

26-28 апреля года на базе Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета состоялось выездное расширенное заседание Федерального учебно-методического объединения в системе высшего образования (ФУМО ВО) по УГСН 38.00.00 «Экономика и управление» и представителей образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров области экономики, управления и финансов. Заседание было посвящено актуальным вопросам разработки новой модели подготовки кадров в области экономики и управления.

В мероприятии приняли участие 231 представитель 98 вузов – федеральных, национально-исследовательских, технических, отраслевых и педагогических университетов России, Министерства науки и высшего образования РФ, Рособнадзора, Министерства финансов РФ, Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка и Национального агентства развития квалификаций.

Открыл заседание председатель ФУМО, декан экономического факультета МГУ профессор Аузан А.А.

С приветственным словом к собравшимся обратились директор Высшей Школы Менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, заместитель Президента-Председателя правления Банка ВТБ Дергунова О.К., начальник отдела методологии в сфере высшего образования Департамента государственной политики в сфере высшего образования Попова Т. С., проректор по учебно-методической работе Санкт-Петербургского государственного университета Зелетдинова Э.А., проректор – начальник Управления академической политики и организации учебного процесса МГУ имени М.В.Ломоносова Гусев Н. В.

Проблемы и перспективы единой системы оценки качества высшего образования представила директор по развитию Группы компаний «Просвещение», член общественного совета Рособнадзора Алтыникова Н. В.

Ученый секретарь ФУМО, зам.декана экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносов Телешова И. Г., заместитель директора Национального агентства развития квалификаций Факторович А. А., начальник отдела мониторинга финансового сектора, организационного обеспечения и сводной работы Департамента финансовой политики Минфина РФ Фролов Д. Л., консультант корпоративного университета Банка России Демидов Д. Н., проректор по учебной и методической работе Финансового университета при Правительстве РФ Каменева Е. А., проректор по образовательной

деятельности Санкт-Петербургского государственного экономического университета Шубаева В. Г. остановились на подходах к разработке и реализации основных образовательных программ высшего образования, предоставляющих студентам возможность получения нескольких квалификаций.

Сообщение о проблемах формировании универсальной компетенции в области экономической культуры, вызовах и решениях в условиях завершения реализации Национальной стратегии повышения финансовой грамотности населения и разработки новой стратегии представил зам.декана экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, эксперт ФСМЦ повышения финансовой грамотности студентов Трухачев С.А.

Темой выступления директора центра корпоративной ответственности Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, доцента кафедры стратегического и международного менеджмента, соруководителя рабочей группы ФУМО Благова Ю.Е. стали вопросы интеграции проблематики устойчивого развития в образовательные высшего образования.

Первый заместитель директора Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ, руководитель рабочей группы ФУМО «Методики и технологии формирования и оценивания компетенций» Волков Д. Л. сформулировал основные проблемы и риски разработки и реализации «одногодичных» магистерских программ.

Результаты работы и основные направления деятельности рабочей группы ФУМО по методикам гибридного обучения представила руководитель направления по методикам гибридного обучения Центра преподавательского мастерства в бизнес-образовании Высшей школы менеджмента СПбГУ Егорова Н. И.

Выступление первого заместителя директора ВШМ СПбГУ, зам.председателя ФУМО Федотова Ю. В. было посвящено истории становления и развития Высшей школы менеджмента СПбГУ, которая отмечает свое 30-летие.

В рамках заседания ФУМО Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского университета (ВШМ СПбГУ) провела XXVI ежегодную всероссийскую научно-методическую конференцию «Пашкусовские чтения». В этом году на мероприятии обсуждались результаты исследований и анализ методического опыта, полученного за время пандемии COVID-19, проблематика интеграции и развития цифровой образовательной среды и

эмпирическая оценка результатов этих внедрений в сфере экономики и управления.

На панельной дискуссии «Портрет обучающегося основных образовательных программ (результаты исследований поколения Z)» участники обсудили связь методик преподавания с профилем современных студентов. Необходимость формирования профессиональных компетенций у молодого поколения уже во время учебного процесса стала темой дискуссии на круглом столе «Роль практической подготовки в обучении в области экономики и управления». В рамках круглого стола «Цифровая среда обучения и возможности интеграции онлайн-обучения» были рассмотрены вопросы методики и технологии обучения и преподавания в условиях цифровизации образования.

На заключительном заседании участники определили мероприятия по решению затронутых в рамках обсуждения вопросов и проблем.

Протокол
Расширенного заседания ФУМО с представителями образовательных
организаций, осуществляющих подготовку в области экономики и
управления
От 26-27 апреля 2023.

В заседании приняли участие 231 человек из 98 вузов, в т.ч. 18 членов ФУМО, представители Министерства науки и высшего образования, Федеральной службы по надзору в области образования и науки, Министерства финансов, Национального агентства развития квалификаций, Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка.

С приветственным словом выступили: директор Высшей Школы Менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, Заместитель Президента-Председателя правления Банка ВТБ Дергунов О.К., начальник отдела методологии в сфере высшего образования Департамента государственной политики в сфере высшего образования Попова Т. С., проректор по учебно-методической работе Санкт-Петербургского государственного университета Зелетдинов Э.А., проректор – начальник Управления академической политики и организации учебного процесса МГУ им. М.В.Ломоносова Гусев Н. В..

На заседании рассмотрены следующие вопросы:

1. **Единая система оценки качества высшего образования: подходы, проблемы, перспективы.** Информацию представила Алтыникова Наталья Васильевна, руководитель проекта, директор по развитию Группы компаний «Просвещение», член общественного совета Рособрнадзора.

