

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ

ЭКОНОМИКА И ОБРАЗОВАНИЕ

***СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ ПО МАТЕРИАЛАМ
МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»***

(29 сентября – 4 октября 2016 г., г. Краснодар)

Москва • 2017

УДК 37.01
ББК 74
Э40

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор Р.А. Попов
(Кубанский государственный технологический университет)

кандидат экономических наук, доцент Э.В. Соболев
(Краснодарский филиал Финуниверситета)

Э40 Экономика и образование: сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы совершенствования системы непрерывного образования (29 сентября–4 октября 2016 г., г. Краснодар) / под ред. Г.Б. Тубиса.– М.: Финансовый университет, 2017.– 104 с.

ISBN 978-5-7942-1393-5

Сборник научных статей является рецензируемым научным изданием и подготовлен по материалам Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы совершенствования системы непрерывного образования», проходившей в соответствии с планом мероприятий Министерства образования и науки Российской Федерации в г. Краснодаре в сентябре–октябре 2016 года.

Для работников высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов, занимающихся проблемами совершенствования качества подготовки экономических кадров.

Публикуется в авторской редакции.

УДК 37.01
ББК 74

ISBN 978-5-7942-1393-5

© Коллектив авторов, 2017
© Финансовый университет, 2017

Federal State – Funded Educational Institution
of Higher Education

“FINANCIAL UNIVERSITY UNDER THE GOVERNMENT
OF THE RUSSIAN FEDERATION”

KRASNODAR BRANCH

ECONOMICS AND EDUCATION

***COLLECTION OF SCIENTIFIC ARTICLES BASED ON THE MATERIALS
OF THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE
“ISSUES AND PROSPECTS OF IMPROVING THE SYSTEM
OF CONTINUOUS EDUCATION”***

(29 September – 4 October 2016, Krasnodar)

Moscow • 2017

Reviewers:

Doctor of Economic Science, Professor Rinad A. Popov
(Kuban State University of Technology)

Candidate of Economic Science, Associate Professor Eduard V. Sobolev
(Krasnodar branch of Financial University)

Economics and Education: collection of scientific articles based on the materials of the International Scientific and Practical conference “Training, retraining and development of qualification of economic workers using of interactive forms and e-learning” (29 September – 4 October 2016, Krasnodar) / ed. by G.B. Tubis. – M.: Financial University, 2017. – 104 p.

ISBN 978-5-7942-1393-5

The collection of scientific articles was prepared based on the materials Scientific and Practical conference “Issues and prospects of improving the system of continuous education” held in accordance with the plan of activities of the Ministry of education and science of the Russian Federation in Krasnodar in September and October 2016.

It is for the staff of higher educational institutions and scientific research institutes dealing with problems of development of extra vocational education.

Published in author's edition.

UDC 657я73



*Г.Б. Тубис,
почетный работник высшего
профессионального образования РФ,
заслуженный экономист Кубани,
действительный член Международной
академии инвестиций и экономики
строительства, профессор*

Дорогие читатели!

Сборник научных статей подготовлен по материалам Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы совершенствования системы непрерывного образования» в соответствии с планом мероприятий Министерства образования и науки РФ, проведенной на базе Финансового университета. За период своей деятельности университет стал крупнейшим учебным и научно-исследовательским центром России, признанным лидером в области подготовки экономических кадров.

Главная задача деятельности высших учебных заведений состоит в постоянном повышении качества подготовки высококвалифицированных специалистов, внедрении электронного обучения, совершенствовании системы непрерывного образования, росте квалификации преподавательских кадров, проведении научных исследований по актуальным финансово-экономическим проблемам с активным привлечением к этим исследованиям творческой молодежи.

Данный сборник является логическим продолжением предыдущих 16 сборников научных трудов «Экономика и образование», выпущенных по материалам всероссийских и международных научно-практических конференций, посвященных важнейшим вопросам развития высшего экономического образования:

Всероссийские научно-практические конференции:

- «Научно-методологические основы совершенствования системы заочного экономического образования» (2000);
- «Формы и методы внедрения дистанционных технологий в регионах России как новая ступень повышения качества экономического образования» (2001);
- «Система непрерывного экономического образования: теория и практика» (2002);
- «Система заочного экономического образования: проблемы и пути развития» (2003);

- «Проблемы и основные направления повышения качества подготовки экономических кадров» (2004);
- «Теория и практика разработки и внедрения системы управления качеством подготовки экономических кадров» (2005);
- «Методологические особенности и проблемы совершенствования преподавания финансово-экономических дисциплин» (2006);
- «Проблемы и основные направления подготовки высших учебных заведений к переходу на двухуровневую систему образования» (2007);
- «Опыт применения современных информационных технологий в повышении качества учебного процесса» (2008);
- «Проблемы и перспективы развития высшего экономического образования» (2009);
- Международные научно-практические конференции:
- «Основные направления совершенствования учебного процесса в условиях двухуровневой системы образования» (2010);
- «Информационные технологии в развитии образовательных программ высшего профессионального образования» (2011);
- «Формирование профессиональных компетенций на базе совершенствования самостоятельной работы студентов» (2012);
- «Перспективы развития высшего экономического образования» (2013);
- «Перспективы развития дополнительного профессионального образования по экономическим направлениям» (2014);
- «Подготовка, переподготовка и повышение квалификации экономических кадров с использованием интерактивных форм и электронного обучения» (2015).
- «Проблемы и перспективы совершенствования системы непрерывного образования» (2016)

В октябре 2017 года планируется проведение Международной научно-практической конференции «Перспективы внедрения дистанционных технологий в системе непрерывного образования».

Выражаю уверенность в том, что результаты нашей совместной работы послужат дальнейшему улучшению качества образования как необходимого условия развития экономики страны.

Директор Краснодарского регионального
учебно-методического центра по заочному
экономическому образованию
Минобрнауки России, профессор



Г.Б. Тубис

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Garri B. Tubis

ISSUES AND PROSPECTS OF IMPROVING THE SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION

В современном мире положение любой страны в первую очередь определяется ее интеллектуальным потенциалом. Это значит, что место и роль нашей страны существенно зависит от состояния системы образования. Национальная доктрина образования в Российской Федерации определила образование как форму инвестиций в человеческий капитал.

В условиях развития рыночных отношений все с большей остротой выдвигается проблема совершенствования качества подготовки экономических кадров, способных правильно оценивать, прогнозировать и реагировать на изменения экономической ситуации в стране и за рубежом. Конкуренция на рынке труда возрастает, знакомство с последними достижениями становятся для самых разных категорий профессионалов в области экономики жизненно необходимой задачей, поэтому обучение целесообразно рассматривать как постоянный, непрерывный процесс, а не как разовую акцию, завершающуюся получением диплома.

Изменение социальных условий поставило задачу совершенствования существующей системы и разработки новых концепций экономического образования, включающих использование новых гибких форм организации учебного процесса, новейшие достижения отечественной и зарубежной науки и практики. И если новая экономика нуждается в современных экономистах и финансистах, то вузы должны их подготовить, воспитать новое поколение, способное мыслить и работать в условиях рыночных отношений, успешно выдерживать конкуренцию.

Именно эти задачи поставил перед собой крупнейший в России экономический вуз – Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации». Проблемы и перспективы развития системы непрерывного образования могут быть рассмотрены на примере его Краснодарского филиала, созданного в

1994 году. Опираясь на научно-методический потенциал столичного вуза, Краснодарский филиал приобрел широкую известность как кузница финансово-экономических кадров.

Особенностью Финуниверситета является его постоянная направленность на внедрение передовых технологий обучения, соответствующих уровню мировых стандартов. Поэтому не случайно на базе филиала университета в г. Краснодаре Министерством образования РФ в 2000 году создан и успешно функционирует региональный учебно-методический центр по экономическому образованию, деятельность которого направлена на совершенствование подготовки финансово-экономических кадров.

В Краснодарском филиале Финуниверситета накоплен большой опыт разработки и внедрения системы непрерывного образования. Теоретически, когда говорится о системе непрерывного образования, то имеется в виду как довузовское, так и вузовское, дополнительное и послевузовское образование.

Реальность такого образования нашла отражение в деятельности Краснодарского филиала. Уже в начале 2000-х годов в филиале был создан учебный комплекс (школа – техникум – вуз) и учебно-методический центр по дополнительному профессиональному образованию.

Довузовское обучение, включающее отдельные дисциплины профессиональных образовательных программ высшего образования, с одной стороны, позволяет в перспективе решать вопросы ускоренного обучения в вузе, а с другой – требует их согласования с изучением дисциплин образовательных программ среднего образования, их наложения. Это достаточно сложный процесс как для обучаемых, так и для преподавателей. Как показывает опыт, решение вопросов ускоренного обучения невозможен без использования современных информационных технологий.

Для дальнейшего развития системы непрерывного образования на уровне довузовского обучения необходимо решить ряд проблем. Первая проблема состоит в необходимости приведения в соответствие образовательных программ учреждений разного уровня. Наиболее наглядно эта ситуация просматривается при стыковке учебных планов колледжей и вузов. Ряд предметов изучается и в колледжах, и в вузах, так как в отдельных случаях имеются различия в названии одних и тех же дисциплин и в количестве часов их изучения.

Другой еще более важной проблемой является качество изучения иностранного языка. Эта проблема напрямую связана с присоединением Российской Федерации в 2003 году к Болонской декларации. Согласно декларации одной из главных задач является формирование единого европейского пространства получения высшего образования, мобильность студентов и преподавателей для обмена опытом при реализации учебного процесса по единым учебным планам.

К сожалению, наши студенты практически не готовы для обучения в европейских вузах из-за низкого уровня знаний иностранного языка. А это означает, что довузовская система обязана обеспечить свободное владение одним из иностранных языков для поступающих в высшие учебные заведения. Владение одним из иностранных языков в будущем должно быть обязательным и для преподавателей высших учебных заведений.

Опыт работы филиала в 2003 году был заслушан на выездном заседании Коллегии Министерства образования РФ в г. Краснодаре и одобрен. Было отмечено, что непрерывное образование должно получить дальнейшее развитие, начиная с дошкольной и кончая послевузовской подготовкой.

Интенсивное развитие экономики, возросшая потребность в современных высококвалифицированных экономических кадрах и повышение требований к их компетентности стало основой для приоритетного развития дополнительного профессионального образования.

С 2000 года Краснодарский филиал успешно проводит профессиональную переподготовку и повышение квалификации специалистов. За истекший период более 500 специалистов прошло профессиональную переподготовку на право ведения нового вида деятельности по программам «Финансовый менеджмент», «Банковское дело», «Бухгалтерский учет и аудит», но постепенно рынок образовательных услуг по этим направлениям начал снижаться в связи с его насыщением.

В настоящее время Финансовым университетом утверждена наша программа «Государственное и муниципальное управление», по которой осуществляется набор в основном гражданских и муниципальных служащих. Кроме того, проводится эффективная работа по программе «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» для получения новой квалификации, основными слушателями которой являются студенты нашего филиала.

Краснодарским филиалом была проведена большая работа по подготовке и аттестации профессиональных бухгалтеров и ежегод-

ным повышением их квалификации, а также повышение квалификации специалистов по программе «1С : Бухгалтерия».

Вопросам повышения квалификации филиал уделяет особое внимание. При этом повышение квалификации проводится не только для специалистов, но и для профессорско-преподавательского состава.

Повышение квалификации специалистов проводится по таким востребованным на рынке образовательных услуг программам, как «Современные вопросы операционного менеджмента», «Корпоративный налоговый менеджмент», «Компетентностный подход в системе государственной и муниципальной службы».

Качество дополнительного профессионального образования в первую очередь связана с уровнем подготовленности профессорско-преподавательского состава, который должен обладать не только высоким уровнем теоретических знаний, но и практическим опытом для формирования у слушателей профессиональных компетенций, отвечающих современным требованиям экономического развития. Поэтому центром дополнительного образования филиала систематически один раз в два года проводится повышение квалификации преподавателей по важнейшим вопросам подготовки экономических кадров.

Особо следует отметить, что на базе филиала уже 17-й год подряд проводятся всероссийские и международные научно-практические конференции с изданием ежегодных сборников научных трудов «Экономика и образование». Эти конференции проводятся по основным проблемам развития экономического образования. Так, в прошлом году была проведена Международная научно-практическая конференция «Подготовка, переподготовка и повышение квалификации экономических кадров с использованием интерактивных форм и электронного обучения».

Стало уже традиционным участие в научно-практических конференциях руководителей дополнительного профессионального образования филиалов Финансового университета, на которых они одновременно повышают свою квалификацию.

Развитие системы непрерывного образования связано с разработкой новых технологий обучения. Информатизация всех форм образовательной деятельности характеризуется массовым распространением современных информационных и коммуникационных технологий, внедрением электронного обучения. Электронное обучение рассматривается как процесс взаимодействия студентов и преподавателей, в котором используются электронные средства доставки

информации и телекоммуникации в целях интенсификации учебного процесса.

Следует отметить, что в современных условиях важно не только получение новых знаний, но и овладение методами поиска и обработки необходимой информации, умение оценивать, анализировать, систематизировать и применять знания.

Важно понять, что знание можно предложить, но овладеть ими может и должен каждый самостоятельно. В этом случае роль преподавателя заключается в организации самостоятельной работы в целях приобретения студентами компетенций, позволяющих сформировать у них готовность к саморазвитию, самообразованию и инновационной деятельности. В основу самостоятельной работы студентов должны быть положены те факторы, которые мотивируют их базу для профессионального роста и карьеры, а также к дальнейшему повышению квалификации.

Значимость самостоятельной работы требует постепенной трансформации руководящей функции преподавателя и делегирования всех функций самому студенту по мере овладения им методикой самостоятельной работы. Недооценка роли преподавателя особенно наглядно отразилась на начальной стадии внедрения дистанционного обучения.

Идея дистанционного обучения связана с тем, что любой человек, находящийся на отдаленном от вуза месте проживания имеет равные права на получение образования. Однако качество обучения не должно в этом случае страдать. Созданные на первом этапе внедрения дистанционного обучения в нашей стране так называемые «представительства» вузов и их филиалов действительно расширили масштабы обучения, но качество обучения значительно снизилось.

Основной причиной снижения качества обучения явилось отсутствие эффективной системы управления учебным процессом и недостаточная связь между преподавателем и студентом в процессе получения знаний.

Студенты, совершенно не подготовленные к самостоятельной работе, практически были лишены возможности общения с преподавателем, а так называемые «тьюторы» не могли компенсировать этот недостаток. Поэтому эти представительства вскоре были ликвидированы. Но они сыграли большую роль в дальнейшем развитии дистанционного обучения на основе внедрения современных дистанционных технологий.

Внедрение дистанционных технологий и электронного обучения является в настоящее время основой совершенствования учебного процесса и повышения качества подготовки экономических кадров. Это касается всех уровней подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов.

На современном этапе развития непрерывного образования предусматривается прежде всего совершенствование системы дополнительного образования специалистов, включая их повышение квалификации и профессиональную переподготовку.

Дальнейшее развитие системы непрерывного образования связана с разработкой программ дополнительного профессионального образования с применением дистанционных технологий.

Применение дистанционных технологий и электронного обучения предполагает применение различных форм их реализации. Уже накоплен положительный опыт использования дистанционных технологий в учебном процессе. Вместе с тем назрела необходимость систематизации и разработки единой системы методического обеспечения их эффективного внедрения в системе непрерывного образования. Именно этим вопросам будут посвящены планируемое в Краснодарском филиале в 2017 году повышение квалификации преподавателей и очередная международная научно-практическая конференция.

В соответствии с решением Ученого совета Финансового университета от 29 апреля 2016 г. Краснодарским филиалом планируется дальнейшее развитие дополнительного профессионального образования. При этом особое внимание уделяется разработке предложений по продвижению программ ДПО на рынке образовательных услуг, по использованию дистанционных образовательных технологий в учебном процессе и прохождению процедуры профессионально-общественной аккредитации программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Реализация намеченных мероприятий будет способствовать дальнейшему совершенствованию и развитию системы непрерывного образования.

Процесс совершенствования системы непрерывного образования охватывает все уровни образовательной деятельности и, в конечном счете, должен обеспечить формирование профессиональных компетенций специалистов, отвечающих современным требованиям экономического развития страны.

Литература

1. *Игонина Л.Л.* Интерактивные и инновационные технологии в системе дополнительной профессиональной подготовки экономических кадров // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 11. – С. 72–75.

2. *Клейменова Е.В.* Особенности нормативно-правового регулирования дополнительного профессионального образования // Экономика и образование: сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции «Подготовка, переподготовка и повышение квалификации экономических кадров с использованием интерактивных форм и электронного обучения» / под ред. Г.Б. Тубиса. – М.: Финансовый университет, 2016. – С. 32–38.

3. *Петросян С.В.* Опыт внедрения многоуровневой системы обучения в Нагорно-Карабахской Республике: сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции «Основные направления совершенствования учебного процесса в условиях двухуровневой системы образования» / под ред. Г.Б. Тубиса. – М.: Всероссийский заочный финансово-экономический институт, 2011. – С. 62–64.



ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Lyudmila L. Igonina

INNOVATIVE TEACHING METHODS IN LIFELONG EDUCATION

Динамические изменения в обществе, связанные с переходом к новым технологиям, обновлением информации, развитием глобальных компьютерных сетей и телекоммуникаций, требуют коренных преобразований в системе образования. Формой существования, социализации, быстрой переквалификации и адаптации личности к условиям трансформирующейся в направлении многообразия картины мира становится непрерывное образование.

Можно выделить следующие основные факторы, определяющие необходимость развития системы непрерывного образования:

- быстрое устаревание знаний и необходимость их постоянного обновления с изменением потребностей науки и технологии, производства;
- возрастание роли знаний как ресурса, который неограничен, неуничтожим, может быть «потребляемым» широким кругом лиц и на протяжении продолжительного периода;
- усиление структурных сдвигов и обострение конкуренции на рынке труда, а также соответствующий рост социальной динамики, что приводит к необходимости смены профессии или области деятельности, определяемой полученным ранее образованием;
- пересмотр традиционных представлений о разделении полномочий между общественностью и органами власти, так как образование создает возможность не только успешной профессиональной карьеры, но и активного участия в общественной жизни;
- повышение уровня и качества жизни, определяющих возможность диверсификации занятий и требуемых для этого знаний при усилении социального неравенства;
- развитие личности человека, возникновение целого ряда новых форм профессионального, культурного и художественного самовыражения, детерминирующее стремление к пополнению и расширению профессиональных и социокультурных знаний;

- изменение качества образовательного пространства, интеграция альтернативных систем знаний, обусловленная информационной открытостью, многоуровневостью, вариативностью обучения.

В условиях кардинальных трансформаций социоэкономического развития только непрерывное образование, представляющее собой ключевой компонент адаптационного потенциала, может решить проблему соответствия уровня и качества образования запросам общества.

Под непрерывным образованием понимают:

- постоянное, непрерывное совершенствование знаний, умений, навыков человека, связанное с необходимостью быть актуальным в современной профессиональной и социальной среде;

- систему взглядов на образовательный процесс, рассматривающих его как неотъемлемую составляющую образа жизни человека;

- постоянное обогащение творческого потенциала личности;

- целостный процесс, состоящий из последовательно следующих друг за другом ступеней специально организованной учебной деятельности, создающих человеку благоприятные условия для жизни;

- единую систему государственных, общественных образовательных учреждений, обеспечивающую организационное, содержательное единство и преемственность всех звеньев образования.

При этом доминирующий дискурс в области развития, связанный с экономическим аспектом образования (инвестиции в человеческий капитал и их окупаемость), сменяется более широким, гуманистическим взглядом на вопрос о целях, задачах и характере непрерывного образования.

Концепция непрерывного образования, ставшая основным принципом реформ образования во всех странах мира, получает все новые и новые интерпретации. «Образование на всю жизнь» заменяется «образованием через всю жизнь» или «учения длиною в жизнь» (life-long learning – LLL, life-long education; education permanent), а последнее, в свою очередь, «образованием шириною в жизнь» (lifewide learning), что акцентирует внимание не только на постоянном характере процесса обучения, но и на разнообразии его форм: формальном, неформальном и информальном.

