

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №3, Том 8 / 2020, No 3, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-3-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/07PDMN320.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Пашоликов М.С. Ключевые проблемы организации учебной практики в процессе профессиональной подготовки будущих менеджеров в вузе // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/07PDMN320.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Pasholikov M.S. (2020). The major problems of educational practice organization in the process of professional training managers in the university. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 3(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/07PDMN320.pdf> (in Russian)

УДК 37

ГРНТИ 14.35.07

Пашоликов Михаил Сергеевич

ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена», Санкт-Петербург, Россия

Институт экономики и управления

Старший преподаватель

E-mail: mikle.pasholikov@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1011-9243>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=709689

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/Y-6548-2018>

**Ключевые проблемы организации
учебной практики в процессе профессиональной
подготовки будущих менеджеров в вузе**

Аннотация. Проблема и цель. Конкурентоспособность любой современной организации определяется личностью менеджера, способного принимать эффективные решения и готового нести за них ответственность. Менеджер – наёмный работник, уровень квалификация которого должен быть подтвержден советующим профильным образованием. Несмотря на то, что выпускники отечественных вузов демонстрируют, в большинстве своем, уверенные теоретические знания, уровень их готовности к выполнению профессиональных обязанностей остается достаточно низким. Необходимость совершенствования процесса профессиональной подготовки менеджеров объективно обусловлена трансформацией и переходом системы образования к практико-ориентированному обучению.

В этой связи цель исследования заключается в выявлении причин неудовлетворенности субъектов процесса профессиональной подготовки будущих менеджеров качеством организации и проведения практики по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Методологию исследования составляют анализ психолого-педагогической и управленческой литературы, посвященной опыту организации практики по получению первичного профессионального опыта, а также эмпирическое исследование, в ходе которого были изучены следующие вопросы:

- Какова степень вовлеченности студентов в процесс учебной практики и каковы их основные ожидания от ее прохождения?
- С какими конкретными сложностями они сталкивались?

- Почему работодатели отказываются от приема практикантов?
- Какие основные проблемы организационного характера, связанные с учебной практикой, существуют в современных вузах?
- В чем заключаются ключевые направления совершенствования организации практики в процессе профессиональной подготовки менеджеров?

Результаты.

В результате проведенного среди трех категорий респондентов исследования были определены причины их неудовлетворенности качеством организации и проведения практики:

- для студентов практика обладает низкой «ценностью» ввиду отсутствия учета их профессиональных интересов, слабой поддержки со стороны наставников и необходимости выполнять непрофильную работу;
- работодатели не заинтересованы в практикантах, поскольку вынуждены затрачивать ресурсы на неподготовленных студентов;
- преподаватели обременены задачами диверсификации баз практик и необходимостью координации интересов студентов, требований образовательных стандартов и потребностей работодателей.

Заключение.

На основании анализа выявленных проблем автором сформулированы основные направления совершенствования организации учебной практики, которые сводятся к необходимости развивать устойчивое социальное партнерство между базовыми кафедрами вузов и работодателями, осуществлять регулярное обновление содержательной и процессуальной сторон учебной практики, а так же обеспечить индивидуализацию процесса профессиональной подготовки будущих менеджеров.

Ключевые слова: профессиональное образование; профессиональная подготовка менеджеров; готовность к профессиональной деятельности; менеджер; бакалавриат; организация учебной практики; практика по получению первичных профессиональных умений и навыков; практико-ориентированный подход; процессный подход

Введение

В современном российском обществе существует острая потребность в молодых профессионалах, способных быстро принимать эффективные решения. Отечественный опыт профессиональной подготовки специалистов отражен в трудах В.И. Байденко [1], Е.С. Заир-Бек [2], И.А. Зимней [3], Н.Ф. Радионовой, А.П. Тряпицыной [4], А.В. Хуторского [5] и др.

Анализируя существующие в современной психолого-педагогической литературе подходы к понятию «профессиональная подготовка» можно сделать вывод, что она рассматривается, с одной стороны, с точки зрения устойчивой совокупности элементов, в которой цели, формы, методы и принципы взаимодействия участников образовательных отношений объединены в интересах расширения у обучающихся знаний, умений, навыков и готовности для выполнения будущих должностных обязанностей, а с другой – как логическая последовательность этапов освоения необходимых компетенций и профессионального опыта.