Постановили: рекомендовать образовательным организациям проанализировать материалы и представить замечания и предложения. Срок 15.05.2023 г

2. **Разработка и реализация основных образовательных программ высшего образования с присвоением нескольких квалификаций:** подходы к разработке и реализации основных образовательных программ высшего образования, предоставляющих возможность студентам получения нескольких квалификаций представили ученый секретарь ФУМО, зам.декана экономического факультета МГУ им.М.В.Ломоносов Телешова Ирина Георгиевна, заместитель директора Национального агентства развития квалификаций Факторович Алла Аркадьевна; начальник отдела мониторинга финансового сектора, организационного обеспечения и сводной работы Департамента финансовой политики Минфина РФ Фролов Дмитрий Леонидович; консультант корпоративного университета Банка России Демидов Дмитрий Николаевич; проректор по учебной и методической работе Финансового университета при Правительстве РФ Каменева Екатерина Анатольевна; проректор по образовательной

деятельности Санкт-Петербургского государственного
экономического университета Шубаева Вероника Георгиевна.

Постановили: рабочей группе ФУМО подготовить проект методических рекомендации по разработке и реализации образовательных программ, предоставляющих возможность обучающимся получать несколько квалификаций. Срок 01.06.2023 г.

3. Формирование универсальной компетенции в области экономической культуры: вызовы и решения: О новых вызовах и решениях в области формирования универсальной компетенции рассказал Трухачев Сергей Анатольевич, эксперт ФСМЦ повышения финансовой грамотности студентов, зам.декана экономического факультета МГУ им.М.В.Ломоносова.

Постановили: принять информацию к сведению. Продолжить обучение профессорско-преподавательского состава, управленческого персонала (методистов, организаторов учебного процесса) на программа повышения квалификации, реализуемых ФСМЦ повышения финансовой грамотности студентов экономического факультета МГУ им.М.В.Ломоносова.

4. Вопросы интеграции проблематики устойчивого развития в основные образовательные программы: о результатах работы рабочей группы ФУМО рассказал руководитель рабочей группы Благоев Юрий Евгеньевич, директор центра корпоративной ответственности Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, доцент кафедры стратегического и международного менеджмента.

Постановили: принять информацию к сведению, рекомендовать продолжить работу по сформулированным направлениям.

5. Одногодичная модель магистратуры в системе подготовки кадров в области экономики и управления: проблемы и риски. Первый заместитель директора Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ, руководитель рабочей группы ФУМО «Методики и технологии формирования и оценивания компетенций» Волков Дмитрий Леонидович остановился на основных проблемах и рисках разработки и реализации подобных программ.

Постановили: принять информацию к сведению, просить рабочую группу и секцию «Менеджмент» подготовить предложения о возможности и целесообразности разработки и реализации «одногодичных» магистерских программ к 01.06.2023 г.

6. О программе исследований Рабочей группы «методики гибридного обучения». Результаты работы и основные направления деятельности рабочей группы по методикам гибридного обучения представила Егорова Наталья Ивановна, руководитель направления по методикам гибридного обучения Центра преподавательского мастерства в бизнес-образовании Высшей школы менеджмента СПбГУ.

Постановили: принять информацию к сведению. Продолжить работу рабочей группы.

7. **30 лет ВШМ СПбГУ: от 4 преподавателей к «тройной короне» аккредитаций.** *Хорошей традицией заседаний ФУМО является знакомство с опытом, лучшими практиками принимающей организации. Первый заместитель директора ВШМ СПбГУ, зам.председателя ФУМО Федотов Юрий Васильевич рассказал об истории становления и развития Высшей школы менеджмента СПбГУ.*
8. В рамках заседания ФУМО Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского университета (ВШМ СПбГУ) провела XXVI ежегодную всероссийскую научно-методическую конференцию «Пашкусовские чтения». В этом году на мероприятии обсуждались результаты исследований и анализ методического опыта, полученного за время пандемии COVID-19, проблематика интеграции и развития цифровой образовательной среды и эмпирическая оценка результатов этих внедрений в сфере экономики и управления. На панельной дискуссии «Портрет обучающегося основных образовательных программ (результаты исследований поколения Z)» участники обсудили связь методик преподавания с профилем современных студентов. Необходимость формирования профессиональных компетенций у молодого поколения уже во время учебного процесса стала темой дискуссии на круглом столе «Роль практической подготовки в обучении в области экономики и управления». В рамках круглого стола «Цифровая среда обучения и возможности интеграции онлайн-обучения» были рассмотрены вопросы методики и технологии обучения и преподавания в условиях цифровизации образования.
- Постановили: создать рабочую группу ФУМО «Практическая подготовка». Кандидатуры для включения в рабочую группу предоставить до 15.06.2023 г.

Председатель ФУМО
в области экономики и управления
декан экономического факультета
МГУ им.М.В.Ломоносова
Профессор



Аузан А.А.

Ученый секретарь
ФУМО в области экономики и управления
зам.декана экономического факультета
МГУ им.М.В.Ломоносова
Доцент



Телешова И.Г.



Расширенное заседание ФУМО в области экономики и управления с представителями образовательных организаций

26-28 апреля 2023 года

г. Санкт-Петербург

Участники

Всего зарегистрировались 231 человек: 145 – дистанционно, 86 - очно

- 96 образовательных организаций
- Министерство науки и высшего образования РФ
- Министерство финансов РФ
- Рособрнадзор
- Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка
- Национальное агентство развития квалификаций
- Институт проблем региональной экономики РАН

Подходы к формированию новой модели системы высшего образования

Действующая система высшего образования

Новая система высшего образования

Бакалавриат (4 года)
Специалитет (5-6 лет)



Базовое высшее образование

(со сроком обучения 4-6 лет)

Обеспечивает междисциплинарный, практико-ориентированные подходы к подготовке кадров. Продолжительность обучения устанавливается исходя из потребности рынка труда

Магистратура, ординатура,
ассистентура-стажировка



Специализированное высшее образование

Углубленная отраслевая подготовка кадров.
Предоставляется лицам, имеющим базовое высшее образование.

Аспирантура (адъюнктура)
(высшее образование подготовки кадров высшей квалификации)



Аспирантура (адъюнктура)

Уровень профессионального образования, направленный на подготовку научных и научно-педагогических кадров.
Предоставляется лицам, имеющим базовое высшее образование со сроком обучения не менее 5 лет или специализированное высшее образование.

