходимых образовательных траекторий является кастомизация, которая обеспечивает опережающую поддержку компетенций путем наращивания системы знаний, практических умений и навыков с использованием инновационных практик организации индивидуальных траекторий обучения [9].

Основные задачи такой кастомизации образовательных траекторий:

- предоставить ориентир в сфере онлайн-обучения через центры компетенций, обеспечивающие своевременное обновление и распространение знаний;
- обеспечить внутриотраслевую специализацию, позволяющую через профессиональную деятельность чиновника получать новые компетенции для выполнения должностных полномочий в одной сфере;
- обеспечить кросс-отраслевую специализацию — набор знаний, навыков и умений, дающий возможность получить компетенции для исполнения функционала на различных направлениях профессиональной деятельности;
- сформировать инновационную среду для развития надпрофессиональных компетенций, которые являются универсальными для специалистов различных сфер управления, овладение которыми позволяет сохранять свою востребованность в течение всей профессиональной деятельности.

С этой целью в Брянском филиале РАНХиГС создана система электронного обучения, предназначенная для организации электронного обучения с интеграцией средств e-learning в образовательный процесс для органов государственной власти и местного самоуправления [12]. В частности, создание веб-ресурса на основе системы электронного обучения (LMS Moodle) не только расширило базовые образовательные технологии филиала в целом, но и заложило основу дальнейшего развития модели «образование через всю жизнь» (LLL) для студентов очного и заочного обучения.

Система электронного обучения Брянского филиала РАНХиГС позволяет генерировать новые области знаний, которые ранее не существовали, которые основаны на мульти- и междисциплинарных подходах. Важно отметить, что информационное обще-

ство порождает новые объективные процессы, происходящие в новых образовательных условиях: виртуальную интеракцию, интерактивную среду, интерактивное образование, интерактивное обучение, интерактивную модель, интерактивный метод и т. д.

Не секрет, что традиционное образование под инновационными образовательными технологиями понимает не применение новых методов педагогического дизайна, а исключительно локальное использование компьютерных систем, Интернета, мультимедиа в процессе обучения. Такое узкое понимание инноваций нельзя назвать Smart-образованием.

Поэтому при разработке программ обучения особое внимание уделяется структурированию и предоставлению учебных материалов, выбору интерактивных методик, симуляторов, применению виртуальной и дополненной реальности, использованию мобильных приложений и облачных данных, позволяющих эффективно использовать преимущества цифрового обучения. Совокупность организационных, материальных, интеллектуальных, научных, нравственных, воспитательных и информационных условий интерактивной среды электронного обучения позволяет сформировать диалектическое единство компетенций государственных и муниципальных служащих.

Выводы

Во-первых, электронное обучение — это перспективная и необходимая для современного вуза система основного и дополнительного профессионального образования. Скорость «устаревания знаний» очень высока. По некоторым оценкам, она уже достигает показателя в один год, а потому возникают вопросы следующего характера: нужен ли классический вуз в современном цифровом обществе? что такое диплом о высшем образовании? когда работателю нужны компетенции здесь и сейчас и он не заинтересован тратить прибыль на обучение специалиста?

Во-вторых, рассматривая проблему планирования самостоятельной внеаудиторной работы учащихся, составления учебного плана-графика овладения процессом познания в межсессионный период через призму цифрового образования, можно сделать вы-

вод, что создание и развитие цифровой среды вуза сегодня объективная необходимость и что у точечной персонализации процесса обучения есть конкурентные преимущества.

В-третьих, необходимо понимать, что, оценивая контент, структуру, методы, виды и способы онлайн-обучения, следует кардинально пересмотреть нормативные требования для разработки онлайн-курсов в информационно-образовательной среде с целью приведения структуры онлайн-дисциплины в соответствие с ФГОС 3+. Важно обязательно привязать РПД дисциплины с темами онлайн-курса, ЭБС вуза и информационными системами (Консультант+, базы данных и т. д.). Но самое главное — в онлайн-дисциплине учащийся полностью видит рабочую программу, так как при каждом входе в личный кабинет он визуально представляет объем дисциплины, а это и есть решение задачи по планированию самостоятельной внеаудиторной работы учащихся и в конечном счете кастомизация индивидуальных траекторий обучения.

В-четвертых, важно учитывать контингент обучающихся. Анализируя различные технологии и методы контроля остаточных знаний, можно констатировать необходимость создания комплексной экспертно-сетевой системы контроля онлайн-обучения, ориентируясь на возраст студентов, запросы работодателя и уровень освоения программы дисциплины. Поколение Z больше ориентируется на игровые, творческие или проектные формы обучения, некоторые полностью ориентированы на социальные сети, поэтому необходимо использовать ресурсы VK, Facebook и других социальных сетей в обучении, в том числе для контроля онлайн-обучения.

В-пятых, внедрение в образовательный процесс кастомизации учебного процесса фактически меняет концепцию традиционного образования, делает образовательный процесс открытым и мотивированным, образовательную экономику эффективной, а образовательный процесс превращает в Smart-образование.

Литература

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016.

2. Алгоритм назначен в Совет директоров («Algorithm appointed board director») // URL: <http://www.bbc.com/news/technology-27426942>.

3. Фрей К.Б., Осборн М.А. Будущее трудоустройства: насколько рабочие места поддаются компьютеризации? // URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

4. Если подсчитать количество песчинок на всех пляжах земли, то 40 зеттабайт в 57 раз больше, чем количество этих песчинок. Подробнее см.: Gantz J., Reinsel D. The Digital Universe In 2020: Big Data, Bigger Digital Shadow s, and Biggest Growth in the Far East, December 2012, sponsored by EMC // URL: <https://www.emc.com/leadership/digital-universe/index.htm>.

5. Personalized Learning. A commentary by the teaching and learning research programmer // URL: <https://en.unesco.org/creativity/creative-economy-report-2013>.

6. Бывший премьер-министр Тони Блэр определил эту модель образования XXI в. так: «...мы не можем полагаться на небольшую элиту независимо от того, насколько она высокообразованна и высокооплачиваема. Вместо этого нам нужно творчество, предприимчивость и ученость всех наших людей...». Подробнее см.: Ministerial Council on Education, Training and Youth Affairs 1999, The Adelaide Declaration on National Goals for Schooling in the Twenty-First Century, MCEETYA, Melbourne, viewed 28 June 2007 // URL: <http://www.mceetya.edu.au/mceetya/default.asp?id=11576>.

7. Центр развития электронных образовательных ресурсов Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова // URL: <https://distant.msu.ru/mod/page/view.php?id=10156>.

8. Послание Президента РФ Федеральному собранию от 01.12.2016 // Парламентская газета. 2016. № 45.

9. Wagner, Robert W. Edgar Dale: Professional. Theory into Practice. Vol. 9. No. 2. Edgar Dale (Apr., 1970) // URL: <https://www.jstor.org/pss/1475566>.

10. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

11. Постановление Правительства РФ от 06.05.2008 № 362 (ред. от 02.06.2016) «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 12.05.2008. № 19. Ст. 2194.

12. Meister J. C. Corporate Universities: Lessons in Building a World-Class Work Force, Revised Edition. McGraw-Hill, 1998.

Развитие подвижного интеллекта студента в инновационном проекте «Школа “Управляй”». Методика «think different»

Первухина И. Ю.,

заместитель директора Центра стратегических инициатив Высшей школы государственного управления Дзержинского филиала РАНХиГС, канд. фил. наук

Актуальность

Актуальность развития подвижного интеллекта выпускников вузов в современном обществе, стремительно развивающемся и часто требующем нестандартных действий для решения возникающих вызовов, очевидна. Сегодня мир отличается нестабильностью при ускорении изменений. В связи с этим ключевой задачей образования является формирование готовности к изменениям. Общественное развитие предполагает движение вперед, и оно, в свою очередь, требует быстрого и умного решения новых проблем, которые предстоит решать нашим выпускникам. Интеллект студентов, обучающихся в вузе, находится в фокусе нашего внимания постоянно: необходимо развивать и тренировать мозг для повышения его продуктивности, так как, если мозг обучаемого задействован не полностью, он начинает деградировать.

Всероссийский конкурс «Управляй!» (<http://mana-gesur.ru/>), молодежный кубок по менеджмен-

ту — это шанс для развития подвижного интеллекта, возможность для студента раскрыть свой управленческий потенциал, протестировать сформированные во время обучения в нашем проекте управленческие навыки в формате бизнес-игры и начать карьеру управленца. Во время обучения и участия студентов в кубке «Управляй!» мы создаем новые методики подготовки к соревнованию, используем наш проект как площадку возможностей для выпускников, формирующих подвижный интеллект и получивших в процессе участия в проекте hard skills- и soft skills-навыки. Это реальный социальный лифт для студентов из провинции, из небольших городов, из удаленных от центров вузов. Таким образом, актуальность нашего проекта несомненна.

Цель

Развитие подвижного интеллекта студентов Дзержинского филиала РАНХиГС, формирование лидерских качеств во время их участия в кубке «Управляй!»: формирование умения нестандартно и быстро решать управленческие задачи, профессионально отвечать на постоянно возникающие вызовы в процессе соревнований, интеллектуальных чемпионатов и олимпиад; подготовка будущих лидеров изменений.

Задачи

1. Поиск новых видов профессиональной деятельности для развития подвижного интеллекта студента и расширения его познавательных горизонтов.
2. Максимальное развитие подвижного интеллекта студентов в новом формате образовательного ресурса во время участия во всероссийском студенческом кубке по менеджменту «Управляй!».
3. Создание новой методики обучения think different на основе бизнес-симулятора и ее апробация.
4. Создание в Президентской академии реальных возможностей для формирования лидеров изменений в провинциальных филиалах РАНХиГС.

Проблема: несформированность у выпускников вузов умения мыслить нестандартно, выходить из колеи привычного; исполь-

зование шаблонов и действий по аналогии: «делай, как я», которые при решении возникающих в современном обществе вызовов не срабатывают.

Описание проекта

Хорошо известно, что обучение в вузе предполагает развитие интеллекта студента, который включает множество взаимосвязанных умственных способностей человека: способность понимать идеи, рассуждать, абстрактно мыслить, планировать работу, решать проблемы, уметь учиться. Можно значительно повысить уровень интеллекта студентов посредством формирования их способности быстро усваивать новую информацию, сохранять ее, а затем использовать новые знания в качестве основы для решения нестандартных задач, для принятия собственных решений, например, во время участия в интеллектуальных соревнованиях РАНХиГС: чемпионатах по менеджменту, олимпиадах, кубке «Управляй!» и др.

Два типа интеллекта — подвижный и кристаллизованный, выделенные впервые в 60–70-х годах прошлого столетия Р. Кэттелом, важны для эффективного обучения студентов. Кристаллизованный интеллект основан на воспоминании прошлого опыта, на долговременной памяти, это компетенция ранее полученного знания. Однако на современном этапе становится все более востребованным подвижный интеллект, который задействует способность человека создавать уникальное решение в ответ на вызов, т. е. между подвижным интеллектом и креативностью есть связь. Многие задачи для ума на самом деле задействуют подвижный интеллект. Люди с высоким уровнем подвижного интеллекта могут быстро решать возникающие проблемы и создавать новые логические решения путем выявления собственных закономерностей и отношений, вызывающих эти проблемы.

Можно ли развить подвижный интеллект студента? Какими способами можно это сделать? Мы отвечаем на этот вопрос положительно, так как в проекте «Школа “Управляй!”», созданном для участия студентов РАНХиГС во всероссийском студенческом кубке по менеджменту «Управляй!» (<http://managescup.ru/>), подвижный интеллект востребован, как никогда. Многие конкурсанты говорят, что участие в конкурсе «Управляй!» — это подтверж-

дение их возможностей, реальных и потенциальных (расширение рефрейма возможностей). Президентская академия в широком эволюционном смысле озабочена созданием индустрии возможностей для развития подвижного интеллекта студентов.

Для выпускников Дзержинского филиала РАНХиГС желание быть успешными очень важно, так же как и возможность получения интересной работы. Однако их главное желание — изменить качество жизни в России. В современном обществе привычные адаптационные стратегии перестают работать, в эпоху перемен выигрывает тот, кто выбирает стратегию преадаптации — готовности к изменениям, возможность формирования которой для человека с развитым подвижным интеллектом не является проблемой. Преадаптация является (в отличие от адаптационных моделей развития) тем ресурсом, который может вывести нас из многих нерешаемых на первый взгляд ситуаций в эпоху неопределенности. И, вероятно, именно носители преадаптивного поведения сегодня могут стать лидерами изменений. Можно считать, что преадаптация — это бесконечное количество инновационных возможностей.

Известно, что инновации бывают прорывными, качественно меняющими нашу жизнь, и подрывными, или деструктивными (от англ. disruptive), меняющими соотношение ценностей и делающими некоторые технологии устаревшими и неконкурентоспособными. В обществе сегодня выигрывают те, кто идет на риск, кто поддерживает и применяет деструктивные инновации. Есть огромное количество решений для несуществующих еще технологий. И подвижный интеллект позволяет им рождаться.

Смысл обучения в вузе, как и любого обучения, в тренировке мозгов, и иногда даже не совсем важно, на каком материале происходит это обучение. Кубок «Управляй!» предоставляет студентам для тренировки возможности управления виртуальной производственной компанией, позволяющие проявить сформированный в нашем проекте подвижный интеллект в полной мере. В процессе такой работы становится очевидным, как следует сегодня строить в вузе новые образовательные практики, многие из которых рождаются в инновационных центрах Президентской академии.

Следует отметить, что сегодня происходит смена миссии образования — от образования как трансляции знаний к образованию, дающему возможности, мотивы действия и смыслы. В прежней системе навыки шли впереди мотивации, сегодня мотивация решает, какие возникающие передо мной возможности мне лучше использовать для успеха. Ключевой задачей образования становится мотивация готовности к изменениям, т. е. мы должны рассматривать образование как зону возможностей, механизм расширения возможностей личности, делающей свой выбор в ситуации неопределенности. Поэтому, по нашему мнению, лидер будущего — это «сам себе режиссер», это режиссер конструирования возможностей.

Кубок «Управляй» является частью открытой платформы «Россия — страна возможностей», реализация которой в 2018 г. началась с указания Президента России В. В. Путина наладить работу социальных лифтов. Цель кубка — выявить обладающих управленческим потенциалом студентов российских вузов и создать условия для развития их компетенций. Платформа «Россия — страна возможностей» осуществляет отбор, экспертизу и поддержку проектов, направленных на обеспечение работы эффективных и справедливых социальных лифтов. В их числе конкурс «Лидеры России» и кубок «Управляй!», оператором которых является Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Таким образом, не случайны слова, вынесенные в слоган данной платформы. Именно новые возможности, предоставляемые студентам во время обучения, приведут к изменению жизни общества.

Если это конкурс, соревнование, то, естественно, возникают вопросы: как выиграть? что для этого необходимо?

Если не учитывать, что ключевыми характеристиками любой инновационной обучающей системы является не рациональность, а именно redundancy — избыточность, гибкость и готовность к переменам, к сложностям, студент будет постоянно проигрывать, хотя существует достаточно возможностей, чтобы успешно развиваться. Именно эти возможности студентам предоставляет новая интерактивная методика так называемого чемпионатного обучения студентов, использующая новый формат

образовательного ресурса, созданный в Центре стратегических инициатив Дзержинского филиала РАНХиГС.

Это новая методика развития подвижного интеллекта, которую авторы проекта назвали *think different*, она создана и используется во время подготовки и участия студентов во всероссийском чемпионате «Управляй!», в котором в 2019 г. участвовали более 23 тыс. студентов из разных вузов страны.

Как работает наша методика? С чего она началась?

Уже несколько лет в нашем вузе действует бизнес-школа, обучающая и поддерживающая студентов в их желании успешно соревноваться в чемпионатах академии по менеджменту. Авторы проекта сами неоднократно становились победителями в такого рода соревнованиях (в профессиональной лиге), ими создан уникальный обучающий материал, используемый для подготовки студентов к соревнованиям на бизнес-симуляторе в очном и интерактивном форматах.

Например, для участия студентов в кубке «Управляй!» была создана интерактивная обучающая платформа, работа в которой доступна каждому студенту — участнику дзержинского проекта. Она включает внутрифилиальный тренинг-центр обучения студентов разработке стратегий к соревнованиям: чемпионатам и конкурсам на основе бизнес-симулятора GMS. В настоящее время частью этой платформы являются Цифровая школа бизнеса, развивающая управленческие компетенции обучающихся и их подвижный интеллект, и Методический центр — центр формирования *hard skills*-и *soft skills*-навыков с помощью созданной нами методики *think different*.

Сегодня принято считать, что будущее образования исключительно за багажом ключевых компетенций. Однако конструирование будущего на основе прошлого опыта всегда приводит к эффекту привычной колеи, что в проекте «чемпионатного обучения» приведет к неудачам. Существует другой принцип, который предложил предприниматель и директор IBM Томас Уотсон: если вы хотите преуспеть, удвойте частоту своих неудач. Это трудно, но это работает. Поэтому, как сказал всем известный Валентин Гафт, «спасибо тем, кто нам мешает». Благодаря этому мы движемся вперед.

Важно, что во время обучения мы формируем мотивацию вдохновения и интеллектуального роста вместо традиционной мотивации принуждения к обучению, и это дает высокие результаты (1-е место Дзержинского филиала РАНХиГС по России в кубке «Управляй!» в 2018 г. среди 16 тыс. участников из разных вузов страны). Мы предлагаем разнообразие управленческих решений, а выбор и их трансформация остается за студентами; мы предоставляем возможности для формирования своего эксклюзивного решения, и эти возможности на сегодня почти безграничны. Считаем, что образование сегодня должно стать индустрией возможностей. Обычный урок в мире неопределенности уже не работает.

«Людам свойственны нерациональные решения и нерациональные действия, приводящие вопреки формальной логике к достижению успеха» — это прозвучало в одном из интервью советника ректора РАНХиГС Александра Асмолова в 2018 г. Согласно с этим высказыванием, потому что часто именно так и кажется на первый взгляд, однако хочу добавить, что «нерациональные решения и нерациональные действия» часто именно кажутся таковыми тем людям, кто недостаточно знаком с темой, и интуитивные успешные решения наших лидеров для них являются как бы сформированными вне логики, случайно, но это и есть успешный результат нашей работы по формированию того самого подвижного интеллекта, позволяющего студенту сделать рывок к победе.

Нам интересны люди, готовые к изменениям. Они все время задают ситуации вариативности, избыточности и противостоят регрессу. Мы приветствуем и развиваем это в наших студентах. Модели и алгоритмы принятия сложных экономических решений в кубке «Управляй!» во время управления виртуальной компанией в ситуациях неопределенности, непредсказуемости, возникающих в процессе игры только что сформированной команды из студентов разных вузов рандомным, случайным способом в полуфинале, относятся к инновационным и ведут к мотивации интеллектуального роста и развитию подвижного интеллекта.