Формирование системы всеобщего непрерывного образования, соответствующего потребностям страны и тенденциям мирового рынка труда, сегодня рассматривается как одна из основных стратегических задач российской системы образования, о чем свидетель-

ствует утвержденный Правительством Российской Федерации программный документ «Государственная программа развития образования на 2013–2020 годы». Целью Программы является обеспечение соответствия качества отечественного образования меняющимся запросам населения и перспективным задачам развития российского общества, экономики и культуры. Ее системным приоритетом выступает развитие сферы непрерывного образования, включающей гибко организованные вариативные формы обучения.

Одной из важнейших задач, решение которых необходимо для развития системы непрерывного образования, является широкое использование новых образовательных технологий, в том числе инновационных методов и интерактивных форм обучения, стимулирующих активность обучающихся.

Инновационная направленность технологий в сфере непрерывного образования в современных условиях определяется рядом обстоятельств:

- переустройством социально-экономического развития общества, определяющего необходимость обновления системы образования, содержания и методов организации учебного процесса, разработки новых моделей образовательной политики;
- динамичным изменением содержания и объема учебных дисциплин, введением новых предметов, требующих постоянного поиска новых форм и методов обучения;
- повышением востребованности компетентностной модели обучения, требующей формирования ключевых компетенций, способствующих устойчивости на рынке труда и социальной мобильности;
- изменением условий и ростом возможностей применения технических и методических средств, возрастанием степени свободы в выборе технологий, методического и дидактического материала, организации образовательного пространства;
- становлением рынка образовательных услуг, вхождением образовательных учреждений в рыночные отношения и конкуренцией в сфере образования;
- применением новейших достижений в области информационно-коммуникационных технологий, способных соответствовать индивидуальным запросам обучающихся, современным требованиям рынка и конкретных работодателей.

Становление и развитие общества, основанного на знаниях, требует использования в системе дополнительного профессио-

нального образования комплементарных инновационных технологий, связанных с интерактивными методами обучения. Данные методы позволяют обеспечить компетентностный подход, практико-ориентированный характер образовательной деятельности и новый образовательный результат, связанный с достижением устойчивых конкурентных преимуществ (рисунок 1).



Рисунок 1 – Инновационная образовательная деятельность и интерактивные технологии обучения в непрерывном образовании

При компетентностном подходе учебная деятельность приобретает исследовательский характер, и сама становится предметом усвоения. Компетентностный подход предусматривает работу с информацией, моделирование и рефлекссию, при этом обучающиеся должны не просто уметь воспроизводить информацию, а самостоятельно мыслить и быть готовыми к реальным жизненным ситуациям. Профессиональная компетентность выступает, таким образом, не только как результат обучения, но и следствие саморазвития, и включает в себя мотивационно-ценностный, когнитивный, креативный и деятельностный компоненты.

Мотивационно-ценностный компонент отражает сформированность мотивов и ценностного отношения к профессии, характеризующиеся потребностью личности в соответствующих знаниях, в овладении эффективными способами организации образовательного процесса, приобретении необходимых практических навыков для решения профессиональных задач с использованием междисциплинарного подхода.

Современный спектр инновационных методов обучения весьма многообразен. Инновационные методы обучения классифицируют:

- по месту проведения занятий (аудиторные и внеаудиторные);
- по численности обучаемых (индивидуальные и групповые);
- по характеру учебно-познавательной деятельности (имитационные – игровые и неигровые, неимитационные, включающие проблемные лекции, семинары, круглые столы, направленные дискуссии, эвристические беседы, обсуждения эссе, самостоятельная работа с литературой).

Интенсивный поиск и внедрение новых форм и методов обучения привели к возрастанию значимости интерактивной модели обучения.

Интерактивные методы определяют как способы целенаправленного усиленного межсубъектного взаимодействия обучающего и обучаемых субъектов по созданию оптимальных условий образовательного развития. При этом данные способы ориентированы также на взаимодействие обучающихся друг с другом, на доминирование их активности в процессе обучения. Назначение интерактивного взаимодействия состоит в изменении, совершенствовании моделей поведения и деятельности участников образовательного процесса. Его ведущими признаками являются: диалог, полилог, мыследеятельность, смыслотворчество, межсубъектные отношения, свобода выбора, создание ситуации успеха, позитивность и оптимистичность оценивания, рефлексия.

Использование интерактивной модели способствует повышению интереса обучаемых к исследуемым проблемам, приближению образовательного процесса к практике повседневной жизни, формированию навыков коммуникации, адаптации к быстроменяющимся производственным условиям. Оно реализуется путем моделирования практических ситуаций, использования ролевых игр, совместного решения проблем, когда обучаемый из объекта воздействия становится субъектом взаимодействия и активно участвует в процессе обучения, следуя своей индивидуальной траектории.

К основным видам интерактивных образовательных технологий относят следующие:

- работа в малых группах (команде) – совместная деятельность обучаемых в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с разделением полномочий и ответственности;

- проектные технологии – индивидуальная или коллективная деятельность по отбору, распределению и систематизации материала по определенной теме, в результате которой составляется проект;
- кейс-технологии (case study) – анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений;
- ролевые и деловые игры – ролевая имитация реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах;
- модульное обучение – использование знаний в виде отдельных модулей, автономных частей курса, интегрируемых с другими частями курса, а также блоков взаимосвязанных курсов, которые можно изучать независимо от другого блока дисциплин;
- контекстное обучение – мотивация обучаемых к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением;
- проблемное обучение – стимулирование обучаемых к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы;
- индивидуальное обучение – выстраивание обучаемым собственной образовательной траектории на основе формирования индивидуальной образовательной программы с учетом его интересов;
- менторное обучение (Mentored Learning) – обучение по индивидуальным программам для каждого обучаемого, составленным на основе интервью и тестирования, направленное на развитие его способностей;
- опережающая самостоятельная работа – изучение нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий;
- междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте решаемой задачи;
- образовательный ретренинг (обучение на основе опыта) – активизация познавательной деятельности за счет ассоциации собственного опыта обучаемых с предметом обучения;
- когнитивная образовательная технология – определение уровня когнитивных способностей, обучающихся в процессе усвоения теоретического и практического материала и многократное его повторение до полного усвоения, ориентированное на личностный подход и развитие когнитивных способностей;

- программированное обучение – метод, предполагающий изучение информации небольшими «порциями» и сопровождающийся контролем усвоения материала, что позволяет в короткие сроки обеспечить необходимые знания и навыки, а также коррекцию образовательного процесса;

- технология M-Learning – обучение с помощью использования мобильных устройств (планшетов, смартфонов, коммуникаторов, позволяющее использовать возможности виртуальной образовательной среды;

- технология Collaborative Learning – способ, объединяющий преимущества дистанционного обучения и совместного обучения студентов, обеспечивающий эффективное использование инструментов командной работы при сохранении индивидуального подхода к каждому обучаемому;

- смешанное обучение (Blended Learning) – сочетание и взаимное дополнение двух основных образовательных форматов: «преподаватель – учащийся» (личный образовательный контакт) и «учащийся – мультимедийная образовательная среда» (самостоятельная работа студента с инструментами ИКТ).

Следует отметить, что неотъемлемой частью всех рассмотренных образовательных технологий являются информационно-коммуникационные технологии – обучение в электронной образовательной среде в целях расширения доступа к образовательным ресурсам (теоретически к неограниченному объему и скорости доступа), увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки и объективного контроля и мониторинга знаний обучаемых.

Интерактивное обучение направлено на одновременное решение трех задач: познавательной (овладение учебной информацией); коммуникативно-развивающей (выработка основных навыков общения); социально-ориентационной (воспитание качеств личности, необходимых для адекватной социализации в обществе). Его практико-ориентированный и деятельностный характер может выражаться, например, в ощутимом смещении акцентов с фронтальных форм работы на групповые, с репродуктивных методов обучения на продуктивные проблемно-поисковые методы, в выстраивании индивидуальных учебных траекторий, в реализации межпредметных связей, интерпретации информации с большей ориентированностью на ее практическое использование в профессиональной деятельности.

Инновационные и интерактивные методы обучения естественно встраиваются в процесс формального, неформального и информального образования. Они становятся теми технологиями образовательного процесса, которые знаменуют новую эпоху, и поэтому должны стать базовыми для решения стоящих проблем в области непрерывного образования как основы динамичного социально-экономического развития и благополучия граждан.

Литература

1. Берлин С.И., Мамонова И.В. Проведение вебинаров как фактор инновационного развития образовательного процесса // Современная научная мысль. – 2015. – № 5. – С. 89–98.

2. Игонина Л.Л. Кейс-технологии в преподавании экономических дисциплин // Успехи современного естествознания. – 2015. – № 8. – С. 82–86.

3. Игонина Л.Л. Интерактивные и инновационные технологии преподавания экономических дисциплин // Методика преподавания экономических дисциплин: материалы Четырнадцатых Друкеровских чтений / под ред. Р.М. Нижегородцева. – М., 2013. – С. 27–32.

4. Salmon G. E-tivities: The key to active online learning. Taylor & Francis e-library, 2004. URL: https://etutors.wikispaces.com/file/view/Etivities_Salmon.pdf.



ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Ekaterina V. Kleymenova

FEATURES OF PROFESSIONAL AND PUBLIC ACCREDITATION OF PROGRAMS OF EXTRA PROFESSIONAL EDUCATION IN RUSSIA

Система дополнительного профессионального образования Российской Федерации (далее – ДПО) подверглась серьезным изменениям вследствие процесса модернизации системы высшего образования. С уходом системы государственной аккредитации программ ДПО контроль качества программ всецело сместился в сферу ответственности вузов, они приобрели бóльшую самостоятельность в реализации данных программ.

Заложенная в ст. 28 п. 13 закона «Об образовании» обязанность вуза по обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования нашла развитие в ст. 22 Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным образовательным программам». Введено понятие оценки качества освоения дополнительных профессиональных программ, которое включает:

- внутренний мониторинг качества образования: организация самостоятельно устанавливает виды и формы внутренней оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов;

- внешнюю независимую оценку качества образования: организации на добровольной основе могут применять процедуры независимой оценки качества образования, профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ и общественной аккредитации организаций.

Необходимо заострить внимание на особенностях профессионально-общественной аккредитации программ ДПО. Профессионально-общественная аккредитация программ является одним из европейских инструментов качества и также входит в систему критериев мониторинга эффективности деятельности вузов.

Согласно ст. 96 п. 4 ФЗ «Об образовании» профессионально-общественная аккредитация – признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающую требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Специфическая особенность России заключается в том, что существует два вида аккредитации: государственная, осуществляемая Рособрнадзором, которая обязательна для всех вузов и негосударственная – необязательная, осуществляемая независимыми агентствами.

В настоящее время сфера профессионально-общественной аккредитации активно развивается, ее особенностью является то, что начался активный рост количества организаций, занимающихся данным вопросом.

Среди данных организаций особо можно выделить:

- Национальный центр общественно-профессиональной аккредитации;
- Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры;
- Ассоциация юристов России;
- Агентство по аккредитации программ инженерного образования;
- Международная ассоциация организаций финансово-экономического образования;
- Национальный совет при Президенте России по профессиональным квалификациям;
- Союз машиностроителей;
- Федерация рестораторов и отельеров;
- Ассоциация менеджеров России;
- Национальный аккредитационный совет делового образования и др.

Контроль со стороны государства за деятельностью данных агентств в настоящее время сведен, в основном, к мониторингу со стороны Рособрнадзора, Федеральной налоговой службы по финансовой отчетности, а в случае наличия лицензии на право ведения образовательной деятельности – добавляется контроль Минобрнауки и Рособрнадзора.

Мониторинг Рособнадзора производится через автоматизированную информационную систему (АИС «Мониторинг ПОА», сайт – ascredpoa.ru), которая была создана Московским государственным юридическим университетом им. О.Е. Кутафина (МГЮА) в рамках государственного задания по заказу Минобрнауки в целях обеспечения эффективной информационной поддержки процесса осуществления процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, а также предоставления механизмов сбора, обработки и выгрузки данных о результатах профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых в Российской Федерации.

Процедура профессионально-общественной аккредитации, как правило, включает в себя следующие этапы:

- выбор аккредитуемых программ;
- подготовка заявления на аккредитацию;
- подготовка комплекта документов, включая отчет по самообследованию;
- направление заявления в аккредитующую организацию с комплектом документов;
- рассмотрение заявления с пакетом документов и принятие решения аккредитующей организацией о проведении аккредитационной экспертизы;
- формирование комиссий по внешней экспертизе;
- подготовку вуза к визиту внешних экспертов;
- подготовку аналитических материалов членами комиссии;
- проведение внешней экспертизы;
- принятие решения об аккредитации образовательной программы, выдача свидетельства о профессионально-общественной аккредитации;
- публикация результатов профессионально-общественной аккредитации.

В состав внешней экспертной комиссии входят сертифицированные эксперты. Результаты аккредитации могут являться основанием для принятия решения о дальнейшем развитии и совершенствовании образовательных программ, которые должны способствовать:

- повышению эффективности и качества реализации образовательными учреждениями образовательных программ;
- совершенствованию управления образовательными программами;

- совершенствованию деятельности российских образовательных учреждений за счет распространения отечественного опыта в области подготовки выпускников;

- информированию общественности и защите интересов потребителей образовательных программ (граждан, специалистов, рекомендуемых организаций, субъектов Российской Федерации);

- повышению эффективности использования ресурсов, необходимых для реализации образовательных программ;

- учету в мониторинге эффективности деятельности вузов.

Осуществляя процесс профессионально-общественной аккредитации аккредитуемые организации устанавливают свои требования на основе законодательства Российской Федерации, Профессиональных стандартов, Европейских стандартов качества ENQA, Стандартов независимости юридической профессии Международной ассоциации юристов, Деонтологического кодекса (Кодекса правил осуществления адвокатской деятельности адвокатов Европейского сообщества), Кодекса поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка, Стандартов инженерного образования (CDIO), Стандартов EFM и иных стандартов. Эти требования также зависят от типа программ и их направленности.

Если агентство в качестве базы использует Европейские стандарты качества ENQA, то оно, как правило, требует документы, подтверждающие наличие:

- политики и процедур гарантии качества;

- процедур утверждения, мониторинга и периодической оценки программ;

- процесса студентоцентрированного обучения, внедренного в образовательные программы;

- процедур приема студентов, оценки уровня их знаний, процедур сертификации квалификаций;

- механизмов и критериев оценки компетентности преподавателей, прозрачных процедур найма, профессионального роста и развития;

- необходимых ресурсов для организации процесса обучения;

- системы сбора, анализа и распространения необходимой информации для эффективного управления программами обучения;

- системы информирования общественности;

- мониторинга и периодической оценки программ;

- прохождение внешних процедур гарантии качества (профессионально-общественная аккредитация).

Следует отметить, что процедуры, критерии, формы и методы оценки профессионально-общественной аккредитации разнятся между собой.

Принятие методических рекомендаций по независимой оценке качества образования Минобрнауки дало только вектор направления развития, но не создало единую систему.

В настоящее время некоторые агентства больше внимания уделяют оцениванию условий образовательной деятельности (Ex-ante аккредитация), другие оценивают результаты образовательной деятельности (Ex-post аккредитация), третьи качеству образования, т. е. профессиональным качествам выпускников программ.

Данная ситуация ставит многие вузы в определенное затруднение с выбором аккредитующей организации, программ, которые необходимо подвергнуть процедуре аккредитации, объема финансирования, выделяемого на профессионально-общественную аккредитацию, поскольку средства из государственного бюджета на данный процесс не выделяются.

«Профильных агентств», специализирующихся на аккредитации программ ДПО в России сейчас немного, например, Национальный аккредитационный совет делового образования, который одним из первых разработал требования и провел профессионально-общественную аккредитацию программ MBA, DBA, EMBA (тип программ профессиональной переподготовки).

Нельзя не упомянуть и активное развитие в данной сфере саморегулируемых организаций (СРО), связанных с программами по направлению бухучета и аудита. В качестве примеров СРО можно привести такие как: НП «Институт профессиональных аудиторов», НП «Московская аудиторская палата», НП «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России», НП «Аудиторская палата России» и др.

Их активная деятельность связана с нормой ст. 11 п. 9 Федерального закона от 24.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности», где определена обязанность аудитора проходить обучение по программам повышения квалификации, утверждаемым саморегулируемыми организациями.

Также необходимо отметить ст. 5.9 «Положения об аттестации профессиональных бухгалтеров», утвержденного Институтом профессиональных бухгалтеров (протокол от 29.09.1998 № 14), закрепляющую обязанность профессиональных бухгалтеров проходить по-

вышение квалификации в соответствии с правилами, утвержденными Институтом профессиональных бухгалтеров.

Контроль со стороны государства за деятельностью СРО в данном случае многообразен, он зависит от направленности программ, например, СРО оценщиков контролируется Минэкономразвития, СРО аудиторов и бухгалтеров – Минфином, СРО арбитражных управляющих – Росреестром и т.д. Вышеназванные министерства, как правило, утверждают содержание программ саморегулируемых организаций.

В настоящий момент сложилась система аккредитованных в саморегулируемых организациях образовательных организаций (бывших УМЦ), внесенных в соответствующие реестры и реализующих утвержденные СРО программы. Контроль качества организации учебного процесса по программам здесь лежит на саморегулируемых организациях. Единого подхода к процедуре аккредитации, требований к программам в данном случае нет, у каждой СРО свои требования, хотя и в чем-то схожие.

Следует подчеркнуть, что рамочные требования, установленные Письмом Минобрнауки России от 03.04.2015 № АП 512/02 «О направлении методических рекомендаций по НОКО (Методические рекомендации по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность)» носят общий характер.

В последнее время большое внимание уделяется роли профессиональных стандартов в содержании дополнительных профессиональных программ. В связи с этим корректируются и соответствующие требования профессионально-общественной аккредитации программ, более того, разработаны соответствующие министерские требования к таким программам (Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499, Письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций. Методические рекомендации – разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»).

Однако не все аккредитационные агентства, в том числе саморегулируемые организации, учитывают требования законодательства Российской Федерации в области образования: часто нарушается минимальное количество часов по программам повышения квалифика-

ции, профессиональной переподготовки, структура программ, требования к их содержанию и, наконец, формы документов о квалификации. Например, некоторые СРО выдают и принимают сертификаты о повышении квалификации как документы, подтверждающие успешное прохождение программ повышения квалификации, хотя Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (части 14, 15 ст. 76, п. 1 части 10 ст. 60) установлено удостоверение.

Профессионально-общественная аккредитация не является обязательной для вузов. Она осуществляется на добровольной основе, ее цель связана с установлением значительных (опережающих) достижений образовательной организации, отражающих наиболее прогрессивные тенденции мирового развития в области образования и науки.



ПРИМЕНЕНИЕ КОУЧИНГА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Natalia V. Klimova

USING OF COACHING IN OF EXTRA PROFESSIONAL EDUCATION

Необходимость получения дополнительного образования по причине неудовлетворенности полученными знаниями в вузе, малой степени практической подготовки в конкретной сфере, смены профессиональной деятельности, желания карьерного роста диктует создание новых образовательных продуктов. Одним из наиболее востребованных и стремительно развивающихся в последнее время являются дистанционные экспресс-курсы в виде коучинга.

Коучинг – это технология личностно ориентированного и диалогового обучения, направленная на саморазвитие и самоосознание. Его преимущества и эффективность очевидны:

- максимально используются инструменты IT-технологий, развивается умение работать с информацией и уровень ее восприятия;
- повышается индивидуальность обучения и адаптация к запросам конкретного обучаемого, можно выбрать формат обучения и его темп;
- образование становится более предметным и практико-ориентированным, акцент смещается на изучение вопросов важных с точки зрения клиента;
- возможность одновременно учиться и работать, повышать квалификацию, нет территориальной зависимости от места жительства и времени обучения;
- позволяет быстро учиться, приемлем как для слушателей, так и для профессиональных и начинающих тренеров;
- личный и профессиональный рост, совершенство имеющихся навыков и знаний клиента.

Основоположником коучинга является автор концепции внутренней игры Тимоти Голви («Внутренняя игра в теннис», 1974). Он утверждал, что «если коуч поможет игроку устранить или смягчить внутренние препятствия, то это позволит игроку научиться самому добиваться эффективности, и потребность в технических советах тренера отпадет».