Выступая необходимым условием успешного и эффективного выполнения профессиональной деятельности, профессиональная готовность во многом определяется ее особенностями и спецификой. Изучению вопросов профессиональной готовности выпускников

направления «Менеджмент» посвящены исследования В.А. Абчука [6], А.П. Панфиловой [7], Л.А. Громовой [8], Н.Д. Стрекаловой [9] и др.

Однако, несмотря на ежегодный рост популярности «управленческих» направлений подготовки со стороны абитуриентов, эксперты рынка труда указывают на определенный дефицит квалифицированных специалистов. Причины такого положения дел во многом связаны с самим процессом профессиональной подготовки менеджеров в отечественных вузах. Н.Д. Стрекалова [9] в своих работах обращает внимание на ряд ключевых проблем: разрозненность дисциплин, отрыв от контекста, теоретизация обучения и др.

Какой бы замечательной не была подготовка, которую осуществляет высшее учебное заведение, без реального практического опыта невозможно говорить о готовности будущего менеджера к профессиональной деятельности. В этих условиях роль практики, как ключевого элемента подготовки конкурентоспособных специалистов, сложно переоценить.

В статье приведены результаты эмпирического исследования, целью которого было выявление причин неудовлетворенности субъектов процесса профессиональной подготовки будущих менеджеров качеством организации и проведения практики по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Выступая в качестве связующего звена между теоретической и практической подготовкой, учебная практика сегодня занимает особое место в подготовке бакалавров менеджмента. Вместе с тем, вся деятельность студентов в рамках практики по своей цели, содержанию и формам осуществления фактически является профессиональной. В своих исследованиях А.А. Вербицкий [10] относит практику к одной из базовых форм контекстного обучения, при котором источником содержания подготовки специалиста выступает его будущая профессиональная деятельность. Поскольку при всей схожести структурного построения учебной и профессиональной деятельности их содержательное наполнение различается, учебная практика является самой сложной формой осуществления профессиональной подготовки будущих менеджеров с точки зрения ее организации и методического сопровождения.

Результаты проведенного исследования показывают, что снижение удовлетворенности субъектов процесса профессиональной подготовки будущих менеджеров качеством организации и проведения практики, объективно вызвано совокупностью причин.

На основе полученных результатов автором в статье определены стратегические направления в деятельности учреждений высшего образования, которые направлены на решение организационно-управленческих проблем повышения эффективности учебной практики.

Методология исследования

В качестве основы проведения анализа были выбраны количественные методы исследования.

Для выявления проблем организации учебной практики, как элемента процесса профессиональной подготовки, был проведен опрос среди бакалавров вузов Санкт-Петербурга и Москвы, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.02 «Менеджмент», а также преподавателей-руководителей практикантов и представителей работодателей, принимающих студентов на практику.

В анкете для студентов первая группа вопросов была посвящена выявлению их отношения к практике и оценке ее содержательного наполнения. Следующим этапом была

идентификация проблем, возникающих у студентов в ходе прохождения практики. Третья группа вопросов предлагала респондентам оценить сам процесс организации практики.

Опрос преподавателей-руководителей практикантов проводился для изучения сложностей, с которыми они сталкиваются в процессе организации практики. Представителям работодателей предлагалось установить круг проблем, с которыми они сталкиваются при приеме практикантов, а также назвать причины, по которым они отказываются от них.

В завершении всем участникам исследования предлагалось сформулировать наиболее актуальные меры по решению организационных проблем, связанных с учебной практикой.

Опросники были распространены среди респондентов на основе формы Google, которая позволила автоматически рассчитать итоговые результаты. В общей сложности 380 респондентов ответили на анкету.

Результаты

Древнегреческий философ Аристотель писал: «Имеющие опыт преуспевают больше, нежели те, кто обладает отвлеченным знанием» [11]. Знания в области менеджмента и управленческое образование можно получить в процессе профессионального обучения, однако практические навыки приобретаются и формируются только в условиях реальной деятельности при разрешении конкретных проблем. Будучи одной из старейших форм обучения, практика позволяет формировать необходимые навыки за счет выполнения реальной деятельности [12]. Разработанный американским педагогом Эдгаром Дейлом «Конус опыта» (рис. 1) наглядно демонстрирует что классические лекционные занятия обеспечивают в среднем лишь 15 % освоения материалов, в то время как вовлечение студентов в активную деятельность позволяет добиваться значительно лучших результатов.



