

ТЕХНОЛОГИИ ВНЕДРЕНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ МОДЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Бурдюгова О.В., канд. пед. наук
Оренбургский государственный университет

В современной экономической и социокультурной ситуации качество образования становится стратегическим фактором инновационного развития России. Изменяются критерии и качества профессиональной подготовки, что приводит к необходимости пересмотра подходов к образовательному процессу вуза, расширению инновационно-образовательной практики.

Представим ряд актуальных воззрений по вопросам развития отечественного образования Евгения Петровича Белозерцева – д.п.н., профессора, проводившего анализ исследований по проблемам высшей школы. В настоящее время вузы имеют объективные предпосылки, выступающие фактором актуализации профессиональной деятельности их преподавателей: *«перепроизводство»* - насыщение рынка предложениями образовательных услуг; *«требовательность»* - повышение уровня требований граждан к качеству образовательных услуг вследствие роста доходов и свободы выбора образовательных учреждений; *«инновационность»* - значительно улучшившиеся технические, методические и организационные возможности предоставления образовательных услуг (мультимедиа, Интернет и дистанционное обучение); *«динамичность»* - ориентация на сокращение сроков внедрения новых образовательных услуг; *«диверсификация»* - расширение спроса на виды и уровни образовательных услуг, развитие сопутствующих и обслуживающих образование сфер деятельности; *«дифференциация»* - нарастающее разнообразие потребностей населения, обуславливающее значительное увеличение ассортимента образовательных услуг в условиях либерализации рынка; *«конкуренция»* - борьба образовательных учреждений за свои сегменты рынка, потенциальный контингент обучающихся, рост объемов услуг и возрастание рекламных расходов в связи с активизацией конкурентов; *«аритмия спроса»* - изменения спроса потребителей рынка образовательных услуг, создающее угрозу стабильности положения образовательных учреждений (резкое сокращение спроса на отдельные направления); *«падение спроса»* - сокращение спроса, осязаемое для производителей образовательных услуг ввиду уменьшения численности обучающихся; *«люмпенизация»* - рост полной и частичной безработицы населения и увеличение контингента с низким уровнем доходов и спросом на платное образование; *«интервенция»* - международная конкуренция крупных зарубежных университетов в связи со снятием ограничений на получение образования за рубежом и открытием рынков платных качественных услуг для богатых [1].

В условиях новой образовательной парадигмы меняется специфика, сущность деятельности преподавателя. Какие образовательные инновации необходимы для преодоления разрыва между имеющейся компетентностью выпуск-

ников и компетентностью, определяемой современными требованиями общества, экономики и технологий?

На современном этапе основными тенденциями развития образовательной деятельности в вузе являются «студентоцентрированность», информационная открытость, интернациональность, практико-ориентированность.

Практико-ориентированное профессиональное обучение рассматривается как система поэтапного вовлечения студентов в процесс познания фундаментальных предметных знаний через освоение технологий их качественного и количественного отбора, систематизации и оценивания их достоверности, через использование комплекса профессионально-ориентированных технологий, форм и методов обучения, способствующих формированию не только универсальных и профессиональных компетенций (выработке индивидуальных стратегий и тактик принятия решений в ситуациях профессиональной деятельности), но и способности к рефлексии и профессиональной самоактуализации.

Исследованием педагогических условий реализации практико-ориентированного обучения, моделей его внедрения, обоснованием практико-ориентированного подхода в профессиональной подготовке занимались С. Алферьев, С. Берлина, М. Бокарев, Ю. Ветров, Е. Герасимов, Т. Дмитриенко, Н. Клушина, Д. Корнеев, Е. Мычко, И. Петрова, И. Руднева, А. Рыблова, В. Северов, Е. Стахиева и др. Феномен профессиональной компетенции и компетентности раскрывается в работах В.И. Байденко, А.С. Белкина, А.А. Вербицкого, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимней, Ю.Т. Татур и др.