Его идею применительно к менеджменту и бизнесу развил Джон Уитмор («Коучинг высокой эффективности», 1992)

В 1992 году Томасом Леонардом был основан университет коучей, в 1994 – Международная федерация коучинга (более 130 филиалов по всему миру), а в 1998 году – виртуальный университет коучей с более чем 2000 студентов по 100 различным предметам в неделю.

В России международная академия коучинга была организована в 1997 году (Москва).

Коучинг получил широкое развитие в мире (особенно следует выделить британскую ассоциацию коучинга и Европейский совет менторинга и коучинга). В 2013 году в 117 странах работало около 50 тысяч сертифицированных коучей (данные исследования Международной федерации коучинга). В России таковых – почти 1000 человек, и в ближайшие годы их число по прогнозу на пять лет утроится. В последние годы коучинг широко используется в бизнес-школах, программах МБА.

За рубежом многие вузы интегрируют коучинг как в программы обучения студентов, так и в постдипломное образование. Это яркий пример объединения усилий частного бизнеса и образования, для лучшей подготовки выпускников, повышения их востребованности, быстрой адаптации при трудоустройстве. Для уже бывших выпускников вузов коучинг особо актуален, он способствует непрерывному профессиональному обучению, к тому же работодатели не предоставляют услуги по планированию карьеры. Это усиливает привлекательность вуза в условиях сложной ситуации на рынке образовательных услуг и на рынке труда.

В настоящее время у коучинга нет единого теоретического фундамента, поэтому используются различные дефиниции, подходы, модели, которые в основном исходят из практики.

В проекте российского профессионального стандарта коучинг – это «организация самостоятельной деятельности взрослых по развитию и мобилизации внутренних ресурсов в контексте решения жизненных, профессиональных и деловых задач».

В российском образовании коучинг интенсивно начал использоваться с 2004 года, придавая ему демократический управленческий и лично-развивающий подход, с акцентом на саморазвитие обучающихся и раскрытие творческого потенциала. Наиболее значимые отличия традиционной формы обучения (семинар, тренинг) и коучинга представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии отличия семинара (тренинга) и коучинга

<i>Критерий</i>	<i>Традиционный семинар (тренинг)</i>	<i>Коучинг</i>
Вид	Форма учебных занятий	Метод-технология
Основная работа	С группой	Индивидуально
Преподаватель и его роль	Консультант-тренер, дает советы, предлагает планы, технологии	Партнер, соучастие в решении проблемы, подталкивает к выбору и принятию самостоятельного решения, в том числе нестандартного, формирует навыки
Основной стиль	Говорить, направлять, предоставлять решения, обучать	Задавать вопросы, слушать, стимулировать, побуждать других предоставлять решения, развивать, изменять установки
Место для встречи	Собственное помещение или аренда	Не требуется
География	Один или несколько населенных пунктов, территориально близко расположенных	Нет ограничений
Внимание аудитории	Легко держать	Расфокусировано
Подача материала	Единовременно	По частям (материалы могут быть высланы заранее для ознакомления, практическая часть задания может быть представленная сразу после сессии)
Длительность по времени	Один-два дня	Сессии до 90 минут (по восемь сессий с перерывом в месяц)
Предлагаемые для рассмотрения примеры из практики	Отечественный и зарубежный опыт	На собственном опыте в реальном времени
Требования к преподавателю	Харизматичный, дает участникам эмоциональный заряд извне («новые батарейки»)	Высоко квалифицированный для раскрытия потенциала участников
Ответственность	Преподавателя	Клиента за принимаемые решения и изменения результата
Результат	Повышение компетентности, знаний	Мобилизация внутренних ресурсов для саморазвития, повышение профессионального уровня, возможно получение сертификата коучера, который может также разрабатывать и вести вебинары

Проводить тренинг и приглашать консультанта выгодно, когда нужен важный совет или эксперт в решении таких вопросах, как постановка управленческого учета, бюджетирования, оптимизация налогообложения, и т.п. Для выработки стратегий развития бизнеса и решении текущих вопросов целесообразно приглашать коучеров, которые научат самостоятельно при любых обстоятельствах принимать решения, добиваться намеченных результатов и не будут зависимы от консультантов.

Виды коучинга:

1. Конфликт-коучинг – исследование проблемы, поиск решений, обучение оптимальному поведению в сложной конфликтной ситуации. Это один из вариантов управления коммуникациями в случае состоявшегося конфликта.

2. Профессиональный коучинг – профессиональное развитие сотрудника и повышение его личной эффективности.

3. Бизнес-коучинг – оказание помощи бизнес-группе (рабочей группе, подразделению, организации) для достижения высоких результатов.

4. Лайф-коучинг – личностный коучинг, направленный на повышение качества жизни, создание жизненного баланса, развития в профессиональной деятельности.

5. Карьерный коучинг – для тех, кто хочет поменять работу, адаптироваться в бизнес-среде, вернуться после продолжительного перерыва.

В российской коучинговой практике преимущественно используют персональный коучинг жизненных решений (life coaching) и коучинг в бизнес-среде (business coaching).

В современном бизнесе коучинг рассматривается как составная часть работы, обеспечивающая повышение результативности ее деятельности. Все большее количество руководителей убеждается в том, что необходимо постоянно развиваться и самосовершенствоваться. Уже недостаточно иметь профессиональные знания, требуются навыки ведения бизнеса: планирования, оценки рынка, маркетинга и продаж, ведения переговоров, управления финансами и персоналом.

Приглашая профессионального коуча, руководители, как правило, ставят следующие задачи: улучшить систему коммуникаций, найти нестандартные решения, получить поддержку для преодоления кризисного периода, стимулировать изменения и инновации, сформулировать и внедрить миссию и видение, усовершенствовать работу ключевых команд на предприятии. Иначе говоря, применение

коучинга можно рассматривать не только как непрерывное дополнительное профессиональное образование, но и как один из методов управления в организации.

Цель коучинга в дополнительном образовании – выявить сомнения и незнание по конкретным вопросам, научиться самостоятельно формулировать цель, вырабатывать стратегию и тактику ее реализации, повысить компетентность и профессиональные навыки, мобилизовать внутренние ресурсы для саморазвития и раскрыть потенциал обучаемого.

Коучер помогает клиенту правильно поставить цели, определить ресурсы, ограниченность, реалистичность достижения цели. Благодаря коучинговым вопросам клиент постепенно приближается к решению своей проблемы, и сам определяет оптимальный и эффективный вариант достижения цели. Задавая вопросы, коучер мотивирует клиента проявлять активность, развивая познавательные навыки и способности, формируя новые стратегии мышления. Коучер не дает готовых ответов на вопросы, не советует и не инструктирует, как решить проблему, а подталкивает к необходимости саморазвития и к действию по достижению желаемых результатов. Соответственно, от коучера требуется умение видеть (замечать), слушать, задавать правильные вопросы, осуществлять недирективное управление, он не должен хвалить или критиковать. Коучер должен быть наставником, сфокусирован на тех улучшениях деятельности клиента, которые он сможет достичь в будущем.

Чтобы стать коучером, необходимо быть специалистом в определенной сфере деятельности, самому добиться успеха как в профессиональном плане, так и в жизни, решить несколько задач, которые принесут мудрость и оптимизм; должно нравиться помогать другим решать аналогичные задачи и научиться делать это профессионально (закончить курсы коучера и получить сертификаты по аккредитованным программам), систематически развиваться самому.

Этапы организации коучинга:

1. Заключение письменного соглашения (даже если оплата не предусматривается), в котором прописаны все правила работы, взаимодействия и ответственность сторон. Ответственность коуча – качественное проведение сессии, клиент ответственен за результат и задачи, которые он перед собой поставил.

2. Обеспеченность ресурсами (компьютер с микрофоном, видеокамера, техническая платформа Интернет, контент, тематические материалы, телефон).

3. Разработка программы коучинга и выбор модели его проведения. Программу коучинга могут разрабатывать также привлеченные на основе собеседования квалифицированные преподаватели или специалисты компаний (например, «эффективный менеджер», «навыки коммуникации», «интернет-маркетинг»).

4. Проведение коучинга по сессиям и подведение итогов (во время сессии планируются действия, которые в последующем выполняет клиент, а на следующей сессии результаты обсуждаются и анализируются).

Трудности возникают, как правило, на этапе, когда клиенты только первый раз на коучинге, поскольку у них нет заинтересованности («насильно направили»), или ожидают, чтобы их научили, рассказали, что и как делать, а некоторые думают, что и так всё знают. И здесь важная задача коучера – замотивировать клиента в профессиональном росте.

В коучинге изменения у клиента проходят в виде следующего цикла: цель → подготовительные изменения в уме → план → действия → результаты → анализ и выводы → окончательные изменения в уме.

Эффективность коучинга можно определить по задаваемым вопросам, отзывам (обратная связь), дальнейшему количеству зарегистрированных клиентов. Приведем несколько примеров ответов руководителей высшего звена на вопрос, что дает им коучинг. Ответы: развитие лидерства, лучшие результаты, расширение диапазона возможностей, самосознание личности, повышение уверенности в себе, креативный и нестандартный подход в решении проблем, эффективная работа с новыми вызовами.

При организации коучинга важно выбрать его модель (структуру проведения), определяющую постановку и достижение цели.

Наиболее распространенной базовой моделью в зарубежных странах считается GROW (G – goal/цель; R – reality/реальность, окружающая действительность; O – opportunity/имеющиеся возможности; W – what to do/действия).

Можно также предложить такие микромодели, как SMART, PURE, CLEAR, отличающиеся между собой по постановке цели.

Цель должна быть:

SMART (S – specific/конкретной, M – measurable/измеримой, A – achievable/достижимой, R – realistic/реалистичной, T – time bound/ограниченной во времени);

CLEAR (C – challenging/представляющей вызов, L – legal/легальной, E – environmentally sound/экологичной, A – appropriate/приемлемой, R – recorded/формулируемой письменно);

PURE (P – positively stated/позитивной, U – understood/понятной, R – relevant/уместной, E – ethical/этичной).

Рассмотрим, как работает модель SMART, исходя из профессиональной цели – продвинуться по карьерной лестнице (повышение в должности).

S – Цель должна быть четкой и конкретной. Например, у обычного менеджера по продажам, имеющего определенный стаж работы, цель – стать главным менеджером.

Если конкретизировать ее, то она может звучать так: «Я хочу стать главным менеджером в той компании, где сейчас работаю и добиться этого через год. Для этого мне нужно получить дополнительные знания на курсах, семинарах, возможно, потребуется получить несколько сертификатов или помощь наставника. Я буду стремиться улучшать результаты своей работы и анализировать, какая дополнительная информация мне будет необходима для достижения более высоких результатов».

M – Поставленная цель должна иметь измеримые результаты. Если сложно измерить цель, то можно использовать шкалирование, например, задается вопрос: насколько вы сейчас приближены к своей цели (с балльной оценкой от 1 до 10). Или можно спросить: «Как вы узнаете, что достигли желаемого результата?». В нашем примере измеримость результата будет в оформлении документов на должность главного менеджера.

A – Иметь возможность достичь цели. Достижимость цели определяется на основании собственного опыта, знаний и навыков, с учетом имеющихся ограничений и ресурсов (интеллектуальные, финансовые ресурсы, опыт, время, трудовой потенциал).

В конкретном случае ситуация по достижимости может быть такая: «Человек, который сейчас работает на должности главного менеджера, пойдет на повышение, руководство доверяет мне как специалисту, и есть реальная возможность получить повышение должности». Возможно имеющиеся ресурсы: накопленный опыт и знания дела, время для изучения дополнительной информации, посещение курсов (семинаров, тренингов).

R – оценка собственных возможностей достижения поставленной цели исходя из собственных ценностей, приоритетов и потребностей.

Необходимо определить, что есть на данный момент и чего не хватает для получения ожидаемых результатов. При этом цель должна быть согласована с другими жизненными целями клиента и им не противоречить. В нашем случае клиент может сформулировать так: «Эта цель очень важна для меня, так как позволит развиваться, получить подтверждение профессиональной востребованности, повысит уверенность в себе и материальное благосостояние».

Т – установление конкретных сроков достижения цели. Со стороны менеджера – это, например, «Я предполагаю, что моя цель будет достигнута уже через год, при условии, что должность главного менеджера будет свободна».

Поставленные цели требуют проверки на подконтрольность, экологичность, например, на должность главного менеджера могут выбрать другого или должность может не освободиться. Поэтому, чтобы стать надежным кандидатом на должность, необходимо выполнять текущую работу качественнее, оперативнее. Если кто-то еще претендует на эту должность, то клиент определяет для себя правила игры (честная конкуренция, ответственность за результаты) и риск.

Наилучшим вариантом проведения коучинга будет создание собственной модели путем поиска лучших наработок индивидуально под целевую аудиторию.

Таким образом, коучинг позволяет быстро учиться и становиться победителем в реальной жизни (умному стать, наконец, богатым, наемному работнику – бизнесменом, а бизнесмену – суперэффективным бизнесменом).

Возможности применения коучинга в дополнительном образовании достаточно разнообразные. Он направлен на создание комфортной безопасной образовательной креативной среды, повышение мотивации, эффективен, повышает степень и объем усвоения материала, уровень компетенций, помогает развивать новый тип мышления, основанный на желании взаимодействовать с окружающими, позволяет увидеть свой жизненный путь и ведет к карьерному росту.



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Gennady G. Pimenov

IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATIONAL MECHANISM OF INTERACTION BETWEEN THE UNIVERSITY AND THE EMPLOYERS

Характерной чертой информационного общества является непрерывное образование. Оно мыслится как поэтапный и пожизненный процесс, обеспечивающий постоянное пополнение и расширение знаний у людей разного возраста. Цель непрерывного образования заключается в укреплении способности человека адаптироваться к преобразованиям в экономике и профессиональной жизни.

По данным исследований, в ряде регионов страны до 50% выпускников вузов и до 64% выпускников средних профессиональных учебных заведений меняют свою профессию сразу же после окончания учебного заведения. Огромное количество молодых людей вынуждены заново решать проблему организации своей профессиональной карьеры. В силу этих причин необходимо продвигать концепцию образования на протяжении всей жизни человека со всеми ее преимуществами – гибкостью, разнообразием и доступностью во времени и пространстве.

Подобное образование, помимо адаптации к изменениям в профессиональной деятельности, непрерывного развития человеческой личности, знаний, навыков и способности предпринимать различные действия, должно позволить человеку понять самого себя и окружающую среду, содействовать выполнению его социальной роли в процессе труда и жизни в обществе.

В проекте концепции модернизации российского образования обозначено четыре приоритетных направления:

- переход к непрерывному профессиональному образованию;
- повышение качества профессионального образования;
- обеспечение инвестиционной привлекательности образования;
- реформа общего (среднего) образования.

Система непрерывного образования состоит из трех основных элементов: переход от системы управления вузами к системе управ-

ления отдельными программами с отказом от аккредитации вузов в пользу аккредитации учебных программ, введение так называемой кредитно-модульной системы образовательных программ, создание независимых центров оценки качества образования.

Непрерывная система образования предполагает такую сеть связанных друг с другом учебно-воспитательных учреждений, которая создает пространство образовательных услуг, обеспечивающих взаимосвязь и преемственность программ, способных удовлетворить запросы и потребности населения.

Информационные технологии, в том числе Интернет, помогают более успешно справиться с переходом учащихся к непрерывному образованию. Но прежде надо решить проблему непрерывного образования учителей информационным технологиям. В противном случае непонятно, чему учителя станут обучать своих подопечных. Профессорам любого профиля необходимо постоянно повышать квалификацию, а особенно это важно для тех, чья специальность – учить других.

Для государства непрерывное образование является ведущей сферой социальной политики по обеспечению благоприятных условий общего и профессионального развития личности каждого человека. Для общества это механизм расширенного воспроизводства его профессионального и культурного потенциала, предпосылка ускорения социально-экономического прогресса страны.

Развитие экономики России невозможно без квалифицированных кадров, имеющих знания в области анализа хозяйственной деятельности предприятия, стратегического планирования, управления затратами, инвестиционной деятельности, оценки экономической эффективности внедрения новой техники и технологий. При этом важно, чтобы формирование профессиональных и личностных компетенций работников не заканчивалось с получением диплома. Необходимо развивать систему непрерывного профессионального образования работников в целях постоянного приращения компетенций и их динамичного развития.

В последнее время особое внимание уделяется взаимодействию вузов и предприятий. Повышение образовательной активности в современных условиях связано с обеспечением доступности образования с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, в том числе без отрыва от работы, с использованием индивидуальных мобильных устройств.

Перспективный механизм функционирования системы «вуз – предприятие-работодатель» должен быть направлен на развитие конкурентоспособности выпускников и будущих работников. Схема взаимодействия вузов и предприятий представлена на рисунке 1.

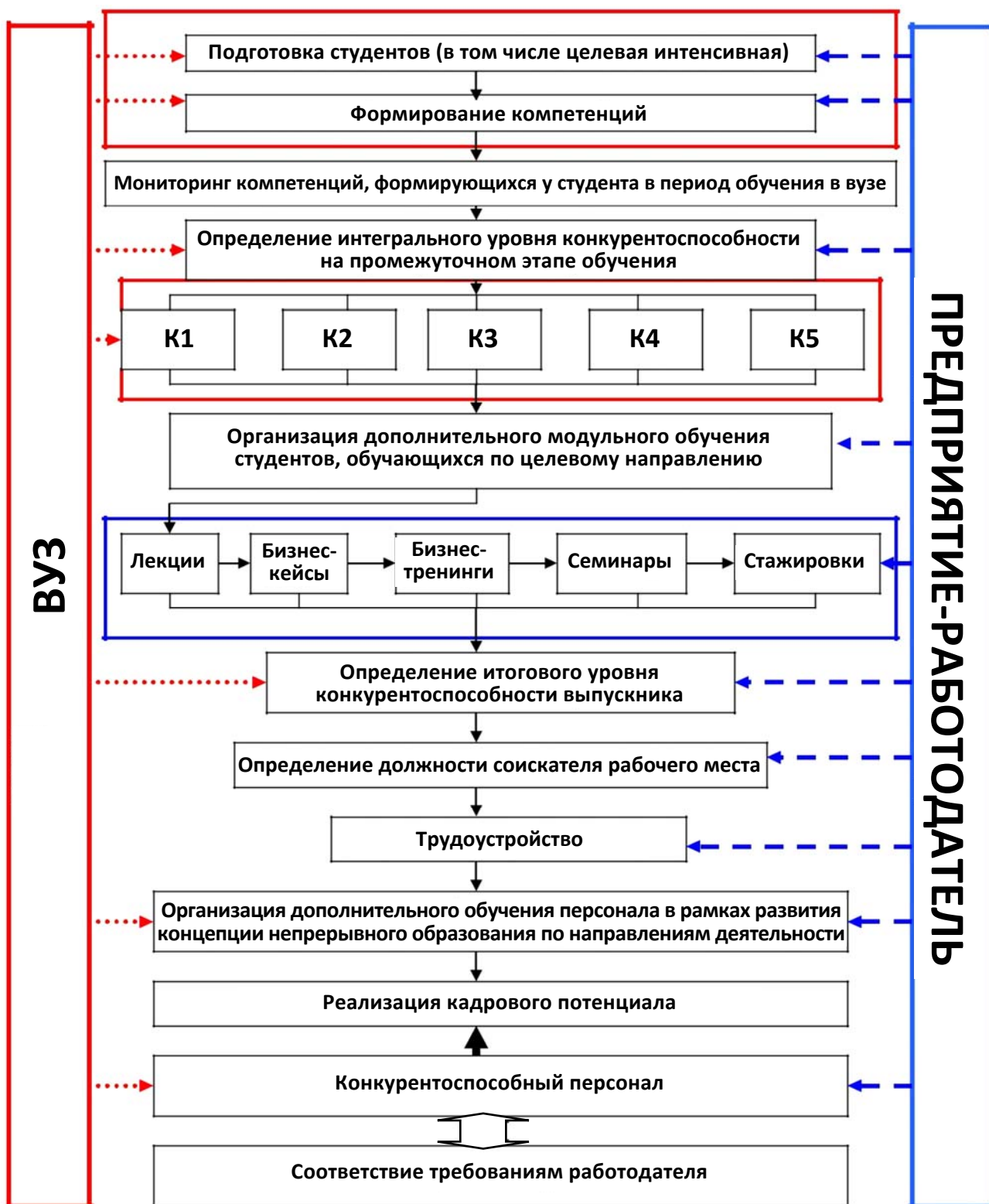


Рисунок 1 – Механизм «ВУЗ – предприятие-работодатель»

Основа предлагаемого механизма заключается в развитии системы непрерывного образования. Подготовка студентов предполагает формирование компетенций, необходимых для дальнейшей результативной профессиональной деятельности. Данная задача находится в зоне ответственности вуза, при этом работодатель выступает в роли контролера лишь отчасти. Необходимо непосредственное участие предприятия-заказчика в формировании рабочих учебных программ дисциплин, учебно-методических комплексов, а также участие в преподавании специальных дисциплин. На следующем этапе должен проводиться мониторинг компетенций, сформированных за определенный период с помощью расчета интегрального показателя конкурентоспособности выпускника.