Рисунок 1. Конус опыта (по материалам E. Dale, *Audiovisual Methods in Teaching*, 1969, NY: Dryden Press)

Практика – это не только способ получить уникальный опыт в профессии, оказавшись в новой коммуникационной среде, но и гарантированная возможность опробовать собственные знания и проявить свои сильные стороны.

Согласно Британскому словарю, сам термин «организация» подразумевает идею сбора вещей в логическом порядке, поэтому под «организацией учебной практики» понимается деятельность, направленная на создание или усовершенствование взаимосвязей между участниками практики, на этапах ее подготовки и проведения, с целью внесения упорядоченности в процесс профессиональной подготовки будущих менеджеров и повышения его эффективности.

В организацию практики, как одной из форм эффективного взаимодействия работодателей и вузов [13], вовлечены три субъекта, каждый из которых выполняет свои функции:

- студент-практикант выполняет задания, предусмотренные рабочей программой практики;
- куратор-наставник в организации обеспечивает допуск практикантов на предприятие и оказывает им поддержку при выполнении индивидуальных заданий;
- руководитель в учебном заведении осуществляет организационное и методическое руководство практикой бакалавров и контролирует ее проведение.

Организация практики может быть представлена в виде последовательности этапов: подготовительного, когда осуществляется разработка документационного обеспечения и поиск баз практик, основного, в рамках которого осуществляется профессиональная подготовка будущих менеджеров на территории работодателя и заключительного, предназначенного для оценки результатов практики [14].

Для выявления реального отношения студентов, преподавателей и представителей работодателей к качеству организации учебной практике, был проведен опрос, к участию в котором были приглашены бакалавры, обучающиеся в вузах Санкт-Петербурга и Москвы по направлению «Менеджмент», преподаватели и сотрудники коммерческих и некоммерческих организаций. Приведем ключевые результаты данного исследования, проведенного в период с 2018 по 2020 гг.

Студентам предлагалось отметить, в чем для них заключается ценность практики (рисунок 2) и каково содержание действий, выполняемых ими в ходе практики (рисунок 3).

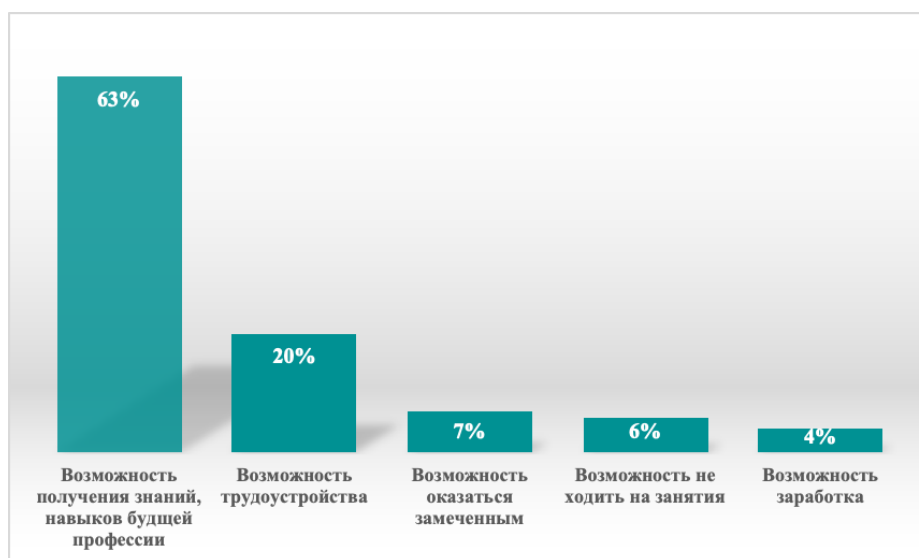


Рисунок 2. Цель учебной практики (составлено автором на основе полученных данных)