Новые вызовы, новый опыт, полученный в чемпионате, выход из зоны комфорта, вызов своему мозгу, создание в нем новых нейронных связей и в конечном счете открытие двери новым идеям вдохновляют студента, улучшают ясность ума, воспитывают жажду к новым знаниям, формируют ситуацию «прозрения»,

активизируют интуицию. Мы выбираем риск, ставим на избыточность и выигрываем.

Как это происходит?

Например, во время участия студентов в тренировочном раунде кубка «Управляй!» 1 декабря 2018 г. (чемпионат 2018–2019) команда Евгения Маненкова (3-й курс ГМУ) пошла на риск: для победы продала на управляемом ими предприятии все станки и играла только на аутсорсинге. Рискованно? Да. Но этот нестандартный и на первый взгляд нелогичный шаг привел команду к победе. Эволюционная методика менеджмента, которую использовали другие команды, помешала им отойти от привычной работы, заняться бизнес-творчеством и победить.

Управление предприятием, получение новых данных о нем в процессе игры в течение четырех периодов (кварталов), анализ и построение плана виртуального предприятия зависят от текущей ситуации и способности менеджеров компании, которыми являются наши студенты в процессе игры, быстро перестраиваться в зависимости от потребностей рынка, видеть проблемы и заставлять успешно работать сформированные подвижным интеллектом «интуитивные» управленческие решения.

Таким образом, непрерывный процесс обучения студентов в проекте «Школа “Управляй”» — это отличный способ повысить уровень подвижного интеллекта студента, развить креативность, успешность, готовность к новым вызовам и умение их решать в ситуациях неопределенности, так часто возникающих в современном обществе.

Целевые группы

Студенты г. Дзержинска, преподаватели филиала РАНХиГС, администрация Дзержинского филиала, администрация Дзержинска, городская Дума Дзержинска, областная администрация, бизнес-инкубатор Дзержинска, предприниматели, городские и областные СМИ, телевидение Дзержинска и Нижнего Новгорода.

Целевые группы до проектного воздействия

Студенты и преподаватели: обучение студентов и новых преподавателей бизнес-компетенциям ранее проходило довольно

успешно, однако появилась проблема при подготовке к новому конкурсу — кубку «Управляй!» (2018 г.). Возникла необходимость быстрого и нестандартного использования разработанного нами профессионального материала, из-за значительно увеличившегося объема, появления новых авторских обучающих программ и стратегий это стало проблематичным. Потребовалось умение студентов находить новые логические связи в разработанном материале для создания эксклюзивного решения, так как именно такие решения смогут привести к личной победе во всероссийском кубке «Управляй!».

Администрация филиала, города, области, областные СМИ обладали неполной информацией о работе в Дзержинском филиале Цифровой школы бизнеса, о ее возможностях, о расширении поля ее деятельности, о ее удобных интерактивных форматах обучения. Поверхностно эти группы были знакомы и с новым общероссийским проектом — кубком «Управляй».

Количественный результат

На начало работы проекта участниками были 40 студентов, 2 преподавателя Дзержинского филиала РАНХиГС, не были задействованы в проекте администрация города, Дума г. Дзержинска, региональные СМИ, ТВ, филиалы РАНХиГС.

Учебные материалы школы ВВ: на начало проекта разработаны отдельные материалы: кейсы (анализ некоторых сценариев игры, анализ управленческих решений), анализ итоговых студенческих управленческих отчетов после игры, начало формирования компьютерной программы «Планирование».

В настоящее время участниками проекта являются более 200 студентов, преподаватели и бизнес-тренеры, заинтересованы в совместной работе муниципальные служащие Дзержинска, городская и областная администрация. В 2019 г. внесена в план встреча создателей бизнес-школы и студентов-победителей с новым губернатором области Г.С. Никитиным.

Считаем, что полученный нами высокий результат (1-е место по России!) продемонстрировал эффективность нашей методики: из 16 тыс. участников кубка «Управляй!» прошли в полуфинал от ПФО (в топ-100 полуфиналистов) 39 студентов Дзержинского филиала РАНХиГС, в финал кубка «Управляй!» от ПФО вышли 25

студентов, из них 16 — представители дзержинской Цифровой школы бизнеса, а 2 наших студента вышли в топ-10 и стали победителями кубка «Управляй!» по России, получив гранты на обучение в любой из магистратур страны, кроме того, еще 3 наших студента-финалиста получили высокие награды по отдельным номинациям (лучшая презентация своей стратегии). На сегодня (март 2019 г.) Андрей Таблов, победитель кубка, получивший сертификат на 500 тыс. руб., вложил эти средства в свое образование: обучается в магистратуре РАНХиГС в Москве, Александр Шебалов заканчивает обучение в нашем филиале и является нашим сотрудником (сможет использовать сертификат в 2019 г.), поступили в Нижегородский институт управления (филиал РАНХиГС), используя дополнительные 25 баллов, Наталья Кочнева, Александр Бушуев, Александр Маресин и другие; стали работать в нашем филиале финалисты кубка «Управляй!»: Арина Симагина, Вардуй Карапетян, Юлия Киселева (в настоящее время они выпускники факультета управления и экономики по специальности ГМУ).

Качественный результат

После проектного воздействия произошли качественные изменения. Внутренняя среда — студенты, преподаватели, администрация филиала: повышение эффективности обучения студентов, активизация работы с ними в сети Интернет — во вновь созданных группах кубка «Управляй!», возможность групповой и индивидуальной работы со студентами независимо от их местонахождения, значительное повышение мотивации студентов к участию в чемпионатах академии, высокие результаты студентов в «Управляй! 2018»: 1-е место по Российской Федерации. Внешняя среда — администрация города, СМИ, абитуриенты: расширение возможностей школы при переводе ее на цифровые рельсы, ее активизация в социальных сетях привела к повышению внимания к нашей работе в городе и области.

16 студентов Дзержинского филиала, попавших в финал кубка «Управляй!», были приглашены к главе г. о. г. Дзержинск Виктору Нестерову, где рассказали о своей работе, в полной мере проявив развитый подвижный интеллект. Презентовали нашу работу городские и областные СМИ, были передачи на ТВ о деятельности школы; рассказ об успехах обучаемых и о новой разработанной

в Дзержинском филиале методике обучения студентов, дающей высокие результаты в конкурсах Российской Федерации.

Учебные материалы школы пополняются в непрерывном режиме, создан системный комплекс — обучающая цифровая профессиональная платформа, включающая базу данных, систему анализа управленческих отчетов разных команд по сыгранностям в чемпионатах сценариям, авторские компьютерные программы «Планирование», «Качество продукции», «Анализ стратегий конкурентов» и др. (Цифровая платформа — это новая бизнес-модель, суть которой заключается в предоставлении слушателям специфической услуги по координации деятельности.) Изменились формы обучения студентов при подготовке к кубку «Управляй!»: при использовании очных занятий сегодня преобладают онлайн-занятия, дающие возможность индивидуальной подготовки к чемпионату студентов, мотивированных на победу. Созданы интернет-страницы и проводятся беседы для быстрой коммуникации и непрерывного обучения студентов. Организованные авторами проекта страницы в социальных сетях ВКонтакте и Facebook для online-обучения студентов и слушателей ДПО: <http://vk.com/club59300937>, <http://vk.com/club59805186>, <http://vk.com/club55072362>, <https://www.facebook.com/df.ranhgs.spo>; <https://vk.com/im?sel=c22>; <https://vk.com/im?sel=c26>; <https://vk.com/im?sel=c21>; <https://vk.com/im?sel=c23>; https://www.facebook.com/df.ranhgs.csi/?ref=profile_intro_card&pnref=lhc; https://vk.com/im?peers=138014965_314465598_145860721_165894860_45929265&sel=c29 <http://dzr.ranepa.ru/инновационный-проект-школа-управляй/>

Подготовка студентов к участию в кубке «Управляй!» в 2017/18 учеб. году проходила весь год очно и онлайн с использованием новой методики, которую мы в 2019 г. систематизируем. Она получила название «методика think different» — думаю по-другому. Известно, что побеждает тот, кто сможет увидеть новые возможности и выстроить новые логические связи в предложенном материале (управленческие отчеты производственной компании). Считаем, что полученный нами высокий результат (1-е место по России) продемонстрировал эффективность данной методики. Несмотря на то что становление новой методики — нескончаемый процесс, всегда есть способы измерить, насколько предпри-

нятые нами усилия были эффективны. Мы выделили следующие индикаторы того, что методика проекта в нашем случае работает эффективно:

1. Рост крупных побед наших слушателей в чемпионатах и кубках. Победы в чемпионатах ВВ и ГМС, в кубке «Управляй» и др.
2. Степень удовлетворенности студентов участием в проекте растет: на начало — 40%, сегодня — 91% (по тестированию и опросу).
3. Повышение мотивации студентов к обучению в Цифровой школе бизнеса и развитию подвижного интеллекта («Хочу победить, и у меня получается!»).
4. Отмечена 100%-я успеваемость у всех участников проекта.
5. Увеличилось число желающих участвовать в общеакадемических и всероссийских чемпионатах по менеджменту и управлению среди студентов ДФ: динамика количества участников по началу и окончанию проекта: начало — 44 участника, 2019 г. — более 200 участников.
6. Повышение приема абитуриентов в Дзержинский филиал РАНХиГС, высокая мотивированность будущих студентов на участие в проектной работе филиала.

За счет каких ресурсов был достигнут результат

Авторами проекта были использованы ресурсы администрации Дзержинского филиала, ресурсы Центра стратегических инициатив ВШГУ (авторские методики бизнес-тренеров), студенты и слушатели ДПО, администрация г. Дзержинска, городская Дума, ИОРСИ РАНХиГС, СМИ и ТВ города и области, областная администрация.

Качественные изменения целевых групп произошли в результате использования ресурсов проекта: администрация Дзержинского филиала РАНХиГС — предоставление помещения, содействие поездкам на финалы студентов и преподавателей; встречи со студентами, участвующими в проекте, поддержка авторов проекта. ЦСИ ВШГУ Дзержинского филиала РАНХиГС — создание новых проектов и обучающих моделей. Руководителями школы бизнеса в настоящее время являются: организатор и автор данного проекта, заместитель директора ЦСИ ВШГУ Первухина И. Ю., директор ЦСИ ВШГУ Егоров А. И., бизнес-тренер Первухин А. И. Что

качественно изменилось? Мы перешли от модели предварительного проектирования управленческих решений к модели постоянного экспериментирования. В ЦСИ ВШГУ сформирован центр инноваций для поиска и тестирования новых направлений развития студента, развития методики «think different», работы по формированию подвижного интеллекта студента.

Студенты и слушатели ДФ РАНХиГС — участники и обучаемые: качественно изменилось отношение к собственному обучению: отмечено огромное желание инноваций и качественных перемен в обучении. Администрация Дзержинска, городская Дума — стали постоянными встречи студентов, участников и финалистов проекта с главой города Дзержинска. Качественно изменилось отношение к Дзержинскому филиалу РАНХиГС: востребовано обучение сотрудников городской Администрации и городской Думы по новым методикам. С 2017 г. многие из них — слушатели программ ДПО, для них разработана авторская программа «Стратегия и управление ресурсами организации» на основе бизнес-симулятора; в 2017 г. сотрудники Администрации, обучавшиеся в ЦСИ ВШГУ, стали чемпионами в профессиональной лиге чемпионата по стратегии и управлению бизнесом Business Battle (<http://businessbattle.ru>), команда DZER-BBS.

ИОРСИ РАНХиГС — расширяется сотрудничество с организаторами чемпионатов в России: директором ИОРСИ Шоптенко В. В., коллегами и сотрудниками института. Первухину И. Ю. приглашали в ИОРСИ на образовательную сессию в РАНХиГС, где она делилась элементами вновь разработанной методики обучения студентов. СМИ и ТВ города и области — стали постоянными коммуникации со СМИ, которые пропагандируют наши инновации и победы в городе и области. Установлены тесные связи с Агентством политических новостей — АПН НН, редактором газеты «МК в Нижнем Новгороде» Андреем Вовком, сотрудниками газеты «Дзержинское время» и др.

Календарный план

1. Начало проекта — 2016–2017 г., 1-й этап, начало систематизации профессиональных материалов для обучения студентов бизнес-навыкам. Появление элементов авторской методики бизнес-обучения студентов.

Мероприятия: подготовка команд студентов и преподавателей к общеакадемическим чемпионатам по менеджменту Business Battle и GMS2016–2017 гг.; формирование интерактивных обучающих материалов школы.

Итог: обучающая работа: организованы занятия со студентами в Школе бизнеса, победы участников школы в чемпионатах по менеджменту Business Battle (BB) и GMS: 2016 г. — получено 2-е место в профессиональной лиге в финале чемпионата по менеджменту Business Battle, 3-е место в студенческой лиге, капитан Киселева Юлия. Начато обучение слушателей ДПО (муниципальных служащих), новая программа ДПО предполагала их участие в профессиональной лиге чемпионата BB 2017 г. Шесть команд проекта Дзержинского филиала РАНХиГС вышли в финал чемпионата-2017, стали победителями чемпионата по стратегии и менеджменту 3 команды — получены два первых места (студенты и слушатели программ ДПО) и третье место (студенты ВО, проходившие учебную практику на основе симулятора). В 2016 г. в Дзержинском филиале создается Центр стратегических инициатив ВШГУ, одним из направлений которого стало бизнес-обучение студентов и слушателей ДПО; впервые — включение в обучение студентов и преподавателей из других филиалов РАНХиГС: организационная помощь и помощь в обучении. Обучающие материалы: структурирование авторских обучающих материалов, разработка оценки управленческих решений; создана авторская программа ДПО на основе симулятора, разработана инновационная программа учебной практики с применением симулятора.

2. Развитие проекта: 2017–2018 г., 2-й этап

Мероприятия: продолжена работа с муниципальными служащими по программам ДПО (очная и онлайн), продолжается работа по подготовке команд студентов и преподавателей к чемпионатам по менеджменту Business Battle и GMS; систематизированы и оцифрованы обучающие материалы бизнес-школы, разработана компьютерная программа «Планирование».

Итог: обучающая работа: модифицированы очные и online-занятия со студентами и слушателями ДПО в Цифровой школе бизнеса. Создана корпоративная Школа бизнеса на базе Дзержинского филиала (включение в обучение студентов и препода-

вателей из других филиалов РАНХиГС). Формируется собственная методика бизнес-обучения студентов. Впервые в новом всероссийском проекте — кубке «Управляй!» — приняли участие более 40 студентов Дзержинского филиала РАНХиГС, из них стали полуфиналистами 39 (из топ-100 от ПФО), финалистами — 16, одержали личную победу (попали в топ-10 по России) 2 студента (Шебалов А., Таблов А.). Обучающие материалы: формирование модулей профессиональных материалов школы для обучения и принятия управленческих решений. Организация обучающих групп и страниц в социальных сетях ВКонтакте и Facebook для online-обучения студентов и слушателей ДПО: <http://vk.com/club59300937>; <http://vk.com/club59805186>; <https://www.facebook.com/df.ranhgs.spo>; https://vk.com/im?peers=138014965_314465598_145860721_165894860_45929265&sel=c29 <http://dzh.ranepa.ru/инновационный-проект-школа-управляй/> Разработаны авторские компьютерные программы для обучения студентов и слушателей «Проблемы планирования», «Анализ работы конкурентов», разработаны индикаторы для оценки эффективности работы, начато формирование новой методики обучения студентов бизнес-и управленческим навыкам.

3. 2018/19 учеб. год, 3-й стратегический этап

Переформатирование работы Цифровой школы бизнеса, кристаллизация новой методики «think different», расширение участия представителей Дзержинска в чемпионатах и соревнованиях по менеджменту: слушатели школы приняли участие в 2018 г. в чемпионатах Business Battle, GMS, кубок «Управляй!».

Итог: цифровая трансформация бизнес-школы, отработка цифровых бизнес-навыков и навыков think different как ключевых, необходимых для профессиональных менеджеров; использование разработанных профессиональных материалов и баз данных в повседневной деятельности Цифровой школы бизнеса для подготовки и успешного участия студентов в профессиональных чемпионатах на уровне России (в 2018 г. — участие и победы во всех трех чемпионатах). 2019 г. — предварительные результаты команд на 16 марта 2019 г. (отборочный тур завершается 18 марта, результаты выхода в полуфинал будут в апреле 2019 г.), Дзержинск — команды 1-го отборочного потока кубка

«Управляй!»-2019: Three plus one-BBS, Lucky BBS, Vanguard-BBS, DF.RANEPa-BBS, business mark bbs и другие (посмотреть можно все команды в списке команд: Нижегородская область. Рейтинги: <http://managercup.ru/game/ratings/round/226/league/1/group/1> Команды: <http://managercup.ru/game/teams/season/27/list> Участники: <http://managercup.ru/users/season/27/list>

Перспективы развития проекта в будущем: 2019/20

Мероприятия: расширение контингента участников проекта, постоянное тестирование и модифицирование цифровой обучающей платформы; оформление авторской методики как РИД.

Планируемый итог: активное развитие подвижного интеллекта обучающихся, развитие методики «think different», внедрение нового модуля «Планируем открытие», адаптация обучающихся бизнес-моделей к меняющимся условиям современности. формирование долгосрочной стратегии развития и оформление цифровой школы «think different». Направления деятельности по развитию подвижного интеллекта студентов будут тестироваться и развиваться в соответствии с требованиями новых цифровых экономических моделей. Технологии больших данных, машинного обучения, виртуальной и дополненной реальности и многие другие, в том числе те, о которых мы говорим в своем проекте, основанные на масштабном применении цифровых наборов данных, определяют наше ближайшее будущее. Это непрерывный процесс и остановить его невозможно. Основная наша задача — применять новую методику в проектной работе, сохранив высокий результат. Основными драйверами цифровой трансформации сегодня являются новые продукты и сервисы, новые управленческие технологии, инновационные цифровые модели, над которыми мы сегодня работаем.

Процесс тиражирования авторских материалов по формированию бизнес-компетенций уже запущен, филиалы РАНХиГС, их преподаватели и студенты получают профессиональные консультации авторов проекта, поступившие от них предложения и управленческие решения разбираются, корректируются; организовано ДПО-обучение по данному направлению, в котором могут быть задействованы муниципальные служащие и молодые предприниматели (малый и средний бизнес) из разных городов.

Новая методика подготовки к кубку «Управляй!» сформирована, прошла апробацию в чемпионате и доказала свою эффективность.

Сегодня методика реализации нашего проекта отформатирована, поэтому его вполне можно тиражировать в других учебных заведениях Российской Федерации. Мы составили собственную дорожную карту — план тиражирования проекта, который поможет кураторам проекта и всем заинтересованным лицам в работе.

Итак, с чего начать?

План тиражирования проекта в других филиалах РАНХиГС:

1. Организационный этап:

1.1. Общее собрание студентов вуза — презентация всероссийского проекта-кубка «Управляй!», ответы авторов методики на вопросы студентов, презентации победителей проекта, вопросы по регистрации на игру.