Исходя из заинтересованности работодателя не только в овладении студентом теоретическими основами профессии, но и актуализации полученных знаний и возможности практического применения имеющихся навыков на производстве, необходимо организовывать дополнительное обучение студентов.

Данное направление – зона ответственности непосредственно предприятия-заказчика. При этом обучение рекомендуется организовать в форме обучающих модулей. Использование таких модулей представляет собой построение системы обучения, позволяющей успешно решать задачи, поставленные перед каждым предприятием, структурным подразделением, дирекцией, департаментом.

Модульное обучение – это вид обучения, который состоит из элементов информации, представленных в виде блоков, интегрирующих современные методы и способы обучения (лекции, практические занятия, семинары, самостоятельное изучение тематики дисциплины, деловые игры, case study, дистанционное обучение, тестирование), и основанных на представлении компонентов изучаемого курса в соответствии с приобретаемыми профессиональными и общекультурными компетенциями, а также со специализацией фундаментальных знаний в той или иной области.

Обучающий модуль предполагает расширение возможностей студента по способам овладения учебной информацией с помощью дистанционных технологий, использования электронных ресурсов и библиотек, при этом большее внимание уделяется личной самоорганизации студента, его способности организовать свое рабочее пространство и время таким образом, чтобы овладеть всем перечнем необходимых компетенций по специальности.

Дополнительное обучение такого рода способно дать будущему специалисту ощущение погружения в атмосферу рабочего процесса и развить необходимые навыки с учетом современных бизнес-технологий. В таких модулях, как бизнес-тренинги и бизнес-кейсы, должны принимать участие ведущие специалисты, руководители отделов, дирекций, структурных подразделений предприятий.

Таким образом, будет происходить постоянная интеграция вузовского образования и производственного процесса, направленная на ориентацию под изменения, происходящие в конкретной производственной отрасли.

Приращение знаний, умений, навыков, практического опыта также необходимо оценивать с помощью расчета интегрального показателя конкурентоспособности выпускника. Итоговый показатель позволит оценить динамику всестороннего развития выпускника на протяжении всего обучения в вузе. На данном этапе работодателю необходимо принять решение о возможности трудоустройства выпускника на определенную вакансию и о степени его соответствия для выполнения должностных обязанностей.

Взаимодействие вуза и предприятия на этом не должно заканчиваться, так как развитие отрасли требует постоянного развития квалификации работника и его личности во избежание профессионального выгорания. Поэтому рекомендуется организация дополнительного послевузовского обучения сотрудников предприятия, построенного также на системе обучающих модулей, при участии отраслевых вузов.

Эффективное функционирование данного механизма, а в частности, и построение системы непрерывного профессионального образования позволит повысить конкурентоспособность работников, решить задачи, стоящие перед предприятиями в рамках структурной реформы, а также обеспечить соответствие требованиям профессиональной и социальной мобильности в рамках предприятий любой отрасли.

В целях повышения качества подготовки студентов и их конкурентоспособности на рынке труда, предлагается развивать форму целевой интенсивной подготовки студентов вуза как одного из перспективных способов повышения эффективности функционирования системы подготовки кадров, основанной на целевом заказе на подготовку студентов для определенной отрасли и направления подготовки.

Целевое обучение студентов предполагает заключение трехстороннего договора между вузом, частным лицом и предприятием. По

условиям такого договора предприятие-заказчик несет все затраты по обучению индивида, при этом студент после окончания обучения обязан отработать определенный период, указанный в договоре, на данном предприятии. За отказ от отработки студент обязан возместить все затраты, которые понес работодатель по его обучению.

Данная система не имеет широкого распространения в нашей стране в связи с большими финансовыми затратами на обучение со стороны предприятия. Но преимуществом такой подготовки является отсутствие невостребованных выпускников, соответствие требованиям работодателя и отрасли, минимизация затрат на переобучение и переподготовку персонала. Отраслевые предприятия более охотно идут на данный вид сотрудничества. Но для достижения большей эффективности функционирования этой системы необходимо четко обозначить зоны деятельности и ответственности каждого субъекта. Данные мероприятия позволят избежать переизбытка кадров и сбалансировать спрос и предложение на рынке труда.

В соответствии с концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации одной из приоритетных задач по развитию образования является внедрение механизма оценки его качества на основе информационной открытости образовательных учреждений и постоянно действующей системы общественного мониторинга с участием представителей работодателей.

Мониторинг сформированности компетенций у студентов – это процесс непрерывного наблюдения за изменениями в процессе обучения студента в вузе, позволяющий диагностировать приращение общекультурных и профессиональных компетенций и выявлять динамику развития личности либо ее отсутствие в целях отслеживания и фиксации результатов и последующей оценки конкурентоспособности будущего выпускника на рынке труда. Формирование компетенций является основным показателем качества подготовки выпускника вузом в ходе освоения основной образовательной программы.

Правительство Российской Федерации на протяжении последних лет последовательно осуществляет меры по реформированию образования, основным направлением которых является адаптация системы образования к потребностям рынка. Решение этой актуальной задачи возможно путем создания системы стратегического менеджмента, которая позволит определить приоритетное направление развития предприятий, максимально и эффективно использовать их потенциал, умело реализовать разработанную стратегию. К сожалению, до сих пор взаимодействие между вузами и работодателями находит-

ся на слабом уровне. Работодатели не могут сформулировать заказ на тех специалистов, которых они хотели бы иметь у себя после окончания вуза, а вузы продолжают вести массовую подготовку, подчас совершенно неадекватную требованиям рынка труда.

📖 Литература

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295.

2. Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497.

3. Повышение уровня подготовки студентов при участии работодателей // Экономика и образование: сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции «Перспективы развития высшего экономического образования» / под ред. Г.Б. Тубиса (29–30 сентября 2014 г., г. Краснодар). – М., 2014. – С. 81–88.



ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Igor T. Zatonskikh, Nael Fouad Abd

THE EXPERIENCE OF BUILDING AND DEVELOPMENT OF SYSTEM OF LIFELONG EDUCATION

Необходимость непрерывного образования в современных динамичных, сложных и весьма противоречивых условиях представляется достаточно очевидной и более чем актуальной. Это обусловлено требованием времени, складывающейся ситуацией и ее перспективами, опытом передовых зарубежных стран. Ключевыми в таком перечне аргументов являются и соответствующие преимущества модели непрерывного образования, а также создаваемые в ходе ее успешного функционирования новые возможности.

Вместе с тем для успешной реализации таких возможностей требуются соответствующие усилия, обусловленные как объективной сложностью такой модели образования, так и специфическими особенностями перехода к ее формированию, отмечаемыми в нашем современном обществе. Это означает, во-первых, системный, комплексный характер такого типа обучения, что вытекает из самой его сути.

Очевидно, непрерывность образования в принципе недостижима вне взаимодействия множества разнообразных элементов, согласованно и последовательного охватывающих все стадии образовательного процесса на его соответствующих этапах, от начального до завершающего, с учетом возможностей вариантности различных комбинаций их реализации для каждого конкретного субъекта обучения. Этим порождается разнообразие и комплексность проблем, связанных с обеспечением непрерывности процесса образования, и вместе с тем перспективы и преимущества данной формы обучения.

Во-вторых, реальный процесс практического формирования системы непрерывного обучения оказался сопряжен с действием условий и факторов, оказывающих не менее важное влияние на ход и результаты его реализации и требующих поэтому их выделения, анализа и учета. В частности, речь идет о тех из них, которые влияют на такое формирование через образовательную, социальную, экономическую системы (реформа образования, переход на двухуровневую модель высшего образования, финансово-экономический кризис, ре-

структуризация высшей школы), причем характер такого влияния отличается на различных этапах.

Так, в частности, переход на двухуровневую модель обучения студентов в системе современной отечественной высшей школы представляет собой проблему, серьезность которой предопределена рядом объективных и субъективных причин и факторов, среди которых, на наш взгляд, преобладали последние.

Речь идет о том, что рассматриваемые в качестве основных мотивирующих факторов реформы системы образования необходимость существенного повышения качества знаний, адаптация к динамично меняющейся конъюнктуре современного рынка труда, большая степень практической направленности и приспособляемости подготавливаемых специалистов высшей квалификации, непрерывность и преемственность образования, а также аккредитация отечественных дипломов за рубежом вполне могли быть решены (кроме, пожалуй, последнего) и достаточно успешно решались ранее вне двухуровневой модели образования.

При этом именно внутренние, а не внешние потребности и причины реформирования образования, равно как и других стратегически важных для нашего общества сфер жизни, должны рассматриваться как глубинные, сущностные и потому преобладающие.

Тем не менее, как видно, в сложившейся ситуации неизбежности перехода к двухуровневому образованию вполне возможен и желателен поиск наиболее оптимальных и приемлемых с учетом конкретных существующих условий путей и способов такого перехода. К середине 1990-х годов на экономическом факультете Воронежского государственного университета сложились условия, позволившие в форме экспериментального пилотного проекта начать освоение и апробировать нетрадиционную для того времени двухуровневую модель образования в виде ее отдельных элементов.

Данная апробация осуществлялась под эгидой международной программы TACIS. В соответствии с этим в составе структурных подразделений университета при организационно-методической, материально-технической и кадровой поддержке западноевропейских партнеров была создана Бизнес-школа, призванная принимать и обучать студентов по программе «Магистр делового администрирования». Достаточно грамотно проведенная подготовительная работа и оказанная солидная поддержка позволили в целом успешно (хотя и не без проблем) развернуть функционирование данной программы, впоследствии расширив и дополнив ее.

Среди проблем главной была, пожалуй, адаптация новой программы к сложившейся традиционной практике, и прежде всего – ее психологическое и практическое восприятие потенциальными потребителями как некоего чуждого, инородного элемента, интересного своей экзотичностью.

Полезность и практические перспективы обладания магистерской степенью довольно долгое время приходилось аргументированно доказывать, что и составляло одну из основных проблем начала функционирования новой программы обучения. Тем не менее численность ее слушателей выросла с десятка человек первых наборов до полусотни по итогам приемной кампании в университете в текущем году.

Вместе с тем адаптация программы осуществлялась в так называемом двустороннем режиме, и через некоторое время студенты данной программы добились права получения по итогам обучения и диплома об отечественном высшем образовании, и диплома магистра делового администрирования международного образца.

Однако расширение программы происходило и по другим направлениям. Так, вскоре была освоена программа «Бакалавр делового администрирования», дополнившая предыдущую, и с учетом ее опыта. Такой подход позволил выпускникам данного направления завершать при желании и стандартный отечественный образовательный цикл по соответствующей специальности «Менеджмент организаций». Эволюция бакалавриата и накопленный опыт вылились в постепенное освоение направлений «Экономика» и «Менеджмент», также сопряженных с соответствующими профильными специальностями, по которым традиционно работают выпускающие кафедры факультета. Вместе с тем такой симбиоз позволил и в чем-то побудил открытие как новых специальностей, «состыкованных» с направлениями бакалавриата, так и новых кафедр, обеспечивающих обновленный учебный процесс.

При этом эволюционный подход к обеспечению этого процесса позволил добиваться постепенного привыкания студентов и потенциальных работодателей к новым формам скоординированности учебных планов, рабочих программ и графиков занятий. И если сначала распределение по направлениям бакалавриата происходило после второго курса обучения, то теперь сам набор абитуриентов осуществляется сразу по направлениям.

Освоение направлений бакалавриата естественным образом потребовало создания на факультете магистерских программ обучения,

при котором исключительно полезным оказался опыт функционирования Бизнес-школы по соответствующей магистратуре. Важно подчеркнуть достигнутую взаимоувязку, скоординированность и комплексность всех упомянутых форм обучения, действующих в настоящее время практически как единое целое.

Достаточно высокое качество созданного механизма подтверждают проведенная очередная государственная аккредитация и лицензирование в рамках университета, а также стабильно высокая популярность среди абитуриентов, демонстрируемая показателями приемной кампании.

Добиться результатов, не ухудшающих показатели деятельности при освоении двухуровневой модели обучения, на наш взгляд, позволил избранный в свое время подход, который базировался на принципах поэтапности, эволюционности, последовательного дополнения новыми элементами существующих конструкций, комплексности. При этом очевидный здоровый консерватизм процесса освоения новых форм обучения вполне вписался в новаторский и достаточно нетрадиционный для классического университета импульс необходимости и неизбежности внедрения двухуровневой модели образования.

Поэтапное освоение элементов новой модели привело к созданию в университете более сложной конструкции, сочетающей направления бакалавриата, магистратуру и специалитета как единого целого. Даже позднее, уже с учетом данного опыта, в университете немногие факультеты активно решаются на попытки осваивать подобные схемы обучения. Однако именно такие схемы могут оказаться, на наш взгляд, наименее болезненными в процессе полного и окончательного отказа от традиционных специальностей высшей школы.

Важными составляющими процесса непрерывного образования являются также профильная учебная работа в соответствии с заключенными многолетними договорами о сотрудничестве с учреждениями среднего общего полного образования (в частности, с ученическими классами в том числе и экономической ориентации), среднего профессионального образования, организационное, учебно-методическое взаимодействие, поддержка и координация.

Действующие институты аспирантуры и докторантуры традиционно и достаточно органично включены в процесс непрерывного экономического образования, особенно когда отмечаются случаи получения экономических ученых степеней и званий как последующих.

Важной частью этого процесса является включение в него так называемых «корпоративных заказчиков» обучающихся, когда согласно заключенным соглашениям соответствующие хозяйствующие субъекты разных отраслей не только оплачивают обучение, но и предоставляют стажировочную базу, участвуют силами ведущих специалистов-практиков в разработке и актуализации учебно-методических материалов, предлагают тематику выпускных квалификационных работ, проводят лекционные и практические занятия, что существенно усиливает прикладной характер и практическую ориентацию подобных элементов учебного процесса, повышая его качество, привлекательность и востребованность для обучающихся в условиях непрерывного образования.



ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В НЕПРЕРЫВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Alla V. Deineka, Nadezhda A. Ovcharenko

THE PRACTICE OF USING IT-TECHNOLOGIES IN PROFESSIONAL LIFELONG LEARNING

Необходимость непрерывного профессионального образования очевидна на современном этапе совершенствования экономического образования. Во многих развитых странах мира резко выросла сеть образовательных учреждений всех типов, а число взрослых, обучающихся в различных формах образования, превысило число учащихся школ и студентов.

Система непрерывного образования предусматривает последовательное освоение знаниями довузовской подготовки, вузовского и послевузовского образования. Реальность такого образования нашла отражение в системе непрерывного образования, созданной на базе Краснодарского кооперативного института.

Качественный состав преподавателей должен соответствовать лицензионным и аккредитационным требованиям федеральных государственных образовательных стандартов по соответствующим направлениям и специальностям. Одним из важных этапов обеспечения качества образовательного процесса непрерывного профессионального образования является разработка учебно-методической документации. Профессионализм и ответственность профессорско-преподавательского состава особенно востребованы при переходе на многоступенчатую систему подготовки в высших учебных заведениях.

Долгосрочная целевая программа действий в Болонском процессе предполагает создание общеевропейского пространства высшего образования в целях повышения мобильности граждан на рынке труда и усиления конкурентоспособности европейского высшего образования, которое включает:

- введение системы, обеспечивающей сопоставимость дипломов выпускников;
- введение многоуровневой системы подготовки во всех странах;

- создание системы кредитов, аналогичной европейской системе, перезачета кредитов как средства повышения мобильности студентов, преподавателей и управленческого состава вузов;

- создание целостной системы обеспечения качества образования и организации информационного обеспечения и обмена.

Стратегия развития непрерывного образования предопределяет следующие задачи:

- усиление вертикали системы непрерывного образования: школа – колледж, вуз – хозяйствующий субъект;

- создание единого информационно-образовательного пространства;

- обеспечение взаимодействия с предприятиями и организациями системы потребительской кооперации Кубани и других хозяйствующих объектов в целях совершенствования дополнительного образования.

Процесс внедрения информационных технологий в систему непрерывного образования является важнейшей задачей профессорско-преподавательского состава института.

Компьютерные обучающие программы активно используются в довузовском образовании, при получении высшего образования, дополнительного и послевузовского, т.е. во всем спектре непрерывного образования. Для продуктивного усвоения материала в обучающих компьютерных программах используются мультимедийные технологии, представляющие информацию в виде графиков, таблиц, рисунков, видеосюжетов.

В компьютерных обучающих программах присутствуют тесты для самоконтроля с результатами правильных решений, с которыми студент может ознакомиться по мере их выполнения или после выполнения заданного числа тестовых заданий, сравнив свои ответы с правильными и проанализировав ошибки.

Современные условия развития общества требуют совершенствования системы непрерывного образования, включая подготовку профессиональных специалистов высшего образования, востребованных на рынке труда. Одним из условий повышения качества и эффективности образовательной деятельности является рациональное использование инновационных интерактивных методов обучения.

В институте разработано Положение об интерактивном обучении, целью которого является повышение эффективности образова-

тельного процесса, достижение всеми обучающимися высоких результатов.

Интерактивные формы и методы проведения занятий предполагают обучение на основе сотрудничества с использованием диалоговых информационных технологий. Все участники образовательного процесса, взаимодействуя друг с другом, совместно решают проблемы, моделируют ситуации в реальной атмосфере делового сотрудничества, оптимальной для выработки навыков и качеств будущего специалиста. Преимущества интерактивных форм и методов проведения занятий:

- усиление активно-познавательной, мыслительной деятельности студентов;
- создание условий для освоения студентами учебного материала в качестве активных участников;
- развитие навыков анализа и рефлексивных проявлений;
- развитие коммуникативных компетенций у студентов;
- развитие навыков владения современными техническими средствами и технологиями восприятия и обработки информации;
- формирование и развитие умения самостоятельно находить информацию и определять уровень ее достоверности;
- усиление мотивации к изучению дисциплины;
- сокращение доли аудиторной работы и увеличение объема самостоятельной работы студента;
- возможность студентов подключаться к учебным ресурсам и программам с любого компьютера, находящегося в сети;
- использование электронных форм, обеспечивающих четкое администрирование учебного процесса, повышение объективности оценки знаний студентов.

Интерактивное обучение организует учебный процесс таким образом, что практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, и каждый вносит свой особый индивидуальный вклад в обмен знаниями, идеями, способами деятельности. В процессе обучения инновационный подход формирования общекультурных, профессиональных компетенций у студентов позволяет получать новые знания, развивать познавательную деятельность, переходить на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

При преподавании дисциплин профессионального цикла основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в институте, наиболее часто используются такие интерактивные ме-

тоды обучения, как деловые игры, «мозговой штурм», круглые столы и др.

Деловая игра, представляет собой моделирование процессов и механизмов принятия решений. В деловой игре процесс выработки решений происходит в условиях поэтапного, многошагового уточнения необходимых факторов, анализа информации, поступающей дополнительно и вырабатываемой в ходе игры. При этом обучающиеся анализируют конкретную практическую ситуацию, принимают и обсуждают решения, а также вступают между собой в определенные отношения, которые могут носить характер соперничества, сотрудничества, формального взаимодействия. Деловая игра дает студентам возможность увидеть результаты своих действий, сравнить их с результатами других участников и в случае необходимости скорректировать свое решение.

Метод Дельфи («мозговой штурм», «мозговая атака») позволяет принять любой ответ студента на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов. «Мозговой штурм» применяется, когда нужно выяснить информированность или отношение участников к определенному вопросу. Применение этого метода обучения позволяет приобрести обучающимся практические навыки для участия в разработке проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ.