Вопросы для рассмотрения и обсуждения

26 апреля

- **Актуальные вопросы разработки и реализации ФГОС ВО и образовательных программ в области экономики и управления**
- **Единая система оценки качества высшего образования: подходы, проблемы, перспективы** (Алтыникова Н.В., директор по развитию ГК «Просвещение», член общественного совета Рособнадзора Подходы к разработке ФГОС ВО нового поколения)
- **Разработка и реализация основных образовательных программ высшего образования с присвоением нескольких квалификаций** (представят ученый секретарь ФУМО, зам.декана экономического факультета МГУ им.М.В.Ломоносов Телешова И. Г., заместитель директора Национального агентства развития квалификаций Факторович А. А.; начальник отдела мониторинга финансового сектора, организационного обеспечения и сводной работы Департамента финансовой политики Минфина РФ Фролов Д. Л.; консультант корпоративного университета Банка России Демидов Д. Н.; проректор по учебной и методической работе Финансового университета при Правительстве РФ Каменева Е.А.; проректор по образовательной деятельности Санкт-Петербургского государственного экономического университета Шубаева В. Г.)
- **Формирование универсальной компетенции в области экономической культуры: вызовы и решения** (зам.декана Экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, эксперт ФСМЦ повышения финансовой грамотности студентов Трухачев С.А.)
- **Вопросы интеграции проблематики устойчивого развития в основные образовательные программы** (директор центра корпоративной ответственности Института «Высшая школа менеджмента» СПбГУ, доцент кафедры стратегического и международного менеджмента Благов Ю.Е.)
- **Одногодичная модель магистратуры в системе подготовки кадров в области экономики и управления: проблемы и риски** (Волков Д.Л., первый заместитель директора, Высшая школа бизнеса НИУ ВШЭ)
- **О программе исследований Рабочей группы «методики гибридного обучения»** (Байзаров А.Е., проектный офис ВШМ СПбГУ / ВТБ. Образование. Егорова Н.И., руководитель направления по методикам гибридного обучения Центра преподавательского мастерства в бизнес-образовании Института «Высшая школа менеджмента» СПбГУ)
- **30 лет ВШМ СПбГУ: от 4 преподавателей к «тройной короне» аккредитаций** (Федотов Ю.В., зам. председателя ФУМО, первый заместитель директора Института «Высшая школа менеджмента» СПбГУ)
- **27 апреля**
- **«Пашкусовские чтения»**
- Панельная дискуссия «Портрет обучающегося основных образовательных программ (результаты исследований поколения Z)»
- Круглый стол «Роль практической подготовки в обучении в области экономики и управления: цели, формы, возможности»
- Круглый стол «Цифровая среда обучения и возможности интеграции онлайн-обучения»

Приветствие

- Дергунова Ольга Константиновна – директор Высшей Школы Менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, Заместитель Президента-Председателя правления Банка ВТБ
- Попова Татьяна Сергеевна - начальник отдела методологии в сфере высшего образования Департамента государственной политики в сфере высшего образования Министерства науки и высшего образования РФ
- Зелетдинова Эльвира Анваровна - проректор по учебно-методической работе Санкт-Петербургского государственного университета,
- Гусев Никита Владимирович - проректор – начальник Управления академической политики и организации учебного процесса МГУ им. М.В.Ломоносова,



Разработка и реализация основных образовательных программ высшего образования с присвоением нескольких квалификаций: взаимодействие системы образования и рынка труда.

Телешова Ирина Георгиевна
расширенное заседание ФУМО УГСН 38.00.00
ВШМ СПбГУ, 26.04.2023 г.

Подходы формирования новой модели системы высшего образования

Действующая система высшего образования

Новая система высшего образования

Бакалавриат (4 года)
Специалитет (5-6 лет)



Базовое высшее образование
(со сроком обучения 4-6 лет)
Обеспечивает междисциплинарный, практико-ориентированный подходы к подготовке кадров. Продолжительность обучения устанавливается исходя из потребности рынка труда

Магистратура, ординатура,
ассистентура-стажировка



Специализированное высшее образование
Углубленная отраслевая подготовка кадров.
Предоставляется лицам, имеющим базовое высшее образование.

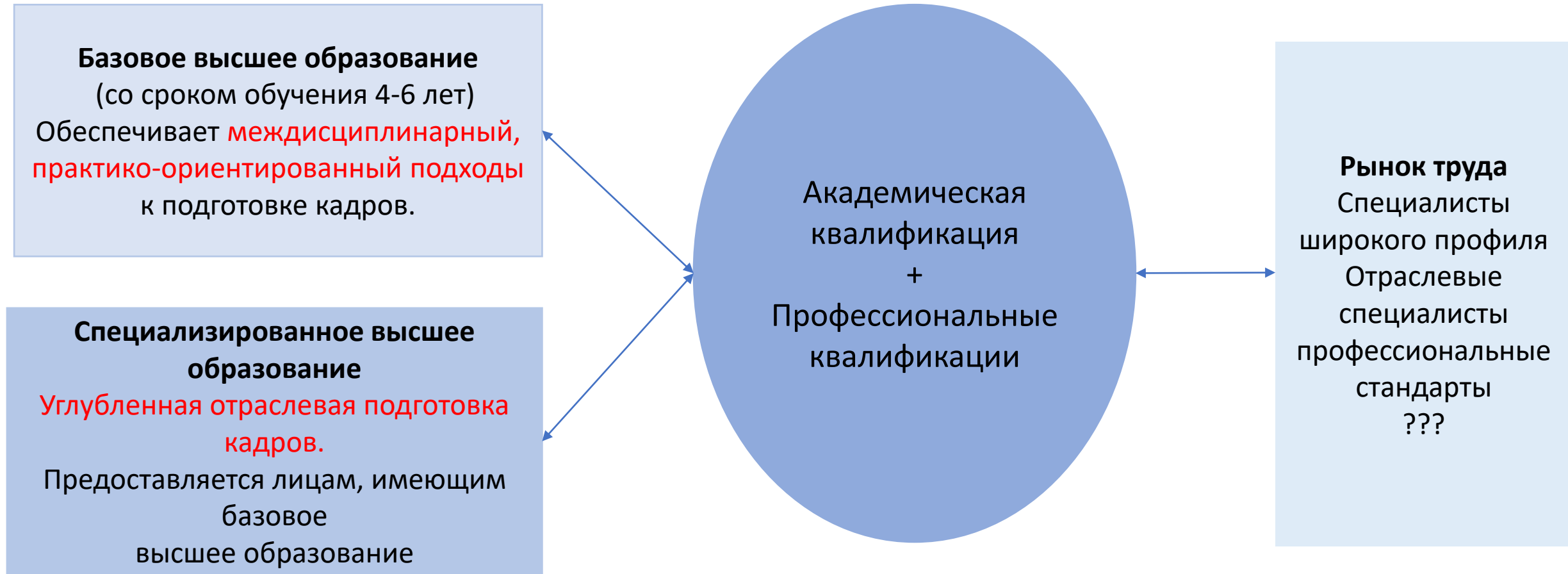
Аспирантура (адъюнктура)
(высшее образование подготовки
кадров высшей квалификации)