1.2. Оформление регистрационной базы студенческих команд филиала: e-mail-база «Управляй!», создание групп в социальных сетях ВК, ФБ для возможности обучения студентов по методикам авторов проекта.

2. Обучающий этап:

2.1. Подключение студентов к обучающей платформе «Управляй!».

2.2. Интернет-занятия и ответы на вопросы студентов в режиме реального времени.

2.3. Анализ управленческих отчетов и сценариев игры. Формирование hard skills.

2.4. Знакомство с обучающими материалами методики «think different» и ее компьютерным программным материалом.

2.5. Анализ раздела «Планирование», методика заполнения формы индивидуального планирования.

3. Чемпионатный этап:

3.1. Включение команд в отборочный тур, контроль пропусков хода, ответы на вопросы после раундов.

3.2. Корректировка индивидуальных разделов «Планирование».

3.2. Работа по подготовке команд к полуфиналу и финалу игры. Soft skills-компетенции. Как подготовиться к игре в только что созданной команде.

4. Разбор полетов:

4.1. Анализ инвестиционной привлекательности команд. Проблемы и их решения.

4.2. Анализ раздела «Планирование». Основные трудности — планирование на перспективу: как правильно прогнозировать результат.

4.3. Коммуникативные проблемы: как стать лидером команды.

4.4. Методика «think different» как возможность обучения победам.

Раздел 3 Интерактивные технологии в обучении

Внедрение интерактивных технологий для обучения анализу рынка «зеленых» технологий

Муравский Д.В.,

*доцент кафедры менеджмента, заведующий
лабораторией экономических и управленческих
исследований Института бизнеса и делового
администрирования (ИБДА) РАНХиГС,
канд. экон. наук*

*Вызовы бизнес-образования, связанные
с продвижением вопросов экологии*

Вследствие выбора вопросов экологии в качестве «темы» 2017 г. по всей стране были проведены различные мероприятия и прозвучали инициативы, направленные на продвижение идей экологической безопасности и устойчивого поведения бизнеса и населения в целом. Проведенный на исходе данной продвиженческой кампании опрос среди 83 студентов ИБДА РАНХиГС старших курсов выявил как позитивные результаты, так и значительные проблемы, связанные с комплексным пониманием вопроса. Например, несмотря на то что студенты смогли перечислить основные глобальные экологические проблемы, большинство из них не сумели

охарактеризовать собственное воздействие на окружающую среду. Например, только 11% респондентов отметили потребление энергии в качестве негативного вида воздействия на окружающую среду и менее 1% назвали личные устройства источником негативного воздействия.

Исследование также позволило выявить, что, несмотря на то что студенты в целом хорошо знакомы с принципами социально ответственного менеджмента, они обладают ограниченным пониманием связи существующих технологических решений экологических проблем с нуждами рынка и индивидуальными потребителями. Например, менее 10% могут сопоставить технологические решения экологических проблем с реалиями бизнеса: потребительским спросом, снижением издержек, созданием конкурентных преимуществ и т. п. Анализ источников проблем, связанных с относительно невысоким спросом на эко-дружественные технологии в России, в ответах студентов опирался на распространенные стереотипы о различных рынках и характеризовался отсутствием понимания собственного эко-дружественного поведения (например, выключение света). Это означает, что через год-два, когда студенты, уже в статусе выпускников, выйдут на международный рынок труда, они, скорее всего, столкнутся с неумением формулировать убедительные аргументы, доказывающие потенциал реализации этих технологий на рынке. Другими словами, без умения оперировать прикладными маркетинговыми понятиями и индикаторами им будет очень сложно убеждать будущее начальство в необходимости внедрения принципов ответственного менеджмента и устойчивого развития бизнеса в целом.

Для того чтобы исправить ограниченное восприятие роли маркетинга в устойчивом развитии бизнеса и способствовать более эффективному распространению лучших практик в отечественном бизнесе, необходимо применение инновационных образовательных технологий, стимулирующих получение обучающимися эмпирического опыта использования маркетингового инструментария для реализации практических задач бизнеса, связанных с внедрением технологических решений экологических проблем общества.

Применение интерактивных технологий для решения проблем

Необходимо создать возможность для студентов на собственном опыте решения прикладных задач сформировать комплексное представление о внедрении технологических решений экологических проблем в контексте, актуальном для бизнеса. В связи с этим цель реализуемого проекта была сформулирована как внедрение курса «Анализ международных рынков», направленного на максимизацию получаемого студентами эмпирического опыта анализа международных рынков эко-дружественных технологий, за счет применения техники перевернутого класса, онлайн-обучения и игрофикации как инструментов мотивации глубокого самостоятельного погружения в контекст исследуемых рынков при выполнении заданий курса. Задачи, которые необходимо последовательно решить для достижения цели:

1. Выявить лучшие технологические решения для реализации курса в формате «перевернутый класс»: разработка обучающих видеомультфильмов, разработка платформы и системы коммуникации со студентами.
2. Применение техник игрофикации для стимулирования участия студентов в курсе и проведения индивидуального оценивания степени отработки навыков в условиях отсутствия офлайн-контроля инструктора: разработка «зеленых» карт и системы коллекционирования печатей; система трех дедлайнов и др.
3. При помощи системы заданий и оценивания стимулировать проведение самостоятельно инициированных индивидуальных исследований и групповых дискуссий студентов, способствующих пониманию роли эко-дружественных технологий для общества и потребителя, а также путей решения связанных с этим проблем для бизнеса.

Описание проекта

Курс «Анализ международных рынков» был перестроен вокруг анализа международных рынков «зеленых» технологий: студенты должны были в рамках ролевой игры в группах поэтапно изучить барьеры и возможности для продвижения заданных техно-

логий, используя представленные в рамках курса инструменты анализа. Без единой лекции об умных технологиях, о воздействии на окружающую среду или КСО студенты должны были использовать маркетинговые методы и всю доступную информацию вокруг них, чтобы оценить рыночный потенциал умных технологий, найти барьеры в сознании потребителей и в бизнес-среде, которые не позволяют умным технологиям распространяться так быстро, как это возможно, находить лучшие практики со всего мира и предлагать способы их внедрения в России для продвижения технологий.

Студенты были разделены на группы по 3–5 человек, и им была назначена умная энергоэффективная технология для анализа, а конкретная зарубежная страна использовалась в качестве эталона. Каждая команда выбирала роль (консультант-инвестор, менеджер крупной компании или предприниматель) и делала анализ исходя из нее. В течение 6 недель они смотрели специально созданные для курса обучающие видеомультфильмы, изучали примеры анализа рынка, а затем представляли результаты анализа по частям комиссии практиков бизнеса: менеджерам из компаний *IKEA*, *JTI*, *Loreal* и Газпромбанк.

Индивидуальные достижения измерялись количеством заработанных печатей на «зеленой карте» навыков: (1) участие в дебатах, (2) создание привлекательной презентации, выступление с презентацией, (3) лидерование в проекте, (4) участие в качестве члена оценивающей комиссии, (5) защита проекта. Поскольку в рамках семинара одному студенту можно было получить только одну печать, каждому члену команды приходилось активно взаимодействовать с остальными и всесторонне проявлять себя в разных ролях на протяжении курса. Лишь полная коллекция печатей позволяла получить индивидуальные баллы за курс (20 баллов из 100).

Практики бизнеса оценивали презентации студентов на основе ряда критериев, самый важный из которых — отношение к деловой практике. Цель этой системы состояла в том, чтобы помочь учащимся сопоставить красивую идею «зеленой» технологии с тем, что на самом деле делает бизнес, и тем, о чем он действительно заботится, научиться находить, представлять и продавать

идею или возможность сделать окружающую среду немного более безопасной.

Результаты проектного воздействия

В 2018 г. курс длительностью 1,5 месяца был успешно пройден 115 студентами, было создано 6 мультипликационных и интерактивных лекций, проведено 7–8 очных занятий для 6 академических групп (21 команда/проект) и запущена одна мультимедийная площадка для коммуникаций со студентами. Игрофикация курса привела к значительному росту вовлеченности: по мере прохождения курса каждое следующее задание выполнялось в среднем на 10–30% быстрее, чем предыдущее (при возрастающей сложности самих заданий); количество запоздалой сдачи работ снизилось до 0%; добровольное посещение занятий (которое само по себе никак не оценивалось) выросло на протяжении курса с 64 до 89%. Количество студентов, просмотревших до конца лекционные мультфильмы курса, держалось стабильно в районе 95% (согласно аналитике Youtube) и в районе 60% — для повторных просмотров.

Последовавший после окончания курса опрос показал огромный сдвиг в понимании студентами многогранных отношений бизнеса и окружающей среды (средний балл за опрос возрос в среднем на 240%) и в том числе их собственного воздействия на окружающую среду (180%). Окончательные проекты студентов были представлены на международной конференции «Евразия: цифровая реальность» 18 апреля 2018 г. в Москве. Результаты всех групп опубликованы в сборнике докладов данной конференции.

Так, без единой лекции о «зеленых» технологиях в рамках этого курса студенты смогли не только освоить продвинутые маркетинговые методы, но и самостоятельно сопоставить решение больших социально-экологических проблем с реальными нуждами бизнеса и потребителей.

Дебатный клуб «Полемика»

Амелян В.В.,

*заместитель начальника отдела профориентации
и карьеры, старший преподаватель кафедры
истории, права и гуманитарных дисциплин
Северо-Кавказского института — филиала РАНХиГС*

Опыт работы в сфере преподавания дисциплин «Русский язык и культура речи», «Деловые коммуникации» позволяет констатировать, что поколение Z испытывает значительные трудности с коммуникацией. Указанные трудности можно условно классифицировать:

- не могут искать информацию по обозначенной теме в репрезентативных источниках;
- не могут структурировать информацию по проблеме, выделяя главные и второстепенные факты и аргументы;
- недоступна длинная монологичная речь;
- трудности с эффективным диалогом (не слышат и не слушают друг друга).

При этом согласно ОП ВО у выпускников УГН «Экономика и управление» должны быть сформированы следующие компетенции: способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых) языках; способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.

Анализ ряда исследований показал, что максимальная утрата речевых компетенций школьников происходит в период с 8-го по 11-й класс, когда образовательный процесс направлен преимущественно на подготовку к прохождению тестовых процедур: ОГЭ и ЕГЭ.

Таким образом, на 1–2-м курсах уровень развития речевой культуры близок уровню восьмиклассника. Это подтверждено и проведенным нами опросом: 70% третьекурсников оценили свой уровень коммуникаций на 3 балла из 5. Подтвердил этот факт и unsuccessful опыт участия в «Дебатном турнире» в Пятигорске в 2017 г.

Еще в середине 80-х годов XX в. педагоги-новаторы (Ш. А. Амонашвили, С. Н. Лысенко, И. П. Волков, В. Ф. Шаталов, Е. Н. Ильин и др.) доказали эффективность активных и интерактивных форм обучения. В достаточной степени проработаны методика, принципы и формы проведения активных и интерактивных занятий, и формат «дебатов» является одним из наиболее эффективных. Он позволяет объединить в один образовательный цикл постановку проблемы — поиск информации — дифференциацию информации — подготовку выступлений — дискуссию. Это позволяет получать эффект сразу в нескольких направлениях.

1. Расширение общекультурного кругозора:

- обогащение знаниями, относящимися к гуманитарным областям;
- развитие интереса к регулярному чтению, формирование мотивации обучения;
- формирование интереса к регулярному чтению научной, научно-популярной, художественной литературы.

2. Развитие интеллектуальных способностей:

- формирование критического мышления, умения устанавливать логические связи между явлениями;
- умение анализировать различные идеи и события, делать обоснованные выводы, выстраивать цепочку доказательств;
- умение различать факты и точки зрения, анализировать полученную информацию.

3. Развитие исследовательских и организационных навыков:

- собирать и анализировать материалы из различных источников;
 - оценивать различные версии и мнения;
 - собирать доказательную базу и грамотно ее применять.
4. Развитие творческих качеств:
- умение по-новому взглянуть на проблему, использовать нетрадиционные способы ее решения, видеть новое, необычное.
5. Развитие коммуникативных умений:
- умение слушать и слышать собеседника;
 - терпимость к различным взглядам, иным точкам зрения, толерантность;
 - способность работать в команде.
6. Развитие ораторских способностей:
- навыки публичного выступления;
 - уверенность в себе;
 - умение четко выражать мысли в устной и письменной форме;
 - способность привлечь слушателей интонацией, жестами, мимикой.
7. Формирование гражданской позиции и навыков жизнедеятельности в демократическом обществе:
- способность формулировать и отстаивать собственную точку зрения;
 - способность принимать другую точку зрения и оценивать идею, а не человека, ее декларирующего;
 - уважительное отношение к общечеловеческим и национальным ценностям, различным культурам, традициям;
 - стремление использовать свои знания в практике общественной жизни;
 - умение брать на себя решение каких-либо проблем.

К тому же необходимо отметить, что студент должен быть занят и загружен как в учебной, так и во внеаудиторной работе. И речь идет не только о танцевальных, драматических и иных кружках. Академия готовит государственных и муниципальных служащих. Для них крайне важно владение речью, собой и умение мыслить в стрессовой ситуации, формат дебатного турнира — лучший способ формирования указанных компетенций.

Опыт работы в отделе профориентации и карьеры позволяет выделить те характеристики, которые важны для работодателей. При этом большая часть работодателей называет коммуникацию как важнейшую характеристику и делает первый выбор именно на основе собеседования. В связи с этим для академии важно трудоустройство и успешная карьера выпускников, старт которой в большинстве случаев — собеседование, т. е. умение говорить, слушать и отвечать на вопросы.

Цель проекта — совершенствование способности осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры за счет применения интерактивных методов обучения в рамках работы дебатного клуба «Полемика».

Подготовка к реализации проекта проходила в два этапа:

1-й этап — 2017/18 учеб. год: «Клуб в первом приближении»;

2-й этап — 2018/19 учеб. год: «Первые успехи».

1-й этап — это начало проекта, создание команды проекта, набор участников, определение тематики, разработка регламента занятия, первые попытки участия в дебатных турнирах региона и как итог сплоченная команда и готовые тренеры по дебатам из числа студентов.

2-й этап характеризуется введением в клуб новых членов, закреплением образовательной тематики за студентами-тренерами, участием в дебатных турнирах региона, подготовкой и проведением дебатного турнира среди школьников региона. Итог — определение направлений на следующий учебный год для трех целевых групп: школьников, студентов, учителей школ.

Обозначены направления работы с целевыми группами: для студентов это внутри- и межвузовские мероприятия, для школьников это дебаты лиги КМВ и Межрегиональной лиги, для учителей школ это тематические заседания методических объединений, мастер-классы.

Технология проведения занятия состоит из следующих этапов:

1. Определение тем дебатов на год — осуществляется на первом заседании клуба.
2. Активная фаза подготовки за одну неделю — определяются две команды по три человека, им дается утверждение, которое необходимо отстоять или опровергнуть. Однако роль — правительство или оппозиция — определяется непосредственно

на занятии. У ребят есть только тема и неделя на подбор аргументов «за» и «против».

3. 30 минут работы над речью. Полемика, дискуссия, беседа, монологическое выступление, все предполагает владение техникой речи — артикуляция, дыхание, логические ударения и т. д.
4. 30 минут — аналитическая часть. Выбирается любая тема, только не тема предстоящих дебатов, по которой участники совместно с тренером анализируют материалы, выбирают сильные и слабые аргументы, обесценивают эти аргументы, учатся ранжировать материал по степени значимости.
5. 60 минут — дебаты. Дебаты проходят по системе Карла Поппера. Как говорилось ранее, выбираются две команды — правительство во главе с премьер-министром и оппозиция, руководит которой глава оппозиции. Командам дается утверждение, правительство поддерживает утверждение, оппозиция опровергает, каждому участнику отводится одинаковое количество времени, перебивать спикера нельзя, вопросы задаются после выступления пары спикеров из противоположных команд. Время на выступление зависит от подготовки спикера и определяется тренерами.
6. Рефлексия. Один из самых важных этапов занятия, на котором участникам предлагается проанализировать все выступления, а главное, увидеть положительные и отрицательные стороны своего выступления.

Для реализации проекта «Дебатный клуб “Полемика”» необходимы следующие *виды ресурсов*: люди, связи и материально-техническая база.

Результативность проекта можно оценить по следующим показателям:

- создана и обучена команда проекта;
- определена технология реализации проекта;
- определены направления реализации проекта;
- определены партнеры проекта;
- подготовлен и проведен «Дебатный турнир школьников КМВ»;
- увеличилось число участников проекта;
- в рамках проекта проведено 49 мероприятий;
- деятельность клуба регулярно освещается в СМИ.

Проект легко тиражируется, возможно создание лиги дебатов РАНХиГС, сборной команды РАНХиГС для участия в Лиге дебатов России.

Кейс-практикум по дисциплине «экономика организации»

Клычкова Н. А.,

заведующий кафедрой экономики Дзержинского
филиала РАНХиГС, канд. экон. наук

Актуальность использования кейс-практикума по дисциплине «экономика организации» обусловлена тем, что нередко выпускники высших учебных заведений имеют достаточно высокий уровень теоретической подготовки, но испытывают трудности при выполнении практических заданий. У них отсутствует целостное представление о предприятии как едином организме, организационно-экономические процессы которого имеют определенную системность и взаимозависимость, т. е. выпускники обладают определенным набором знаний, однако на практике его еще не применяли и не знают, как он работает.

Это очень похоже на детский набор «Лего», который дали выпускнику, но при этом целостной картинки того, что из этого можно собрать, у него нет.

Процесс обучения — это не просто механическое слияние преподавания и учения, а качественно новое, целостное явление.

Выпускники высших учебных заведений представляют собой особую группу на рынке труда. И при устройстве на работу значительная часть выпускников сталкивается с проблемой их низкой конкурентоспособности, так как:

- 1) большинству студентов не хватает трудовых практических навыков, а это в свою очередь приводит к тому, что работодатель не уверен в их производительности труда и отдает предпочтение более опытному работнику;
- 2) любой работодатель стремится, чтобы его новый сотрудник в минимальные сроки достигал необходимой эффективности работы (на выходе имел минимальное количество возможных простоев и ошибок, связанных с освоением функциональных обязанностей), т. е. быстро адаптировался к условиям труда.
Не имеющий практического опыта студент уступает опытному работнику, поскольку ему требуется больше времени для освоения своих функциональных обязанностей;
- 3) большинство работодателей не желают нести дополнительные финансовые расходы на обучение молодых специалистов-выпускников.

Вышеизложенное мнение подтверждают результаты опроса выпускников, проведенный сервисом поиска работы Superjob (рис. 1).

Опрос проводился с 15 февраля по 11 марта 2019 г. в 255 населенных пунктах Российской Федерации. В нем приняли участие 1 тыс. выпускников, которые окончили университеты в 2016–2018 гг.