В современной дидактике высшей школы выделяют следующие методологические подходы к организации профессионально-ориентированного процесса обучения в вузе:

- компетентностный подход (овладение будущим специалистом совокупностью базовых профессионально-личностных компетенций, необходимых и достаточных для достижения цели трудовой деятельности, оптимального уровня функционально-профессиональной грамотности);

- деятельностный подход (формирование основ профессионализма путем активизации различных видов деятельности студентов: учебно-познавательной, самообразовательной, практической, учебно-профессиональной, учебно-исследовательской, научно-исследовательской; формирование и развитие системы умений и навыков по самоорганизации различных видов деятельности);

- личностно-ориентированный подход (признание уникальности личности каждого студента, создание условий для развития и саморазвития профессионально-индивидуального и творческого потенциала);

- социокультурный подход (развитие «человека культуры» (М. Библер), формирование основ профессиональной культуры будущего специалиста);

- контекстный подход (организация образовательного процесса в контексте будущей профессиональной деятельности посредством воссоздания в формах и методах учебно-познавательной деятельности реальных связей и отношений, возникающих в трудовой сфере при решении конкретных профессиональных задач) [2].

Основатель и руководитель научно-педагогической школы контекстного обучения Андрей Александрович Вербицкий отмечает, что контекстным является такое образование, в котором на языке наук и с помощью всей системы форм, методов и средств обучения в учебной деятельности студентов последовательно проектируется (моделируется) предметное и социальное содержание их будущей профессиональной деятельности. Такое образование в силу направленности на реализацию компетентного подхода приобретает контекстно-компетентный формат. Его целью является формирование у студентов способностей компетентно выполнять должностные функции предстоящей профессиональной деятельности, успешно решать ее задачи, проблемы и проблемные ситуации. В процессе контекстно-компетентного образования происходит последовательная трансформация учебной деятельности студента в профессиональную деятельность специалиста с постепенной трансформацией познавательных потребностей и мотивов, целей, поступков, действий, средств, предмета и результатов в профессиональные. В содержание контекстного образования добавляется и другой источник – будущая профессиональная деятельность, представленная в виде проекта (модели) деятельности специалиста: описания системы его основных профессиональных функций, проблем, задач, компетенций. Таким образом, в соответствии с теорией контекстного образования модель деятельности специалиста (бакалавра, магистра) получает отражение в деятельностной модели его подготовки. Предметное содержание деятельности студента проектируется как система учебных проблемных ситуаций, проблем и задач, постепенно приближающихся к профессиональным – к своему прототипу, заданному в модели деятельности специалиста [3].

Практико-ориентированный подход трактуется исследователями в трех основных смыслах:

- организация различных видов практики студентов для их погружения в профессиональную сферу;

- внедрение специфических технологий обучения, способствующих формированию у студентов значимых для будущей профессиональной деятельности личностных свойств, знаний, умений и навыков, обеспечивающих качественное выполнение функциональных обязанностей по избранной специальности;

- использование возможностей контекстного (профессионально направленного) изучения различных блоков дисциплин [4].

Приведем краткую характеристику некоторых технологий практико-ориентированного обучения.

Технологии интерактивного обучения – дидактические, ролевые, деловые игры, тренинги развития и креативности, метод проектов, анализ нестандартных ситуаций и др., которые ориентированы на актуализацию профессионально-личностного потенциала, социально-профессионального развития личности, формирование метапрофессиональных дидактических единиц: обобщение знаний, умений, компетентностей, обеспечение субъект-субъектного взаимодействия всех участников образовательного процесса.

Технологии контекстно-компетентностного обучения – семинары, дискуссии, групповые лабораторно-практические занятия, анализ конкретных производственных ситуаций и др. в максимальной степени моделируют реальную социально- профессиональную деятельность.

Технологии саморегулируемого обучения – диалоговые методики, метод case-study, позиционные дискуссии, рефлексивные игры и т.д., которые направлены на развитие у студентов способностей к самостоятельному приобретению компетенций по самоуправлению, самоорганизации, рефлексии и самоконтролю. Развитие компетенций студентов посредством саморегулируемого учения осуществляется на основе анализа будущей профессиональной деятельности.

Технология референтации является одной из наиболее эффективных по степени воздействия на сознание и поведение студенческой молодежи, важнейшим условием самореализации личности. При этом другой человек становится значимым (референтным) для личности, являя собой персонифицированный способ решения проблем. Социально-психологической основой технологии референтации выступает механизм идентификации личности, обеспечивающий трансляцию и социокультурную преемственность: личность и деятельность профессионалов становятся образцом для подражания.

