

РОЛЬ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

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

С принятием государственного образовательного стандарта третьего поколения для бакалавров и магистров по всем направлениям подготовки определены задачи, основанные на компетентностном подходе, что выдвигает новые требования к обучению студентов. Переход к практико-ориентированному обучению, заявленный в федеральном государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования связан с усилением прикладного, практического характера высшего образования.

Повышение качества практического обучения студентов, предполагает учет современных требований к выполнению профессиональных задач, повышение уровня общей и профессиональной культуры выпускника, воспитание профессионально и личностно значимых качеств, усиление творческих начал в профессиональном обучении.

В этой связи особое место в образовательных технологиях отводится практико-ориентированному обучению. Главная цель практико-ориентированного обучения – это формирование у будущего специалиста полной готовности к профессиональной деятельности.

Применение практико-ориентированного подхода также актуально для бакалавров и магистров направления подготовки «Государственное и муниципальное управление». В системе профессионального образования применяют различные подходы к практико-ориентированному образованию. Так, например, исследователи Ветров Ю. и Клушина Н. использование практико-ориентированного образования связывают с организацией всех видов практик: учебная, производственная и преддипломная [1]. Прохождение практик студентом «погружает» его в профессиональную среду, способствует: соотносению его представления о профессии с требованиями, которые предъявляют места профессиональной деятельности государственных или муниципальных служащих; осознанию собственной роли, например, в социальной работе, работе с обращениями граждан и др. Другие авторы, полагают также эффективным внедрение профессионально-ориентированных технологий обучения, направленных на качественное выполнение функциональных обязанностей по избранной специальности [3]. Третьи, например, Скамницкий А.А. предлагает модульно-компетентностный подход в образовательной деятельности [2].

Выпускники, освоившие программы бакалавриата и магистратуры направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» подготовлены для профессиональной деятельности, в органах государственной власти Российской Федерации; органах государственной власти субъектов Рос-

сийской Федерации; органах местного самоуправления; государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях; институтах гражданского общества, общественных организациях; некоммерческих организациях; международных организациях и международных органах управления; иных организациях, подразделениях по связям с государственными и муниципальными органами и гражданами.

С поступлением бакалавра или магистра на службу в перечисленные выше объекты профессиональной деятельности, освоившего программу направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» перед ним стоит сложная задача адаптации в организации, то есть выполнение конкретных профессиональных задач. Современный выпускник, в большинстве своем, затрудняется в выполнении профессиональных задач, несмотря на полученные знания во время обучения в вузе и прохождения различного рода практик. Затрачивается определенное время для приобретения навыков в профессиональной деятельности.

Для реализации практико-ориентированного подхода образовательный стандарт направлен на освоение определенных компетенций в период прохождения практик. Так студент в период обучения проходит следующие виды практик: учебная (4 семестр, объем 108 часов), производственная (6 семестр, объем 108 часов) и преддипломная (8 семестр, объем 216 часов). В результате прохождения этих практик студент должен: знать, уметь и владеть комплексом компетенций, среди которых важнейшими являются: ПК-3 - умение применять основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов; ПК-4 – владеть способностью проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования; ПК-24 - владеть технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам; ПК-27 – владеть способностью участвовать в разработке и реализации проектов в области государственного и муниципального управления.

Очевидно, что перечисленные компетенции, которые выпускник должен освоить в результате прохождения перечисленных практик, так и остаются не реализованными. Это связано с тем, что на базах практик специалисты, которые курируют студентов-практикантов, не заинтересованы в работе с ними в связи с высокой загруженностью, отсутствием интереса, считают практиканта «обузой» и, в лучшем случае, привлекают для работы с документами в части их сортировки. То есть привлекают преимущественно к выполнению рутинной работы, не связанной с реализацией профессиональных компетенций.

В связи с вышесказанным практико-ориентированная профессиональная подготовка кадров для сферы государственного и муниципального управления нуждается в доработке, детальном изучении и исследовании правового, экономического, психолого-педагогического характера.

Для приобретения навыков в профессиональной деятельности в России применялись меры. Так, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» Правительству Российской Федерации было поручено представить предложения и рекомендации по внедрению новых принципов кадровой политики в системе гражданской службы, которые предусматривают, в том числе, развитие института наставничества на гражданской службе[4].

В части реализации подпункта «р» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 601 Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработано методическое обеспечение для организации системы наставничества на гражданской службе и предложен методический инструментальный по применению наставничества на государственной гражданской службе [5]. Данное методическое обеспечение применимо и к муниципальной службе.

Однако, на практике указанный выше Указ реализуется не в полном объеме. В Указе отмечено, что кроме гражданских служащих, поступивших на службу, лицом, в отношении которого должно осуществляться наставничество также является студент, заключивший договор и проходящий практику в государственном органе [4].

Вполне естественно, что выполнение наставнических функций требует от наставника большого количества времени для работы со студентом в период прохождения им практики. В связи с этим целесообразно применение мер стимулирования наставников, как материального, так и нематериального. Например, необходимо рассмотреть возможность применения положений статей 50, 55 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», предусматривающих для гражданского служащего дополнительную выплату, предусмотренную соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, поощрение за наставничество в виде выплаты премий за выполнение особо важных и сложных заданий вместе со студентом; объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения; награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка; присвоение почетного звания «Лучший наставник государственного органа»; проведение ежегодного конкурса «Лучший наставник государственного органа» и иные виды поощрения и награждения государственного органа. Эти меры будут способствовать тому, что студент, проходящий практику под руководством наставника, получит необходимые навыки в части освоения заявленных профессиональных компетенций.

Список литературы

1. *Ветров, Ю. Практико-ориентированный подход / Ю. Ветров, Н. Клушина //высшее образование в России, 2002. - № 6. – С. 43-46.*

2. Скамницкий А.А., Модульно-компетентностный подход и его реализация в среднем профессиональном образовании, М., 2006. – 247 с.
3. Солянкина, Л.Е. Модель развития профессиональной компетентности в практико-ориентированной образовательной среде / Л.Е. Солянкина // Известия ВГПУ. – 2011. – № 1.
4. Шанарова Ю. А. Внедрение института наставничества на государственной гражданской службе // Молодой ученый. — 2016. — №24. — С. 371-375 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/128/35462/> (дата обращения: 13.12.2017).
5. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе (утв. Минтрудом России) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=572083#> (дата обращения: 13.12.2017).