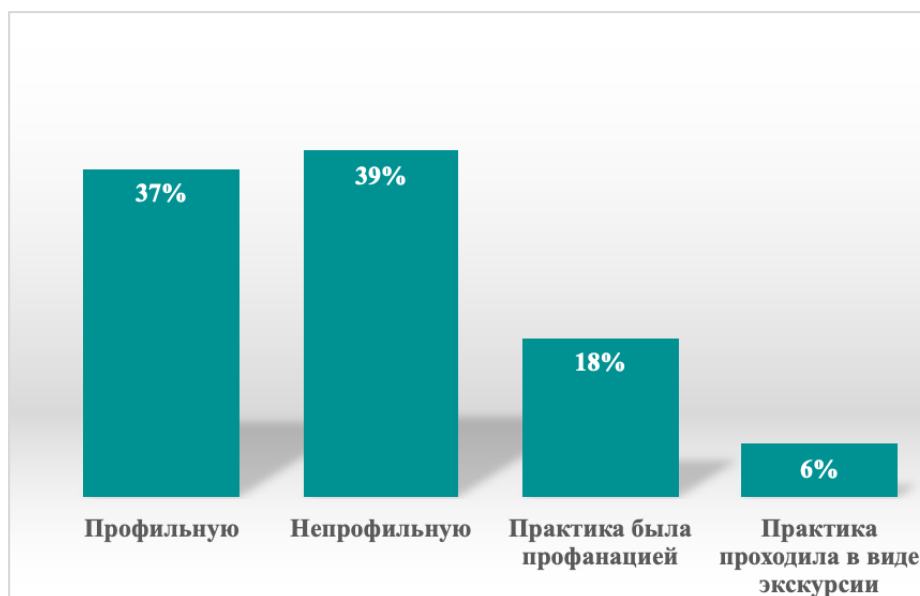


Рисунок 3. Профиль работы, выполняемой в ходе практики (составлено автором на основе полученных данных)

Из результатов видно, что для большинства студентов практика это шанс овладеть прикладными знаниями и навыками по профессии.

Также можно заметить, что соотношение профильной и непрофильной работы, выполняемой в ходе практики примерно одинаково. Еще стоит обратить внимание на то, что для 24 % респондентов практика не дала никаких результатов.

Следующим этапом было выявление проблем, возникающих у студентов в ходе прохождения практики. Здесь респондентам предлагалось отметить, с какими конкретными сложностями они сталкивались (рисунок 4).



Рисунок 4. Результаты опроса бакалавров (составлено автором на основе полученных данных)

В результатах опроса особенно обращает на себя внимание процент студентов, столкнувшихся с нехваткой знаний и опыта, необходимых для выполнения зачетных заданий.

Третья группа вопросов предлагала респондентам оценить сам процесс организации практики (рисунок 5).