Аспирантура (адъюнктура)
Уровень профессионального образования, направленный на подготовку научных и научно-педагогических кадров.
Предоставляется лицам, имеющим базовое высшее образование со сроком обучения не менее 5 лет или специализированное высшее образование.



Новая модель системы высшего образования



Методическое сопровождение разработки и реализации образовательных программ, предоставляющих возможность обучающимся получать несколько квалификаций

Совместная рабочая группа ФУМО+СПК ФР

- Цель - Методическое сопровождение разработки и реализации образовательных программ, предоставляющих возможность обучающимся получать несколько квалификаций
- Нормативно-правовая база разработки образовательных программ:
 - ФЗ «Об образовании РФ» - статья 12 часть 8.1.
 - Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (Приказ №245 от 06.04.2021) – п.14
 - ФЗ «О независимой оценке квалификации» от 03.07 2016 № 238-ФЗ
 - Макет ФГОС ВО 4 (п.1.6)
- Состав
 - Образовательные организации
 - СПК ФР
 - Минобрнауки
 - Минфин
 - Банк России



Профессиональные компетенции/квалификации: модели

1) Профессиональные компетенции и результаты обучения по их достижению определяются Организацией самостоятельно на основе **профессиональных стандартов**, соответствующих профессиональной деятельности выпускников (при наличии) (за исключением профессиональных компетенций по программам программы бакалавриата, магистратуры, специалитета, указанных в пункте 1.6 ФГОС ВО), и (или) с учетом **перспектив развития рынка труда**.

Организация осуществляет выбор профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, из реестра профессиональных стандартов (перечня видов профессиональной деятельности), размещенного на специализированном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) (при наличии соответствующих профессиональных стандартов). (п.3.4 ФГОС 3++, п.3.5 ФГОС 4)

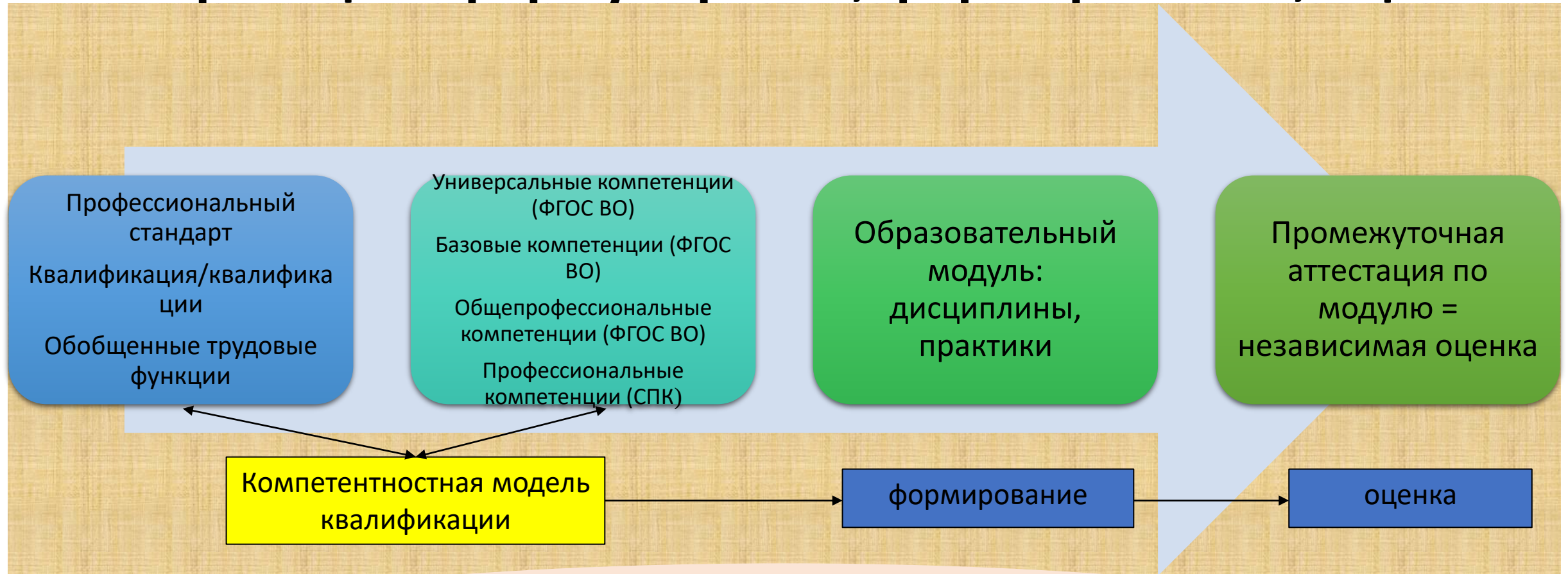
Методические рекомендации Минобрнауки январь 2015 г. №Н ДЛ-1/05вн
Рекомендации Минтруда №01-06-94 от 06.02.2023

2) Организация вправе разрабатывать образовательную программу, включающую в себя компетенции, отнесенные к одной или нескольким специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования или к УГСН, а также к области (областям) и виду (видам) профессиональной деятельности, в том числе с учетом возможности одновременного получения обучающимися нескольких квалификаций.