Реализация и развитие интерактивных технологий в вузе возможно только через освоение новых методик, трансформацию имеющегося методического инструментария в интерактивный. Любая дисциплина, включаемая в учебный план, должна опираться на фактологический или ситуационный материал, непосредственно связанный с будущей сферой профессиональных интересов выпускника. Для студентов важным является включенность в профессиональную среду в процессе обучения; возможность инновационного проектирования профессиональной направленности; выявление проблемных сторон с целью дальнейшей разработки. В результате возникает производственно-творческая цепочка по решению проблем профессионально-практической деятельности: преподаватель → профессионал → студент-исполнитель → конкретный результат.

Для внедрения новых образовательных трендов в сложившийся процесс обучения необходимо опираться на преподавателей-пассионариев, готовых к изменениям в организации и их реализации. И. С. Зимина выделяет педагогическую пассионарность как проявление педагогической активности, направленной на создание таких условий образования, которые могли бы обеспечить высокую эффективность образовательного процесса, способствовали бы реализации личностного потенциала (интеллектуального, эмоционального, деятельностного) у всех субъектов образовательной деятельности на основе самоактуализации и самосовершенствования компетентности.

На современном этапе становится актуальным создание общеуниверситетских и практико-ориентированных площадок, позволяющих реализовать практико-ориентированное обучение в процессе выполнения студентами реальных задач по осваиваемому профилю обучения при участии профессионалов и организаций. В Институте менеджмента ФГБОУ ВО «Оренбургский государ-

ственный университет» накоплен богатый опыт интеграции науки, образования и бизнес-сообществ в условиях инновационного обновления региональной экономики, успешно реализуется практико-ориентированная образовательная модель. Под руководством Ж. А. Ермаковой, В. В. Бобровой, И. Н. Корабейникова, Е. В. Шестаковой в образовательный процесс активно внедряются инновационные интерактивные формы диссеминации (от лат. dissemination – распространение) опыта профессиональной деятельности: общественные образовательные акции «Иду учить в ОГУ» и «Школа лидерства», проект «Кадры «под ключ», декады профессиональных дисциплин – Неделя менеджмента, Неделя туризма, форсайт-сессии, открытые мастер-классы, круглые столы и семинары, тренинги развития, ярмарки инновационных идей, клубы профессионального мастерства («Лига выпускников», «КРІ – клуб проектных инициатив»), конкурсы и олимпиады, научно-практические конференции, специализированные экскурсии, квесты и деловые игры по профилирующим дисциплинам, видеозанятия и др. [7, 8, 9, 10].

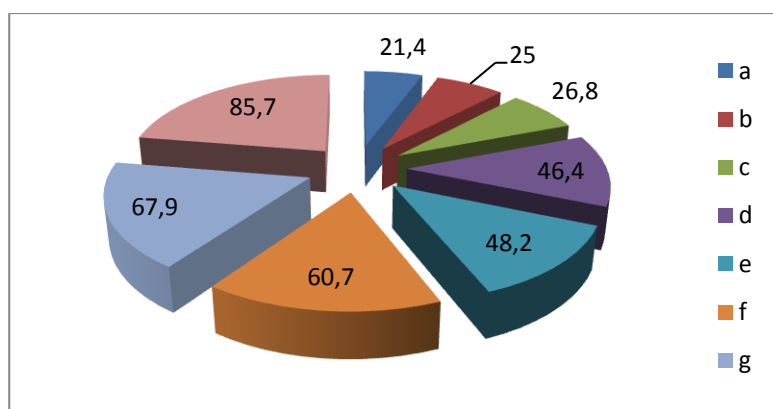
Заслуживает внимания и изучения опыт создания инновационной модели практико-ориентированного обучения как учебной бизнес-среды в ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса». В качестве инновации в образовании предложен фрактальный университет, формируемый на основе деятельности автономных студенческих команд (микрофракталов) как самоорганизующихся групп («синергетических групп», групп активного обучения, команд студенческого менеджмента, групп студенческого учебного контроля, групп взаимного консультирования, которые объединяют преподавателей, студентов и внешних стейкхолдеров, обладающих профессиональными компетенциями в различных областях и способных к их распространению на других уровнях деятельности образовательного учреждения). Хозяйствующими единицами бизнес-среды данного вуза стали учебные предприятия: лаборатории экспертизы продовольственных товаров и электронной торговли и электронного декларирования товаров, маркетинговое, охранное и кадровое агентства, центр конкурсно-выставочной деятельности, студенческое бюро переводов, event-агентство [5]. Их функциональная характеристика представлена в таблице 1. Деятельность бизнес-единиц направлена на практико-ориентированное обучение студентов и удовлетворение потребностей внутренних заказчиков – сотрудников, преподавателей и подразделений университета. В рамках исследования, проведенного Т. Г. Калугиной, А. Л. Карпуковой, О. В. Шишневой [6], выявлены наиболее результативные учебные и внеучебные формы взаимодействия учебных подразделений Иркутского государственного университета с работодателями с целью реализации практико-ориентированной образовательной модели (рисунок 1, рисунок 2).

