
**ОБУЧЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

Мессель Екатерина Олеговна, студент

Астраханский государственный университет
414056, Россия/Российская Федерация, г. Астрахань, ул. Татищева, 20А
E-mail: katemessel@gmail.ru

В данной статье рассматривается процесс существующего образования в России, выявляются его особенности и отличия. Рассмотрены основные недостатки, связанные с избытком теоретических знаний. Предложена новая система обучения в реальных условиях, при которой качество образования студентов значительно повышается. Приведены неоспоримые доказательства эффективности этого метода, подтверждающие актуальность в решении поставленной проблемы.

Ключевые слова: образовательный процесс, обучение в реальных условиях, взаимодействие теории и практики, эффективность

**STUDY AS AN EFFECTIVE WAY TO IMPROVE THE QUALITY
OF THE EDUCATIONAL PROCESS**

Messel Ekaterina O.

Student
Astrakhan State University
20a Tatishchev st., Astrakhan, 414056, Russian Federation
E-mail: katemessel@gmail.ru

This article discusses the process of education existing in Russia, reveals its features and differences. The main disadvantages associated with an excess of theoretical knowledge. A new system of education in the real conditions, in which the quality of student's education increased significantly. Conclusive evidence of the effectiveness of this method is given, confirming the relevance in solving the problem.

Keywords: educational process, education in the real conditions, the interaction of theory and practice efficiency

Общество не стоит на месте, оно находится в непрерывном движении, развитии. С каждым годом изменяются не только основные общественные показатели, но и сам человек. На данный момент сложилась ситуация, при которой роль образования для каждого человека чрезвычайно важна. Ведь с переходом к постиндустриальному обществу необходимые базовые навыки сместились в сторону практических интеллектуальных знаний для работы на высокотехнологичном оборудовании. Именно этот качественный скачок позволил образованию выйти на новую ступень своего развития и принять действительно все масштабные формы. Невозможно представить современного успешного специалиста без хорошей образовательной подготовки, постоянного самосовершенствования [3, 6].

Одна из проблем современности состоит в том, что, даже получая на протяжении нескольких лет отличное образование по современным методикам, студент не обладает всем спектром умений и возможностей, необходимых для работы. Это происходит во многом из-за теоретизированности современного образования, где преобладают общие подходы к обучению, недостаточное количество конкретных практических занятий, а следственно формирование будущего специалиста проходит не полностью и однобоко.

После окончания ВУЗа многие выпускники не могут получить ожидаемую работу, разочаровываются в профессии и работают не по специальности. Всероссийский

интернет-опрос российских студентов последнего курса показал, что 82 % сразу после окончания вуза планируют пойти работать. 53 % хотят работать по специальности, хотя 39 % рассчитывают на удачу. 48 % из тех, кто не планирует работать по специальности, признались, что им неинтересно их направление обучения, а 27 % уверены, что в их профессии не заработать. 21 % выпускников 2013 г. уверены, что по их специальности молодому специалисту очень сложно устроиться. 85 % студентов, которые выпускаются в 2011 г., еще не определились с будущим работодателем. Выпускники, которые знают, где будут работать, выбрали известные компании (49 %) и воспользовались информацией из Интернета и СМИ (27 %) [1]. Главным критерием выбора будущего работодателя для студентов стали карьерные перспективы и профессиональная реализация (83 % из тех, кто определился с работодателем и 89 % из тех, кто пока еще не определился). Престижность компании важнее для тех, кто уже определился с работодателем (54 % против 41 %). Доступность трудоустройства специалистов без опыта намного важнее для тех, кто уже определился с работодателем (69 % против 34 %).

Решить данную проблему помогает так называемое обучение «в реальных условиях». Под данным термином понимается не всем известная производственная практика на предприятиях, которую проводит каждый ВУЗ или институт, смысл более обширен. Предполагается, что возможно создание такого образовательного процесса, при котором на всех его стадиях студенты будут непосредственно вовлечены в «рабочую команду». Главной задачей этой команды станет получение реальных практических знаний, которые подкрепят, а во многом и улучшат теоретический аспект. Немаловажной в данной программе становится сторона взаимодействия такой команды не только с внешними задачами, но и с внутренним психологическим климатом, что делает это обучение максимально приближенным к реальным условиям. Студенты должны будут участвовать в жизни некоторых предприятий, или его отделов, выявлять недостатки в той или иной сфере, предлагать варианты развития, а главное – наблюдать за результатами своих действий. Этот реальный подход имеет значительные преимущества, так как эффективно повышает качество образовательного процесса и тому есть ряд объяснений. Во-первых, как говорилось ранее, в период постиндустриального общества технологии стали находить применение во всех сферах жизнедеятельности общества: экономической, политической, социальной. Многие рабочие места обеспечены высокотехнологичной техникой и программами, помогающими существенно снизить затраты человека по проведению операций, а также значительно увеличить их точность. Примером в экономической сфере может стать различное программное обеспечение для бухгалтерского учета, ведения экономического анализа, статистического упорядочивания. Многие предприятия ищут себе сотрудников с уже заданным набором компетенций, в состав которых почти всегда входит владение такими программами. Выпускник ВУЗа не имеет возможности ознакомиться достаточно близко со всеми нюансами, а следовательно – ему необходимо определенное время, чтобы восполнить этот пробел. Обучение в реальных условиях значительно сглаживает данный недостаток, так как студенты имеют возможность работать не только с предоставленными предприятием данными, но и программами, а следовательно уже в период обучения в ВУЗе овладевают необходимыми техниками и навыками в использовании специализированными программами и профильными разработками. Такая разрозненность в данных происходит из-за того, что студенты не получают в полной мере представления о собственной профессии в процессе обучения, а следовательно и навыков для будущей работы, что вызывает большой процент работающих не по специальности.