При разработке образовательной программы с учетом возможности одновременного получения обучающимися нескольких квалификаций Организация исходит из квалификаций, указанных в Перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки, квалификаций квалифицированного рабочего, служащего, указанных в Перечне профессий среднего профессионального образования, а также квалификаций, которые формируются по итогам реализации программ дополнительного профессионального образования и **квалификаций, которые размещаются в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификаций (п.1.6 ФГОС 4)**

Методические рекомендации по разработке и реализации
образовательных программ, обеспечивающих обучающимся возможность
получения нескольких компетенций

Компетентностная модель профессиональной квалификации: формулировка, формирование, оценка



Формулировка компетентностной модели квалификации: СПК + ФУМО

Формирование компетенций : образовательные организации + представители рынка труда

Оценка сформированности компетенций, присвоение квалификаций - ГИА/НОК или

промежуточная аттестация/НОК : ФУМО + образовательные организации + СПК



Методические рекомендации: структура

1. Общие положения (нормативно-правовая база)
2. Термины и сокращения
3. Методологические подходы к разработке и реализации основной профессиональной образовательной программы с несколькими квалификациями
 - 3.1 реестр профессиональных компетенций (СПК)
 - 3.2 соответствие академических и профессиональных компетенций (уровни образования и требования рынка труда) (СПК +ФУМО)
 - 3.3 компетентностная модель профессиональной квалификации (матрица компетенций) (СПК +ФУМО)
 - 3.4 модули, обеспечивающие формирование профессиональных компетенций: дисциплины, практики (вуз +ФУМО+работодатели)
4. Независимая оценка и присвоение профессиональных квалификаций
 - 4.1 оценочные средства достижения результатов обучения (СПК +ФУМО)
 - 4.2 процедура оценки: НОК+промежуточная аттестация; НОК+ГИА (вуз+ЦОК)
 - 4.3 формы взаимодействия образовательной организации с ЦОК
5. Лучшие практики: модели образовательных программ, обеспечивающих обучающимся получение нескольких квалификаций

Направления работы

- ✓ Разработка методических рекомендаций (рабочая группа)
- ✓ Формирование реестра профессиональных квалификаций (НАРК, СПК ФР)
- ✓ Разработка проекта ФГОС ВО в части включения возможности получения нескольких квалификаций (ФУМО)
- ✓ Разработка оценочных средств достижения результатов обучения (СПК, ФУМО)
- ✓ Анализ практики реализации образовательных программ, предоставляющих возможность получения нескольких квалификаций. Формирования базы лучших практик (рабочая группа)



«Квалификация +» Выбор современного университета

Каменева Е.А.

проректор по учебной и методической работе

26 апреля 2023



Траектория: две квалификации в одной образовательной программе

В рамках образовательной программы

Наименования квалификаций для образовательной программы

1. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов
2. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации

Наименования квалификаций в дипломе

приказ Министерства науки высшего образования Российской Федерации от 27.06.2021 №670 «Об утверждении Порядка заполнения, учета и выдачи документов о высшем образовании и о квалификации, приложений к ним и их дубликатов»

**ФИКСАЦИЯ ОБЕИХ КВАЛИФИКАЦИЙ
В ДИПЛОМЕ**

!!! Важно: РЕАЛЬНЫЙ ЗАПРОС РЫНКА ТРУДА

- Одновременное присвоение двух квалификаций в дипломе
- Модуль дополнительной квалификации

Приказ Финуниверситета
от 07.03.2023 № 0507/о
«Об утверждении
Методических
рекомендаций о
порядке разработки
основных
образовательных
программ высшего
образования с
возможностью
одновременного
получения
обучающимися
нескольких
квалификаций»

Пилоты 2023 года приема:

Межфакультетские образовательные программы двух квалификаций

БАКАЛАВРИАТ

Экономика + Юриспруденция	Наименование образовательной программы: «Бизнес-аудит и право»	Квалификации в дипломе: Бакалавр по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» + Специалист в области предпринимательского права
ГМУ+ Экономика	«Цифровое государство и экономика»	Бакалавр по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» + Внутренний аудитор
Экономика + Менеджмент	«Бизнес-архитектура и аналитика»	Бакалавр по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» + Специалист по процессному управлению

МАГИСТРАТУРА

Лингвистика + Реклама и связи с общественностью	«Международные коммуникации и корпоративная культура»	Магистр по направлению подготовки 45.04.02 «Лингвистика» + Руководитель службы по рекламе и связям с общественностью
Экономика + Менеджмент	«Анализ и стратегический менеджмент в бизнесе»	Магистр по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика» + Специалист по корпоративному управлению
Экономика + Юриспруденция	«Корпоративная отчетность и право в бизнесе»	Магистр по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика» + Юрист в сфере корпоративного управления

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Чем выше умственные способности и уровень образования отдельных индивидуумов, тем резче разнятся их вкусы и взгляды и тем меньше шансов, что они единодушно примут какую-то конкретную иерархию ценностей.

- Фридрих фон Хайек (1899–1992) — австрийский экономист

Внедрение новых моделей образовательных программ по инженерной экономике (опыт ФИП СПбГЭУ)

Шубаева В.Г.