Проведение круглых столов в последнее время получило достаточно широкое распространение как один из наиболее оперативных и эффективных способов сбора и анализа информации. Реализация этого метода предполагает формирование дискуссионной группы, в которой производится обсуждение исследуемой проблемы в целях ее глубокого и качественного понимания, а также поиска оптимальных и эффективных путей решения. Спектр внимания участников групповой дискуссии не ограничивается только лишь на определенном аспекте изучаемой проблемы, рассматриваются мнения участников по всему спектру ее составляющих. Анализируется также целесообразность и значимость различных точек зрения представителей дискуссионной группы в целях поиска возможных путей достижения консенсуса.

Интерактивное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков, помогающих установлению эмоциональных контактов между обучающимися. Использование интерактивных форм в процессе обучения, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

Научно-педагогические работники при планировании проведения занятий с использованием интерактивных методов формируют задания, позволяющие в полной мере реализовать требования к освоению знаний и умений; владение профессиональными навыками, а также способность их применять в практической деятельности. Упражнения и задания с использованием интерактивных методов направлены не только на закрепление уже изученного материала, но и раскрывают возможности изучения нового.

В число приоритетных направлений модернизации системы образования включено широкомасштабное и комплексное внедрение информационных и коммуникационных технологий. Этому способствуют принятые к закону «Об образовании» поправки, закрепляющие статус электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Дидактической основой дистанционного обучения является активная самостоятельная учебная деятельность обучающихся. Профессиональная компетентность педагога в процессе дистанционного обучения проявляется в умении планировать, организовывать, контролировать продуктивную самостоятельную работу, мотивировать учащихся к различным видам самостоятельной учебной деятельности, моделировать предметное содержание в мультимедийной, интерактивной форме, а также обеспечивать вариативность способов изложения, освоения и закрепления изучаемого учебного материала с учетом индивидуального подхода.

В целях организации дистанционного образования профессорско-преподавательский состав института постоянно совершенствует разработку электронных учебно-методических комплексов дистанционного курса, развивает навыки владения программными инструментами для создания интерактивных, мультимедийных электронных образовательных ресурсов. Обучение студентов Краснодарского кооперативного института осуществляется следующим образом:

- на сервере дистанционного обучения размещаются электронные учебно-методические комплексы, включающие лекции, практические задания, тесты и другие учебные материалы по дисциплинам учебного плана;

- студенты получают авторизованный доступ к учебно-методическим материалам;

- в течение семестра студент изучает учебные материалы в соответствии с учебным планом и высылает выполненные задания на проверку по электронной почте;

- результат проверки преподавателем выполненной студентом работы передается учащемуся по электронной почте либо путем использования средств системы управления обучением;

- зачеты и экзамены принимаются преподавателем во время сессии (два раза в год) с помощью тестовых материалов;

- студентам, выполнившим полностью программу обучения, выдается государственный диплом установленного образца.

Неотъемлемой частью непрерывного образования в институте является дополнительное профессиональное образование специалистов в целях совершенствования переподготовки кадров и повышения квалификации с участием работников экономических служб системы Краснодарского крайпотребсоюза.

При проведении повышения квалификации рассматриваются актуальные темы для практической деятельности: «Особенности разработки инновационных проектов в системе потребительской кооперации», «Бизнес-планирование проектов магазинов DIY и сетей быстрого питания в деятельности предприятий потребительской кооперации», «Бюджетирование на предприятиях потребительской кооперации», «Конкуренция и конкурентоспособность кооперативных организаций» и др.

В Краснодарском кооперативном институте был проведен обучающий семинар «Категорийный менеджмент в системе управления торговым предприятием» для руководителей и сотрудников системы потребительской кооперации края. Обучающий семинар включал теоретические курсы: «Понятие и компоненты категорийного менеджмента», «Использование основ маркетинга в категорийном менеджменте» и тренинг «Формирование навыков ведения деловых переговоров». В ходе семинара работники системы Краснодарского крайпотребсоюза участвовали в дискуссии, задавали вопросы из повседневной практики организации инновационной деятельности и получали квалифицированные ответы.

Решение проблем внедрения основ категорийного менеджмента в практическую деятельность будет продолжено непосредственно на торговых предприятиях районных потребительских обществ системы крайпотребсоюза.

Краснодарский кооперативный институт ориентирован на тесное сотрудничество с Краснодарским крайпотребсоюзом, поиском и реализацией эффективных форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации действующих кадров, совместной разработки и реализации инновационных проектов развития.

В настоящее время выпускники института заняли достойное место в системе потребительской кооперации края. Руководители и специалисты предприятий, где трудятся наши выпускники, отмечают их достаточно высокие профессиональные знания и умения решать сложные производственные задачи, что свидетельствует об их подготовленности к реализации своих знаний и способностей в рыночной экономике.



РЕФЛЕКСИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Olga V. Makarenko

REFLEXIVE CULTURE OF A TEACHER IN LIFELONG LEARNING

Процесс образования сам по себе очень многогранен, недаром австрийский писатель Карл Краус метко заметил, что «образование – это то, что большинство получает, многие передают и лишь немногие его имеют». Непрерывное образование определяется как единая система государственных и общественных учреждений, которая обеспечивает организационное, содержательное единство и преемственность всех звеньев образования.

В то же время непрерывное образование обозначает постоянное совершенствование знаний, умений, навыков человека, связанное с необходимостью быть современным как в профессиональной среде, так и в социальной. Непрерывное образование предусматривает постоянное обогащение интеллектуально-творческого потенциала личности. Система непрерывного образования предполагает необходимость дорисовывать картину своего образования новыми смысловыми этюдами, рассчитанными на все периоды жизни, дает возможность человеку быть образовательно гибким и самостоятельным.

Современный мир обладает высокой степенью изменчивости и обновления. Непрерывное образование позволяет решить определенные задачи при динамичном изменении в науке, экономике, производстве, образовании и является важным компонентом их взаимодействия. Результативность образовательной деятельности определяется взаимосвязями между различными стадиями инновационного цикла, производителями и потребителями услуг.

Расширяются не только научные знания, а также и представления в социуме, возникают новые общественные взгляды на образовательный процесс, его цели, задачи, возможности. Современный рынок труда предъявляет требования к выпускникам профессиональных учебных заведений: способность быстро реагировать на все изменения, проявлять инициативу, нести ответственность за собственный результат и результат профессиональной команды. В постоянно изменяющемся мире даже очень хорошего образования может быть

недостаточно. Следовательно, изменилась и цель образования, связанная с возможностью человека адаптироваться к постоянно меняющимся условиям жизни.

Бесспорно, что система непрерывного образования призвана установить более тесные связи с жизнью, создать условия для индивидуализации обучения, внедрения новых образовательных технологий и эффективных технических средств обучения.

Идея непрерывного образования для преподавателя, работающего на любой ступени образования, является наиболее актуальной, при этом требующая и от него самого высокого профессионального мастерства. К сожалению, под образованием все больше предполагается формальный процесс передачи обществом знаний и навыков от одного человека чаще всего группе людей. Благодаря реализации программ дополнительного профессионального образования в такой системе появляется возможность создать не только свой авторский курс, но и осознанно интерпретированную профессиональную концепцию.

При разработке курсов по программам дополнительного профессионального образования невозможно ограничиваться только констатацией существующих теоретических положений. В процессе разработки курсов мыслительная деятельность преподавателя в большей степени рефлексивная и инновационная. В этом процессе преподаватель обобщает свой опыт, трактует происходящее, подвергает анализу те или иные направления, осмысливает собственную профессионально-педагогическую позицию.

При таком способе осуществления мыслительной деятельности для преподавателей главное заключается не в тождественности знаний, а в их развитии, преобразовании, во введении нового смысла, оригинальной интерпретации.

Нами было организовано психолого-педагогическое исследование факторов, препятствующих развитию инновационной деятельности. Преподавателям было предложено ответить в свободной форме, что мешает им разработать и организовать курсы по программам дополнительного профессионального образования. Были получены следующие высказывания:

- загруженность на работе (работа в нескольких местах);
- разочарование в современных студентах, которым «ничего не надо»;
- приверженность к шаблонам и стереотипам в преподавании;
- восприятие профессии как неблагодарной, не дающей жизненного удовлетворения;

- собственная инертность, нежелание мобилизовать себя на изменения;
- отрицательное отношение ко всякого рода инновациям.

Очевидно, что понимание рефлексивной культуры преподавателей противоположно подобным высказываниям. В результате рефлексии со стороны преподавателей сами студенты ориентированы на активную позицию в отношении своей учебной деятельности. Между основными участниками образовательного процесса устанавливаются субъектные отношения, привлекается личностный опыт студента.

Стремление активно участвовать в системе дополнительного профессионального образования рассматривается нами как ориентация на развитие рефлексивной культуры преподавателями. На этом уровне формируются важные профессиональные компетенции: по-новому осмысливать и преодолевать проблемные ситуации, обретать новые ценности, менять стереотипы, искать и эффективно решать неординарные практические задачи.

Психологическое содержание рефлексии отражает богатый спектр признаков и свойств и свидетельствует об огромной ценности рефлексии в структуре личности преподавателя. Рефлексия в профессиональном мышлении преподавателя помогает ему уловить ход решения задачи студентами, осмыслить его содержательно и, в случае необходимости, внести необходимую коррекцию или стимулировать новое направление решения. С позиции личностного аспекта рефлексия обеспечивает согласованность действий партнеров и их взаимопонимание при совместной деятельности, помогает стабилизировать свой эмоциональный мир, мобилизовать волевой потенциал, гибко управляет им. С точки зрения функции, которую рефлексия выполняет во времени, говоря о системе непрерывного образования, различают ситуативную, ретроспективную и перспективную формы рефлексии.

Ситуативная рефлексия выступает в виде «самооценок» и «мотиваторов», обеспечивая непосредственную включенность субъекта в ситуацию, осмысление ее элементов, анализ происходящего в данный момент, т.е. реализуется принцип рефлексии «здесь и теперь». Рассматривается способность субъекта соотносить с предметной ситуацией собственные действия, контролировать, координировать элементы деятельности в соответствии с изменяющимися условиями.

Ретроспективная рефлексия – это готовность к анализу и оценке уже выполненной работы, событий, имевших место в прошлом. Рефлексивная деятельность направлена на более полное осознание, понимание и структурирование полученного в прошлом опыта; затрагиваются предпосылки, мотивы, условия, этапы и результаты деятельно-

сти или ее отдельные этапы. Эта форма служит для выявления возможных ошибок, нахождения причины собственных неудач и успехов.

Перспективная рефлексия включает размышления о предстоящей деятельности, представление о ее ходе, планирование, выбор наиболее эффективных способов, конструируемых на будущее. Под рефлексией в профессиональной деятельности понимается такая форма рефлексии, которая включает результат фиксирования уровня своего профессионального развития и саморазвития, их анализ, что проявляется в способности специалиста занимать аналитическую позицию по отношению к собственной профессиональной деятельности.

По результатам проективной методики, проведенной нами несколько лет назад по типу составления эссе на тему «Что лучше всего я умею делать как педагог», большинство ответов относились к воспитательной функции «умею понять учеников» или к функции педагога-предметника «умею заинтересовать учеников» и только в одной работе мы встретили ориентацию на рефлексивную функцию «умею проанализировать свою педагогическую деятельность».

Многие преподаватели, понимая смысл и назначение рефлексии, не обладают рефлексивной культурой или не испытывают в ней потребности. Между тем умение профессионала выделять, анализировать и соотносить с предметной ситуацией свои способы деятельности, знание о границе своих собственных знаний, возможностей и способность выходить за эти границы формирует рефлексивную культуру как неотъемлемую образующую профессиональной деятельности преподавателя в системе непрерывного образования.

В Приказе Минтруда и соцзащиты России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» сформулированы характеристики обобщенных трудовых функций сопровождения обучающихся по программам среднего профессионального образования. Например, к обобщенным трудовым функциям, в разделе создания педагогических условий для развития группы обучающихся относятся трудовые действия, среди которых:

- планирование деятельности группы с участием обучающихся и сотрудников образовательной организации;
- организационно-педагогическая поддержка общественной, научной, творческой и предпринимательской активности студентов;
- индивидуальное и групповое консультирование и организация мероприятий, обеспечивающих педагогическую поддержку личностного и профессионального самоопределения студентов;

- проектирование индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся.

Для осуществления обозначенных трудовых действий, как указывается в документе, необходимы следующие умения:

- диагностировать ценностно-смысловые, эмоционально-волевые, потребностно-мотивационные, интеллектуальные характеристики, образовательные потребности и запросы студентов, оценивать возможности и условия их реализации;

- планировать работу группы с участием студентов с учетом потребностей, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;

- анализировать возможные риски здоровью обучающихся при проведении мероприятий, обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических норм;

- обеспечивать поддержку общественной, научной, творческой и предпринимательской активности студентов, помогать им в поиске работы и трудоустройстве;

- использовать методы, формы, приемы и средства организации и коррекции общения и деятельности студентов группы с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей;

- устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения со студентами, использовать вербальные и невербальные средства педагогической поддержки обучающихся, испытывающих затруднения в общении;

- планировать формирование развивающей образовательной среды, в том числе с привлечением ресурсов внешней социокультурной и профессиональной среды для успешной социализации, профессионального самоопределения студентов;

- создавать педагогические условия для проектирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, включения студентов в различные виды деятельности в соответствии с их способностями и образовательными запросами;

- информировать о возможностях дополнительного образования, использования ресурсов внешней социокультурной среды для разностороннего развития, личностного и профессионального самоопределения студентов.

Совершенно очевидно, что рефлексивная культура преподавателя позволит реализовать ему перечисленные необходимые умения при выполнении трудовых действий.

Рефлексивная культура преподавателя предполагает совокупность совместных, коммуникативных, личностных, интеллектуальных рефлексий. Совместная рефлексия позволит преподавателю проектировать коллективную деятельность и кооперацию совместных действий всех участников деятельности.

Коммуникативная рефлексия выступает как важная составляющая развитого общения и межличностного восприятия, помогает анализировать проблемы восприятия и эмпатии в общении. Личностная рефлексия, как правило, это процесс переосмысления личностных стереотипов, проблемной ситуации и самого себя в ней заново, который проявляется в изменении отношения к ситуации, реализации в виде соответствующих поступков, а также в изменении отношения к своим знаниям и умениям. Интеллектуальная рефлексия обеспечивает переработку информации и разработку средств обучения.

Система непрерывного образования, с одной стороны, может оказаться самым благоприятным пространством для освоения рефлексивной культуры преподавателем; а с другой – рефлексивная культура обеспечивает мыследеятельность преподавателя с учетом разных концептуальных подходов, позволяет решать не только стереотипные упражнения, но и выделять инновационные проблемы с учетом актуального настоящего и будущего, что и востребовано в системе непрерывного образования.

Литература

1. Макаренко О.В. Проблемы и перспективы использования рефлексивных технологий в учебном процессе среднего профессионального образования // Новые технологии в образовании: материалы IV Международной научно-практической конференции (г. Красноярск, 16 мая 2015 г.) / научн. ред. Я.А. Максимов. – Красноярск: Изд-во Научно-инновационного центра, 2015. – С. 142–146.

2. Пережовская А.Н. Непрерывное образование: цели, задачи, содержание, функции, перспективы развития // Проблемы и перспективы развития образования: материалы VI Международной научной конференции (г. Пермь, апрель 2015 г.). – Пермь: Меркурий, 2015. – С. 38–41.

НАЛОГОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Irina V. Mamonova

TAX LITERACY IN LIFELONG LEARNING

Целью непрерывного образования является раскрытие внутреннего личностного потенциала человека, результатом которого становится повышение его уровня жизни, мироощущения, самооценки, раскрытие таких внутренних качеств, как уверенность в своих силах, спокойствие, заинтересованность в результатах деятельности. Высокий уровень профессионализма гарантирует правильность принятия решений и максимальную независимость от внешних субъективных и объективных факторов.

Государство является гарантом непрерывного образования только на начальном его этапе, вводя систему обязательного среднего образования. Дальнейшее образование, его длительность и качественный уровень зависят от тех целей, которые ставит перед собой тот или иной человек. К сожалению, для многих получение диплома о высшем образовании является своеобразным сигналом о том, что процесс получения знаний подошел к своему логическому завершению. Такой подход является неверным, а в некоторых случаях и опасным.

В соответствии с положениями ст. 67.4 Конституции РФ «незнание официально опубликованного закона не освобождает от ответственности за его несоблюдение». В полной мере содержание данной статьи относится и к налоговому законодательству, в соответствии с которым все физические и юридические лица в нашей стране являются налогоплательщиками. Если налогооблагаемые доходы получает несовершеннолетний ребенок, то уплатить налог за него может или налоговый агент (в том случае, если это является его обязанностью) или он сам, или его законный представитель. Физическое лицо может быть привлечено к ответственности за совершение налоговых правонарушений с 16-летнего возраста (п. 2 ст. 107 НК РФ).

Высокий уровень налоговой грамотности детерминирует не только финансовую безопасность рядового налогоплательщика и хозяйствующего субъекта, но и защищает экономические интересы государства. Поступления по видам налогов в консолидированный бюджет РФ за январь–апрель 2015–2016 гг. представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Поступления по видам налогов в консолидированный бюджет за январь–апрель 2015–2016 гг.

<i>Вид налога</i>	<i>Январь–апрель, млрд руб.</i>		<i>Темп, %</i>
	<i>2015</i>	<i>2016</i>	
Налог на прибыль	1 158,2	1 078,9	93,2
НДС	930,4	986,4	106,0
НДФЛ	805,6	862,6	107,1
НДПИ	1 085,5	801,8	73,9
Акцизы	336,0	398,8	118,7
Имущественные налоги	347,0	345,4	99,5

Данные таблицы показывают, что за анализируемый период только три налога – налог на добавленную стоимость, налог на доходы физических лиц и акцизы показали рост (соответственно 106, 107,1 и 118%). Два из них являются косвенными (НДС и акцизы), и увеличение поступлений от этих налогов объясняется ростом цен, повышением ставок (акцизы) и частично совершенствованием электронного документооборота (НДС), выразившегося в том, что с 1 января 2015 г. в составе налоговой декларации отражаются данные книг покупок, книг продаж, журналов учета полученных и выставленных счетов-фактур.

Размеры ставок по таким подакцизным товарам, как вино (кроме вина с защищенным географическим указанием или наименованием места происхождения), пиво, сигареты, автомобили с мощностью двигателя свыше 90 л. с., бензин всех классов, были повышены с 1 января 2016 г. (законы от 23.11.2015 № 323-ФЗ и от 24.11.2014 № 366-ФЗ), и повторно на бензин всех классов – с 1 апреля 2016 г. (закон от 29.02.2016 № 34-ФЗ). На 6,8% снизились поступления от налога на прибыль организаций, на 26,1% – от налога на добычу полезных ископаемых, на 0,5% – от имущественных налогов.

Экономические интересы государства в определенной степени защищены установленной налоговой, административной и уголовной ответственностью за нарушение налогового законодательства, но тем не менее чаще всего такая задолженность возникает не только вследствие противоправных действий налогоплательщиков, но и из-за недостаточно высокого профессионального уровня лиц, отвечающих за правильность, полноту и своевременность уплаты налогов на предприятиях, низкого уровня налоговой грамотности индивидуаль-

ных предпринимателей (ИП) и физических лиц, которые ими не являются.

Совокупная задолженность в бюджетную систему РФ (включая пени и налоговые санкции) по состоянию на 1 мая 2016 г., по данным налоговых органов, с начала года возросла на 12,4%, что в денежном эквиваленте составляет 142,9 млрд руб.

Отдельно следует заметить, что в соответствии с пп. 3 п. 2 ст. 21 НК РФ использование законодательно установленных льгот является правом налогоплательщика, следовательно, об использовании тех или иных преимуществ и возможностей по уплате или возврату налога, необходимо знать, заявлять в определенном порядке и своевременно их использовать.

Физические лица имеют право на получение возврата из бюджета государства НДФЛ в случае расходования средств на свое образование и образование детей. Право на вычет в отношении образовательных услуг для детей может быть реализовано родителями, братьями, сестрами, опекунами и попечителями. Социальный вычет можно получить в случае расходования средств на страхование, медицинские услуги, пожертвования, при инвестировании денежных средств в ценные бумаги, внесении денежных средств на индивидуальный инвестиционный счет, в том числе при условии получения на нем положительного финансового результата в случае приобретения жилья. Каждый из этих вычетов взимается по особым правилам, их применение и использование требуют определенного динамического уровня знаний в сфере налогового законодательства.