К этому же преимуществу можно отнести и навыки, получаемые от такого «внедрения» в рабочий процесс. Изучая в теории экономический инструментарий, студенты в полной мере не могут понять действия различных рыночных рычагов, ведь профессия экономиста и состоит в том, чтобы грамотно отслеживать текущую ситуацию и планировать на перспективу с учетом рисков и возможностей. Действуя как

штатные специалисты, они могут научиться грамотно работать с информацией, искать правильные направления, вычленять зависимости, просчитывать риски. Оттачивая с каждым новым проектом свои возможности, они незаметно и с интересом придут к тому, что получают чистые практические знания, что довольно сильно облегчит процесс обучения, ведь зная весь процесс с «изнанки» гораздо проще применять это в теории. Таким образом, тесное взаимодействие практического и теоретического аспектов значительно повышает эффективность образования.

Во-вторых, современное образование предоставляет нам определенную шаблонность в обучении. Все методики и стандарты имеют четко прописанный характер, и, попадая в эту среду, человек довольно быстро ее понимает, приспосабливается и живет с уже сложившимися поведенческими характеристиками: он знает, сколько лекций ему нужно посетить, сколько баллов заработать, с каким усердием изучать тот или иной предмет. Большинство студентов не имеет мотивации участвовать в деятельности своего учебного заведения и пытается «обойти» многие программы, конференции, стажировки – все то, что может непосредственным образом повысить их компетенцию как будущего специалиста. За несколько лет такого «отбывания» в стенах института, теряется желание получать образование, а ведь непременное условие работы каждого успешного специалиста – постоянное самосовершенствование и учеба [2].

В данном случае прекрасным выходом является «помещение» группы студентов в условия реального рабочего коллектива, предоставление некоторой автономности и видимой свободы действий для принятия решений. Человек, который из года в год делал одно и то же, производил несложные операции и перестал стремиться к чему-то, попав в такую непривычную ситуацию начинает думать по-другому, активно работать, а главное – мыслить и принимать решения основываясь на своих знаниях, опыте и под свою ответственность [7]. Именно степень самостоятельности в принятии решений и дальнейшее прослеживание результатов собственной деятельности способствует улучшению качества образовательного процесса, ведь студент теперь может на конкретных жизненных примерах применять свои знания, что будет интересно и необычно, появится стремление различными способами выявить наиболее экономически – верный сценарий развития, способный максимально удовлетворить потребности каждого. На ментальном уровне новые действия, возможности и полномочия способны активизировать мотивацию человека на определенные достижения в профессиональной сфере, научить его работать в различных областях: научно-исследовательской деятельности, управлении, проектного ведения.

В-третьих, работа в коллективе как нельзя иначе повышает психологическую устойчивость студента, учит его работать в команде, разрабатывать совместные планы и развивает различные качества, необходимые в работе: умение разделять и делегировать полномочия, вести диалог, искать компромиссы. Задача образовательного процесса заключается в формировании определенных знаний и способов их применения в реальной жизни, однако многое в работе этой системы не учитывается или учитывается плохо – работа в ограниченном коллективе. Даже самому опытному кадровику бывает сложно подобрать идеальную команду для проектной деятельности, а при реальном обучении такая группа формируется не отобранных людей, а из всех желающих для формирования у них навыков общения. Такая стрессовая ситуация, тяготеющая ответственностью «вынуждает» к более тесному взаимодействию между участниками, ведь им приходится обсуждать и вести общую линию поведения. Общаясь между собой, они не только учатся координировать свои силы, но и передают опыт и знания, причем направленность может исходить от участника к участнику и от уже работающих специалистов предприятия к группе. Такое взаимодействие значительно повышает степень усвояемости новых знаний. К тому же повышаются коммуникативные способности, происходит распределение ролей, и наиболее полно и правильно оно будет проявляться, когда студенты будут работать по теории «выиграл-выиграл».