Проректор по образовательной деятельности
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»





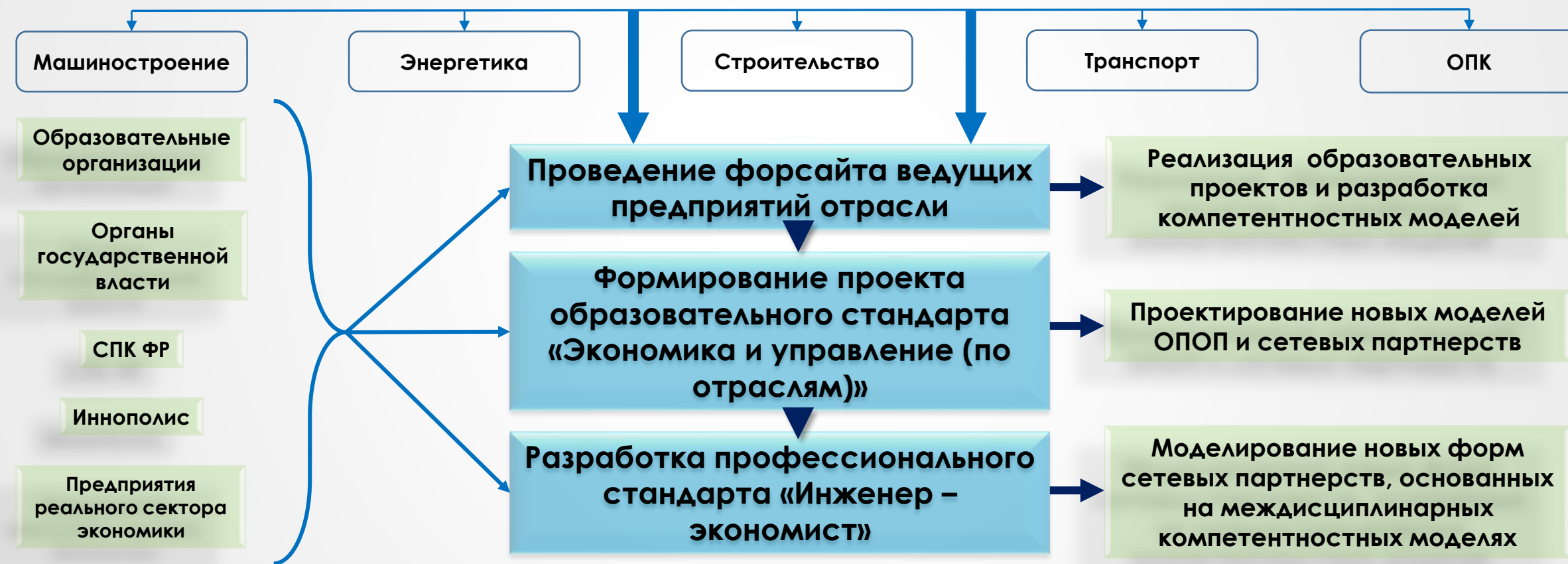
Основная идея федерального инновационного образовательного проекта

Обеспечение опережающей подготовки кадров в области инженерной экономики посредством **формирования инновационного образовательно-технологического пространства**, позволяющего объединять ресурсы образовательных организаций технического профиля, ведущих предприятий отраслей экономики, промышленности, предприятий цифрового сектора, а также органов государственной власти.





Модель деятельности федеральной инновационной площадки по реализации инновационного образовательного проекта



Непрерывная профессиональная подготовка
инженерно-экономических кадров



ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИЙ В ОБЛАСТИ ИНЖЕНЕРНОЙ ЭКОНОМИКИ

- Координатор производств в распределенных сообществах
- BIM-менеджер-проектировщик
- Инженер цепей поставок
- Инженер-экономист промышленного предприятия
- IT-экономист
- Техномедиатор
- Метаменеджер глобальных цепей добавленной стоимости в цифровой экономике
- Финансовый инженер
- Менеджер непрерывности бизнеса
- Проектировщик виртуальных производств





#1 Разработка учебно-методических комплексов по инженерной экономике в рамках ФИП

1.1. Формирование компетентностных моделей ОПОП

- ✓ Формирование компетенций инженерно-экономической и инженерно-управленческой направленностей
- ✓ Формирование цифровых компетенций
- ✓ Формирование общепрофессиональных компетенций инженера-экономиста

1.2. Модернизация структурной модели ОПОП

- ✓ Внедрение междисциплинарных индивидуальных образовательных траекторий
- ✓ Внедрение проектного обучения в форме практической подготовки
- ✓ Внедрение сетевых моделей ОПОП, предусматривающих обретение обучающимися второй квалификации



ПРИМЕР РАЗРЫВА МЕЖДУ ТЕКУЩИМ И НЕОБХОДИМЫМ УРОВНЕМ ВЛАДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ НАВЫКАМИ

(по данным опроса
представителей отраслевых
предприятий)

Формирование производственного и
финансового планов отраслевого предприятия
(текущий уровень – 3, предпочитаемый – 7)

Моделирование производственных процессов в
конкретной отрасли и прогнозирование их
эффективности
(текущий уровень – 2, предпочитаемый – 8)

Проведение оптимизационных расчетов
технологических процессов
(текущий уровень – 3, предпочитаемый – 8)

Формирование систем управления
промышленным предприятием
(текущий уровень – 3, предпочитаемый – 6)





ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ (ПО ОТРАСЛЯМ)

СКВОЗНЫЕ ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОБЩЕРАЗВИВАЮЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Базовые общепрофессиональные компетенции
Пререквизиты экономико-управленческой и технической направленностей

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КОМПЕТЕНЦИИ**
Инженерно-экономические
компетенции

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КОМПЕТЕНЦИИ**
Инженерно-управленческие
компетенции

Специализация: продвинутый уровень отраслевых
профессиональных компетенций



Машиностроение



Транспорт



ОПК



Строительство



Энергетика





Спасибо за внимание!



ФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ: ● ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ

Трухачев Сергей Анатольевич,
заместитель декана по развитию экономического факультета МГУ

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ РАМКИ

Стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы

Создание основ для формирования финансово грамотного поведения как необходимого условия повышения уровня и качества жизни граждан

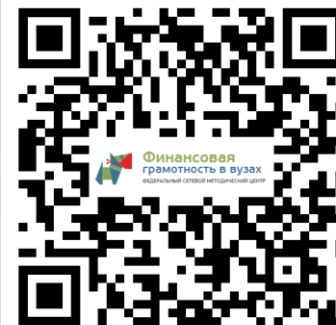
Государственная программа: «Управление государственными финансами и регулирование финансовых рынков»

Создание системы и инфраструктуры непрерывного образования и просвещения населения в сфере финансовой грамотности

ВУЗ: Универсальная компетенция по экономической культуре, в том числе финансовой грамотности (с середины 2021 года)
«Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности»

ШКОЛА: ФГОС начального общего и основного общего образования (с 01.09.22)
«Формирование знаний и навыков в области финансовой грамотности и устойчивого развития общества....»