С 1 января 2016 г. некоторые из социальных вычетов можно получить через работодателя (закон от 06.04.2015 № 85-ФЗ). К таким вычетам относятся вычеты на образование, лечение и добровольное медицинское страхование самого налогоплательщика, его родителей и детей (в том числе подопечных). Предоставляются такие вычеты только лицам, которые осуществляют трудовую деятельность по найму на основании трудового договора.

Для соблюдения установленного порядка физическое лицо, осуществившее данные расходы, должно обратиться в налоговые органы за получением уведомления о праве на вычет с документами, подтверждающими право на получение вычета, и затем предоставить его работодателю одновременно с заявлением на имя руководителя организации. Вычет будет предоставлен начиная с месяца, в котором предъявлены заявление и уведомление до момента полного его ис-

пользования. Данные изменения дают возможность налогоплательщикам получить денежные суммы, не дожидаясь конца налогового периода, избежать процедуры заполнения декларации 3-НДФЛ, существенно сократить период ожидания получения необходимых сумм.

С 1 января 2017 г. перечень вычетов расширится за счет сумм, уплаченных за прохождение независимой оценки налогоплательщиком своей квалификации на соответствие установленным требованиям в организациях, осуществляющих такую деятельность на основании законодательства Российской Федерации, – в размере фактически произведенных расходов на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации с учетом ограничения размера (закон от 03.07.2016 № 251-ФЗ).

Итоги декларационной кампании по состоянию на апрель 2016 г. в сравнении с аналогичным периодом прошлого года показывают, что отмечается рост количества предоставляемых деклараций (2,1 млн деклараций по сравнению с 1,6 млн) и сумм НДФЛ, которые должны будут уплачены (7,3 млрд руб. по сравнению с 4,1 млрд). Количество физических лиц, заявивших право на имущественные вычеты, возросло на 34%, социальные вычеты – на 48%. Общая сумма заявленных социальных вычетов возросла на 62%¹.

Еще одним фактором, определяющим необходимость постоянного повышения квалификации в области налогообложения, является динамизм налогового законодательства. В 2015 году по состоянию на 28 декабря в Государственную думу поступило более 1570 законопроектов. В 2015 году был принят 31 федеральный закон, внесший изменения в Налоговый кодекс; в 2016 году по состоянию на 3 июля – 21. Статистика фискальных законов с 2011 по 2015 год представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика количества законов, внесших изменения в налоговое законодательство за 2011–2015 гг.

<i>Год</i>	<i>Общее количество законов</i>	<i>Количество законов, вносящих изменения в налоговое законодательство</i>
2011	368	45
2012	283	35
2013	447	62
2014	487	56
2015	398	32

1 URL: <https://www.nalog.ru> (дата обращения: 19.09.2016).

Данная динамика отражает только количество принятых законов, но не внесенных и принятых поправок и не их фактическую значимость для налогоплательщиков.

С 1 января 2017 г. под юрисдикцию налоговых органов передаются страховые взносы во внебюджетные фонды (гл. 34 НК РФ, закон от 03.07.2016 № 243-ФЗ), что повлечет за собой необходимость пристального и углубленного изучения налогового законодательства.

Существуют различные способы повышения уровня налоговой грамотности налогоплательщиков. В целом можно разделить их на способы, реализуемые в режиме самообразования и реализуемые с помощью организаций, осуществляющих образовательные услуги.

В первом случае неоценимую помощь оказывают информационно-справочные системы, одной из наиболее востребованных на рынке является система «Консультант Плюс». Этот информационный ресурс используется представителями различных профессий и должностей: юристами, экономистами, финансовыми менеджерами, бухгалтерами, руководителями, аудиторами, преподавателями и другими. Внушительная по объему информации, удобная в использовании, уникальная по функционалу система позволяет не просто использовать ее в работе, но и обладает определенным психологическим эффектом, основанным на том, что пользователь всегда может быть уверен, что информация надлежащим образом обработана, точна, корректна, обновлена, достоверна и надежна. Данная система практически всегда используется и в формате высшей школы, поскольку процесс преподавания давно вышел за рамки обычного чтения лекций.

В современных условиях существенный акцент делается на обучение слушателя самостоятельной работе, в том числе и умению находить, исследовать и анализировать информацию.

При завершении обучения в вузе студенты становятся уверенными пользователями системы и понимают ценность полученных навыков, не мысля в дальнейшем профессиональной деятельности без ее использования. Это относится и к профессорско-преподавательскому составу.

Подготовка к лекциям и практическим занятиям, отслеживание изменений в законодательстве, анализ арбитражной практики, использование справочной информации, изучение практических пособий является далеко неполным перечнем тех направлений и инстру-

ментов, которые должны быть в арсенале у любого современного преподавателя.

Еще одним значимым ресурсом дополнительного образования в сфере налогообложения является справочная система «Главбух», ориентированная в основном на профессионалов. Особенностью ее является высокий уровень интерактива, позволяющий в индивидуальном порядке задавать вопросы и получать квалифицированные ответы от представителей различных министерств и ведомств, а также наличие большого количества видеоматериалов по наиболее сложным и спорным вопросам налогового законодательства.

Второе направление повышения уровня налоговой грамотности должно реализовываться через систему дополнительного образования высших учебных заведений, специализированных образовательных центров, аудиторских фирм, экономические программы которых ориентированы практически на все категории слушателей: студентов всех специальностей, бухгалтеров, финансовых работников, аудиторов, руководителей организаций и государственных служащих.

В условиях все возрастающих требований к налогоплательщикам от государства, повышения качества администрирования в деятельности налоговых органов, требования к профессиональной компетентности бухгалтеров постоянно растут. Развитие дополнительного образовательного процесса в высших учебных заведениях, в частности, должно обеспечивать усиление роли непрерывного образования для решения задач по реализации государственной налоговой политики посредством повышения профессиональных и общеправовых налоговых компетенций. Проблемы, стоящие перед системой непрерывного образования в современных условиях глобальной информатизации, во многом определяются стремительно увеличивающимся объемом информации.

Система непрерывного образования на любом уровне должна строиться с учетом постоянного совершенствования качества обучения, на основе применения инновационных форм обучения, в том числе с использованием современных дистанционных образовательных технологий, быть направлена на совершенствование учебного процесса, создание комфортной обстановки обучения. Все это в целом будет способствовать росту бюджетных доходов, повышению качества государственного управления, уровня жизни населения, снижению налогового риска налогоплательщиков.

Литература

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 03.07.2016). URL: <http://www.consultant.ru>.

2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 03.07.2016). URL: <http://www.consultant.ru>.

3. *Игонина Л.Л.* Интерактивные и инновационные технологии преподавания экономических дисциплин // Методика преподавания экономических дисциплин: материалы Четырнадцатых Друкеровских чтений / под ред. Р.М. Нижегородцева. – М., 2013. – С. 27–32.

4. *Рощектаева У.Ю.* Проблемы и перспективы корпоративной отчетности в России // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 5: Экономика. – 2014. – № 2 (141). – С. 107–113.



ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Victoria V. Kupina

THE TRAINING OF SPECIALISTS IN THE FIELD OF ACCOUNTING

Профессия бухгалтера – одна из самых ответственных из всех востребованных на сегодняшний день специальностей. От квалификации его работы зависит, насколько оптимизированными будут налоги, высока рентабельность компании и безупречность ее финансовой составляющей. Причем, требования к бухгалтеру при принятии на работу постоянно ужесточаются. Если раньше специалисту нужно было знать лишь общие положения в области бухгалтерского учета, владеть основными инструментами работы с финансами, то сейчас бухгалтер должен разбираться во всех мелочах данной деятельности, повышая свой профессиональный уровень.

Ни в одной области деятельности, в том числе и в сфере бухгалтерского учета, знания не приходят сами по себе. Можно набраться опыта, но только в тех вопросах, по которым уже имеется определенный багаж знаний. Тем временем развитие возможностей бухгалтерского учета стремительно растет, позволяя специалистам работать более эффективно. Освоить данные технологии возможно только при непрерывном повышении квалификации. Бухгалтеру необходимо овладеть новыми методиками ведения бухгалтерского учета, оптимизировать работу и повысить ее эффективность.

Повышение квалификации бухгалтеров – это необходимость, которая неизбежна в условиях жесткой конкуренции среди специалистов данной профессии. Сертификация бухгалтеров позволит освоить все тонкости ведения бухгалтерского учета, благодаря чему специалист может успешно конкурировать в борьбе за вакантную должность. Очевидно, что специалисту, регулярно повышающему собственные знания и навыки, с большей вероятностью отдадут предпочтение при выборе бухгалтера из соискателей. Поэтому повышение квалификации поможет достигнуть тех высот, которые предъявляет современная экономика.

Бухгалтерский учет, выполняя коммуникативную функцию в обществе, способствует созданию обучающей среды. Реализацию ком-

муникативной функции бухгалтерской (финансовой) отчетности обеспечивают следующие ее особенности:

- регулярность формирования (годовая и промежуточная);
- заранее определенный минимальный объем информации, обеспечивающий достаточное качество;
- достоверность, подтвержденная в определенных случаях аудиторами и мерами административного воздействия (установлена ответственность за искажение данных отчетности);
- отчетность формируется на основе данных бухгалтерского учета, имеющих объективное подтверждение (первичные документы, обоснованные расчеты);
- сопоставимость по годам и между различными организациями, правила формирования известны широкому кругу лиц.

Корпоративная отчетность становится важнейшим звеном формирования обучающей среды для всех заинтересованных внешних и внутренних пользователей, этому способствует реализация в бухгалтерском учете социально-корпоративной и рыночно-корпоративной теорий. А. Хопвуд полагает, что бухгалтерский учет оказывает влияние на тип мирового устройства, в котором мы живем, тип социальной реальности, которую мы населяем. Тенденции развития современной корпоративной отчетности, включающей как финансовые, так и нефинансовые показатели, соответствуют концепции обучающейся экономики. Формируемая компаниями отчетность является элементом коммуникации и взаимодействия между организацией и окружающей средой. И.Н. Санникова выделяет два направления коммуникации бухгалтерской отчетности, которые создают среду постоянного взаимообучения и развития:

- компании в отчетности раскрывают показатели, характеризующие человеческий капитал, способность персонала к развитию и обучению, т.е. результат обучающего процесса;
- в отчетности отражаются показатели, характеризующие дальнейшее развитие компании. Система нефинансовых показателей служит для внешних пользователей подтверждением, что успехи компании сохранятся и в дальнейшем.

Таким образом, корпоративная отчетность является и источником обучения, и отражает результат обучения организации. Формируя информацию для внешних пользователей отчетности, менеджмент компании отвечает на запросы пользователей информации, обеспечивает обратную связь с внешней средой. Формирование

информации в бухгалтерском учете и ее отражение в отчетности – составляющие реализации концепции обучающей организации.

Концепция «обучающейся организации» нашла отражение в трудах ведущих зарубежных ученых Г. Бэтсона, Д. Гарвина, К. Арджириса и многих других. Данная теория основана на предложении, что компании подвергаются быстрым изменениям и их руководители должны быть готовыми к неожиданностям. Для поддержания необходимого уровня конкурентоспособности в компаниях должно проходить непрерывное обучение.

Однозначного перевода и терминологического закрепления данная концепция не получила: Learning Organization в переводах и в трудах отечественных авторов звучит как «обучающаяся организация», «самообучающаяся организация» или «научающаяся организация». Кроме случаев цитирования, автор придерживается термина «обучающаяся организация». Существует много определений понятия «обучающаяся организация». Достаточно распространенным и более общим является подход, в соответствии с которым самообучающаяся организация создает, приобретает, передает и сохраняет знания. Она способна успешно изменять формы своего поведения, отражающие новые знания или проекты.

Известный ученый Дж. Хубер предполагает, что организация учится, если в процессе обработки информации меняется диапазон ее возможного поведения. Д. Гарвин определяет научающуюся организацию как организацию, «умеющую создавать, приобретать и распространять знание и изменять свое поведение в соответствии с новым знанием и пониманием». И.Н. Санникова под обучающейся организацией понимает организацию, способную учиться быстрее, чем ее конкурент. Большую роль в обучающихся организациях играют новые идеи, которые могут иметь разную природу, но все они направлены на повышение профессионализма персонала и совершенствование компании.

Обобщив используемые для данной категории обозначения, можно сформулировать определение обучающейся организации: это организация, ориентированная на развитие на основе непрерывного обучения и самообучения сотрудников. Данная идея выдвинута П. Сенге и основывается на предложении, что организации подвергаются быстрым изменениям, и их менеджмент должен быть готов к неожиданностям. Для предотвращения негативных тенденций в организации должно происходить непрерывное обучение, которое является

необходимым условием эффективности деятельности. П. Сенге определил самообучающуюся организацию как место, где люди постоянно расширяют свои способности добиваться желаемых результатов, где вынашиваются новые развивающиеся модели мышления, где коллективные устремления свободны, и где люди постоянно учатся тому, как учиться вместе.

Для обучающейся организации характерно использование любого опыта и знаний для достижения более эффективного обучения, воспитания и развития персонала. Как разновидности ресурсов организации различают явные и неявные знания. Явные знания (эксплицитные) можно охарактеризовать как сведения, содержащиеся на полностью или частично структурированных носителях. Неявные знания (тацитные) представляют собой совокупность сведений, формируемых вокруг нематериальных факторов, образующих нематериальный опыт человека. К ним относятся знания, квалификация, опыт сотрудников компании, они доступны для окружающих только в результате общения с человеком – носителем этих знаний.

Чтобы знания сотрудников работали на пользу организации, ими надо управлять. По мнению Дж. Харрингтона и Ф. Воула, управление знаниями является активным систематическим процессом преобразования интеллектуальных активов или знаний, которыми обладает организация, в материальные или иные ценности с последующим их распределением между заинтересованными сторонами. Характерными чертами обучающейся организации являются:

- умение систематически решать проблемы с применением новых подходов;
- умение учиться как на собственном опыте, так и на опыте других;
- владение эффективными приемами распространения знаний внутри компании.

Все сказанное в полной мере относится к профессиональной деятельности бухгалтера. Знания, необходимые сотрудникам бухгалтерии, постоянно обновляются, происходит усложнение учетных процессов. От профессионализма сотрудников, личных качеств, поддерживаемых этических принципов зависит их профессиональное суждение, которое является основой учетного процесса.

Вовлеченность руководства, службы бухгалтерского учета в процесс непрерывного обучения означает практическую реализацию концепции «обучающейся организации» и ее разновидности «обуча-

ющейся бухгалтерии», для чего главному бухгалтеру необходимо решить следующие ключевые проблемы:

- создать механизмы получения новых знаний в сегменте бухгалтерского учета, реализовать когнитивную функцию экономики знаний;

- обеспечить обмен и эффективное применение знаний во всех структурах организации, т.е. реализовать коммуникативную функцию экономики знаний;

- сформировать и обеспечить функционирование базы знаний бухгалтерского учета;

- мотивировать персонал к добровольному сотрудничеству при обмене знаниями.

Необходимость непрерывного профессионального образования сотрудников учетных специальностей возрастает в силу расширения области применения профессионального суждения бухгалтера и в связи с ростом требований к качеству учетной информации.

Одним из условий формирования качественной информации являются опыт и профессионализм сотрудников, наличие внутренней обучающей среды, оценить которые можно с помощью набора показателей. Примерный набор показателей в области знаний и обучения может быть следующий:

- доступность стратегической и оперативной информации;

- процент квалифицированных сотрудников бухгалтерии (высшее образование, сертификаты профессиональных некоммерческих организаций);

- процент ошибок при формировании отчетности (наличие пересмотренной отчетности, вид аудиторского заключения и др.);

- затраты на обучение, повышение квалификации сотрудников бухгалтерии;

- затраты на обучение, повышение квалификации сотрудников бухгалтерии в процентах от продаж;

- количество предложений от сотрудников бухгалтерии, направленных на повышение качественных характеристик отчетности, рационализацию трудовой функции;

- количество реализованных предложений от сотрудников бухгалтерии;

- используемая стратегическая информация (в процентах от всей информации);

Сравнение показателей между различными организациями позволит выявить степень соответствия бухгалтерской службы субъек-

тов бизнеса концепции «обучающейся бухгалтерии». Профессиональные некоммерческие организации, объединяющие значительное количество специалистов, должны оказывать мощную поддержку в развитии и распространении знаний в различных областях бухгалтерского учета, финансового менеджмента, налогообложения и правового регулирования.

Литература

1. Берлин С.И., Мамонова И.В. Проведение вебинаров как фактор инновационного развития образовательного процесса // Современная научная мысль. – 2015. – № 5. – С. 89–98.

2. Игонина Л.Л. Интерактивные и инновационные технологии в системе дополнительной профессиональной подготовки экономических кадров // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 11-1. – С. 72–75.

3. Маничкина М.В. Опыт преподавания бухгалтерского учета для неэкономических направлений подготовки бакалавров // Сборник научных трудов SWorld: – Одесса: Изд-во С.В. Куприенко, 2014. – Т. 15. – № 3. – С. 66–70.



КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ С УЧЕТОМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛИЧНЫХ ПРОДАЖ МЕНЕДЖЕРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Olga I. Zotova, Elena V. Reshetnikova

HR STRATEGY TAKING INTO ACCOUNT THE INCREASE OF EFFICIENCY OF PERSONAL SELLING'S OF THE COMPANY'S MANAGERS

С внедрением прогрессивных технологий в производство возникает объективная потребность в освоении сотрудниками новых трудовых приемов. Кадровая стратегия – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

Стратегия управления персоналом на предприятии представляет совокупность действий и последовательность принимаемых решений, позволяющая оценить, проанализировать и выработать необходимую систему воздействия на персонал для реализации выбранной стратегии развития организации в целом. На предприятии при оценке эффективности работы менеджеров личных продаж используют методику KPI.

KPI (Key Performance Indicator) – это ключевой показатель эффективности, который позволяет оценить эффективность выполняемых действий. Применять его можно как для оценки работы всей компании, ее отдельных подразделений, так и конкретных работников. С помощью системы KPI можно не только контролировать и оценивать эффективность выполняемых действий, но и построить эффективную систему оплаты труда. Условие работы показателя – возможность его измерения (таблица 1).

Требования к системе KPI:

- каждый показатель должен быть четко определен;
- показатели и нормативы должны быть достижимы;
- цель должна быть реальной, но в то же время являться стимулом;
- показатель должен быть в сфере ответственности тех людей, которые подвергаются оценке;

- показатели могут быть общими для всей компании, т.е. «привязаны» к цели компании, и конкретными для каждого подразделения, т.е. «привязаны» к целям подразделения.

Таблица 1 – Наиболее распространенные KPI и система их измерения/расчета

<i>Ключевые показатели эффективности</i>	<i>Система измерения/расчета</i>
<i>Коммерческие показатели</i>	
Выручка	План/факт (отношение факта выручки к плану выручки)
Прибыль	План/факт (отношение факта прибыли к плану прибыли)
Дебиторская задолженность (ДЗ)	План/факт (отношение факта ДЗ к плану ДЗ)
Другие показатели	План/факт
<i>Некоммерческие (качественные) показатели</i>	
Своевременность подачи отчетов	План/факт (отношение фактического срока подачи отчета к плановому сроку подачи отчета)
Выполнение плана посещения клиентов	План/факт (отношение факта посещений клиентов к плану посещений клиентов)
«Текучка» персонала	План/факт (отношение фактического процента «текучки» к плановому проценту «текучки»)
Количество новых привлеченных клиентов	План/факт (отношение фактического количества привлеченных клиентов к плановому количеству привлеченных клиентов)
Другие показатели	План/факт

Система управления персоналом имеет риск быть высокозатратной и низкоэффективной, в случае если персонал не будет испытывать лояльность к компании. Для формирования лояльности сотрудников полезно иметь представление о том, что побуждает их выполнять свои обязанности наиболее эффективно, т.е. об их мотивации. Существует множество определений мотивации, но в нашем случае под мотивацией мы будем понимать процесс стимулирования сотрудников на достижение поставленных целей и выполнение задач.

Желательно, чтобы система мотивации персонала включала материальную и нематериальную мотивацию. Ниже основное внимание уделено материальной составляющей – это система начисления заработной платы (мотивационная схема), к которой сотрудники любой организации наиболее чувствительны.