Таблица 1 – Функциональная характеристика бизнес-единиц вуза [5]

№ п/п	Бизнес-единица	Характеристика
1	Кадровое агентство	Формирование общей базы студентов вуза и мониторинг про-

		фессиионального состояния студентов; создание кадрового резерва, необходимого университету
2	Event-агентство	Оказание услуг по организации и проведению деловых событийных мероприятий, включая конференции, выставки, ярмарки, конкурсы, симпозиумы и др.; помощь в организации и сопровождении дней открытых дверей, Дней первокурсника, выпускных вечеров, конкурсов и олимпиад для абитуриентов, студенческих конкурсов и конференций
3	Лаборатория экспертизы продовольственных товаров	Проведение потребительских экспертиз по заявкам; участие в комиссионных и комплексных экспертизах, научно-практических семинарах; оказание консалтинговых услуг
4	Лаборатория электронной торговли и электронного декларирования товаров	Создание и поддержка сайта электронного магазина; предоставление площадки для реализации продукции и услуг кафедр и лабораторий; информирование потребителей о продукции и услугах университета; повышение квалификации работников сферы торговли, декларантов и брокеров и т.д.
5	Охранное агентство	Анализ состояния правопорядка, дисциплины в университете; выявление причин и условий, способствующих совершению правонарушений; внесение предложений по их устранению; патрулирование территории учебных комплексов
6	Маркетинговое агентство	Продвижение услуг и торговой марки вуза на региональном рынке образовательных услуг.
7	Центр конкурсно-выставочной деятельности	Организация конкурсно-выставочной деятельности; презентация достижений университета, институтов и кафедр; сохранение, развитие и популяризация достижений культуры для студентов, абитуриентов и общества.
8	Студенческое бюро переводов	Организация переводческой и языковой практик студентов; оказание переводческих услуг при реализации мероприятий вуза с иностранными участниками; выполнение переводов научных статей, презентаций, докладов, лекций и т.п. материалов подразделений университета и сотрудников.

Рисунок 1 – Наиболее результативные учебные формы взаимодействия с работодателями



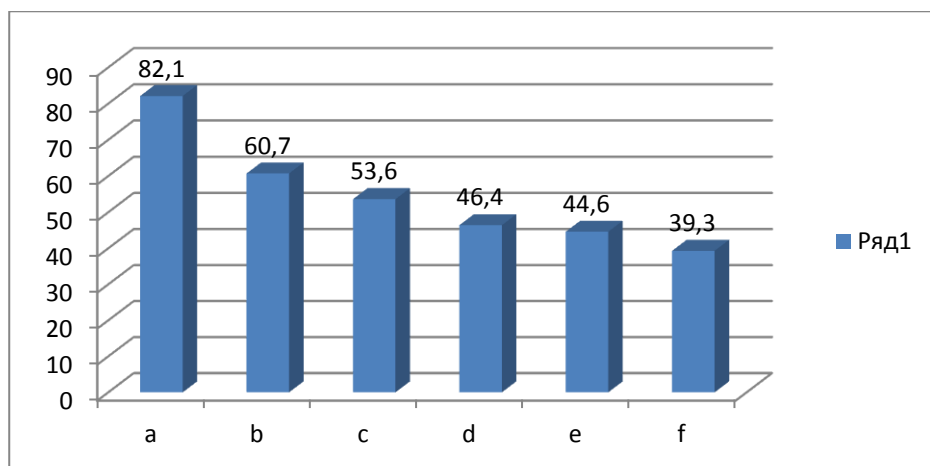
a – привлечение работодателей к корректировке учебных планов – 21,4%;

b – рецензирование работодателями учебных пособий, статей, докладов, научных студенческих работ и т.д. – 25%;

c – стажировка преподавателей на предприятии – 26,8 %;

- d – участие ППС кафедры в программах повышения квалификации сотрудников предприятий-работодателей – 46,4%;
- e – руководство работодателей курсовыми и выпускными квалификационными работами – 48,2%;
- f – участие работодателей в работе ГАК – 60,7%;
- g – разработка практико-ориентированных курсовых и ВКР по запросу работодателей – 67,9%;
- h – заключение договоров о целевой подготовке – 85,7%.