РАЗВИТИЕ ПРОЕКТА В 2016-2023 гг.



- **74** региона
- Не охвачено **11** регионов: Камчатский край, Магаданская область, Сахалинская область, Ненецкий автономный округ, Карачаево-Черкесская республика, Ямало-Ненецкий автономный округ, Калужская область и 4 новых субъекта
- Обучено **более 3750** человек
- Вовлечено **473** вуза из **963**

Программы по 108 часов:

- Профессорско-преподавательский состав (УК)
- Управленческий персонал (учебно-методическая деятельность) (УК)
- ППС педагогических направлений подготовки (ОПК)

	2021-2022		
	Заявления	Зачисление	Выпуск
АУП	903	61%	63% (39%)
ППС	2211	65%	79% (43%)
ПЕД	429	61%	62% (38%) ₃

Олимпиада по финансовой грамотности 2022/23



Финал: «Равные или разные»

1. **СФО:** Сибирский федеральный университет
2. **ПФО:** Ульяновский государственный университет
3. **ЦФО:** Воронежский государственный университет

ДФО: Тихоокеанский государственный университет

СЗФО: Вологодский филиал РАНХиГС

СКФО: Северо-Кавказский федеральный университет

УФО: Уральский государственный университет путей сообщения

ЮФО: Южный государственный университет

Федеральный округ	Кол-во команд	Кол-во участников, чел.	Кол-во регионов	Плагат
Дальневосточный	15	84	7	26,7%
Приволжский	69	508	13	44,9%
Северо-Западный	27	171	5	14,8%
Северо-Кавказский	23	178	6	52,2%
Сибирский	29	225	12	41,4%
Уральский	13	74	5	23,1%
Центральный	32	231	14	40,6%
Южный	27	175	8	55,6%
ИТОГО	235	1646	70	40,0%

О РИСКАХ ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

- **Носимая электроника:** проблема верификации и сертификации качества
- Унификация/стандартизация программ: нужен ли ученику живой преподаватель?
- Искусственный интеллект (chatGPT ect) и учебный процесс
- Формализация вместо инвестиций в качество



Made by @kandinsky21_bot

МОДЕЛЬ УНИВЕРСАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

	Формулировка	Знание	Умение
<i>Категория</i>	<i>Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность</i>		
Экономи- ческая культура, в т.ч. финансовая грамотность	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Знает базовые принципы функционирования экономики: основы поведения экономических агентов, принципы экономического анализа, принципы рыночного обмена, факторы устойчивого социально-экономического и технологического развития, включая предпринимательство, роль государства в создании общественных благ, понятие бюджетной системы, цели, задачи, последствия социально-экономической политики государства	Умеет использовать информацию об изменениях в экономике, в том числе перспективах устойчивого социально-экономического и технического развития страны, последствиях социально-экономической политики при принятии личных экономических решений
		Знает принципы формирования и ведения личного бюджета, основные виды финансовых инструментов и риски их использования, принципы взаимодействия с финансовыми организациями, права и обязанности потребителя финансовых услуг, налогоплательщика, получателя льгот и выплат, возможности и инструменты участия граждан в бюджетном процессе	Умеет решать типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на разных этапах жизненного цикла, включая выбор инструментов для достижения финансовых целей, управление личными рисками, защиту своих прав в сфере экономики и финансов

Из 2016 года в 2030/35



набор необходимых знаний (knowledge) и навыков (skills), позволяющих гражданину принимать разумные финансовые решения в целях обеспечения своего финансового благополучия



(знания и навыки) + установки (attitudes) индивида и его практическое поведение (behavior) в тех или иных жизненных ситуациях



Стратегия (действующая): финансовая грамотность = результат процесса финансового образования, который определяется как сочетание осведомленности, знаний, умений и поведенческих моделей, необходимых для принятия успешных финансовых решений и в конечном итоге для достижения финансового благополучия



Новая Стратегия (проект): «финансовая культура» = совокупность ценностей, установок и поведенческих практик в финансовой сфере, определяемая уровнем финансовой грамотности, результатами прошлых финансовых решений, уровнем развития финансового рынка и общественных институтов

О НОВОЙ РОЛИ КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ В ПОВЫШЕНИИ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ