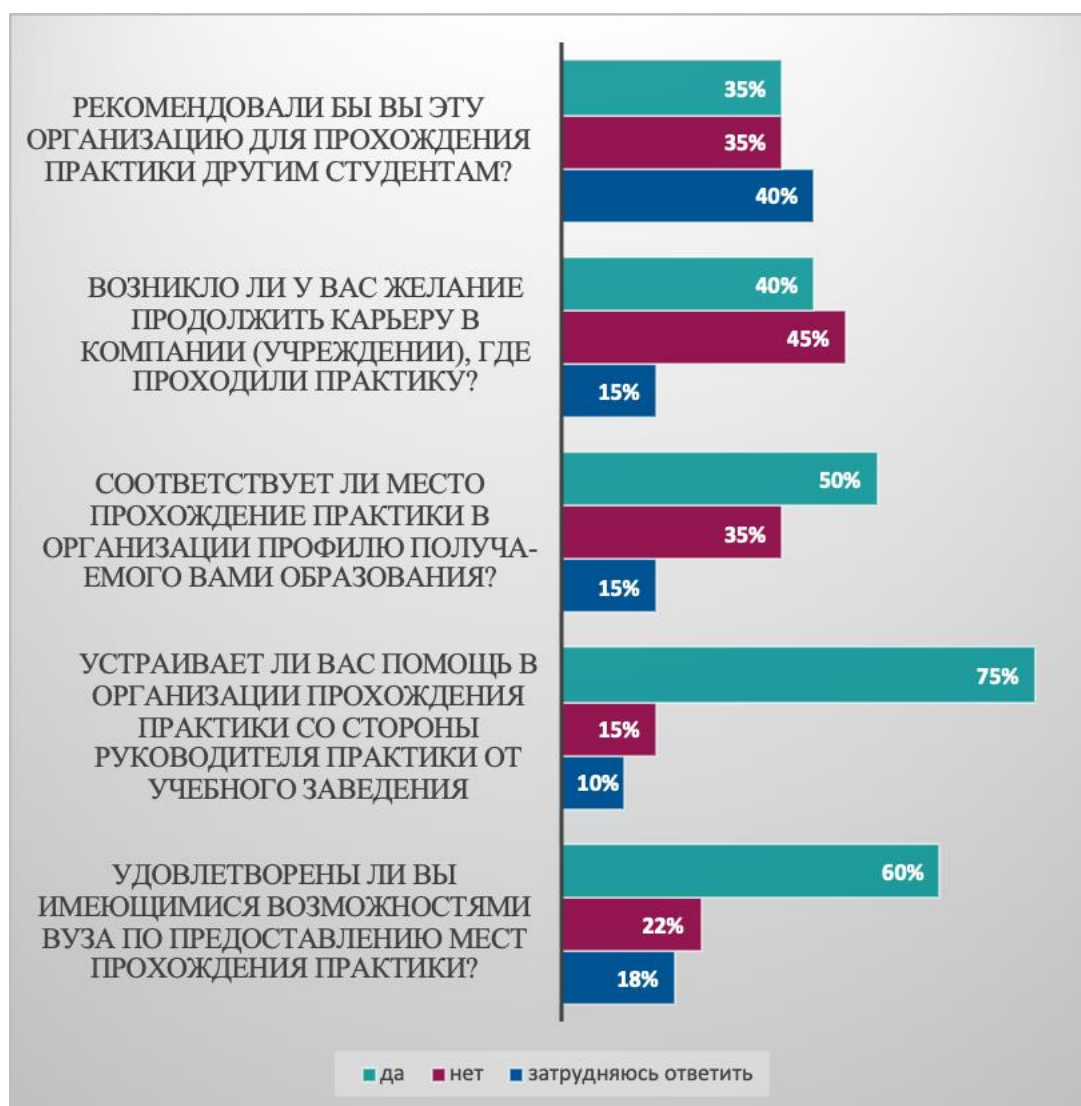


Рисунок 5. Результаты опроса бакалавров 2017–2019 гг. (составлено автором на основе полученных данных)

Реализация образовательных программ в современных условиях сопровождается нестабильностью экономической ситуации, что, естественно, делает проблему качественной организации прохождения практики злободневной. Педагогические работники, выступающие в качестве руководителей практикантов, к основным проблемам организационного характера отнесли:

- сохраняющийся дефицит предприятий, готовых к сотрудничеству в качестве баз практик (65 %);
- отсутствие достаточного вознаграждения за деятельность по организации сотрудничества с представителями работодателей (40 %);
- сложность координации интересов студентов, требований образовательных стандартов и потребностей работодателей (30 %);

- недостаток обратной связи от практикантов и представителей работодателей (25 %).

Принимая на практику студентов, работодатель желает найти для себя наиболее талантливых специалистов, которые в дальнейшем смогут стать штатными сотрудниками и будут развивать компанию. Уже от стажера они ожидают не просто знания динамики профессии и желания приобрести навыки, сколько ждут от него демонстрации небольшого арсенала навыков и умений [15]. При этом, предприятия предлагают ограниченные возможности по приему стажеров, что осложняет процесс прохождения практики для основной массы студентов, что в конечном итоге снижает качество профессиональной подготовки. Опрос, проведенный среди работодателей, показал, что к основным причинам отказа от практикантов, относятся:

- отсутствие потребностей в них – 33 %;
- отсутствие возможностей для организации стажировок – 18 %;
- негативный опыт работы с практикантами – 31 %;
- отсутствие возможностей для осуществления наставничества – 28 %.

По результатам проведенного опроса можно констатировать наличие определенных проблемных зон в организации учебной практики, как механизме взаимодействия образовательных учреждений и рынков труда.

Обсуждение результатов

Выявленные в процессе исследования проблемы можно распределить в соответствии с различными этапами подготовки и проведения учебной практики (таблица 1).