Система оплаты труда на основе KPI позволяет:

- обеспечить контроль за текущими и долгосрочными показателями деятельности организации;

- оценить личную эффективность каждого сотрудника, подразделения и организации в целом;
- ориентировать персонал на достижение требуемых результатов;
- управлять бюджетом по фонду оплаты труда и сократить время на его расчет.

Оценка эффективности работы менеджера личных продаж включает:

- перечень должностей в структуре организации, для которых будет формироваться мотивационная схема;
- ключевые показатели эффективности (KPI) для должности и вес каждого, исходя из целей, поставленных для данного уровня организационной структуры;
- разброс процента выполнения показателя и смысл его значения;
- мотивационную формулу, по которой будет осуществляться расчет заработной платы. Определим соотношение «фиксированная часть», «переменная часть» и «бонус» в заработной плате;
- проверку всех возможных вариантов размера заработной платы при всех возможных значениях KPI;
- итоговый документ «мотивационная схема сотрудника».

Эффективность работы сотрудников зависит от следующих основных факторов: знание работы, способности, квалификация, мотивация, персональные, организационные и внешние. При этом одним из решающих факторов является мотивация.

Установлено, что мотивация работника зависит от ожидания результата и ожидания награды и ее привлекательности. Для создания эффективной системы мотивации следует учитывать индивидуальные мотивирующие факторы, которые влияют на каждого сотрудника предприятия, что позволит соблюсти оптимальный баланс между материальной и нематериальной составляющими системы, а также поощрением и наказанием. На мотивацию персонала оказывают влияние такие личностные качества, как удовлетворенность работника полученным вознаграждением, образование и семейное положение, опыт работы, психологические факторы. Перечисленные личностные качества со временем меняются, поэтому на разных этапах развития карьеры мотивационные стимулы работников предприятия изменяются (таблица 2).

Таблица 2 – Мотивационные стимулы персонала организации в зависимости от этапов развития карьеры

<i>Этапы развития карьеры</i>	<i>Мотивационные стимулы</i>
Поиск	Профессиональное обучение Постоянный контроль руководства за работой работника Демонстрация руководством удовлетворенности результатами труда работника
Становление	Материальное стимулирование Признание Развитие карьеры
Стабильность	Повышение оплаты труда Сохранение достигнутых результатов – статус, признание, уважение
«Выход из игры»	Четкая схема возможного карьерного роста. Расширение круга обязанностей работника

Несмотря на различные мотивационные стимулы, преимущественное влияние на результаты работы персонала оказывает существующая на предприятии практика поощрений.

Практический опыт предприятий показывает, что при разработке и внедрении на предприятии системы стимулирования труда необходимо учесть следующие требования:

- объективность и прозрачность расчетов для работника;
- целевые ориентиры должны быть реально достижимыми, но требовать определенных усилий работников;
- размер премии должен быть ощутимым для работника, а общая величина компенсационного пакета должна быть конкурентоспособной на рынке труда;
- отсутствие верхней границы в расчете переменной части дохода работника.

Проведенное исследование свидетельствует, что в практической деятельности организации целесообразно применять следующие виды системы материального стимулирования персонала:

- с постоянным (фиксированным) доходом;
- с переменной частью дохода;
- с комбинированием постоянной и переменной составляющих.

Система стимулирования с постоянным (фиксированным) доходом. Установление минимального размера заработной платы (оклада) работника подразделения продаж может быть проведено следующими способами.

Способ 1. Размер окладов устанавливается в соответствии с текущим уровнем зарплат на рынке труда, для чего анализируется среднеотраслевой размер заработной платы, заработная плата работников отдельных должностей подразделения продаж на предприятиях-конкурентах. Также можно проанализировать средний уровень зарплат на основе мониторинга специализированных интернет-сайтов (headhunter, superjob, rabota и др.).

Способ 2. Учет квалификации торгового персонала и установления размера оклада в соответствии с этой характеристикой.

Алгоритм оценки работников подразделения продаж может иметь следующий вид:

- определение перечня критериев, по которым будет оцениваться каждый работник подразделения продаж (например, качество работы, трудовая дисциплина, знание предлагаемых страховых услуг, знание правил работы с клиентами, самостоятельность, ответственность, инициативность, коммуникабельность, эмоциональная устойчивость и др.);
- экспертная оценка работников подразделения продаж по каждому из критериев;
- комплексная оценка работников подразделения продаж услуг на основе средневзвешенного балла.
- присвоение категории каждому работнику подразделения продаж на основе комплексной оценки и разработанных интервалов значений комплексного показателя для каждой категории;
- определение абсолютного размера оклада в зависимости от категории квалификации работника подразделения продаж.

Способ 3. Дифференциация размеров оклада работника подразделения продаж в зависимости от интервалов полученных объемов товарооборота услуг – «ступенчатая заработная плата».

Система стимулирования с переменной частью применяется преимущественно при стимулировании труда торговых агентов (представителей) при личных продажах.

Комиссионные выплаты напрямую зависят от объемов продаж товаров, услуг и могут устанавливаться прямо пропорционально изменению объема продажи договоров; дифференцированно с достиг-

нутым уровнем продаж, а также в зависимости от территориальных и других различий.

Система стимулирования с комбинированием постоянной и переменной составляющих предполагает одновременное использование при стимулировании персонала фиксированной части дохода (оклада) и переменной части, которая напрямую зависит от результатов работы сотрудника.

Поощрение персонала предлагается осуществлять в следующих комбинациях: фиксированная заработная плата (оклад) + премия (комиссионные) + бонус.

Для того чтобы привязать переменную часть заработной платы персонала с планом продаж, вводится премия за достижения плановых показателей. Предлагаются следующие виды стимулирования персонала, основанные на разработанном плане продаж (таблица 3).

Таблица 3 – Виды и инструменты материального стимулирования

<i>Вид стимулирования</i>	<i>Тип стимулирования</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Результат</i>
1	2	3	4
Процент от продаж / бонус за продажи	Основная программа	За реализацию договора менеджер получает определенный процент от товарооборота, устанавливаемый в зависимости от категории товара (с учетом торговой надбавки и других факторов)	Принцип «сколько реализовал – столько заработал» побуждает менеджера к активным действиям и повышение своей квалификации
Повышенный процент от продаж / бонус за перевыполнение плана	Дополнительная программа 1	Процент от продаж сверх плана должен превышать оценку. Выполнив план по одной из категорий, менеджер начинает получать повышенный процент за реализацию договоров этой категории	Получив в начале месяца план продаж и процентные ставки, торговый персонал может рассчитать возможный размер заработной платы. Ежедневное отслеживание выполнения плана стимулирует сотрудников к достижению намеченной цели, а повышенный процент после выполнения нормы мотивирует зарабатывать больше

1	2	3	4
Соревновательные акции «Лучший по продажам» между отдельными менеджерами, между офисами сети	Дополнительная программа 2	На основе проведенного соревнования по выполнению плана продаж между отдельными менеджерами, отдельными магазинами торговой сети определяются победители, которые получают ценные подарки, денежные премии, путевки и т.д. Поощрение может быть как индивидуальным, так и коллективным	Простые и понятные условия акции, регулярное подведение предварительных итогов, конкретные призы и премии побуждают к действиям, направленным на достижение цели, способствуют развитию стремления к лидерству

Система стимулирования работников подразделения продаж отличается многообразием методов и подходов. Большинство схем включает несколько компонентов переменной части дохода и при этом неизменной компонентой являются выплаты, привязанные к полученному объему товарооборота или процента выполнения плана продаж. Мотивируя работников к повышению объемов товарооборота, необходимо помнить о качестве обслуживания клиентов, поэтому система мотивации обязательно должна базироваться на ключевых принципах работы с клиентами.

Литература

1. Гребнев А.И. Экономика торгового предприятия: учебник. – М.: Экономика, 2012.
2. Ефремова Н.Е., Зотова О.И. Целевой анализ в исследовании систем управления // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2015. – № 3–1. – С. 56–62.
3. Петрова И.В., Зотова О.И. Тенденции развития интернет-маркетинга в России // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. – 2015. – № 1. – С. 302–304.

САМООБРАЗОВАНИЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Aleksandr G. Rubin

SELF-EDUCATION AS A THE MAIN ELEMENT OF LIFELONG LEARNING

Современный динамично меняющийся мир выдвигает новые все более серьезные требования к каждому индивиду. Необходимость соответствовать современной среде, как социальной, так и профессиональной, стимулирует человека к постоянному, непрерывному совершенствованию своих знаний, умений, навыков. Учебная деятельность становится неотъемлемой и основной составляющей образа жизни человека в любом возрасте.

Развитие системы непрерывного образования является одним из важнейших приоритетов современного обучения и предполагает последовательную связь процессов дошкольного, среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования. Оно связано с компетентностным подходом, создавая все необходимые условия для разностороннего развития личности, формирования качеств, позволяющих эффективно действовать в различных жизненных ситуациях.

Дальнейшее развитие компетентностного подхода определяет новую, так называемую «способностную модель» обучения, включающую следующие элементы: знания – мышление – способности – умения – навыки – мастерство. Современный человек должен не только обладать определенными знаниями, умениями, навыками, но и уметь учиться, постоянно стремиться к их обогащению, находить различные источники информации, иначе говоря, заниматься самообразованием.

Самообразование направлено на постоянное приобщение человека к освоению социального опыта на основе развития его способностей, индивидуальных особенностей, мотивов и интересов [1]. Его содержание многообразно и может включать:

- углубленное изучение отдельных дисциплин;
- повышение квалификации в своей профессиональной области;
- освоение новой профессии, повышение эрудиции;
- самовоспитание.

Рассмотрим основные факторы мотивации, методы реализации и источники информации для каждого вида самообразования.

1. Углубленное изучение отдельных дисциплин

Мотивирующими факторами в этом случае выступают: полезность выполняемой работы, участие в творческой деятельности, интенсивная педагогика (включение в учебный процесс активных методов, в первую очередь игрового тренинга), участие в олимпиадах и конкурсах, контроль знаний, поощрение за успехи в учебе и творческой деятельности, а также личностный пример преподавателей.

Важной составляющей является самомотивация, связанная с формированием установки к деятельности, настраиванием на образовательный процесс обучения. Такая самомотивация обеспечивается:

- выработкой способности к самоконтролю и поддержанию устойчивого внимания при изучении материала;
- выработкой способности к анализу и обобщениям;
- тренировкой кратковременной памяти для создания ее достаточного объема в целях быстрого запоминания частей информации.

Можно выделить следующие методы реализации этого вида самообразования:

- репродуктивный – самостоятельная работа с учебной литературой, повторение учебного материала;
- познавательно-поисковый – подготовка докладов для практических занятий и поиск информации по вопросам изучаемых дисциплин;
- творческий – написание научных работ, участие в научно-исследовательской работе и научных конференциях.

В основе данного вида самообразования лежит усвоение информации, основными современными источниками которой являются прямые (аудиторные занятия, книги, электронные средства) и косвенные источники (беседа, средства массовой информации, публичные мероприятия) [2].

Ведущее место в аудиторных занятиях занимает лекция. При этом отдача даже от самой лучшей лекции зависит в первую очередь от самого обучающегося. Самообразование в этом случае связано с предварительным ознакомлением с соответствующим разделом учебника, что позволит легче и глубже воспринимать лекционный материал. Также для лучшего понятия логики изложения нового материала полезно потратить время на изучение предыдущей лекции.

В целях самообразования кроме учебников и учебных пособий полезно пользоваться энциклопедиями, справочниками, словарями, а также научными трудами и журналами.

Электронные средства в первую очередь представлены Интернетом. Поиск информации в Интернете имеет как преимущества (найти необходимую информацию гораздо проще и быстрее, чем обычным способом, работая в библиотеках), так и недостатки (возможная недостоверность информации, потеря навыков самостоятельного творчества). Другой вид электронных средств – обучающие программы. Они, как правило, содержат теоретический материал, примеры, контрольные вопросы.

Современные электронные книги представляют собой полноценное мультимедиа-издание, которое объединяет текст, голос и изображение. Их основное преимущество перед Интернетом – удобство и быстрота поиска информации, высокая достоверность и полезность информации. При этом не стоит противопоставлять друг другу печатные и электронные информационные источники, поскольку они не исключают, а дополняют друг друга.

Личное общение преподавателя с обучающимся, вовлекающее последнего в совместное мышление, эмоционально окрашивающее процесс учебы. Самообразованию способствует также совместное участие в научно-исследовательской работе, общественной жизни.

Средства массовой информации являются важнейшим источником информации. Так, для экономического направления можно отметить: телеканалы (РБК ТВ, Bloomberg), радиоканалы (Финам FM, Business FM), газеты и журналы (Коммерсант, Forbes). Публичные мероприятия, включая выставки и конференции, играют немаловажную роль в получении информации.

2. Повышение квалификации в своей профессиональной области

Среди мотивов реализации этого вида самообразования можно выделить профессиональные и личностные мотивы. К профессиональным мотивам относятся: периодические аттестационные требования, характер работы, определяющий необходимость в более высоком уровне профессионализма, и корпоративная культура, поощряющая профессиональное развитие.

Личностные мотивы включают потребность в профессиональном саморазвитии, в самореализации, проявлении творческой инициативы, материальную заинтересованность и стремление к карьерному росту.

Самообразование в рамках повышения квалификации может происходить на рабочем месте и вне него.

Повышение квалификации на рабочем месте осуществляется следующими методами:

- направленное приобретение опыта, основанное на заранее составленном плане обучения;
- производственный инструктаж – ознакомление обучающегося с новыми профессиональными требованиями и условиями работы;
- смена рабочего места, позволяющая создать представление о многогранности деятельности организации;
- использование работника в качестве ассистента или стажера;
- обучение в проектных группах, целью которых является разработка масштабных, объединенных общей целью и ограниченных во времени задач.

Повышение квалификации вне рабочего места ориентировано на получение теоретических знаний и включает следующие методы:

- чтение профессиональной литературы, обзор в Интернете информации по профессиональной тематике;
- лекционные курсы, используемые для получения теоретических знаний и ознакомления с практическим опытом;
- программы повышения квалификации, специально разрабатываемые, исходя из потребностей;
- участие в семинарах и круглых столах, что развивает логическое мышление и вырабатывает способы поведения в различных ситуациях;
- моделирование организационной проблемы и процесса принятия связанного с ней решения, что позволяет соединить теоретические и практические навыки, развивать творческий подход;
- участие в рабочей группе, создаваемой для разработки конкретного решения по проблемам управления организацией.

Источниками информации здесь выступают должностные инструкции, описание бизнес-процессов организации, технологические карты, планы различных уровней, общение с другими сотрудниками, теоретическая литература, относящаяся к профессиональной сфере.

3. Освоение новой профессии

Основным мотивом к освоению новой профессии выступает желание смены старой, которое может возникнуть по ряду причин, таких как:

- накопленная хроническая усталость из-за постоянных стрессовых ситуаций на работе, что в основном относится к людям интеллектуально-коммуникативных профессий;
- достижение такого уровня профессионализма, когда в данной сфере продвижение вперед становится уже невозможным;
- осознание ошибочности выбора профессии, ее несоответствие интересам человека;
- стремление к более высокооплачиваемой работе в другой сфере деятельности;
- невозможность найти работу в рамках профессии после увольнения или сокращения.

Существуют два основных метода самообразования, связанного с освоением новой профессии, – получение второго и последующего образования и профессиональная переподготовка.

Получение второго и последующего образования организуется в таких формах, как вечерняя, заочная, дистанционная, экстернат, очно-заочная. Обучение может проходить с отрывом и без отрыва от работы. Отличие второго от первого образования заключается в меньшей продолжительности обучения, поскольку оно базируется на ранее полученных знаниях, умениях и навыках (компетенциях).

Профессиональная переподготовка предусматривает получение дополнительных знаний, умений и навыков по отдельным дисциплинам, разделам науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Ее могут проходить лица, уже имеющие высшее или среднее профессиональное образование или получающие его с учетом профиля полученного образования.

4. Повышение эрудиции

Основными мотивами здесь выступают стремление человека к самосовершенствованию и его желание повысить свой общественный статус.

Методы самообразования в этом случае связаны с получением углубленных знаний в разнообразных областях и включают:

- чтение научной и художественной литературы, предусматривающее обдумывание прочитанного, собственные интеллектуальные размышления, что развивает мозг и интуицию;
- изучение философии, психологии, что позволяет познать основные законы развития общества, заняться самопознанием, понять суть человека, мотивы его поступков;

- участие в дискуссиях, конференциях, что способствует развитию навыков критики, логики, памяти;
- посещение культурных учреждений, что повышает общий культурный уровень человека.

5. Самовоспитание

Этот вид самообразования включает формирование характера и других личностных качеств, таких как дисциплинированность, ответственность, инициативность, творческий подход к деятельности.

Мотивами самовоспитания является стремление изменить конкретную форму своего поведения под влиянием внешних требований.

Движущей силой самовоспитания является целеустремленность. Она формируется, когда жизненные цели, отражающие стремления человека в самовоспитании, соединяются с волей.

Процесс самовоспитания включает:

- определение цели, самопознание (изучение самого себя, определение уровня развития интересующих человека качеств), определение идеала (нравственного, трудового, эстетического, политического), самообязательство (принятие конкретного плана действий, суммы конкретных качеств и степени их формирования);
- работа по выполнению намеченного, предусматривающая самоубеждение и самовнушение (осуществляется по схеме: должен – хочу – могу), самоободрение, самоприказ;
- подведение итогов работы, определение результатов приложенных усилий, эффективности работы над собой, в том числе самоконтроль и самоанализ (ведение дневника, осмысление своего поведения, его анализ в сравнении с принятыми обязательствами).

Таким образом, самообразование состоит из двух относительно самостоятельных процессов – самообучения и самовоспитания. При этом, несмотря на гибкость и большую индивидуализацию самообразования, его нельзя рассматривать как стихийный процесс.

Самообразование взаимосвязано с образованием и является его ключевым элементом, поскольку на каждом этапе обучения помимо научных основ изучаемых предметов осваиваются и методика самостоятельного усвоения знаний и применения их на практике.

Литература

1. Десятова И.В. Самообразование – необходимость современного общества // Педагогика: традиции и инновации: материалы Международной научной конференции (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). Т. II. – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 116–118.

2. Рубин А.Г. Роль аудиторных занятий в развитии у студентов навыков самостоятельной работы с информацией // Экономика и образование: сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции «Перспективы развития высшего экономического образования» / под ред. Г.Б. Тубиса. – М.: Финансовый университет, 2014. – С. 92–95.



СТИМУЛИРОВАНИЕ КОГНИТИВНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ С ПРИМЕНЕНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Evgeny N. Kalaidin, Aleksey A. Tasin

THE STIMULATING OF COGNITIVE COMPONENT WITH THE USING OF MODERN IT-TECHNOLOGIES

В условиях развития информационного общества уже нет необходимости доказывать, что глубокие профессиональные знания персонала становятся ключевым стратегическим фактором развития бизнеса, его конкурентоспособности. Требования, предъявляемые к современному производству, могут быть удовлетворены только путем постоянного повышения уровня квалификации работников и развития их компетенций, форсированной подготовки специалистов-исследователей, разработчиков новой техники и технологий.

Система образования должна быть направлена на формирование гибкой, с определенным набором ключевых компетенций, личности, способной успешно адаптироваться в постоянно меняющихся условиях информационного общества.

Одну из основных проблем продвижения дополнительного профессионального образования на рынке образовательных услуг можно охарактеризовать следующим образом. Образовательный сектор ощущает недостаток связей с бизнесом и рынком труда, отсутствует взаимодействие между образовательными учреждениями в сфере повышения квалификации и профессиональной переподготовки, происходит дублирование образовательных программ, нет анализа потребностей рынка труда, что приводит к низкому уровню качества преподавания и слабой конкурентности учебных программ.

В свою очередь, бизнес не в полной мере осознает свои потребности в квалифицированных кадрах, отсутствуют механизмы взаимодействия учреждений высшего образования с бизнес-компаниями при организации практик (обучения на рабочем месте) [1].

Развитие и популярность системы дополнительного профессионального образования обусловлены несколькими факторами, среди которых наиболее значимы:

- сочетание теоретических знаний с обучением на рабочем месте;

- возможность в короткие сроки получения профессионального образования для тех, кто хочет приобрести новые рабочие навыки в рамках определенной области деятельности;

- увеличение количества разработок в современных областях экономики, в высокотехнологичных сферах, что требует оперативного повышения квалификации;

- гибкость системы профессионального образования в быстро меняющихся условиях рынка труда.