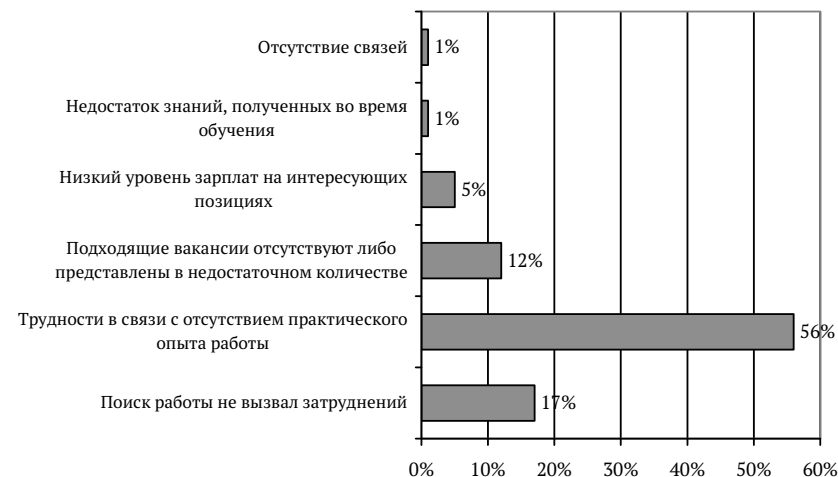


Рис. 1. Результаты опроса сервиса поиска работы Superjob

Как видно на рис. 1, 56% выпускников имели трудности при трудоустройстве в связи с отсутствием практического опыта работы.

Таким образом, напрашивается следующий вывод: **вуз должен делать больший упор на практическую ориентацию подготовки студентов, с тем чтобы повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда и сократить время их адаптации к условиям труда.**

Исходя из опыта работы со студентами и анализируя свой опыт практической работы на производстве, мной были сформулированы основные принципы формирования практических навыков у студентов, которые я попыталась перенести на процесс обучения и представить в виде кейс-практикума по дисциплине «экономика организации».

Дисциплина «экономика организации» входит в перечень дисциплин, изучаемых по разным направлениям подготовки. В классическом проявлении она содержит практический блок — **решение задач с определенными условиями.**

Недостатки типовых задач с условием:

1. Для решения задачи не требуется поиск информации, все условия уже даны.
2. В жизни для решения каких-либо ситуаций работник должен добыть необходимую информацию самостоятельно. При этом выбрать именно ту информацию из общего потока, которая ему необходима. Или даже потрудиться над ее поиском.
3. У студентов не формируется целостная картина того, как осуществляется процесс организации работы на предприятии.

Теперь рассмотрим, что представляет собой этот кейс.

Но начнем с описания его цели.

Целью является формирование практических навыков у студентов и повышение эффективности освоения компетенций, установленных рамками образовательного стандарта в ходе изучения дисциплины «экономика организации».

Задачи кейса:

- 1) сформировать навыки ситуационного обучения (решение реально существующих проблем, возможность работы группы в одном проблемном поле);

- 2) реализовать процесс обучения таким образом, чтобы имитировать механизм организационно-экономической работы предприятия;
- 3) сформировать не только знание и понимание терминов, но и умение оперировать ими, выстраивая логические схемы решения проблемы, аргументировать свое мнение;
- 4) развить навыки работы в команде;
- 5) формировать коммуникативные навыки (умение слушать, вести диалог, задавать вопросы, аргументировать собственную точку зрения, презентовать идею и т. д.).

Рассмотрим алгоритм реализации кейс-практикума по дисциплине «экономика организации». Данный алгоритм осуществляется в ряде последовательно выполняемых этапов (табл. 1):

1. Организационный этап.
2. Подготовительный этап.
3. Основной этап.
4. Заключительный этап.

Реализация кейс-практикума возможна для студентов разных направлений подготовки, которые имеют базовые экономические знания по таким дисциплинам, как микро- и макроэкономика, статистика, бухгалтерский учет, налоги и налогообложение.

Проблемы, решаемые в ходе выполнения кейс-практикума

Решение конкретных задач-ситуаций, ориентированных на формирование готовности обучающихся решать практические задачи и находить решение в реальных жизненных, а также проблемных ситуациях.

Реализация проекта

Практическая апробация кейс-практикума по дисциплине «экономика организации»:

2 учебные группы (бакалавры):

– направление подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Финансы и кредит»;

Таблица 1. Алгоритм реализации кейс-практикума

Этап	Варианты заданий для индивидуальной или групповой работы	Формирование навыков и результаты выполнения заданий
Организационный	Деление студентов на группы по 3–4 человека (возможно выполнение заданий индивидуально)	Формирование навыков работы в команде
Подготовительный	Разработать идею или выбрать уже существующую для открытия и ведения бизнеса: –определиться с организационно-правовой формой предприятия (ООО, ПАО, АО, ИП и пр.); –выбрать вид экономической деятельности, изучив справочник кодов общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД); –подготовить набор необходимых документов для регистрации «виртуального» предприятия в соответствии с его организационно-правовой формой; –разработать учредительные документы (учредительный договор, устав); –сформировать виртуальную выписку из Единого государственного реестра (ЕГРЮЛ/ЕГРИП); –определиться с численностью работников предприятия, изучить критерии и отнести его к одной из категорий в соответствии с Федеральным законом № 209-ФЗ от 24.07.2007 к категории среднего или малого бизнеса; –выбрать и схематично изобразить организационную структуру управления (линейная, функциональная, дивизиональная, матричная, штабная и др.); –сформировать учетную политику виртуального предприятия;	Разработка и реализация проектов

Окончание табл. 1

Этап	Варианты заданий для индивидуальной или групповой работы	Формирование навыков и результаты выполнения заданий
	–разработать должностные инструкции основных (на выбор) работников виртуального предприятия – и др.	
Основной	Применение критического анализа и системного подхода для решения задач: –установить размер заработной платы работников и рассчитать размер ежемесячных выплат с учетом премий, налоговых вычетов и отпуска. Заполнить форму 2-НДФЛ на некоторых сотрудников; –выбрать систему налогообложения; –сформировать налоговую декларацию по налогу на добавленную стоимость; –осуществить виртуальную покупку оборудования (сформировав при этом счет на оплату, платежное поручение, выписку с расчетного счета и счет-фактуру и пр.); –осуществить расчет амортизационных отчислений; –составить калькуляцию на отдельные виды товаров; –рассчитать точку безубыточности предприятия – др.	Формирование навыков сбора, обработки и анализа данных, а также способности применять экономические методы для решения прикладных задач
Заключительный	Проведение анализа финансово-экономической деятельности виртуального предприятия. Формирование портфолио проделанной работы	Способность анализировать финансовые результаты организационно-управленческих решений

– направление подготовки 38.03.05 «Бизнес-информатика», профиль «Управление контентом».

Качественным результатом проектного воздействия можно считать повышение компетентности обучающихся в вопросах выполнения практических заданий. Кроме этого проводился опрос студентов, в котором они сообщили о том, что им интересно выполнять подобные задания (кейс-практикумы).

За счет каких ресурсов был достигнут результат:

- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- методические рекомендации для обучающихся по изучению соответствующих блоков учебных дисциплин;
- основная и дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины «экономика организации».

Тиражирование проекта в других филиалах и дальнейший путь развития возможны за счет:

- 1) доработки и публикации учебно-методических материалов;
- 2) создания личных (электронных) кабинетов под названием «Цифровой практикум по дисциплине “экономика организации”»);
- 3) организации конкурсов по выполнению заданий кейса между студентами филиальной сети;
- 4) проведения семинаров, где представлены лучшие практики в формате кейсов.

Литература

1. Клычкова Н.А., Пармонов А.В. Экономика организации: учеб. пособие. Дзержинск: Конкорд, 2018.
2. Клычкова Н.А., Куфтырева Н.А. Экономика организации: методич. пособие. Дзержинск: Конкорд, 2019.

Перезагрузка будущих чиновников на основе технологии проектного управления: ПРОЕКТОпогружение в действии

Голишевский М.Б.,

*старший преподаватель кафедры
государственного и муниципального управления
Калужского филиала РАНХиГС*

Соловьева Н.А.,

*доцент кафедры государственного и муниципального
управления Калужского филиала РАНХиГС,
канд. психол. наук*

Построение в рамках основной программы обучения будущих государственных и муниципальных управленцев адекватной образовательной траектории, соответствующей будущим профессиональным задачам и вызовам, является одной из центральных проблем образовательной организации. Фиксируемый временами в практике разрыв между критериями оценки обучающихся в учебном заведении и критериями отбора со стороны работодателя необходимо своевременно нивелировать [4, с. 312].

При этом необходимо решить задачи подготовки к соответствующим видам профессиональной деятельности, определенным образовательной программой, и в целом обеспечить планомерное погружение обучающихся в выбранную профессию.

Готовность к осуществлению такого вида профессиональной деятельности будущих государственных

и муниципальных управленцев, как проектная, рассматривается в качестве крайне актуальной и в соответствующих образовательных стандартах, и в практике управления. Об этом свидетельствуют создание проектных офисов на различных уровнях государственного управления, значимый объем методических разработок по теме, различные мероприятия, мотивирующие и стимулирующие к использованию проектного метода в сфере публичного управления, акцент на данный метод управления в профессиональном развитии уже действующих служащих.

Соответственно в реализуемой в КФ РАНХиГС образовательной программе «Государственное и муниципальное управление» проектная деятельность определена как один из основных видов профессиональной деятельности, к которой готовят бакалавров государственного и муниципального управления.

Принципиально важно направлять усилия на развитие личностного потенциала студентов, выстраивание рамок, которые этим развитием управляют. Поэтому современная программа подготовки будущих управленцев в Калужском филиале учитывает важность командообразования, развития эмоционального интеллекта, стратегического лидерства. Большое внимание уделяется цифровой грамотности, управлению изменениями, холистическому подходу, клиентоцентричности [1]. Для работы в динамичной среде, в которой информация может устареть в любой момент, будущим чиновникам придется освоить абсолютно новую культуру принятия решений. Самыми ценными качествами чиновника станут гибкость, умение принимать решения в реальном времени, клиентоориентированность и культура постоянно совершенствования.

Но основой траектории обучения мы видим погружение в проектные технологии по принципу концептуального метамоделирования [3]. Необходимо не просто обучить использованию проектных технологий, а сформировать и воспитать соответствующее мышление, философию, что и должно последовательно осуществляться на всем протяжении обучения в вузе.

Таким образом, *цель* предложенного к вниманию проекта — сформировать у обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» на основе внедрения технологии ПРОЕКТОпогружения на последовательных этапах

обучения студентов за 2018–2024 гг. проектное мышление в сфере профессиональной деятельности. При этом в качестве *основных задач проекта* авторы видят следующие:

- внедрить технологию ПРОЕКТОпогружения в образовательный процесс на направлении «государственное и муниципальное управление» (от 1-го до 4-го курса) на основе принципов последовательности и концентризма;
- применить актуальный формат внедрения проектных технологий на последовательных этапах обучения (от 1-го до 4-го курса) студентов: от инкубатора до проектного акселератора;
- разработать и применить комплексные диагностические процедуры для мониторинга эффективности внедрения проектного подхода и формирования новых компетенций у студентов на основе составления проектного портфолио для каждого студента.

В ходе реализации проекта предполагается решить проблему противоречия между современными требованиями к результатам обучения будущих чиновников и ограниченной эффективностью существующих форматов обучения проектным технологиям, их разрозненностью в образовательном процессе подготовки обучающихся.

Мы предлагаем рассматривать реализуемую образовательную программу не просто как набор дисциплин, которые в случае освоения обучающимся соответствующих знаний, умений и навыков должны привести к формированию заданных компетенций, а как единый комплекс учебных и внеучебных мероприятий со значительным объемом самостоятельной работы, совокупность последовательных этапов обучения, погружения обучающихся в философию проектного управления. Погружение студентов в освоение проектных технологий построено не на разрозненных заданиях и мероприятиях, а по «принципу матрешки» — цепочки мероприятий и последовательных заданий по освоению этапов проектной деятельности. Такое плановое погружение позволит сформировать у обучающихся проектный подход к решению возникающих вопросов на уровне ключевого навыка управленца.

Мы предлагаем использовать ПРОЕКТОпогружение как образовательную технологию, последовательно реализующуюся

с 1–2-го курса по типу проектного инкубатора, на 3–4-м курсе — в форме проектного акселератора.

При этом образовательный процесс строится не в логике учебной дисциплины, а в логике деятельности, имеющей личностный смысл для студента, что повышает его мотивацию в учении, а индивидуальный темп работы над проектом обеспечивает выход каждого студента на свой уровень развития [2, с. 165]. Существенное место в реализации процесса отводится самостоятельной работе обучающихся в ходе подготовки и проведения внеучебных мероприятий, сопряженных с основной траекторией обучения. Эта работа четко структурирована, имеет свою систему оценки и методическое обеспечение [5, с. 34].

На первом курсе к нам приходят студенты с разными целями, не всегда осознанным отношением к будущей профессии и, за редким исключением, отсутствием навыков работы с проектами. Мы проводим диагностику готовности к проектной деятельности (смотрим мотивационную готовность и особенности характера, личностные качества), данные заносим в индивидуальные проектные портфолио, которые пополняются у студентов на протяжении обучения. Это удобно и показательно. Мы отслеживаем динамику формирования проектных компетенций на личностном уровне и результативность оформленных проектных решений, на последующих этапах обучения — возможность студентов довести свою проектную идею до этапа реализации.

С самого первого семестра первого курса обучения начинается погружение студентов в проектные технологии. Это основа для инкубатора управленцев, пройдя который ребята могут оформлять свои идеи в проектные решения и осваивают стадию инициации проектов. Мы проводим проектный интенсив со студентами по технологии проектного робота, объясняя содержание алгоритма проектной работы. Элементы проектного робота предлагаются студентам на занятиях по дисциплине «введение в профессиональную деятельность», совершенствуются на факультативных занятиях.

Промежуточные итоги мы подводим на деловой игре «городская проектогенерация». На данном этапе происходит и первое погружение в профессиональную деятельность, поскольку в ка-

честве экспертов, проводящих оценку участников деловой игры, выступают специалисты-практики из сферы публичного управления. Рекомендуемое число экспертов для очных игр — 1 эксперт на 2 проекта.

В игре одновременно может участвовать произвольное количество команд. Рекомендуемый состав команды — 5 человек.

Познакомившись в период предыдущего обучения с технологией проектного робота, участники игры должны за ограниченное время (2,5 часа), используя алгоритм проектного робота, подготовить проект, содержащий все основные элементы, презентовать и защитить его. При этом акцент ставится не на глубокую проработку идеи проекта, а на освоение участниками игры алгоритма проектной работы.

Ведение игры, сопровождение участников и работу секретариата обеспечивают специалисты — команда данного проекта. Рекомендуемая для очных игр численность команды — 1 специалист на 25 участников.

Этот опыт отражается в проектном портфолио студентов, предусматривается обратная связь от экспертов, оценивающих готовность ребят формулировать проектные идеи.

Во втором семестре погружение в проекты продолжается, но теперь акцент перемещается с освоения алгоритма проектной деятельности на тематику и содержание проекта. Для всех студентов первого курса обучения по направлению подготовки «государственное и муниципальное управление» объявляется конкурс «Чиновник 5.0», в ходе которого студенты, разделившись на команды по 4–5 человек, выявляют городскую проблему, анализируют ее и предлагают проектное решение, опираясь на технологию проектного робота, освоенную в предыдущем семестре. Данная работа предполагает длительный период подготовки (около двух месяцев), в ходе которого проходят рабочие сессии, где участники презентуют промежуточные результаты работы, проводится оценка как самих идей, так и глубины их проработки. Опираясь на полученный опыт, студенты должны не просто оформить проектную идею, но и предусмотреть возможность продвижения проекта и его реализации. Важно разработать социально значимые проекты с небольшим бюджетом и относительно быстрым эффектом (1–3 года).

Итоги конкурса подводятся в ходе выездной сессии «Проектный лагерь ГиМУ». В оценке конкурсных проектов также участвуют эксперты-практики из сферы публичного управления.

На втором курсе обучения продолжается погружение в проектное мышление уже по двум параллельным направлениям — обязательному и факультативному.

Прежде всего студенты направления ГиМУ начинают освоение дисциплины «управление проектами», где получают знания по технологии проектного управления в полном объеме. Итоговые задания по дисциплине тематически опираются на будущую профессиональную деятельность, отталкиваются от задач государственного управления, определенных в национальных проектах и майских указах Президента РФ.

Второе направление, факультативное — филиальный конкурс проектов «Молодые кадры региону». Этот конкурс проводится в филиале уже несколько лет, к участию в нем допускаются студенты 2–4-го курсов обучения. В качестве экспертов также выступают представители органов государственной власти и местного самоуправления, которые готовы стать наставниками, сопровождающими продвижение наиболее успешных проектов. По предыдущему опыту около 20% проектов удается сдвинуть со стадии инициации и продвинуть к реализации.

Названный конкурс проходит связующей «красной линией» в течение 2–4-го курсов обучения, является практической площадкой для тех студентов, кто стремиться на практике реализовать приобретенные проектные навыки.

С третьего курса начинаем встраивать в обучение студентов технологию проектного акселератора. При этом применяем концептуальное метамоделирование, отрабатываем ключевые компетенции стратегического управления, используем контексты изменения «местного» городского пространства [3, с. 351]. Сначала студенты получают необходимую информацию на учебных дисциплинах (государственная и муниципальная служба, административный менеджмент и т. д.), отдельные навыки закрепляют на практических занятиях. Комплексно применяют полученные знания и умения во время учебной практики, готовя полноценный, жизнеспособный проект, получая экспертную поддержку. Во время защиты отчетов по практике присутствуют также

представители власти, эксперты. Отбираются лучшие проекты и перенаправляются на городской конкурс проектов «Моя Калуга — вектор в будущее», где наши студенты уверенно держат лидерство с 2015 г. Мы заботимся о качестве подготовки студентов и направляем их на городской уровень с самостоятельными проектами при наличии определенного опыта и уровня проектных компетенций.

На четвертом курсе используем региональную специфику для формирования результативной культуры принятия решений будущих чиновников, готовя дипломные проекты. Частично эта работа осуществляется во время освоения учебной дисциплины «основы научных исследований», частично во время факультативов. Во время подготовки дипломов также проходят прикладные интенсивы с экспертами и представителями власти для улучшения качества подготовки дипломного исследования. При защите дипломного проекта студент должен показать не только возможности, но и конкретные результаты реализации проекта. В качестве *результата внедрения технологии* ПРОЕКТОпогружения мы планируем повысить количество реализованных на момент защиты дипломных проектов до 80% (в настоящий момент — 15–20%).

Также на 4-м курсе мониторим уровень сформированности проектных компетенций будущих чиновников и завершаем оформлять проектное портфолио. Каждый студент получает его при завершении обучения. В проектное портфолио прослежен проектный маршрут студента, отражена динамика формирования компетенций проектного управления и его реальные достижения, присутствует обратная связь экспертов. В большинстве случаев проектное портфолио помогает студентам при написании резюме и последующем трудоустройстве.

