

ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Синкевич Никита Сергеевич

студент, Белорусский национальный технический университет, Беларусь, г. Минск

Карпович Виктор Францевич

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Белорусский национальный технический университет, Беларусь, г. Минск

Введение. Сегодня образовательный процесс, особенно в Республике Беларусь, претерпевает определенный кризис, спровоцированный пандемией 2020 года и последующими политическими событиями. Период 3-4 квартала 2020 года ясно дал понять, что современная система обучения устарела и требует изменений. Оказалось, что Университеты 3.0 не в состоянии организовать бесперебойный образовательный процесс, а камнем преткновения становится не столько отсутствие технического обеспечения, сколько ортодоксальная система образовательного процесса [1]. Дальнейшее развитие системы образования должно учитывать существование проблемы, связанной с устареванием высококвалифицированных педагогов, а разрабатываемые рекомендации следует направить на создание комфортных условий организации образовательного процесса для всех его участников [2].

Результаты и обсуждение. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) представляют собой удобную для образовательного процесса среду представления информации, преобразующую накопленные человечеством знания в комфортный для восприятия вид с использованием современных компьютерных технологий. Отличие представления информации с помощью ИКТ от обыкновенных презентаций с цифровых носителей заключается в том, что ИКТ используют сложный многоуровневый механизм оптимизации затрат и максимизации результата, основанный на коллегиальном решении как педагогов-практиков, так и психологов, организаторов, персонала, отвечающего за техническое обеспечение и т. д. Простым языком, преподаватель всегда знает лучше, какую информацию требуется донести обучающемуся по данному вопросу, а специалисты технического и культурного обеспечения – каким образом это сделать.

Специфика образовательного процесса студентов экономического профиля заключается в необходимости прикладного изучения экономики и финансового анализа в проекции производств и компаний различного профиля для лучшего усвоения навыков, расширения кругозора и развития мышления. Необходимость определяется широким спектром возможностей трудоустройства студента-выпускника, однако следует помнить, что специалист становится таковым только после того как сам продолжительное время узконаправленно проработал в определенной сфере. Научить студента именно тому, с чем ему придется работать в нашем неустойчивом мире – невозможно, однако можно при помощи современных технологий, в частности ИКТ, сформировать необходимую базу знаний и навыков, позволяющих ему адаптироваться к любой ситуации.

В ходе анализа методов работы по повышению квалификации кадров внутри нескольких крупных IT и финансовых компаний был выявлен ряд схожих практик:

1. организована корпоративная сеть. Круг пользователей с предварительно установленным программным обеспечением имеет доступ к серверу через VPN;

2. компания имеет собственный сайт для внутреннего пользования. Кроме хранилища информации, VPN дает доступ к сайту, на котором публикуются новости, учебные и рабочие материалы, обновления мировых стандартов и прочее;
3. на внутреннем сайте у каждого пользователя есть свой личный аккаунт, дающий доступ в программу обучения, состоящую из: массива тренингов, рекомендаций, программы-оценки и визуализации результатов;
4. подход к обучению разделяет тренинги на условно-обязательные и дополнительные. Кроме обязательных тренингов, устанавливаемых руководством (чаще всего это Hard skills), раз в квартал рассылается план обучающих сессий, направленных на развитие Soft skills (по типу «Say no to stress», «Sources of energy» и «Public speaking»). Каждый сам регистрируется на понравившиеся тренинги в зависимости от необходимости и возможностей;
5. для проведения обучающих сессий приглашаются как спикеры из вне, так и сотрудники, занимающие руководящие должности. При регистрации каждый сотрудник видит тему тренинга, дату проведения, лектора и список затрагиваемых вопросов;
6. большинство тренингов интерактивны, требуют взаимодействия участников. Изначально заинтересованные сотрудники проявляют активность, демонстрируют лектору обратную связь через видео и аудио. По окончании тренинга участникам рассылаются материалы для повторного изучения и домашние задания (прохождение итогового теста, решение ситуационных задач, подготовка эссе и т.п.);
7. массив тренингов на внутреннем сайте содержит представленные в текстовом, аудио- и видеоформате курсы, когда-либо проходившие либо заказанные у стороннего обучающего ресурса (напр. Coursera или Intuit);
8. по итогу обучения затраченные часы и результаты сотрудника регистрируются в системе. Доступ к визуализации имеет как сам сотрудник, так и отдел, отвечающий за качество образования. Последний периодически анализирует всех сотрудников и их обратную связь, вносит необходимые корректировки в обучающий процесс;
9. система мотивации сотрудников поощряет развитие как Hard, так и Soft skills награждая приоритетом при повышении либо материально.

В целом, системы повышения квалификации и обучения сотрудников на рабочих местах построены по принципу: корпоративная сеть, специальное ПО и пополняющийся массив тренингов, отдел, отвечающий за повышение квалификации персонала, автоматическое тестирование и занесение результатов в базу, отлаженная система мотивации сотрудников.

Заимствование вышеперечисленных практик позволит университетам стать более гибкими и перейти на уровень Университета 4.0, то есть своевременно адаптировать учебную программу под текущие потребности науки и бизнеса [3].

Заключение. Такой индивидуально-ориентированный подход увеличит заинтересованность и отдачу студентов, положительно повлияет на их производительность в научном секторе и многократно прирастит престиж высших учебных заведений. Не стоит забывать о том, что университетам придется усердно поработать над реорганизацией штата IT-специалистов и обучением педагогов стилю работы, с которым они ранее не сталкивались. Понесенные расходы капитализируются и вернуться в будущем в виде стартапов студентов, заказов бизнеса на кадры определенной квалификации и курсы-тренинги, подготовленные уважаемыми преподавателями внутри высших учебных заведений.

Список литературы:

1. Марахина, И.В. Теоретические и методические основы перехода белорусских вузов к модели «Университет 3.0» / И.В. Марахина // Белорусский экономический журнал. 2021. № 1. С. 140-155.
2. Титаренко, Л. Новые и старые проблемы качества образования в Беларуси [Электронный ресурс] / Л. Титаренко // Социология : научно-теоретический журнал – 2014. – № 2. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/116754>. – Дата доступа: 12.05.2022.

3. Фадеев, А. Модель университета 4.0 [Электронный ресурс] / А. Фадеев, О. Змеев, Т. Газизов // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review – 2020. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-universiteta-4-0?>. – Дата доступа: 12.05.2022.