Внутренние противоречия коллектива выходят на первый план, так как у каждого члена может возникнуть желание получить большую власть и полномочия, а значит нарушить условия оптимального сотрудничества и взаимодействия. Существует понятие партнерства «выиграл-выиграл», при котором возможные партнеры изначально работают по системе «сотрудничать-сотрудничать», и это происходит до тех пор, пока не появится один участник с желанием «обмануть» и получить наибольшие выгоды. Если не пресечь различными способами такого участника, то и остальные, посмотрев на его приобретенные выгоды от властных полномочий, начнут работать по схеме «обмануть-обмануть», которая дает самый маленький процент результативности рабочей группы в долгосрочной перспективе. Исходя из выше перечисленного, работа в коллективе эффективно сказывается на следующих компетенционных признаках: осуществление профессиональной коммуникации с соответствующей терминологией и уровнем; готовность к профессиональному и личностному самообразованию; продвинутое использование современных методик, технологий, а также современных специализированных программ; способность к работе в команде, быстрой социальной адаптации и распределению полномочий.

Таким образом, подводя итог, можно отметить, что обучение в реальных условиях значительно повышает эффективность образования, ведь у студентов появляются различные навыки и умения, которые появляются в результате интеграции теоретического и практического подходов, а именно – операциональность, как возможность выбора способов и методов, а также их взаимодействия для решения поставленных задач), мобильность (способность и скорость применения имеющихся знаний), технологичность (применение современных инновационных программ и обеспечения в рабочем процессе), социальная адаптация (как умение работать в сложном коллективе). Все это формирует более повышенную и расширенную компетенцию будущего сотрудника, а значит – работает эффективно.

В Астраханском государственном университете подобный подход реализуется в рамках обучения на базовых кафедрах, технопарке, бизнес-инкубаторах [4, 5].

Список литературы

1. Баранов Э. Ф. Россия в цифрах. 2013: Краткий статистический сборник / Э. Ф. Баранов, Н. С. Бугакова, М. И. Гельвановский и другие. – Москва : Росстат, 2013. – С. 225.
2. Гаврилова Е. В. Оценка социально-экономической эффективности высшего профессионального образования / Е. В. Гаврилова // Креативная экономика. – 2012. – № 10. – С. 13–14.
3. Минева О. К. Менеджмент деловой карьеры в современном мире / О. К. Минева // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2012. – № 4 (66) – С. 120–126.
4. Минева О. К. Реализация стратегии университета на основе построения стратегической карты / О. К. Минева, Р. И. Акмаева, Л. В. Усачева // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2013. – № 1 (69). – С. 297–303.
5. Минева О. К. Сбалансированная система показателей для кафедр университета как инструмент успешной реализации стратегии его развития / О. К. Минева, А. П. Лунев, Р. И. Акмаева, Л. В. Усачева // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2013. – № 3 (71). – С. 245–251.
6. Минева О. К. Управление поливариативной карьерой в рамках современного менеджмента / О. К. Минева, Д. А. Лунев // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2012. – № 4 (33). – С. 169–171.
7. Модели и методы управления персоналом / под ред. Е. Б. Моргунова. – Режим доступа: <http://www.uamconsult.com>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

References

1. Baranov E. F., Bugakova N. S., Gelvanovskiy M. I. *Rossiya v tsifrakh. 2013: Kratkiy statisticheskiy sbornik* [Russia by the Numbers. 2013. Proceedings of statistics], Moscow, Rosstat Publ., 2013, pp. 225.

2. Gavrilova E. V. Otsenka sotsialno-ekonomicheskoy effektivnosti vysshego professionalnogo obrazovaniya [Assessment of the socio-economic benefits of higher education]. *Kreativnaya ekonomika* [Creative Economy], 2012, no. 10, pp. 13–14.
3. Mineva O. K. Menedzhment delovoy karery v sovremennom mire [Management of business career in the modern world]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of Saratov State Technical University], 2012, no. 4 (66), pp. 120–126.
4. Mineva O. K., Akmaeva R. I., Usachova L. V. Realizatsiya strategii universiteta na osnove postroeniya strategicheskoy karty [Implementation of the strategy of the University on the basis of constructing a strategy map]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of Saratov State Technical University], 2013, no. 1 (69), pp. 297–303.
5. Mineva O. K., Lunev A. P., Akmaeva R. I., Usacheva L. V. Sbalansirovannaya sistema pokazateley dlya kafedr universiteta kak instrument uspeшной realizatsii strategii ego razvitiya [The balanced scorecard for university divisions as a tool for successful development strategy]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of Saratov State Technical University], 2013, no. 3 (71), pp. 245–251.
6. Mineva, O. K., Lunyov D. A. Upravlenie polivariativnoy kareroy v ramkakh sovremennogo menedzhmenta [Management of protean career in the field of modern management]. *Kaspiyskiy region: politika, ekonomika, kultura* [The Caspian Region: Policy, Economics, Culture], 2012, no. 4(33), pp. 169–171.
7. Morgunova Ye. B. (ed.) *Modeli i metody upravleniya personalom* [Models and methods of personnel management]. Available at: <http://www.uamconsult.com>.