Таким образом, на основе объединения эффективных форматов проектных технологий в логику ПРОЕКТОпогружения мы включаем студентов в городское проектирование с первого курса и стимулируем формирование у них необходимых компетенций, расширение опыта социального проектирования от овладения стадией инициации проекта до стадии его реализации.

В качестве результата ожидаем *количественные и качественные изменения* в основной целевой группе проекта — у студентов

направления подготовки ГиМУ, а именно увеличение количества студентов, имеющих реализованные проекты в области решения городских проблем, на 15% увеличивается количество студентов, победивших в молодежных проектных конкурсах всероссийского и регионального уровней, на 20% увеличивается количество студентов академии, победивших в конкурсном отборе и занявших места в областном молодежном правительстве, молодежной городской думе, на 30% увеличилось количество положительных отзывов студентов о качестве обучения в вузе в социальных сетях.

Считаем возможным развитие проекта, формируя банк проектных решений и региональных реализованных проектов студентов академии, привлекая новых партнеров для наставничества на этапе реализации задуманных проектов, разрабатывая инновационные модули в образовательной программе студентов в целях совершенствования их «мягких» навыков. Проект имеет возможности к дальнейшему внедрению и тиражированию.

Литература

1. *Абрамова Н.М.* Систематическое обучение — ключ к профессионализации государственного аппарата // Современные корпоративные стратегии и технологии в России: сб. науч. ст. Вып. 5: в 3 ч. Ч. 3: Взаимодействие бизнеса, власти и общества в реализации принципов КСО. М.: Финакадемия, 2011.

2. *Андреева Д.А.* Компетентностный подход в оценке эффективности деятельности служащих органов власти // Журнал правовых и экономических исследований. 2014. № 3.

3. *Лядова Л.Н.* Метамоделирование и многоуровневые метаданные как основа технологии создания адаптируемых информационных систем // Труды междунар. науч.-технич. конференции «Интеллектуальные системы» (AIS'07). Т. 2. М.: Физматлит, 2015.

4. *Самылов П.В.* Формирование и развитие профессиональных компетенций муниципальных служащих // Модернизация: инновационные решения в экономике и управлении. СПб.: СЗАГС, 2010.

5. *Хомутова О.Ю.* Внеаудиторная работа студентов как важный элемент формирования компетенций будущего управленца // Государственное управление. Электронный вестник. 2010. № 25.

Деловая игра «Пользуйся банковской картой безопасно!» (практикоориентированный проект по развитию навыков предотвращения случаев финансового мошенничества)

Филатова Н.Г.,

доцент кафедры экономики и инвестиций Сибирского института управления — филиала РАНХиГС,
канд. экон. наук

Актуальность

С развитием систем безопасности и защиты пластиковых карт методы работы мошенников становятся все изощреннее. Предупредить случаи финансового мошенничества можно с помощью развития практических навыков безопасного использования банковских карт у студентов. В ситуациях, имеющих финансовые последствия, знания банковских инструкций недостаточно, необходимы практические навыки, помогающие оценить последствия и принять правильное решение в короткий промежуток времени.

Цель проекта

Формирование знаний основ безопасности при пользовании банковской картой, развитие навыков безопасного пользования банковской картой, умений распознавать действия мошенников и при-

нимать самостоятельные решения по предотвращению случаев финансового мошенничества.

Целевая аудитория студенты высших учебных заведений. Можно выделить две целевые группы. Первая группа — студенты, принявшие участие в деловой игре (студенты 1–4-го курсов Сибирского института управления РАНХиГС, обучающиеся по направлению подготовки «экономика»). Вторая группа — студенты-разработчики сценария деловой игры (студенты Сибирского института управления РАНХиГС, обучающиеся по направлению подготовки «экономика», профиль «инвестиционный анализ»).

Описание проекта

Формирование системы знаний и навыков безопасного пользования банковской картой студентами является важной частью развития финансовой грамотности населения. В задачи проекта входит:

- изучение значения и роли электронных платежных средств (банковской карты) в финансовой системе;
- проведение сравнительного анализа молодежных (студенческих) банковских карт;
- формулировка советов по безопасности пользования банковскими картами;
- разработка сценария деловой игры и материалов для практического тренажера;
- развитие навыков и умений безопасного пользования банковской картой у студентов в процессе проведения деловой игры;
- профориентационная работа со студентами — знакомство студентов Сибирского института управления РАНХиГС, обучающихся по направлению подготовки «экономика», с деятельностью структурных подразделений банков по работе с платежными средствами.

Методом реализации проекта выбрана интерактивная форма обучения — деловая игра. Использование интерактивной модели обучения предусматривает моделирование жизненных ситуаций, взаимодействие студентов в группе в процессе принятия совместного решения, приобретение ими практических навыков и умений.

Обзор методических материалов учебного курса по «экономике общественного сектора» (разделы: «провалы рынка», «асимметрия информации на рынке финансовых услуг»), методических материалов по финансовой грамотности и банковских инструкций позволил сформулировать советы по безопасности использования банковской карты для студентов. Данные советы легли в основу деловой игры, разработанной и проведенной для студентов Сибирского института управления — филиала РАНХиГС, обучающихся по направлению подготовки «экономика». С учетом практического опыта использования банковских карт преподавателем совместно со студентами составлен тренажер по развитию умений принимать самостоятельные решения по предотвращению случаев финансового мошенничества.

Процесс реализации проекта можно поделить на три этапа:

Этап 1. Подготовительный

- распределение ролей и обязанностей участников команды;
- формирование плана-графика реализации проекта;
- изучение роли и значения электронных платежных средств (банковских карт) в финансовой системе, обязательных элементов банковской карты;
- проведение сравнительного анализа банковских карт, предлагаемых региональными представителями крупнейших российских банков;
- сбор информации и изучение банковских инструкций/рекомендаций по безопасности использования банковских карт;
- формулировка советов по безопасности использования банковских карт.

Этап 2. Работа над сценарием деловой игры

- проведение открытых лекций с представителями банков (темы лекций: «Инновации в сфере банковских карт», «Схемы мошенничества», разбор практических ситуаций, экспертиза материалов);
- подготовка сценария деловой игры;
- проведение игры среди студентов, обучающихся по направлению подготовки «экономика»;
- подготовка материалов для разработки тренажера и тестирование студентов.

Этап 3. Заключительный

- выводы по результатам проекта, определение перспектив дальнейшей работы;
- оформление проекта, подготовка презентации.

Сценарий деловой игры

Цель деловой игры — формирование практических навыков использования банковской карты, развития навыков безопасного пользования ею, умений распознавать действия мошенников и принимать самостоятельные решения по предотвращению случаев финансового мошенничества.

Правила игры. В игре приняли участие 6 студенческих команд, которым необходимо было пройти 6 станций с заданиями. На каждой станции командам предстояло обсудить практическую ситуацию и определить, какой из 6 советов по безопасности можно применить к конкретной ситуации. Правильно отвечая на вопросы задания, команды получали конверты с подсказками, необходимые для расшифровки краткого названия совета по безопасности, удобного для запоминания. Для большей заинтересованности учащих подсказки были предложены на английском языке.

В конце игры каждая команда должна была сформулировать 6 кратких названий советов по безопасности: совет 1. «Тайная информация»; совет 2. «Не выпускай из виду»; совет 3. «Контролируй счет»; совет 4. «Установи лимит»; совет 5. «Внимание — расчет в сети»; совет 6. «Уничтожь следы».

Побеждает команда, которая первой сформулирует все советы. В конце игры преподаватель совместно с разработчиками и участниками игры подводит итоги, обсуждает индивидуальные результаты и предложения.

Содержание материалов, подготовленных студентами-разработчиками для деловой игры:

Совет 1. «Тайная информация». Помнить ПИН-код наизусть, не записывать его на карте или на бумаге, хранящейся рядом с картой. Никому, даже близким друзьям и родственникам не сообщать ПИН-код карты.

Совет 2. «Не выпускай из виду». Производя оплату картой, не теряйте ее из виду. Осуществление транзакции должно происходить у вас на виду для того, чтобы не было возможности отсканировать информацию с карты.

Совет 3. «Контролируй счет». Отслеживайте остаток денег на счету. Это можно делать при помощи двух основных банковских инструментов: SMS-банкинг и интернет-банк.

Совет 4. «Установи лимит». Установите суточный лимит на операции по карте. Его можно установить как по сумме использования безналичных транзакций, так и на снятие наличных в банкомате. Это значительно снизит риски потерь.

Совет 5. «Внимание — расчет в сети». Расчеты в сети Интернет необходимо проводить на известных вам официальных сайтах. Адрес сайта должен начинаться с сетевого протокола <https://>. На вашем компьютере обязательно должна быть установлена и запущена антивирусная программа.

Совет 6. «Уничтожь следы». Если вы точно знаете, что чек вам не понадобится, его надо разорвать и выбросить или принести домой и уничтожить. Нельзя чек отдавать третьим лицам, даже сотрудникам банка. Если у вас подключен SMS-банкинг, лучше не печатать чек вовсе.

Примеры практических заданий для тренажера

Задание 1. В магазине при расчете кассир вежливо спрашивает вас о способе оплаты. Вы выбираете безналичный расчет и второпях вводите неверный ПИН-код. Операция по расчету приостановлена. Что вы будете делать дальше? Выберите один или несколько правильных ответов:

- 1) попробую ввести ПИН-код еще несколько раз;
- 2) приму помощь вежливого покупателя, стоящего в очереди позади меня и внимательно разглядывающего банковскую карту;
- 3) приму помощь кассира, предлагающего взять карту и выяснить причины у администратора;
- 4) вежливо откажусь от покупок;
- 5) позвоню родителям и попрошу их прислать SMS с ПИН-кодом;
- 6) достану памятку с ПИН-кодом и быстро введу его, чтобы не задерживать очередь.

Задание 2. В кафе при расчете банковской картой у вас появились затруднения и операция с первого раза не прошла. Что вы будете делать дальше? Выберите один или несколько правильных ответов:

- 1) отдам карту официанту для выяснения причин;
- 2) попрошу принести другой терминал;
- 3) отдам карту администратору кафе, чтобы он позвонил в банк и выяснил причины;
- 4) отдам карту сотруднику другого банка, случайно оказавшемуся рядом и вежливо предложившему помощь;
- 5) самостоятельно позвоню в банк и уточню информацию по карте.

Задание 3. В течение дня вы несколько раз осуществляли расчет банковской картой в довольно людных местах. В одном из магазинов оказался неисправным терминал, он медленно считывал информацию, а затем и вовсе выключился. Вам показалось это подозрительным. Что вы будете делать дальше? Выберите один или несколько правильных ответов:

- 1) воспользуюсь SMS-банкингом или посмотрю остаток средств в интернет-банке;
- 2) буду вспоминать детали подозрительной покупки в спокойной домашней обстановке;
- 3) попробую отвлечься от неприятных мыслей;
- 4) вернусь в магазин и попрошу продавца пояснить сумму в платежном чеке;
- 5) проверю правильность суммы, указанной в платежном чеке, сразу в момент покупки.

Результаты в количественных и качественных показателях

До проектного воздействия первая целевая группа демонстрирует низкий уровень финансовой грамотности, отсутствие знаний и навыков безопасного использования банковских карт. Вторая группа характеризуется низким уровнем финансовой грамотности, отсутствием знаний и навыков безопасного использования банковских карт, имеет первичные навыки учебно-исследовательской и проектной деятельности.

В деловой игре приняли участие 80 студентов Сибирского института управления — филиала РАНХиГС, в разработке сценария деловой игры — 10 студентов.

Качественными результатами проектного воздействия у первой группы студентов стали практические навыки безопасного использования банковской карты; умения распознавать действия

мошенников и принимать самостоятельные решения по предотвращению случаев финансового мошенничества; знакомство с профессиональной деятельностью подразделений финансовых учреждений по работе с платежными средствами и системами.

У второй целевой группы помимо общего результата, идентичного с результатом первой группы, приобретены навыки проектной деятельности, коммуникативные навыки, умение разрабатывать и применять интерактивные образовательные технологии, навыки наставничества.

Тиражирование проекта возможно как внутри вуза, так и за пределами филиальной сети, в том числе в общеобразовательных учреждениях.

Проект имеет перспективы дальнейшего развития. Советы по безопасности можно корректировать и дополнять с учетом зарубежных источников информации. При этом студенты получают дополнительные навыки работы с зарубежными официальными источниками, навыки перевода профессиональных текстов.

Планируется работа по дополнению базы практических заданий для разработки тренажера по развитию навыков безопасного использования банковской карты.

Возможна адаптация советов по безопасности и сценария деловой игры для других целевых групп: школьников, учащихся средних специальных учебных заведений, студентов технических специальностей/профилей, студентов с ограниченными возможностями здоровья.

Литература

1. Письмо ЦБР от 2 октября 2009 г. № 120-Т «О памятке “О мерах безопасного использования банковских карт”» // Вестник Банка России. 2009. № 58.
2. План мероприятий («дорожная карта») по реализации Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314171/.
3. Жутаев А. С. Повышение финансовой грамотности молодежи как одно из важнейших направлений государственной политики // Финансовое право. 2019. № 4.

Деловая игра «Импульс роста» (проектное решение проблем социально-экономического развития муниципального образования)

Головина А. А.,
заместитель директора Тамбовского филиала
РАНХиГС, канд. психол. наук

Актуальность проекта обусловлена необходимостью качественной подготовки управленческих кадров для органов местного самоуправления, которые решают весьма широкий круг вопросов местного значения, приоритетных для повышения качества жизни населения муниципалитетов.

Полнота и степень их решения во многом зависят и от компетентности муниципальных служащих, их способности эффективно осуществлять муниципальное управление в трансформирующихся условиях.

Современная повестка для местного самоуправления требует рекрутирования на муниципальную службу наиболее подготовленных выпускников высших учебных заведений. В связи с этим особое значение имеет формирование у студентов направления подготовки «государственное и муниципальное управление» проектных и управленческих компетенций, а также компетенций, связанных с оценкой эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Цель проекта — сформировать у студентов проектные и управленческие компетенции, включая

навыки разработки, презентации и защиты проекта, направленного на решение конкретной проблемы социально-экономического развития муниципального образования, а также компетенции, связанные с оценкой эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Задачи проекта:

- 1) использовать в обучении игровые технологии и проектный подход как средства активизации стратегического мышления студентов;
- 2) разработать деловую игру «Импульс роста» (проектное решение проблем социально-экономического развития муниципального образования), включая методические материалы для ее проведения;
- 3) определить траекторию формирования требуемых компетенций во время реализации игры «Импульс роста», учитывая дисциплины учебного плана;
- 4) определить студенческие группы, которые примут участие в игре;
- 5) продиагностировать у студентов уровень развития управленческих и проектных компетенций, в том числе направленных на оценивание эффективности деятельности органов местного самоуправления и на создание проектов для повышения эффективности деятельности ОМС;
- 6) определить преподавателей, которые примут участие в игре, и проинструктировать их;
- 7) сформировать пул экспертов из органов государственной власти, местного самоуправления, бизнес-структур и некоммерческого сектора, которые примут участие в игре;
- 8) организовать и скоординировать проведение деловой игры «Импульс роста» в Тамбовском филиале РАНХиГС;
- 9) обеспечить реализацию междисциплинарных связей в процессе реализации деловой игры «Импульс роста»;
- 10) обеспечить приобретение студентами необходимых управленческих и проектных компетенций;
- 11) оценить результаты и эффективность проведения деловой игры «Импульс роста».

Проект направлен на три целевые группы:

- 1) студентов 1–4-го курсов направления подготовки «государственное и муниципальное управление», 4-го курса направления подготовки «экономика», 4-го курса направления подготовки «менеджмент» и 3-го курса направления подготовки «юриспруденция»;
- 2) преподавателей Тамбовского филиала РАНХиГС;
- 3) экспертов из органов государственной власти, местного самоуправления, бизнес-структур и некоммерческого сектора.

В качестве *основных проблем* можно выделить следующие:

- недостаточную сформированность у обучающихся (прежде всего у студентов направления «государственное и муниципальное управление») управленческих и проектных компетенций, включающих в том числе 1) способность определять и обосновывать наиболее оптимальные пути решения конкретных социально-экономических проблем муниципального образования; 2) способность формировать из соответствующих решений реальные проекты; 3) способность оценивать эффективность деятельности органов власти.
- недостаточно активное и эффективное использование в образовательном процессе игровых и проектных технологий, учитывающих междисциплинарные связи;
- недостаточное понимание представителями органов государственной власти и местного самоуправления, представителями бизнес-структур и некоммерческого сектора логики образовательного процесса, ожидаемых от процесса результатов, подразумевающих формирование у выпускников востребованных компетенций.

В основе разработанного проекта лежит деловая игра «Импульс роста», направленная на проектное решение проблем социально-экономического развития муниципального образования.

По замыслу авторов игры администрация Тамбовской области совместно с бизнес-сообществом и социально ориентированными некоммерческими организациями региона объявили конкурс на получение гранта для муниципальных районов, систематически демонстрирующих низкие показатели эффективности деятельности. Цель конкурса — оказание грантовой поддержки



социально-экономического развития муниципальных образований.

Для проведения деловой игры «Импульс роста» были образованы:

- команды семи муниципальных образований, занявших последние места в рейтинге комплексной оценки эффективности деятельности ОМСУ за период 2014–2016 гг. В команду вошли муниципальные служащие из различных структурных подразделений администрации района, работники муниципальных учреждений и т. д. (студенты 2–4-го курсов направления подготовки «государственное и муниципальное управление»);
- команда «жюри конкурса», состоящая из представителей исполнительных органов государственной власти Тамбовской области (студенты 4-го курса направления подготовки «экономика»);
- команда «Работодатели», включающая представителей бизнес-сообщества, общественных организаций работодателей области (студенты 4-го курса направления подготовки «менеджмент»);
- команда «СО НКО», состоящая из представителей социально ориентированных некоммерческих организаций области (студенты 3-го курса направления подготовки «юриспруденция»);

– команда «Население», сформированная из числа жителей муниципальных районов (студенты 1-го курса направления подготовки «государственное и муниципальное управление»).

Каждая команда муниципального образования (далее — муниципальная команда) на основании анализа предложенных информационных материалов разрабатывает и представляет на конкурс проект, направленный на решение конкретной проблемы, наиболее значимой для данного муниципалитета в аспекте его социально-экономического развития.

В ходе подготовки и презентации проекта необходимо:

- выявить и сформулировать проблему, обосновать ее актуальность;
- предложить стратегию решения проблемы на период 3–5 лет;
- сформулировать ожидаемые результаты от реализации стратегии;
- разработать «дорожную карту» с конкретными мероприятиями на первый год деятельности администрации муниципального района;
- определить условия и риски реализации стратегии;
- оценить эффективность предложенного проекта.

Команды «Жюри конкурса», «Работодатели», «СО НКО» вырабатывают и согласовывают между собой критерии оценки проектов муниципальных команд, а также продумывают процедуру защиты проектов и принятия решения о победителе конкурса.