Таблица 1

Проблемы организации учебной практики

Этапы	Субъекты		
	Студенты-практиканты	Выпускающие кафедры	Представители работодателей
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none">• отсутствие альтернатив при выборе места прохождения практики;• необходимость самостоятельно осуществлять поиск базы практики;• полностью отсутствует возможность влиять на содержание практики;• дефицит подготовки к практической деятельности.	<ul style="list-style-type: none">• дефицит организаций-партнеров;• отсутствие координации интересов студентов, требований образовательных стандартов и потребностей работодателей.	<ul style="list-style-type: none">• низкий уровень заинтересованности;• отсутствует возможность влиять на разработку программ практики;• отсутствие возможности осуществлять отбор практикантов.
Основной	<ul style="list-style-type: none">• необходимость выполнения непрофильной работы;• ощущается недостаток практических знаний и компетенций;• отсутствие поддержки со стороны руководителей;• равнодушие либо эксплуатация труда со стороны представителей принимающей организации.	<ul style="list-style-type: none">• недостаток постоянной обратной связи с практикантами в момент их нахождения на практике;• отсутствие детализированного методического обеспечения.	<ul style="list-style-type: none">• необходимость тратить ресурсы;• отсутствие наставнических компетенций.

Этапы	Субъекты		
	Студенты-практиканты	Выпускающие кафедры	Представители работодателей
Завершающий	<ul style="list-style-type: none"> • недовольство местом прохождения практики; • неудовлетворенность результатами прохождения практики. 	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие детализированной обратной связи от представителей работодателей; • неразвитость процедур оценивания результатов прохождения студентами практики; • несоответствие вознаграждения затраченным усилиям. 	<ul style="list-style-type: none"> • формальное участие в оценке результатов.

Составлено автором на основе полученных данных

По мнению респондентов (рисунок б), основные усилия по повышению эффективности практики должны быть направлены на повышение ее «ценности», диверсификацию баз практики и совершенствование практической компоненты профессиональной подготовки будущих менеджеров.



Рисунок 6. Меры по совершенствованию организации практики (составлено автором на основе полученных данных)

Представленные данные позволяют предложить несколько актуальных направлений для совершенствования организационного аспекта учебной практики и повышения его эффективности:

- диверсификация потенциальных мест прохождения студентами практики должна осуществляться за счет организации устойчивого партнерства выпускающих кафедр с работодателями в формате реализации совместных мероприятий: научно-практических конференций, круглых столов, семинаров, соревнований по решению бизнес-кейсов, мастер классов, исследовательских проектов и пр.;
- обновление содержательной и процессуальной сторон учебной практики должно достигаться за счет расширения взаимодействия выпускающих кафедр с представителями работодателей на этапе актуализации рабочих программ

практики, уточнения и обновления состава компетенций, выступающих в качестве целевых ориентиров профессиональной подготовки, а также при проведении комплексной итоговой оценки результатов приобретения практикантами первичного профессионального опыта;

- индивидуализация процесса профессиональной подготовки будущих менеджеров в период учебной практики должна основываться на создании организационно-педагогических условий, при которых реализация индивидуальных образовательных маршрутов практикантов осуществляется посредством непрерывной консультативной, методической и психологической поддержки и сопровождения со стороны их руководителей [16].

Совершенствование современными вузами подходов к организации учебных практик, в сочетании с актуализацией теоретического обучения, позволит им обеспечивать высокое качество профессиональной подготовки будущих управленцев.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байденко В.И. Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и болонские измерения / М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. 352 с.
2. Заир-Бек Е.С. Подготовка педагогов к конструированию образовательной среды методами педагогического дизайна / Письма в Эмиссия. Оффлайн: электронный научный журнал. 2018. № 2. С. 2581.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 20 с.
4. Современные исследования актуальных проблемы профессиональной деятельности и подготовки педагога. Коллективная монография // Отв. ред. Н.Ф. Радионова – СПб.: «Свое издательство», 2019. – 138 с.
5. Хуторской А.В. методологические основания применения компетентностного подход к проектированию образования // Высшее образование в России. 2017. № 12. С. 85–91.
6. Основы менеджмента: полное руководство по кейс-технологиям / А.П. Панфилова, Л.А. Громова, И.А. Богачек, В.А. Абчук; под общ. ред. В.П. Соломина. М.; СПб.; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2004. – 236 с.