Принципы построения модели эффективного дополнительного профессионального образования должны содержать:

- создание механизма взаимодействия между государственным сектором, образовательными учреждениями и бизнес-сектором;

- сотрудничество образовательных учреждений профессионального образования и компаний, работающих на рынке труда, при разработке учебных программ, организации конференций и исследований, при проведении учебного процесса и оценке качества образования;

- создание учебных планов согласно потребностям компаний, работающих на местном рынке;

- приглашение преподавателей-практиков из бизнес-компаний, их участие в оценке качества обучения и в управлении программой;

- обучение навыкам решения проблем в практической ежедневной деятельности на предприятии;

- сочетание знаний и умений по разным предметам в работе над конкретным учебным проектом;

- постоянный мониторинг качества обучения и проведение оценки по окончании курса.

Важно применять различные гибкие формы непрерывного образования, включая применение дистанционных технологий. Современное общество характеризует эффективное применение информационных технологий, что влечет за собой ускорение темпа изменений во всех областях человеческой деятельности.

С появлением компьютеров и Интернета появилась возможность добавить учебным материалам ранее невиданную интерактивность: предоставить ученику немедленную обратную связь по ходу изучения материала, дать ему возможность обсудить информацию с коллегами и экспертами, даже если они находятся на большом расстоянии друг от друга.

Дистанционные формы обучения с использованием информационно-коммуникационных технологий (e-learning) становятся необхо-

димостью, особенно для работающих специалистов. Существующая очная форма переподготовки и повышения квалификации с отрывом от работы создает иногда серьезные препятствия для реализации права специалистов на обучение и повышение квалификации в связи с удаленностью их места жительства, соответственно, дополнительными финансовыми и временными затратами, отсутствием замещающих специалистов на рабочем месте.

Разумеется, внедрение e-learning требует определенных затрат, но агрегированный результат оказывается более эффективным. Такая форма дает возможность учреждению привлекать высококвалифицированных преподавателей, не привязывая их к месту проведения занятий, а слушателю – оперативно получать консультации по вопросам, возникающим у него в практической деятельности.

Одним из способов создания дистанционных образовательных ресурсов является Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) – это среда дистанционного обучения, предназначенная для создания качественных дистанционных курсов. Этот программный продукт используется университетами, школами, компаниями и независимыми преподавателями более чем в 100 странах мира. По своим возможностям Moodle выдерживает сравнение с известными коммерческими системами управления учебным процессом, в то же время выгодно отличается от них тем, что распространяется в открытых исходных кодах. Это дает возможность адаптировать ее под особенности каждого образовательного проекта, дополнять новыми сервисами.

Преимущества Moodle состоят в следующем:

- распространяется в открытом коде, что позволяет приспособить ее под особенности конкретного образовательного проекта, разработки дополнительных модулей, интеграции с другими системами;
- позволяет организовать обучение в активной форме, в процессе совместного решения учебных задач, взаимообмена знаниями;
- широкие возможности для коммуникации, включая обмен файлами любых форматов, рассылка, форум, чат, возможность рецензировать работы обучающихся и внутренняя почта;
- возможность использовать любую систему оценивания (балльную, словесную);
- полная информация о работе обучающихся (активность, время и содержание учебной работы, портфолио);
- соответствует разработанным стандартам и предоставляет возможность вносить изменения без тотального перепрограммирования;

- программные интерфейсы обеспечивают возможность работы людям разного образовательного уровня, разных физических возможностей (включая инвалидов), разных культур.

В системе Moodle существует три типа форматов курсов: форум, структура (учебные модули без привязки к календарю), календарь (учебные модули с привязкой к календарю). Курс может содержать произвольное количество ресурсов (веб-страницы, книги, ссылки на файлы, каталоги) и произвольное количество интерактивных элементов курса. Варьируя сочетания различных элементов курса, преподаватель организует изучение материала таким образом, чтобы формы обучения соответствовали целям и задачам конкретных занятий.

Основные преимущества, которые дает использование информационной системы, реализованной с применением интернет-технологий, следующие:

- открытость и прозрачность информации (для обучающихся, преподавателей, работодателей, администрации вуза) за счет образовательного интернет-портала и отражаемой в нем актуальной информации;

- доступность для обучающихся учебно-методических материалов и тренажеров;

- отсутствие субъективности в системе оценивания, а также отсутствие коррупционности за счет процедуры формирования автоматической оценки по дисциплинам.

Как показывает практика, внедрение e-learning дает людям любого возраста, различного уровня начальной подготовки возможность получать высококачественное обучение по месту своего проживания с учетом их индивидуальных особенностей и пожеланий. Данная форма обучения явилась следствием объективного процесса информатизации, вобрала в себя лучшие черты других форм обучения и за счет этого стала наиболее перспективной, синтетической, гуманистической и интегральной.

В рамках когнитивной составляющей практические механизмы e-learning могут выражаться в создании сюжетной связи между выполняемыми задачами и оформления их в виде «квеста», в котором существует не один, а несколько разветвляющихся «маршрутов» решения задач в зависимости с отражением для обучающегося динамики освоения им различных навыков (повышения уровня).

При всей привлекательности концепта «геймификации» в образовательной среде некоторые исследователи видят в ней и отрица-

тельные стороны. В частности, часто отмечается опасность отрыва содержания игр от необходимого для обучения материала, избыточная увлеченность обучающегося формальными аспектами (оценки, уровни, социальные связи) в ущерб содержанию дисциплин. Кроме того, далеко не для каждой дисциплины игровые механизмы действительно подходят [2].

Но набор преимуществ также существен, в частности, возможно решить проблему излишней текстовой информативности динамизацией контента. Такой подход используется при информационной перегруженности статически оформленных сайтов. И это только одно преимущество. Результат настоящего не заставит себя ждать в росте или падении спроса на таким образом организованные образовательные услуги в системе дополнительного профессионального образования.

Таким образом, мы затрагиваем когнитивную теорию – современное представление о процессе получения учащимися новых знаний – и ее применение для электронных курсов.

Литература

1. Можяева Г.В. «Электронный бизнес»: опыт организации российско-шведской программы профессиональной переподготовки // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – Вып. 19. – Т. 15.

2. Gee J.P. Learning and games // In: Katie Salen (Ed.) The ecology of games: Connecting youth, games, and learning (John D. and Catherine T. MacArthur Foundation series on digital media and learning). – Cambridge, MA: The MIT Press, 2008.



СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Aleksandr V. Mosiychuk

THE STRATEGY OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EXTRA EDUCATION

В современных условиях система дополнительного профессионального образования, представленная формами повышения квалификации, тематическими семинарами, стажировками, профессиональной переподготовкой и дополнительной квалификацией к высшему образованию, становятся одним из ключевых движущих механизмов реализации рыночных реформ, а образование взрослых становится ключевым звеном развития всего образования в России.

Это обусловлено в первую очередь развитием экономики, возникновением новых технологий, а также таким социальным явлением как массовая безработица. В сфере дополнительного профессионального образования реализуется принцип непрерывности образования. Динамично меняющаяся ситуация на рынке труда, обусловленная современным ритмом жизни, актуализирует проблему быстрого и постоянного обновления профессиональных компетенций. Дополнительное профессиональное образование – площадка освоения новых идей, концепций, технологий, аккумуляции инновационного опыта и трансляции его в практическую деятельность.

Анализ мировых и отечественных тенденций развития системы ДПО указывает на то, что ежегодно в мировом хозяйстве, по оценкам западных исследователей, отмирает более 500 старых профессий и возникает более 600 новых. Если раньше высшего образования было достаточно для 20–25 лет практической деятельности, то сейчас оптимальный срок его эффективности составляет, по мнению экспертов ЮНЕСКО, 5–7 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс, – 2–3 года.

Следовательно, специалисты, получившие образование много лет назад и не работающие над своим образовательным уровнем, безнадежно устаревают в профессиональном плане. Из этого закономерен вывод, что дополнительное профессиональное образование должно восполнять этот пробел, удовлетворяя потребности человека на различных этапах его развития.

Особенно это актуально в нынешний кризисный период, когда проходят массовые сокращения и оптимизация кадров в государственных структурах и бизнесе. На наш взгляд, эффективность дополнительного профессионального образования напрямую зависит от того, насколько оперативно оно реагирует на изменение рынка труда, изменение законодательства.

Смоленский филиал Финансового университета развивает и совершенствует новые перспективные направления и различные формы дополнительного профессионального образования. На перспективу развития ДПО оказывают влияние как процессы, происходящие на всероссийском уровне, так и местные условия, определяющие специфику функционирования филиала.

В настоящее время идет конкурентная борьба за каждого потенциального слушателя. Помимо 30 высших учебных заведений, которые осуществляют ДПО, существует масса всяческих учебных центров в г. Смоленске, реализующих аналогичные программы. Участие в конкурентной борьбе на этом рынке ставит перед филиалом задачи постоянного анализа ситуации и ценовой политики на рынке образовательных услуг Смоленщины, обеспечения высокого качества подготовки и переподготовки специалистов.

Несмотря на эти трудности, нужно отметить, что в Смоленском филиале обучение слушателей в 2015 году проходило по 17 разнообразным программам дополнительного профессионального образования, а контингент составил 1060 слушателей. Обучение проходили как физические лица, так и специалисты разных уровней хозяйствующих субъектов г. Смоленска и области на контрактных и договорных основах.

Кроме того, проводилась активная работа по повышению квалификации федеральных и областных государственных служащих, набор на программы ДПО осуществлялся в основном с открытого образовательного рынка Смоленской области.

Количественный состав контингента и финансовые показатели увеличивались и за счет внедрения новых программ дополнительного профессионального образования (например, такие программы повышения квалификации, как: «Практическая работа в автоматизированной системе «Филиал Сбербанк», «Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»), также за счет участия и победы в открытых электронных аукционах на предоставление образовательных услуг. В 2015 году финансовый результат от реализации программ ДПО составил 4 642 000 руб.

В 2016 году ситуация складывается не на должном уровне, сегодня мы все еще находимся в активной фазе экономического кризиса, и это отражается и в системе ДПО. Сокращаются средства на повышение квалификации и переподготовку кадров госучреждениями и частными компаниями, снижается материальное благосостояние населения, и одним из залогов успешного продвижения и будущего развития дополнительного профессионального образования Смоленского филиала в нынешней ситуации, на наш взгляд, является:

- активная работа кафедр филиала по разработке программ дополнительного профессионального образования на основании новых профессиональных стандартов; (Минтруда и соцзащиты России утвердило профессиональные стандарты, и уже с 1 июля 2016 г. ведение трудовой деятельности в областях медицины, образования, экономики, госслужбы будет невозможно при отсутствии документов, подтверждающих соответствующую квалификацию работника. В таком случае особенно остро встает вопрос о подготовке и переподготовке специалистов);

- активная работа кафедр филиала по модернизации существующих программ дополнительного профессионального образования;

- разработка и внедрение программ дополнительного профессионального образования с применением дистанционных и сетевых форм обучения;

- систематическая информативная работа с организациями, учреждениями и населением региона по привлечению потенциальных слушателей на новые и актуальные программы.

В 2016 году разрабатываются и будут реализовываться новые программы повышения квалификации и переподготовки по таким актуальным программам, как землеустройство, экология, юриспруденция, а также повышение квалификации преподавателей вузов и колледжей по актуальным проблемам преподавания таких дисциплин, как экономика, финансы, бухгалтерский учет, маркетинг, менеджмент и др.

Считаем, что одним из перспективных направлений дополнительного профессионального образования являются программы для детей и взрослых в области языковой подготовки (английский, немецкий), а также открытие школы иностранных языков.

Исходя из сложной экономической ситуации, упор также будет делаться на короткие программы, а именно проведение вебинаров, тренингов, семинаров, мастер-классов и консультаций по актуальным вопросам экономики, финансов, юриспруденции, с привлечением студентов вузов к освоению программ дополнительного профессионального образования.

РЕШЕНИЕ

Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы совершенствования системы непрерывного образования»

Заслушав и обсудив доклады и выступления по проблемам и перспективам совершенствования системы непрерывного образования, Международная научно-практическая конференция **отмечает:**

В условиях рыночных отношений и углубляющегося вхождения российской экономики в мирохозяйственные связи все более явным становится необходимость соответствия сложившейся в России системы высшего образования мировым тенденциям развития образовательных систем. Комплексная реформа высшего образования должна соответствовать новым экономическим, организационным и социокультурным условиям.

Модернизация высшего образования предусматривает совершенствование подготовки и переподготовки специалистов с учетом их непрерывного образования, разработку сопоставимых критериев оценки качества образования, применение в учебном процессе новых информационных технологий.

Непрерывное образование предусматривает прежде всего систему дополнительного профессионального образования специалистов, включая систематическое повышение квалификации и профессиональную переподготовку. При этом одним из основных вопросов является формирование профессиональных компетенций специалистов, отвечающих современным требованиям экономического развития страны.

Совершенствование экономической подготовки кадров сопряжено с возникновением новых тенденций и направлений, обеспечивающих повышение качества обучения, без чего развитие общества невозможно.

Международная научно-практическая конференция **постановляет:**

1. Считать одной из центральных задач высших учебных заведений дальнейшее совершенствование учебного процесса и формирование профессиональных компетенций в условиях непрерывного образования.

2. Одобрить положительный опыт Финансового университета, Кубанского государственного технологического университета, Воронежского государственного университета, Кубанского государственного аграрного университета и Краснодарского кооперативного института по совершенствованию системы непрерывного образования с использованием информационных технологий.

3. Рекомендовать использовать опыт Финансового университета по применению в учебном процессе информационных технологий интерактивных форм обучения и непрерывного образования.

4. Опубликовать материалы настоящей конференции в ежегодном сборнике научных трудов «Экономика и образование».

5. Просить Министерство образования и науки Российской Федерации включить в план научно-технических мероприятий на 2017 год проведение Международной научно-практической конференции на тему «Перспективы внедрения дистанционных технологий в непрерывном образовании».



Сведения об авторах

Дейнека Алла Васильевна – профессор Краснодарского кооперативного института, кандидат экономических наук.

Затонских Игорь Тимофеевич – заместитель декана экономического факультета Воронежского государственного университета, кандидат экономических наук, доцент.

Зотова Ольга Ивановна – заведующая курсами ДПО Тульского филиала Финансового университета, кандидат экономических наук.

Иголина Людмила Лазаревна – заведующая кафедрой «Экономика и финансы» Краснодарского филиала Финансового университета, доктор экономических наук, профессор.

Калайдин Евгений Николаевич – заведующий кафедрой «Математика и информатика» Краснодарского филиала Финансового университета, доктор физико-математических наук, профессор.

Клейменова Екатерина Владимировна – заместитель проректора по непрерывному образованию Финансового университета, кандидат юридических наук, доцент.

Климова Наталья Владимировна – профессор Кубанского государственного аграрного университета, доктор экономических наук.

Купина Виктория Валерьевна – доцент Краснодарского филиала Финансового университета, кандидат экономических наук.

Макаренко Ольга Викторовна – заместитель директора Звенигородского филиала Финансового университета, кандидат психологических наук, доцент.

Мамонова Ирина Владимировна – доцент Краснодарского филиала Финансового университета, кандидат экономических наук.

Мосийчук Александр Васильевич – заместитель директора Смоленского филиала Финансового университета, кандидат экономических наук.

Наэль Фуад Абд (Республика Ирак) – аспирант Воронежского государственного университета.

Овчаренко Надежда Александровна – ректор Краснодарского кооперативного института доктор экономических наук, профессор.

Пименов Геннадий Геннадиевич – доцент Краснодарского филиала Финансового университета, кандидат экономических наук.

Решетникова Елена Владимировна – директор курсов ДПО Липецкого филиала Финансового университета.

Рубин Александр Гарриевич – доцент Краснодарского филиала Финансового университета, кандидат экономических наук.

Тазин Алексей Андреевич – аспирант Кубанского государственного университета.

Тубис Гарри Борисович – директор Краснодарского регионального учебно-методического центра по заочному экономическому образованию Минобрнауки России, действительный член Международной академии инвестиций и экономики строительства, профессор.



Содержание

<i>Г.Б. Тубис.</i> Вступительное слово	5
<i>Г.Б. Тубис.</i> Проблемы и перспективы развития системы непрерывного экономического образования	7
<i>Л.Л. Игонина.</i> Инновационные методы обучения в системе непрерывного образования	14
<i>Е.В. Клейменова.</i> Особенности профессионально-общественной аккредитации программ дополнительного профессионального образования в России	22
<i>Н.В. Климова.</i> Применение коучинга в дополнительном профессиональном образовании	29
<i>Г.Г. Пименов.</i> Совершенствование организационного механизма взаимодействия вуза и работодателей	37
<i>И.Т. Затонских, Наэль Фуад Абд.</i> Опыт формирования и развития системы непрерывного образования.....	44
<i>А.В. Дейнека, Н.А. Овчаренко.</i> Практика использования информационных технологий в непрерывном профессиональном образовании	49
<i>О.В. Макаренко.</i> Рефлексивная культура преподавателя в системе непрерывного образования.....	56
<i>И.В. Мамонова.</i> Налоговая грамотность в системе непрерывного образования	62
<i>В.В. Купина.</i> Повышение квалификации специалистов в области бухгалтерского учета	69
<i>О.И. Зотова, Е.В. Решетникова.</i> Кадровая стратегия с учетом повышения эффективности личных продаж менеджеров предприятия ..	75
<i>А.Г. Рубин.</i> Самообразование как ключевой элемент системы непрерывного обучения	82
<i>Е.Н. Калайдин, А.А. Тазин.</i> Стимулирование когнитивной составляющей с применением современных информационных технологий	89

<i>А.В. Мосийчук. Стратегия развития дополнительного профессионального образования</i>	94
Решение Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы совершенствования системы непрерывного образования».....	97
Сведения об авторах.....	99

Content

<i>Garri B. Tubis.</i> Introductory words	5
<i>Garri B. Tubis.</i> Issues and prospects of improving the system of continuous education	7
<i>Lyudmila L. Igonina.</i> Innovative teaching methods in lifelong education ..	14
<i>Ekaterina V. Kleyменова.</i> Features of professional and public accreditation of programs of extra professional education in Russia	22
<i>Natalia V. Klimova.</i> Using of coaching in of extra professional education.....	29
<i>Gennady G. Pimenov.</i> Improvement of the organizational mechanism of interaction between the University and the employers	37
<i>Igor T. Zatonskikh, Nael Fouad Abd.</i> The experience of building and development of system of lifelong education	44
<i>Alla V. Deineka, Nadezhda A. Ovcharenko.</i> The Practice of using IT-technologies in professional lifelong learning	49
<i>Olga V. Makarenko.</i> Reflexive culture of a teacher in lifelong learning.....	56
<i>Irina V. Mamonova.</i> Tax literacy in lifelong learning.....	62
<i>Victoria V. Kupina.</i> The training of specialists in the field of accounting ...	69
<i>Olga I. Zotova, Elena V. Reshetnikova.</i> HR strategy taking into account the increase of efficiency of personal sellings of the company's managers	75
<i>Aleksandr G. Rubin.</i> Self-education as a the main element of lifelong learning.....	82
<i>Evgeny N. Kalaidin, Aleksey A. Tasin.</i> The Stimulating of cognitive component with the using of modern IT-technologies	89
<i>Aleksandr V. Mosiychuk.</i> The Strategy of development of professional extra education	94
The decision of the International scientific-practical conference “Issues prospects of improving the system of lifelong learning”	97
The Information about the authors	99

Научное издание

ЭКОНОМИКА И ОБРАЗОВАНИЕ

**СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ ПО МАТЕРИАЛАМ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

(29 сентября – 4 октября 2016 г., г. Краснодар)

Публикуется в авторской редакции
Техническое редактирование, верстка, корректура Л.В. Шитовой
Оформление обложки П.М. Федорова

Подписано в печать 14.12.2016
Формат 60×90/16. Гарнитура Cambria
Усл. п.л. 6,5. Уч.-изд. л. 4,88. Тираж 80 экз. Заказ № 26

Финансовый университет
125993 (ГСП-3), Москва, Ленинградский просп., 49

Отпечатано в Издательстве Финансового университета