Команда «Население» формирует общественное мнение о проектах, которое доводит до остальных команд, и добивается его учета при принятии решения о победителе конкурса.

Защита подготовленных муниципальными командами проектов проходит публично с участием всех команд.

По окончании всех презентаций судейские команды совещаются и выносят решения.

Населению также предоставляется слово.

За ходом игры, включая и подготовку проектов, и их защиту, наблюдают приглашенные эксперты из органов государственной власти, местного самоуправления, бизнес-структур и некоммерческого сектора.

Деловая игра проводится на протяжении всего учебного года, встраиваясь в учебные дисциплины в качестве фонда оценочных средств.

Ресурсы, за счет которых достигнуты результаты:

- временные ресурсы: 9 месяцев;
- кадровые ресурсы: студенты Тамбовского филиала РАНХиГС (114 человек), преподаватели Тамбовского филиала РАНХиГС (7 человек), эксперты, представители органов государственной власти и местного самоуправления, бизнес-структур и некоммерческого сектора (7 человек);
- нормативные ресурсы: образовательные программы, учебно-методические материалы, раздаточный материал;
- материально-технические ресурсы: аудиторный фонд, информационно-коммуникативные и технические средства Тамбовского филиала РАНХиГС.

Количественные результаты проектного воздействия

1. В деловой игре «Импульс роста» приняли участие 114 студентов, были разработаны и успешно защищены 7 муниципальных проектов.
2. Семь преподавателей Тамбовского филиала РАНХиГС осуществили методическое обеспечение подготовки 7 муниципальных проектов, разработанных студентами направления подготовки «государственное и муниципальное управление», а также реализовали междисциплинарные связи 13 дисциплин.
3. Семь экспертов приняли участие в оценке и подготовке 7 муниципальных проектов, разработанных студентами направления подготовки «государственное и муниципальное управление».

Качественные результаты проектного воздействия

1. Получен готовый к реализации и тиражированию уникальный образовательный продукт, направленный на подготовку руководителей в системе муниципального менеджмента и позволяющий эффективно использовать игровые технологии и проектный подход в качестве средств активизации страте-

гического мышления студентов и формирования у них управленческих и проектных компетенций.

2. Освоена технология реализации междисциплинарных связей в образовательном процессе, что способствовало более глубокому усвоению студентами вопросов, связанных с оценкой эффективности деятельности органов местного самоуправления и умением разрабатывать проекты, направленные на ее повышение.
3. Отлажен механизм эффективного взаимодействия филиала с органами власти, дающий возможность привлечения внешних экспертов как потенциальных работодателей к образовательному процессу.
4. Повышен уровень сформированности у студентов проектных и управленческих компетенций, включая навыки разработки, презентации и защиты проекта, направленного на решение конкретной проблемы социально-экономического развития муниципального образования, а также компетенций, связанных с оценкой эффективности деятельности органов местного самоуправления.
5. Высокая положительная оценка внешних экспертов позволит создать устойчивое конкурентное преимущество выпускникам Тамбовского филиала РАНХиГС на рынке труда и будет способствовать укреплению имиджа филиала и Президентской академии в целом как образовательной организации, подготавливающей высококвалифицированных и практико-ориентированных специалистов.
6. Осуществлен отбор возможных кандидатов на вакантные должности в государственном и негосударственном секторах из числа выпускников филиала, проявивших себя в процессе подготовки и защиты муниципальных проектов.

Для тиражирования проекта авторы готовы:

- предоставить полный комплект методических материалов для проведения деловой игры «Импульс роста»;
- в качестве экспертов принять участие в реализации проекта в других филиалах;

- поделиться практическим опытом, т. е. предоставить реально разработанные проекты студентов Тамбовского филиала РАНХиГС;
- реализовать мастер-класс по внедрению конкурсного проекта в образовательную парадигму другого филиала;
- разработать систему наставничества для комфортного внедрения проекта в филиальную сеть;
- выступить в качестве тьютеров и онлайн-консультантов при реализации проекта другим филиалом;
- инициировать межфилиальную реализацию проекта, включающую проектную деятельность, обмен опытом и межрегиональные результаты.

Раздел 4

Эффективность образования

Деятельность студенческого научного общества как инструмент формирования профессиональных и надпрофессиональных компетенций выпускников вузов

Маркина Н. А.,
старший преподаватель кафедры «экономика
и финансы», куратор студенческого научного
общества Липецкого филиала РАНХиГС

Актуальность реализации проекта обусловлена тем, что современный специалист (выпускник вуза) должен владеть не только необходимыми фундаментальными и специальными знаниями, но и навыками творческого решения практических задач, способностью постоянно повышать свою квалификацию, быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Все эти качества формируются в вузе через активное участие студентов в научно-исследовательской работе, которая на современном этапе превращается в один из основных компонентов формирования профессиональных и надпрофессиональных компетенций выпускников. Кроме того,

подготовка студентов к научно-исследовательской деятельности отражена в федеральных государственных образовательных стандартах и является обязательной составной частью модели специалиста высшего профессионального образования. Важность проблемы формирования исследовательских умений студентов подтверждает анализ большого числа профессиограмм специалистов разных направлений, в которые включены умения формулирования и решения проблем, системного анализа, абстрагирования, формализации и др.

Вместе с тем научно-исследовательская работа студентов не всегда организована достаточно эффективно, значительная часть студенческого контингента недостаточно активно участвует в данном виде деятельности, выполняя лишь минимальные требования образовательных стандартов в соответствии с учебным планом образовательной программы, в том числе из-за низкого уровня заинтересованности, недостаточного стимулирования, недостаточной популяризации научно-исследовательской деятельности. Таким образом, чем выше уровень организации студенческой научно-исследовательской деятельности в вузе, тем выше качество формируемых профессиональных и надпрофессиональных компетенций выпускников вузов.

Цель проекта состоит в том, чтобы усилить научно-исследовательскую деятельность студентов, тем самым повысить качество формируемых профессиональных и надпрофессиональных компетенций через раскрытие научно-исследовательского потенциала обучающихся филиала, развитие их научных инициатив (рис. 1).

Целевая аудитория реализации проекта — студенты и магистранты, обучающиеся по направлениям, реализуемым Липецким филиалом, вступившие в студенческое научное общество, действующее как добровольное объединение студентов, занимающихся научно-исследовательской деятельностью.

Студенческое научное общество (СНО) Липецкого филиала РАНХиГС действует с 2011 г., функционирование общества осуществляется в соответствии с Положением о деятельности СНО и ежегодно составляемым планом работы на очередной учебный год. СНО в своей деятельности ориентируется на направления, определяемые государственными, региональными и внутри-

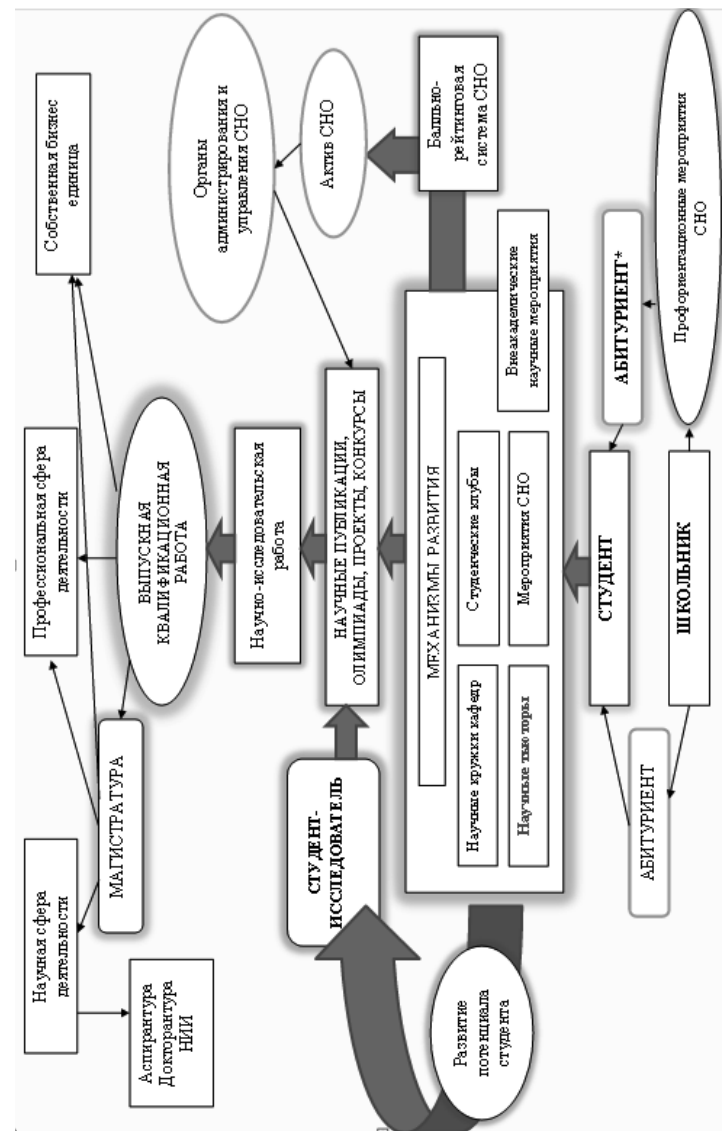


Рис. 1. Модель влияния деятельности СНО на формирование профессиональных и надпрофессиональных компетенций обучающихся

академическими нормативными правовыми актами, такими как Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.; Стратегия социально-экономического развития Липецкой области на период до 2020 г.; Программа развития Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации на 2012–2020 гг., и др.

К настоящему времени сложилась модель деятельности СНО, позволяющая решать широкий круг задач по организации научного движения в Липецком филиале РАНХиГС, в том числе задач развития потенциала обучающихся в филиале. Управление обществом осуществляет Совет и общее собрание СНО, избираемые из состава обучающихся.

Структура и основные принципы функционирования сложились в первые годы деятельности СНО. В 2011 г. органы управления СНО были представлены председателем Совета СНО из числа студентов и куратором СНО из профессорско-преподавательского состава. В 2012 г. в структуру общества вошли представители обучающихся всех образовательных программ, реализуемых филиалом, появились ответственные по работе со студентами, в состав общего собрания СНО включены секретарь и заместитель председателя Совета СНО, а также представители информационного сектора, в 2018 г. назрела необходимость включения ответственных за мультимедийное сопровождение деятельности СНО.

Среди основных форм осуществления деятельности — организация и участие в научно-практических мероприятиях. В процессе функционирования и развития СНО в период 2011–2018 гг. происходит постепенное увеличение числа проводимых мероприятий, повышается качество их проведения и увеличивается число участников. Традиционным стало проведение таких мероприятий, как научно-практические конференции, недели науки, круглые столы, научно-познавательные викторины, посвященные Дню российской науки, Международному дню экономики, Дню Конституции РФ, Дню местного самоуправления и т. п.

Отдельно стоит отметить флагман студенческого научного общества — проект «Школа молодого ученого», направленный на организацию методической помощи и информационной поддержки студентам в осуществлении научно-исследовательской

деятельности. Его реализация осуществляется посредством проведения мастер-классов, научно-познавательных лекций и семинаров. В серии мероприятий предусмотрены темы как для студентов начальных курсов, так и для обучающихся старших курсов и магистратуры. Среди вопросов, обсуждаемых в ходе встреч, такие, как: что такое научное исследование, научный стиль, вопросы корректности заимствования при написании научных статей, государственные меры поддержки молодых ученых, информация о проводимых всероссийских и международных студенческих конкурсах научных работ, ораторское мастерство и др. Мероприятия «Школы молодого ученого» проводятся ежегодно, ежемесячно в течение учебного года согласно разрабатываемому плану работы СНО на очередной учебный год.

Реализации проекта способствует наличие финансовых, информационных и технических ресурсов:

- финансовые ресурсы: средства, предоставленные вузом, партнерами или спонсорами, средства выигранных личных грантов;
- информационные: для распространения информации о деятельности СНО — официальный сайт Липецкого филиала, группы СНО в социальных сетях, стенд СНО, средства массовой информации; для выполнения научных исследований — знания и умения научно-преподавательского состава филиала, представителей бизнес-сообщества и органов власти, библиотечный фонд филиала, электронные библиотеки;
- технические: аудиторный фонд филиала, мультимедийное оборудование, компьютерные классы, аудитории для проведения деловых игр и др.

Об успешности реализации проекта свидетельствуют *количественные и качественные показатели*. Так, в первый год работы студенческого научного общества в него вступило порядка 15% студентов от числа обучающихся, в дальнейший период деятельности численность участников СНО увеличивалась, достигнув на 01.09.2018 г. 62% обучающихся.

Уже после первого полугодия существования СНО ЛФ РАНХиГС было отмечено улучшение научных показателей филиала, а именно увеличение количества и повышение качества научных

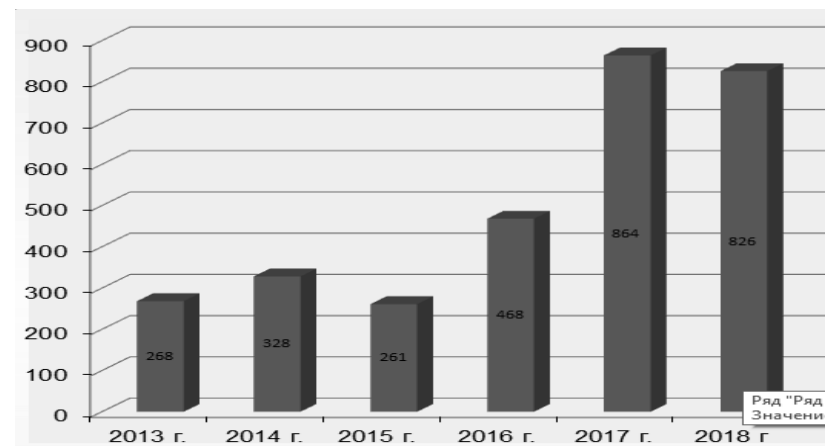


Рис. 2. Динамика публикаций студентов — членов СНО Липецкого филиала РАНХиГС в 2013–2018 гг.

работ студентов, которые представлялись на международных, всероссийских и региональных научных студенческих конференциях (рис. 2).

Свидетельствовать о значимости деятельности СНО в формировании надпрофессиональных компетенций может также стопроцентный уровень трудоустройства тех выпускников филиала, которые принимали активное участие в научно-исследовательской деятельности и были членами студенческого научного общества.

В процессе становления студенческого научного общества увеличилось число работ, участвующих в различных конкурсах, в том числе во всероссийских, проводимых Молодежным союзом экономистов и финансистов России. Если победителями ежегодных олимпиад, проводимых в рамках МСЭФ, в 2012 г. стали только 11 работ, то в 2017 г. призовые места заняли 102 работы членов СНО.

В 2016 г. в других различных конкурсах участвовали 294 научные работы членов СНО, из них 114 стали победителями в тех или иных номинациях. В 2018 г., несмотря на снижение числа конкурсных работ до 254, отмечается повышение качества вы-

полненных проектов, что отразилось в увеличении числа победителей до 164 работ.

Активисты СНО принимают участие и в других всероссийских мероприятиях — в VII, VIII, IX Гайдаровских форумах, научном международном форуме «Ломоносов», съезде Российского союза студенческих организаций (РССО).

В 2018 г. СНО участвовало в организации и проведении 12 конференций и круглых столов, в том числе двух для профессорско-преподавательского состава, трех для магистрантов, семи студенческих, тем самым развивая организаторские способности членов СНО.

Среди главных достижений реализации проекта следует отметить следующие: II место в IV Всероссийском конкурсе студенческих научных обществ и конструкторских бюро (2018 г.), организованном на базе ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», в 2018 г. председатель СНО (Корнаухов А.) стал лауреатом престижной региональной Премии им. С. Л. Козаря за работу в сфере экономики.

Среди проблем функционирования СНО следует отметить такие, как низкая доля публикаций, индексируемых в РИНЦ, ВАК; отсутствие публикаций, индексируемых в Scopus/WoS; низкий уровень коммерциализации результатов научно-исследовательской деятельности; низкий уровень заявок на гранты, отсутствие выигранных за последние 2 года; снижение активности студенческой научно-исследовательской деятельности; слабая мотивация и недостаточно развитые способы поощрения результатов студенческой научно-исследовательской деятельности.

Таким образом, основными целями развития СНО определены повышение числа студентов, вовлеченных в научно-исследовательскую работу; повышение качества и уровня осуществления научно-исследовательской деятельности студентов; развитие всероссийского и международного сотрудничества. Для каждой цели определены ежегодные целевые показатели развития СНО, направленные на усиление слабых позиций, предотвращение угроз и реализацию потенциальных возможностей деятельности студенческого научного общества, сформулированы конкретные задачи и разработаны механизмы их решения.

1. Цель — повышение числа студентов, вовлеченных в научно-исследовательскую работу и деятельность СНО. Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- 1) вовлечение студентов 1-го курса в научную деятельность. В силу того что студенты начальных курсов находятся в состоянии адаптации и имеют ограниченные научно-профессиональные знания, научная сфера деятельности для них интереса не представляет. В связи с этим на начальном этапе вовлечения их в научно-исследовательскую деятельность первоочередным становится формирование их устойчивого интереса к ней. В настоящее время введение в научное сообщество происходит в рамках тематики проекта «Школа молодого ученого», а также организуемых мероприятий научно-познавательного характера. Кроме того, в филиале запланировано введение в тестовом режиме с постепенным внедрением в последующем в модель деятельности СНО научного тьюторства для студентов 1-го курса из числа студентов старших курсов, показавших достаточно высокую научную активность и имеющих опыт студенческой научно-исследовательской деятельности, основной целью работы которого будет помощь первокурснику в освоении научного пространства.

Еще одно направление деятельности СНО по формированию научного интереса уже на 1-м курсе обучения — вовлечение в мероприятия научно-познавательного характера потенциальных абитуриентов. Так как формирование базовых компетенций для последующей научно-исследовательской работы происходит уже на уровне старших классов общеобразовательных учреждений, СНО активно работает с профильными школами Липецка, вовлекая старшеклассников в профориентационные конференции, круглые столы, квесты и викторины научно-познавательного характера. Тогда, поступив в Липецкий филиал РАНХиГС, первокурсники уже оказываются знакомыми со студенческим научным обществом и его деятельностью. Для расширения сферы деятельности в данном направлении планируется проведение мероприятий уже сформировавшегося формата и организация работы в медиа-формате (проведение различных медиаконкурсов научной направленности в социальных сетях среди школьников).

Ожидаемый результат решения задачи — вступление в СНО 40–50% обучающихся начальных курсов, повышение числа абитуриентов Липецкого филиала РАНХиГС на 7–10%;

- 2) повышение научной активности студентов старших курсов филиала. Данная задача решается через повышение заинтересованности студентов в занятии научно-исследовательской деятельностью в том числе с помощью формирования электронного портфолио, на основе данных которого планируется создание единого рейтинга обучающихся путем введения балльно-рейтинговой системы оценки научно-исследовательской работы студентов. В настоящее время оценка портфолио в период обучения осуществляется в большей степени по количеству позиций в нем. Однако его качество не отслеживается. Таким образом, формирование рейтинга обучающихся по результатам научно-исследовательской деятельности позволяет создать систему, посредством которой будет формироваться конкуренция в научных достижениях, кроме того, в последующем это обеспечивает прозрачность и нивелирует субъективизм в случаях необходимости подбора кандидатур для представительства СНО в мероприятиях различных уровней, а также при отборе соискателей на должности по запросу работодателей — хозяйствующих субъектов.