7. Панфилова А.П. Технологии развития аналитического потенциала студентов в игровом интерактивном обучении // Инновации. 2019. № 9 (251). С. 107–110.
8. Интерактивные технологии в обучении менеджменту [Текст]: учеб.-практ. пособие для магистратуры / Рос. гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена [и др.]; под ред. Л.А. Громовой, А.П. Панфиловой. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2015. – 170 с.: ил. – Библиогр.: с. 167–169.
9. Стрекалова Н.Д. Профессиональная подготовка современных менеджеров в условиях стандартов третьего поколения: проблемы и пути их решения // Проблемы современной экономики: сб. ст. СПб., 2011. № 4. С. 412–416.
10. Вербицкий А.А., Ильязова М.Д. Инварианты профессионализма: проблемы формирования: монография / А.А. Вербицкий, М.Д. Ильязова. – М.: Логос, 2011. – 288 с.
11. Аристотель. Метафизика. Перевод с греческого П.Д. Перлова и В.В. Розанова. М.: Институт философии, теологии и истории св. Фомы, 2006, 232 с.
12. Минервин И.Г. Практико-ориентированная модель подготовки современного специалиста: монография / И.Г. Минервин, С.В. Абрамова, Е.Н. Бояров, А.С. Ломов. – Южно-Сахалинск: изд-во СахГУ, 2014. – 152 с.
13. Родина, Г.Е. Интерактивное взаимодействие с работодателем как современная технология решения проблем с трудоустройством выпускников в регионе / Г.Е. Родина, В.А. Любичкая // Вестник Алтайской науки. – 2015. – № 3–4. – С. 462–465.
14. Тихомирова Н.Г. Особенности организации практики студентов бакалавриата по профилю «Дополнительное образование» / Н.Г. Тихомирова // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 3. – С. 120–125.
15. Carl P. Maertz, Philipp A. Stoeberl, Jill Marks Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. Career Development International Vol. 19 No. 1, 2014 pp. 123–142. DOI: 10.1108/CDI-03-2013-0025.
16. Simon R. Reese How to cultivate a successful internship program: Maximizing the benefits and minimizing the costs, Development and Learning in Organizations, Vol. 28 No. 3, pp. 31–34. DOI: 10.1108/DLO-03-2014-0016.

Pasholikov Mikhail Sergeevich

The Herzen state pedagogical university of Russia, Saint Petersburg, Russia
E-mail: mikle.pasholikov@gmail.com

The major problems of educational practice organization in the process of professional training managers in the university

Abstract. Problem and purpose. The competitiveness of any modern organization is determined by the personality of a manager who is able to make effective decisions and is ready to be responsible for them. The manager is a hired employee whose level of qualification must be confirmed by a specialized consulting education. In spite of the fact that graduates of domestic universities demonstrate, for the most part, confident theoretical knowledge, their level of readiness to perform professional duties remains quite low. The need to improve the process of professional training of managers is objectively determined by the transformation and transition of the education system to practice-oriented training. In this regard, the purpose of the study is to identify the causes of dissatisfaction of subjects of the process of professional training of future managers with the quality of organization and practice of obtaining primary professional skills. The methodology of the study is comprised of an analysis of psychological, pedagogical and managerial literature on the experience of organizing practices for obtaining primary professional experience, as well as empirical research, in the course of which the following issues were studied:

- What is the degree of students' involvement in the practice process and what are their main expectations of the practice?
- What specific difficulties did they face?
- Why do employers refuse to accept interns?
- What are the main organisational problems associated with internships in modern higher education institutions?
- What are the key areas of practice organization improvement in the process of managers' professional training?

The results.

As a result of the survey conducted among three categories of respondents, the reasons for their dissatisfaction with the quality of organization and conduct of internships were identified:

- for students, the internship has low "value" due to the lack of consideration of their professional interests, weak support from mentors and the need to do non-core work;
- employers are not interested in internships because they have to spend resources on untrained students;
- teachers are burdened with the tasks of diversifying the bases of internships and the need to coordinate the interests of students, the requirements of educational standards and the needs of employers.

Conclusion. Based on the analysis of the identified problems, the author has formulated the main directions of improving the organization of training practice, which are reduced to the need to develop a sustainable social partnership between the basic departments of universities and employers, to regularly update the content and procedural aspects of training practice, as well as to ensure individualization of the process of training future managers.

Keywords: professional education; professional training of managers; readiness for professional activity; manager; bachelor's degree; organize an internship; practice; practice-oriented approach; process approach