Рисунок 2 – Результативные внеучебные формы взаимодействия с работодателями



- a – информирование студентов о вакансиях, стажировках, ситуации на рынке труда – 82,1%;
- b – организация массовых мероприятий – 60,7%;
- c – проведение круглых столов, конференций, олимпиад с участием работодателей – 53,6%;
- d – развитие форм взаимодействия с выпускниками – 46,4%;
- e – консультирование по вопросам трудоустройства и адаптации к рынку труда (ярмарки вакансий, презентации предприятий – работодателей, День карьеры) – 44,6%;
- f – выполнение научно-практических работ по запросу работодателей – 39,3%.

Данные, полученные в результате пилотного исследования, позволяют обозначить проблемные зоны, которые представляются важными, заслуживают внимания и указывают на необходимость совершенствования процесса взаимодействия с работодателями в процессе реализации практико-ориентированной образовательной модели: низкий уровень учебной нагрузки, которую выполняют работодатели; несоответствие результативных и действующих форм сотрудничества учебного подразделения с работодателями; незначительный уровень применения IT-технологий во взаимодействии и др.

Таким образом, с целью успешной реализации инновационных практико-ориентированных моделей в образовательный процесс высшей школы, для совершенствования системы партнерства с работодателями вузу необходимо решить ряд актуальных задач: формирование условий для совершенствования сотрудничества с предприятиями-работодателями; создание современных информационных площадок взаимодействия между работодателями и вузом; разработка и реализация системы вовлечения работодателей в образовательный процесс; разработка и реализация системы поддержки инновационных, научно-

исследовательских, творческих и социальных проектов, выполняемых по заказу работодателей; организация эффективной системы межструктурного взаимодействия по вопросам развития партнерства с работодателями.

Список литературы

1. Белозерцев, Е. П. Опыт теоретического осмысления диссертации, представленной на соискание ученой степени доктора педагогических наук // Вестник Мордовского госуниверситета. – 2009. - № 2. – С. 68-75.

2. Жукова Г. С. Технологии профессионально-ориентированного обучения: учеб. пособие / Г. С. Жукова, Н. И. Никитина, Е. В. Комарова. – М.: Издательство РГСУ, 2012. – 165 с. - ISBN 978-5-7139-1024-2.

3. Вербицкий, А. А. Проблемы проектно-контекстной подготовки специалиста / А. А. Вербицкий // Высшее образование сегодня. – 2015. – № 4. – С. 2-8.

4. Сабиров, А. Г. Механизм реализации практико-ориентированного подхода в преподавании дисциплин гуманитарного и экономического цикла в педагогических вузах России / А. Г. Сабиров // Россия и Европа: материалы XI Международной научно-практической конференции: в 2-х частях. (27 февраля 2015 г.). Ч. 1. Прага : WORD PRESS, 2015. – С. 396-399.

5. Бодункова, А. Г. Создание учебной бизнес-среды как инновационной модели практико-ориентированного обучения в предпринимательском вузе / А. Г. Бодункова, М. В. Ниязова, И. П. Черная // Современные проблемы науки и образования: электронный научный журнал. – 2012. – 6.

6. Калугина, Т. Г. Аналитический обзор форм взаимодействия учебных подразделений Иркутского государственного университета с работодателями / Т. Г. Калугина, А. Л. Карпукова, О.В. Шишневa. Режим доступа: <http://program.isu.ru/ru/news/docs/05.12.2013/obzor.pdf>

7. Бобрешова, И. П. Применение компетентностного подхода в управлении персоналом / И. П. Бобрешова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017. - С. 1993-1996.

8. Бурдюгова, О. В. Применение рефлексивных технологий в обучении студентов - менеджеров [Электронный ресурс] / Бурдюгова О. В. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф., 1-3 февр. 2017 г., Оренбург / М-во образования и науки РФ, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Оренбург. гос. ун-т". - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017. - . - С. 2001-2009.

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

10. Шестакова, Е. В. Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития / Е. В. Шестакова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс]: материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т. - Электрон. дан. - Оренбург: ОГУ, 2017. - С. 2117-2122.