Решение поставленной задачи возможно также через инструменты популяризации научной деятельности и формирование бренда СНО. Для этого планируется продолжать развивать бренд, в том числе в социальных сетях. На данный момент СНО представлено в социальных сетях (ВКонтакте и Инстаграм), активно идет создание YouTube-канала, где будут отражаться флагманы СНО и лекции в рамках «Школы молодого ученого», развитие нового направления Science-Slem, формирование контент-стратегии для каждого раздела. Для повышения элитарности бренда была сформирована система регистрации на мероприятия СНО, а также первичного отбора в актив СНО, включающий представление CV.

Также в 2018 г. среди прочих был организован и проведен в интерактивном формате конкурс на создание логотипа СНО, на который было представлено 12 работ. О повышенном внимании

к конкурсу свидетельствовало около 1500 просмотров в медиасреде.

Таким образом, *целевыми показателями* решения задачи являются увеличение показателей публикационной активности на 5–10%, формирование престижности членства обучающихся в СНО и как следствие увеличение числа участников научно-практических мероприятий различных уровней на 10–15%.

2. Цель — повышение качества и уровня научно-исследовательской деятельности членов СНО. Для реализации поставленной цели были определены такие задачи, как:

- 1) увеличение количества публикаций, индексируемых в РИНЦ, ВАК, Scopus/WoS. На данный момент общий прирост научных публикаций членов СНО в 2018 г. к 2016 г. составил 84,6%. Однако наукометрические показатели публикаций, индексируемых в РИНЦ, ВАК, имеют низкие значения и составляли в 2018 г. по РИНЦ 11%, по ВАК 0,2%. Публикации членов СНО, индексируемые в Scopus/WoS, отсутствуют. Механизм стимулирования профессорско-преподавательского состава, действующий в Липецком филиале, предусматривает премирование за публикации, индексируемые в перечне журналов ВАК и в базе Scopus/WoS. Для улучшения наукометрических показателей членов СНО в данном направлении планируется выйти с инициативой к ученому совету Липецкого филиала о поощрении обучающихся, имеющих такого рода публикации. В качестве инициативы может быть предложено предоставление скидки с суммы оплаты за обучение для студентов, обучающихся на платной основе, и предоставление процента доплаты к установленной стипендии для обучающихся за счет средств, поступающих из бюджета.

Ожидаемым результатом решения задачи является ежегодный прирост публикаций членов СНО, индексируемых в РИНЦ, — на 10–15%, в ВАК — на 1–3%, в Scopus/WoS — на 1%;

- 2) стимулирование проектной деятельности членов СНО. В целом научно-исследовательские проекты, создаваемые членами СНО, получают престижные региональные премии и находят применение в реальном секторе экономики. Однако в общем числе осуществляемых проектов лишь небольшая

доля тех, которые финансируются за счет средств хозяйствующих субъектов региона и различных грантов;

- 3) расширение коммерциализации результатов научно-исследовательской деятельности. В настоящее время коммерциализация научных исследований в Липецком филиале РАНХиГС представлена выполнением хоздоговорных тем по заявкам хозяйствующих субъектов профессорско-преподавательским составом. Обучающиеся не принимают участия в выполнении данного вида работ. Между тем выполнение научно-исследовательских работ для функционирующих предприятий, с одной стороны, повышает степень ответственности за получаемые результаты, заставляет осуществлять поиск нестандартных решений, а с другой — позволяет материально стимулировать выполнение той или иной работы. Таким образом, для решения задачи повышения качества осуществляемой научно-практической деятельности студенческим научным обществом планируется рекомендовать включение студентов в научные коллективы под руководством опытных преподавателей, осуществляющие подготовку и реализацию результатов исследовательской деятельности, в том числе на базе действующих научных кружков.

Ежегодными ожидаемыми результатами решения задачи являются увеличение количества поданных заявок на гранты на 5–10%, получение 1–2 грантов; повышение количества хоздоговорных научно-исследовательских работ с привлечением обучающихся на 5–7%.

Поддержка научно-исследовательской и научно-практической деятельности обучающихся филиала, развитие их научных инициатив в рамках реализации проекта деятельности студенческого научного общества играют значимую роль в формировании профессиональных и надпрофессиональных компетенций обучающихся, ориентируют их на работу в органах государственной и муниципальной власти и коммерческой профессиональной среде, что может способствовать повышению уровня востребованности выпускников Липецкого филиала.

Таким образом, реализуемый проект имеет долгосрочную перспективу развития и может быть тиражирован для реализации в других филиалах РАНХиГС.

Пенсионный ПРОсвет

Черняева К. О.,

заведующий сектором взаимодействия с работодателями Центра развития карьеры Поволжского института управления им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС, канд. соц. наук

Потапова Е. Н.,

директор Центра развития карьеры Поволжского института управления имени П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС

Черняева Т. И.,

профессор Поволжского института управления им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС, д-р соц. наук

Специально для молодежи Пенсионный фонд России разработал образовательную программу и учебник, по которым уже почти 4 млн учащихся узнали о правилах формирования своей будущей пенсии. В течение последних пяти лет специалисты Пенсионного фонда России посетили 83 тыс. российских школ, высших и средних специальных учебных заведений. В них было проведено более 129 тыс. уроков, на которых присутствовало около 3,8 млн обучающихся, а также более 14 тыс. экскурсий в рамках дней открытых дверей Пенсионного фонда России для 480 тыс. учащихся. Пенсионная грамотность населения, как и финансовая, — залог успешного развития страны. Реализуемая с 2011 г. федеральная программа пенсионной грамотности для учащейся молодежи направлена на формирование умений рационально распоряжаться настоящими и будущими финансами, разумно подходить к вопросу пенсионных накоплений, контролировать процессы своих

трат и отчислений, обеспечить достойную жизнь после выхода на пенсию.

Вместе с тем потребность в пенсионной грамотности не ограничивается молодежной группой. Люди среднего возраста, предпенсионеры, граждане, завершившие трудовую карьеру, люди с ограниченными возможностями здоровья и другие категории граждан не менее заинтересованы в понимании новой пенсионной формулы. Им необходимы доступные объяснения о стаже, требуемом количестве баллов, стоимости пенсионного балла, а также примеры расчета балла за год и многие другие тонкости системы. Спрос на пенсионную грамотность значительно превосходит ресурсы Пенсионного фонда России и его региональных отделений. Специалисты фонда вынуждены за счет рабочего времени удовлетворять социальные потребности в информации о новых условиях начисления пенсии, персонифицированном учете, об администрировании страховых взносов. Однако известны случаи недостаточно развитых компетенций в этой сфере сотрудников фонда.

В соответствии с данной проблемой была определена *цель проекта* — повышение пенсионной грамотности населения Саратовской области посредством профессиональной подготовки студентов-волонтеров по образовательным программам Центра дополнительного профессионального образования Поволжского института управления им. П.А. Столыпина — филиала РАНХиГС на основе профессиональных стандартов Пенсионного фонда России; повышение квалификации сотрудников ГУ — Отделения Пенсионного фонда России по Саратовской области на базе Поволжского института управления им. П.А. Столыпина — филиала РАНХиГС и организация просветительских площадок пенсионной грамотности в г. Саратове и области. Продолжительность проекта составит два года.

Для реализации поставленной цели необходимо было определить и учесть интересы, а также степень участия ключевых стейкхолдеров проекта. После анализа ситуации по Саратовской области были выявлены следующие заинтересованные стороны (табл. 1).

Самую высокую степень влияния имеет целевая группа студентов факультетов государственного и муниципального управ-

Таблица 1. Описание интереса и участия стейкхолдеров

Стейкхолдер	Интерес	Участие
Студенты	Формирование профессиональной идентичности, понимание связи выбранной профессиональной подготовки с будущим местом работы, трудоустройство в стабильную организацию	Обучение, трудоустройство в отделение
ГУ — Отделение пенсионного фонда России по Саратовской области	Повышение пенсионной грамотности, разгрузка своих сотрудников, формирование профессиональных компетенций у потенциальных сотрудников, снижение уровня конфликтности, тревожности населения	Финансирование, осуществление кураторства студентов, организация групп сотрудников, предоставление данных
Министерство экономического развития Саратовской области	Выполнение государственной политики, повышение конкурентоспособности региона, привлечение инвестиций	Экспертиза проекта в проектном офисе, финансирование проекта, мониторинг реализации
Министерство социального развития Саратовской области	Обеспечение социальной защищенности граждан, в том числе предпенсионеров	Поддержка проекта, контроль результатов
Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области	Повышение показателей трудоустройства и занятости	Поддержка проекта, контроль результатов
Центры занятости Саратовской области	Повышение показателей трудоустройства, снижение напряженности на рынке труда	Помощь в формировании групп из предпенсионеров, состоящих на биржах труда

Окончание табл. 1

Стейкхолдер	Интерес	Участие
Преподаватели, работающие на программе	Заработная плата, повышение рейтинговых показателей, расширение профессиональных связей	Обучение на программах Центра дополнительного профессионального образования, групп сотрудников Пенсионного фонда, студентов
Сотрудники предприятий	Повышение пенсионной грамотности, информированность о процессе накопления пенсий, видах пенсий и условиях их начисления	Активное участие в процессе обучения
Предпенсионеры, пенсионеры	Повышение пенсионной грамотности, уточнение своего статуса пенсионных гарантий и льгот, понимание ситуаций, рисков, возможности повышения благосостояния и социальной защищенности	Активное участие в процессе обучения, организация группы самопомощи (Академия серебряного возраста)
Мигранты	Информирование о механизме пенсионного обеспечения граждан, прибывших в Российскую Федерацию из других государств (в том числе из республик бывшего СССР)	Активное участие в процессе обучения, участие в организации группы самопомощи

ления, экономики и управления, политико-правового управления, среднего профессионального образования Поволжского института управления им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС. Студенты заинтересованы в получении практических знаний. Более того, многие молодые люди хотят остаться в своих областных центрах и не планируют строить карьеру в столичных городах.

Пенсионный фонд России представляет собой стабильную организацию с филиальной структурой, где развита система материальной поддержки и мотивирования молодых специалистов.

ГУ — Отделение Пенсионного фонда России по Саратовской области также имеет высокую заинтересованность в реализации проекта, что доказало интервью, проведенное с руководителем отделения и начальником отдела кадров. В соответствии с новым законодательством сотрудники Пенсионного фонда России обязаны проходить обучение и повышение квалификации по вновь введенным профессиональным стандартам. Предложенные учебные планы повышения квалификации получили одобрение. Также получила поддержку идея наставничества и тьюторства, отмечено, что интервизорские площадки будут полезны не только студентам — будущим сотрудникам, но и специалистам ГУ — Отделения Пенсионного фонда России по Саратовской области. Министерство экономического развития заинтересовано в формировании портфеля проектов, так как на его базе работает проектный офис. В задачи Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области входит профессиональная переподготовка и трудоустройство населения. Надо отметить, что Министерство социального развития заинтересовано в реализации «пенсионного ПРОсвета», так как уже сейчас в Саратовской области реализуются проекты при поддержке министерства, связанные с формированием финансовой и компьютерной грамотности предпенсионеров.

Стратегические приоритеты государственной политики связаны с формированием финансовой и пенсионной грамотности всех категорий граждан. Приняты профессиональные стандарты, необходимые сотрудникам ГУ — Отделения Пенсионного фонда России по Саратовской области для работы в новых условиях. Тем не менее собственные кадровые, технические, финансовые, информационные ресурсы фонда недостаточны для реализации государственных задач. Решение этой проблемы возможно через организацию мультифокального (имеющего несколько центров) партнерского проекта с вузами и ведущими предприятиями региона. Проект реализуется через работу четырех центров, деятельность которых координирует Поволжский институт управления — филиал РАНХиГС.



Рис. 1. Проектное воздействие

Центр 1. Развитие компетенций сотрудников ОПФР по Саратовской области

1.1. Разработка и реализация очно-заочных программ повышения квалификации сотрудников центра на базе Центра дополнительного профессионального образования ПИУ РАНХиГС:

- формирование профессиональных компетенций по организации назначения и выплаты пенсии;
- по организации и установлению выплат социального характера;
- по организации администрирования страховых взносов;
- по организации персонифицированного учета пенсионных прав застрахованных лиц.

Объем каждого курса — 36 часов, из них 16 часов очных, 16 дистантных, 4 часа — итоговая аттестация на рабочем месте.

Программы реализуются по мере комплектования групп. Стоимость обучения договорная в зависимости от числа слушателей.

1.2. Организация интервизорских групп на рабочих местах. Интервизорские группы — это группы, в которых сотрудники работают в режиме взаимного контроля и самопомощи. Поддержка и мониторинг работы интервизорских групп осуществляется со-

трудниками Центра развития карьеры ПИУ РАНХиГС и ведущими преподавателями вуза.

Центр 2. Подготовка команды ассистентов для работы с населением

2.1. Разработка и реализация программы дополнительного профессионального образования с опорой на профессиональные стандарты для студентов саратовских вузов «Вектор развития — пенсионная реформа».

Программа направлена на формирование ключевых знаний и профессиональных компетенций, необходимых для работы с населением и реализации государственных задач продвижения пенсионной грамотности.

2.2. Организация студенческих десантов по пенсионной грамотности на предприятия, школы, вузы, СПО города и области.

2.3. Организация студенческих десантов для работы с пенсионерами по месту жительства.

Центр 3. Профессиональный отбор и карьера в ОПФР

3.1. Организация стажировочных площадок на базе ОПФР по Саратовской области. Стажеры под контролем специалистов включаются в профессиональную деятельность, что дает возможность ОПФР отобрать и трудоустроить наиболее перспективных соискателей.

3.2. Проведение межвузовских конкурсов профессионального мастерства для стажеров.

Центр 4. Пенсионная культура региона

4.1. Формирование и поддержка профильных сетевых коммуникаций в популярных для разных целевых аудиторий социальных сетях.

4.2. Организация просветительских площадок пенсионной грамотности в Саратове и области.

4.3. Подготовка и проведение конкурсов, хакатонов, мероприятий формата Open space для учащейся молодежи.

4.4. Организация и проведение открытого лектория для пенсионеров в Саратове и городах области.

Реализация проекта предполагает наличие следующих ресурсов.

Административные ресурсы включают Соглашение о сотрудничестве между ГУ — Отделением Пенсионного фонда России

по Саратовской области и Поволжским институтом управления им. П. А. Столыпина, распоряжение о внедрении программы «Пенсионный Просвет» на базе ПИУ им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС.

Материально-технические ресурсы, необходимые для реализации проекта: аудитории для обучения студентов, площади Пенсионного фонда, мультимедийное оборудование, раздаточные материалы.

Кадровые ресурсы — сотрудники ГУ — Отделения Пенсионного фонда России по Саратовской области, проходящие переподготовку и выступающие в качестве тьюторов у студентов. Студенты Поволжского института управления — филиала РАНХиГС, проходящие обучение на базе Центра дополнительного профессионального образования Поволжского института управления им. П. А. Столыпина — филиала РАНХиГС, получившие сертификат и прошедшие стажировку в ГУ — Отделении Пенсионного фонда России по Саратовской области, преподаватели института, участвующие в программе по обучению студентов и сотрудников ГУ — Отделения Пенсионного фонда России по Саратовской области.

Интернет-ресурсы: официальный сайт Поволжского института — филиала РАНХиГС, группы ВКонтакте Центра развития карьеры Поволжского института управления — филиала РАНХиГС, группы в ВК и Фейсбук Пенсионного фонда России.

В ходе разработки и реализации проекта были выделены риски и разработаны пути их минимизации. Основным риском является то, что студенты не проявят желания работать в Пенсионном фонде и участвовать в проекте. Проект предполагает небольшое число участников-студентов, которые сами подали заявки. В ходе опроса были отобраны заинтересованные участники из числа студентов, которые сами подали заявки. Их мотивацией было желание работать в стабильной компании с филиальной структурой. К тому же нужно учитывать возможность материального стимулирования со стороны ГУ — Отделения Пенсионного фонда России по Саратовской области.

Противодействие вузов-конкурентов и партийно-образовательных коалиций. Поскольку формирование пенсионной грамотности — тема актуальная как в Саратовской области, так и по всей

России, рост интереса к ней велик. Так, практически все вузы Саратова предлагают ГУ — Отделению Пенсионного фонда России по Саратовской области свои программы повышения квалификации. При такой высокой конкуренции представляется необходимым формировать имидж проекта, представляя его на разных площадках, учитывать полученные комментарии, участвовать в конкурсах и подавать грантовые заявки.

По окончании проектирования планируется получить следующие результаты. *Количественный результат* в виде отправленных на стажировку студентов, которые прошли стажировку и впоследствии трудоустроились, преподавателей, участвующих в проекте, специалистов ГУ — Отделения Пенсионного фонда России по Саратовской области, прошедших повышение квалификации, снижение количества жалоб и негативных отзывов. *Качественный результат* проектного воздействия в виде повышения пенсионной грамотности населения города Саратова, формирования приверженности студентов к будущей профессии, повышения лояльности населения к программам Пенсионного фонда России, снижения тревожности населения.

Эффективность проекта возможна при следующих достижениях индикативных показателей.

Целевая модель — достижение целевых показателей не менее чем на 85%; *системно-ресурсная модель* — привлечение средств не менее чем на 70%; *модель удовлетворенности участников* — повышение уровня удовлетворенности основных стейкхолдеров на 15%.

Проект может быть растиражирован на все филиалы РАНХиГС, а также на все заинтересованные вузы России, кроме того, на отделения Пенсионного фонда России в различных регионах.

Одним из элементов повышения качества проектных мероприятий в системе РАНХиГС может стать выработка совместных предложений по улучшению проекта и возможностям его межрегионального использования.

Клиентоориентированность института на 360°

Кривошеева Т.Д.,

*директор Центра по работе с абитуриентами
и связям с общественностью Южно-Российского
института управления — филиала РАНХиГС,
канд. экон. наук*

В условиях массовой информатизации, когда вся информация о деятельности организации, а также мнения о ней ее клиентов и партнеров незамедлительно становятся достоянием общественности, большинство организаций переходят к всеобщей клиентоориентированности и партнерскому типу взаимоотношений с клиентами. На фоне этого повышается уровень требований граждан к качеству любых получаемых услуг. В современном VUCA-мире с высоким уровнем изменчивости среды и структуры спроса актуальной становится необходимость развития гибких и адаптивных организационных структур для обеспечения эффективности функционирования образовательных организаций. Без наличия обратной связи между взаимосвязанными и взаимодействующими частями или системами невозможна организация эффективного управления.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, безусловно, является одним из ведущих управленческих вузов в стране, что требует от нее быть образцом эффективности бизнес-процессов. Кроме того, каждый из институтов РАНХиГС располагает штатом преподавателей-экспертов и методологическими

наработками, используемыми в различных управленческих курсах, которые необходимо использовать не только в образовательном процессе, но и при повышении эффективности организации деятельности вуза. В связи с этим встал вопрос о поиске инструментов для внедрения корпоративной философии клиентоориентированности и понимания «всеобщей» ответственности за достижение «общей цели» для роста мотивации сотрудников и обеспечения качества бизнес-процессов.

Клиентоориентированность и эффективность работы организации требует распространения идеи ориентации на клиента и построения с ним партнерских отношений с готовностью выйти за контур контрпродуктивной позиции ответственности только за свои функциональные задачи. Данные факторы обуславливают потребность во внедрении в вузах корпоративной концепции «всеобщей» ответственности в лице своего подразделения за имидж института через систему оценки 360°, которая в рамках проекта используется в качестве одного из инструментов роста клиентоориентированности деятельности сотрудников института.

Целью проекта является рост доли людей, обучающихся на программах ДПО, ВО, СПО института, довольных удобством коммуникации с административными службами института, качеством образования, материальной базой, распространяющих положительные отзывы своим знакомым и т. д. Возможным это станет только через создание у сотрудников внутренней мотивации для приложения в своей деятельности усилий, направленных на сохранение лояльности уже обучающихся и формирование положительного имиджа института, обеспечения безопасности, высокого качества учебного процесса, этичного отношения к обучающимся и т. д.

Среди *целевой аудитории* проекта студенты и слушатели программ института. Организация системы сбора жалоб и предложений создает основу для совершенствования деятельности института и быстрого снятия психологического напряжения человека в случае возникновения затруднительных ситуаций. Партнеры института также являются носителями отзывов и мнений для потенциальных клиентов института. Сотрудники же в результате внедрения подобной системы должны лучше понять, чего от них



Рис. 1. Содержание методики оценки сотрудника 360°

хотят руководитель и клиенты, как их видят «со стороны», как повысится уровень лояльности и гордости по отношению к своему учебному заведению среди обучающихся, как увеличится рост его авторитета с точки зрения партнеров (рис. 1).

Традиционно для развития компетенций и оценки эффективности выполнения сервисных функций подразделений в системе менеджмента оптимальным признается метод 360°, который существенно стимулирует самосознание сотрудников и является основой для внедрения коучинга сотрудников.

Реализация проекта по внедрению системы оценки методом 360° как одного из способов роста клиентоориентированности института включает ряд этапов:

- внедрение корпоративной философии «всеобщей» ответственности за положительный имидж и качество услуг, предоставляемых институтом;
- знакомство и принятие сотрудниками разработанной системы подцелей (KPI) для учебных и обеспечивающих подразделений;
- внедрение системы обратной связи для руководителей и сотрудников подразделений по принципу «360°» (от обучающихся, коллег из других подразделений, руководства, организаций-партнеров);

- организация продуктивной работы с результатами оценки 360° с целью обеспечения мотивационного воздействия и развития персонала;
- формирование кадрового резерва из числа сотрудников, которые регулярно получают положительные отзывы и дают содержательно полезные рекомендации своим коллегам.

Внедрение единой корпоративной философии совместно с системой оценки по принципу «360°» позволит дать сотрудникам общую целевую установку и проводить систематическую оценку их развития в данном направлении, повышая тем самым эффек-

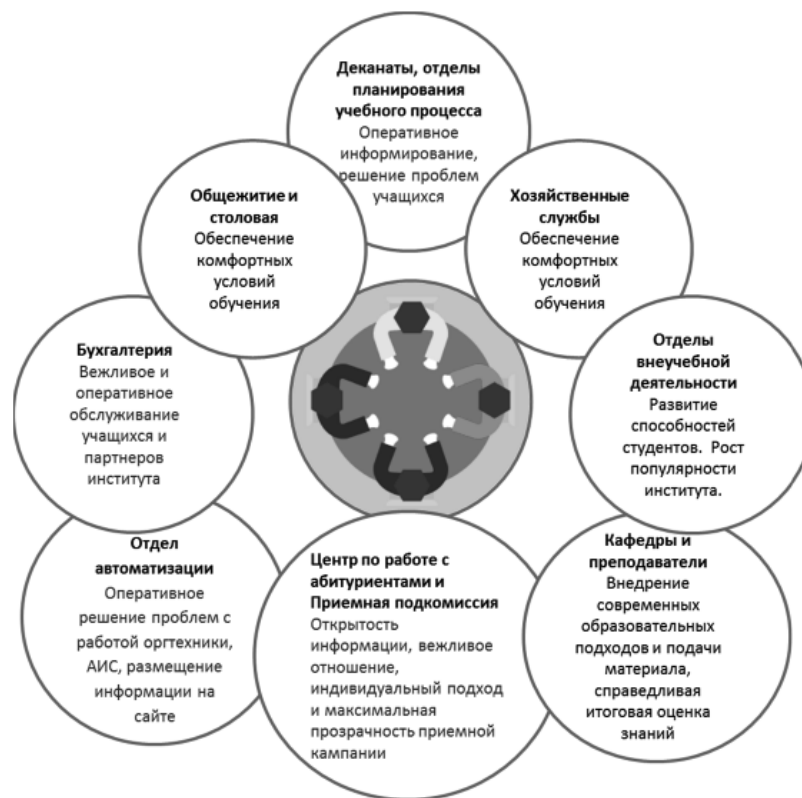


Рис. 2. Критерии оценки сотрудников административных подразделений учебного заведения с точки зрения клиентоориентированности

Архитектура проекта



Рис. 3. Критерии оценки сотрудников административных подразделений учебного заведения с точки зрения клиентоориентированности

тивность работы института. Предлагается ряд критериев оценки с точки зрения клиентоориентированности для административных подразделений учебного заведения (рис. 2).

Мотивации сотрудников при внедрении данного подхода может послужить важный его элемент — возможность быть не только объектом, но и субъектом оценки. Один из таких способов, который предполагается использовать, — это обратная связь 90°, которая предполагает вопросы восходящей обратной связи, в результате руководители всех уровней получают анонимную обратную реакцию на то, как они и цели развития организации воспринимаются подчиненными (рис. 3).

Следует особо отметить, что результаты анкетирования не стоит использовать для принятия решений о понижении в должности, переводе в другой отдел, выплате премии или об увеличении зарплаты, в противном случае не получится сформировать объективную оценку. Межличностная обратная связь по определению

субъективна даже после проведения усреднения оценок и корреляции преобладающего числа отзывов. Результаты оценки по методу 360° в первую очередь несут полезную инструктивную информацию для самого сотрудника с целью совершенствования его деятельности. Крайне важно четко и ясно донести до каждого участника, что оценка проводится, чтобы помочь сотрудникам развиваться. Проводится она анонимно, и до оцениваемого доносится обобщенная информация, поскольку, чем меньше основы для доносов и чем больше респондентов участвуют в анкетировании, тем выше объективность и точность оценки методом 360°.

Пример анкеты оценки сотрудника коллегами

ФИО оцениваемого
Подразделение — место работы оцениваемого

- Оцените умение вести переговоры и общаться, вести этичную дискуссию
1 — не относится к талантам данного сотрудника
5 — превосходно это делает
- В случаях проблем с клиентами, которые возникли по вине других людей или подразделений, сразу переадресует клиента к виновнику проблемы
1 — да, всегда
5 — нет, старается вежливо помочь человеку
- Не всегда хорошо отзывается об институте, позволяет себе публичное обсуждение недостатков в разговорах с клиентами, знакомыми
1 — свойственно этому человеку
5 — всегда дает позитивную оценку, старается сгладить углы
- Чувствует ответственность за общий результат, проявляет инициативность
1 — нетипично для этого человека
5 — типично для этого человека
- Проявляет стрессоустойчивость при возникновении проблем и конфликтов, настроен позитивно и конструктивно *
1 — скорее нет
5 — типично для этого человека
- Коллеги и подчиненные часто обращаются к нему за советом и помощью, при общении с ним чувствуют себя психологически комфортно
1 — нетипично для этого человека
5 — да, это происходит часто
- Взаимодействует с другими подразделениями, охотно обменивается информацией и открыт к сотрудничеству
1 — нетипично для этого человека
5 — да, это происходит часто
- Чувствует ответственность за лицо и имидж института, тщательно и внимательно подходит к своей работе
1 — нетипично для этого человека
5 — да, это происходит часто

Оценка персонала — это один из методов постановки «диагноза», за ним должно следовать «лечение» в форме работы руководителей со своими подчиненными, проведение стратегических сессий по обсуждению критериев клиентоориентированности подразделений. На основе результатов оценки целесообразно прибегать к коучингу как форме взаимодействия руководителя с подчиненными, которая дает возможность максимально раскрывать их потенциал, развивать внутреннюю мотивацию и побуждать к самосовершенствованию и проактивному формату деятельности.

Как любое изменение, для сотрудников внедрение системы оценки — это серьезный повод для беспокойства и скептицизма по поводу бесполезности дополнительных действий, поэтому важно позаботиться об их мотивации. Другой риск связан с обеспечением конструктивного воздействия результатов оценки на развитие сотрудников, поэтому необходимо в инструкцию включить информацию, что результаты оценки по методу 360° являются результатом не точной науки, а восприятий, которые в сумме обеспечивают обратную связь, наполненную полезной инструктивной информацией для ее получателя с целью совершенствования своей деятельности.

Потенциал проекта к тиражированию достаточно высок, однако при его внедрении необходимо обсуждение с отдельными лидерами изменений концепции, пользы и эффекта от проекта, а также формулировок стандартных опросных форм. Среди барьеров внедрения методики можно отметить тот факт, что установки людей определяют избирательность восприятия, сотрудник в основном адекватно воспринимает то, что хочет воспринять. Поэтому важно сформировать правильную психологическую установку на внедрение изменений и желание изменить ситуацию в организации. При внедрении системы необходимо начинать с группы сторонников, а для предупреждения вероятного сопротивления уделять особое внимание тем подразделениям, в которых ожидается сопротивление, которое может быть вызвано отсутствием убежденности в необходимости изменений.

Раздел 5 «Коммерциализация РИД»

Программа для ЭВМ «Прогнозирование показателей социально- экономического развития муниципальных образований Новосибирской области на среднесрочный период»

Заикин Н. Н.,
доцент кафедры менеджмента Сибирского
института управления — филиала РАНХиГС,
канд. экон. наук

Пилипец А. А.,
студентка 4-го курса профиля «Информационные
технологии в государственном и муниципальном
управлении» Сибирского института управления —
филиала РАНХиГС

Актуальность

В связи с принятием Федерального закона от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» у муниципальных образований любого уровня появилась необходимость составлять прогнозы социально-экономического развития на среднесрочный или долгосроч-

ный периоды. Законодательные и исполнительные органы власти вышестоящих уровней не задали определенную методику и показатели прогнозирования. Таким образом, не все муниципалитеты имеют возможность построить научно обоснованный прогноз показателей социально-экономического развития. Однако построение прогноза требуется не только по причине нормативной необходимости. Понимание вектора развития муниципалитета позволяет руководителям и сотрудникам администраций понимать перспективы формирования бюджета, реализации муниципальных проектов и программ, стратегического планирования.

Цель

Цель проекта сформулирована как повышение точности и научной обоснованности составляемых прогнозов социально-экономического развития (далее — СЭР) муниципальных образований Новосибирской области.

Целевая аудитория

Целевые группы, заинтересованные в реализации проекта, представлены на рис. 1.

Описание проекта

Проект основан на идее помощи муниципальным образованиям более точно прогнозировать показатели социально-экономического развития на среднесрочный период. Это позволит муниципалитетам точнее планировать свою деятельность. Основа программы — база данных, в которую муниципалитеты смогут добавлять не только значения показателей, но и собственные показатели. Программный код, использованный в программе, основан на математико-статистических функциях прогнозирования в применении к показателям социально-экономического развития. Пример интерфейса программы представлен на рис. 2 и 3.

На рис. 3 изображен пример интерфейса окна прогнозирования.



Рис. 1. Целевая аудитория проекта

№	Показатели	Единица измерения	2015 отчет	2016 отчет	2017 отчет	2018 отчет	2019 оценка
1	Численность населения	тыс. чел.	126557	128716	132517	129615	130541
2	Общий коэффициент рождаемости	промилле	13,2	13,9	12,6	13,1	13,5
3	Общий коэффициент естественного прироста (у...)	человек	1,6	2,9	1,3	1,8	2,4
4	Миграционный прирост	человек	2303	1784	3631	3241	2965
5	Среднемесячная заработная плата	руб.	29841,6	30890,3	30216,0	32149,9	34239,6
6	Общая площадь	гектар					
7	Численность воспитанников детских садов	человек					
8	Численность обучающихся в общеобразователь...	человек					
9	Объем продукции сельского хозяйства	тыс. руб.					
10	Оборот общественного питания	тыс. руб.					
11	Отгружено товаров собственного производства	тыс. руб.					
12	Оборот розничной торговли	тыс. руб.					
13	Инвестиции в основной капитал, осуществляем...	тыс. руб.					
14	Доходы местного бюджета	тыс. руб.					
15	Расходы местного бюджета	тыс. руб.					
16	Общая площадь жилых помещений	кв.м.					
17	Количество убыточных организаций	единица					
18	Количество прибыльных организаций	единица					
19	Объем платных услуг населению	млн.руб.					

Рис. 2. Пример интерфейса окна ввода данных

Ресурсы

Ресурсы проекта можно условно объединить в три направления: кадровые, инфраструктурные, организационные. К *кадровым ресурсам* относятся сотрудники филиала (преподаватели кафедр менеджмента, экономики и инвестиций, информатики и математики) и студенты филиала. К *инфраструктурным ресурсам* относится техническое и программное обеспечение филиала,

№	Показатели	Единица измерения	2019 оценка	2020 прогноз	2021 прогноз	2022 прогноз
1	Численность населения	тыс. чел.	130541	131438	132117	132978
2	Общий коэффициент рождаемости	промилле	13.5	13.9	14.1	14.2
3	Общий коэффициент естественного прироста (уб...)	человек	2.4	2.6	2.7	2.9
4	Миграционный прирост	человек	2965	2134	1784	1565
5	Среднемесячная заработная плата	руб.	342239.6	36294.0	38121.4	40835.2
6	Общая площадь	гектар	292153.7	292153.7	292153.9	292153.9
7	Численность воспитанников детских садов	человек	6224	6321	6715	6963
8	Численность обучающихся в общеобразовательн...	человек	16124	16521	16978	17115
9	Объем продукции сельского хозяйства	тыс.руб.	9927125	9751388	9948627	9997524
10	Оборот общественного питания	тыс.руб.	124222.7	126241.5	129412.1	131474.4
11	Отпущено товаров собственного производства	тыс.руб.	48755638.3	43989277.2	46589202.3	48389247.8
12	Оборот розничной торговли	тыс.руб.	2812722.2	2622472.8	2772844.5	2822454.1
13	Инвестиции в основной капитал, осуществляемы...	тыс.руб.	87851.3	70716.5	81832.3	84632.3
14	Доходы местного бюджета	тыс.руб.	2636871.2	2488151	2651336.4	2681566.6
15	Расходы местного бюджета	тыс.руб.	259406.2	2577751	261466.5	267117.2
16	Общая площадь жилых помещений	кв.м.	28.34	28.91	29.35	29.89
17	Количество убыточных организаций	единица	22	18	20	19
18	Количество прибыльных организаций	единица	43	39	41	43
19	Объем платных услуг населению	млн.руб.	1210045	120986	122731	123142

Рис. 3. Пример интерфейса окна прогнозирования

к *организационным* — руководство, научно-организационный отдел, ВШГУ филиала.

Барьеры/ проблемы и пути их решения

В настоящее время проект находится в стадии регистрации результатов интеллектуальной деятельности (далее — РИД). На данном этапе проблем не возникает. Значимых барьеров в реализации проекта в будущем также не предвидится.

Результаты в количественных и качественных показателях

Перейдем к количественным и качественным результатам проекта.

Количественные результаты проекта могут измеряться:

- числом реализованных программ для ЭВМ, ед.;
- долей муниципальных образований (МО) Новосибирской области, использующих программу для построения прогноза СЭР, %;
- объемом средств, полученных от внедрения РИД, руб.

Качественные результаты проекта могут выражаться:

- повышением точности бюджетного прогнозирования МО;
- повышением качества управления местной экономикой.

Достижения

Экономико-математическая модель, использованная в программе для ЭВМ, применялась для прогнозирования показателей социально-экономического развития нескольких муниципалитетов Новосибирской области.

Перспективы развития проекта

Реализация зарегистрированного как РИД продукта на первом этапе возможна при выполнении научно-исследовательских работ для муниципалитетов по прогнозированию показателей социально-экономического развития, которые проводятся филиалом.

Литература

1. Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ (ред. от 31.12.2017) «О стратегическом планировании в Российской Федерации».
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 15.04.2019).
3. Постановление Правительства Новосибирской области от 01.12.2015 № 421-п (ред. от 21.05.2018) «Об утверждении Порядка разработки и корректировки прогноза социально-экономического развития Новосибирской области на среднесрочный период» // Советская Сибирь. 2015. № 98.
4. *Абрамова Г.Н., Крюкова О.А.* Прогнозирование социально-экономического развития регионов в условиях неопределенности // Вестник государственного и муниципального управления. 2016. № 2.
5. *Аргунова Л.Г.* Стратегическое управление развитием муниципального образования: учеб. пособие. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015.
6. *Гущин А.Н.* Базы данных: учебник. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014.

7. Дьяков И.А. Базы данных. Язык SQL: учеб. пособие. Тамбов: Изд-во ТГУ, 2012.

8. Жданов С.А. Информационные системы: учебник. М.: Прометей, 2015.

9. Загинайлов Ю.Н. Теория информационной безопасности и методология защиты информации: учеб. пособие. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015.

10. Кузнецов С.В. Введение в реляционные базы данных. М.: Интернет-университет информационных технологий, 2014.

11. Лазицкас Е.А. Базы данных и системы управления базами данных: учеб. пособие. Минск: РИПО, 2016.

12. Латыпова Р.Р. Базы данных: учеб. пособие. М.: Проспект, 2012.

13. Светульников И.С. Методы социально-экономического прогнозирования: учебник и практикум для академического бакалавриата: в 2 т. Т. 2. Модели и методы. М.: Юрайт, 2017.

14. Герасимов А.Н. и др. Социально-экономическое прогнозирование: учеб. пособие. Ставрополь: АГРУС. Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.

15. Щелоков С.А. Базы данных: учеб. пособие. Оренбург: Изд-во ОГУ, 2014.

Научное издание

Заказное издание

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

Сборник методических материалов и статей

Выпуск 5

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 00.00.20. Формат 60×90/16.

Гарнитура «ПТ Сериф Про». Усл. печ. л. 12,6.

Тираж 300 экз. Заказ № 159

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