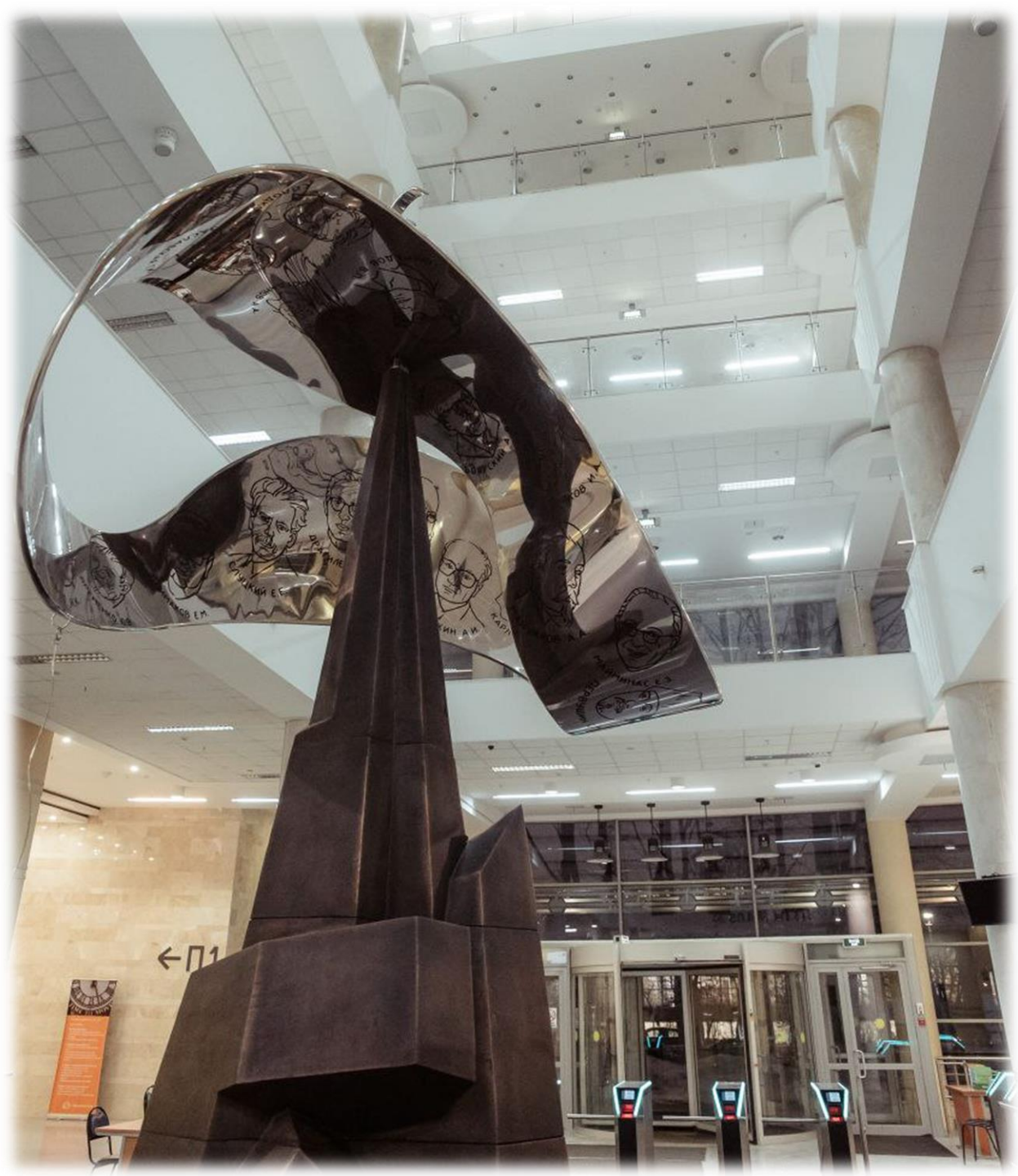


Экономический
факультет
МГУ
имени
М.В. Ломоносова

ФСМЦ ЭФ МГУ

fingramota.econ.msu.ru

e-mail: info@fingramota.econ.msu.ru





Высшая
школа
бизнеса

Выездное расширенное заседание ФУМО ВО по УГСН 38.00.00
«Экономика и управление» и представителей образовательных
организаций, осуществляющих подготовку кадров по УГСН 38.00.00

Санкт-Петербург
20.04.2023

Одногодичная модель магистратуры в системе подготовки кадров в области экономики и управления: проблемы и риски

Волков Дмитрий Леонидович,
д.э.н., профессор,
первый заместитель директора ВШБ ВШЭ



***«В новой системе координат можно будет вполне в соответствии с запросом рынка труда подготовить или получить углубленные профессиональные знания в магистратуре за год»
(Валерий Фальков, министр науки и высшего образования РФ)***

ПОТРЕБНОСТЬ

- Оперативный ответ на меняющиеся запросы рынка труда
- Гибкие форматы
- Оперативная достройка навыков под потребности карьерного развития
- Непрерывное образование (LLL)
- Фокусировка специализированной подготовки

КОНТЕКСТ

- 2 трека в магистратуре: академический и прикладной
- Магистратура «полного дня» vs. как «квази-ДПО»
- Совместные с бизнесом магистерские программы
- Программы «специализированный мастер» в ДПО (НАСДОБР)
- Схема «МВА + магистр»
- Международный опыт одногодичных магистратур



КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ МОДЕЛИ ОДНОГОДИЧНОЙ МАГИСТРАТУРЫ

КАК ОПРЕДЕЛЯЕМ

- Один год и / или 60 зач. единиц?
- Продолжительность при очном, очно-заочном, заочном обучении?

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНЗ

- Специалист, магистр или и бакалавр?
- Модели 5+1, 4+2+1, возможна ли 4+1?

ТРАЕКТОРИИ ОБРАЗОВАНИЯ

- Насколько «герметичны», возможна ли смена направления / специальности?

ТРЕБОВАНИЯ К ОПЫТУ

- Нет или есть к релевантному опыту работы
- Перезачёты предыдущих периодов обучения, микродигри и т.п.

КВАЛИФИКАЦИЯ

- Как в 2-х летней магистратуре («магистр менеджмента») или иная (практический /специализированный мастер)?

ФИНАНСИРОВАНИЕ И ПРИЁМ

- Бюджетное финансирование: в плюс или вместо
- Внебюджет: физ.лица, компании
- Проблема 1 сентября



ВАРИАНТ МОДЕЛИ ОДНОГОДИЧНОЙ МАГИСТРАТУРЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «МЕНЕДЖМЕНТ»

КАК ОПРЕДЕЛЯЕМ	- 60 зачётных единиц (12 – 18 мес. при оч-заоч.форме)
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНЗ	- с бакалавриата: 4 + опыт + 1; 5 + опыт + 1
ТРАЕКТОРИИ ОБРАЗОВАНИЯ	- смена направления / специальности возможна
ТРЕБОВАНИЯ К ОПЫТУ	- обязателен релевантный опыт (минимум 1 – 3 года в зависимости от программы)
КВАЛИФИКАЦИЯ	- та же, что и для практико-ориентированной 2-летней магистратуры
ФИНАНСИРОВАНИЕ И ПРИЁМ	- фокус на полностью платных программах, в т.ч. финансируемых компаниями - приём непрерывно в течение года



ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛИ ОДНОГОДИЧНОЙ МАГИСТРАТУРЫ

РИСКИ

- Потеря качества
 - «Упрощение» программ
 - Размывание ДПО
 - «Неправильный» имидж и репутация
 - Подрыв доходной базы платного приёма
-
- ***Внедрение в зависимости от сформулированных результатов обучения, по отдельным направлениям подготовки***
 - ***Необходим эксперимент по внедрению***

КОГДА ЭФФЕКТИВНО

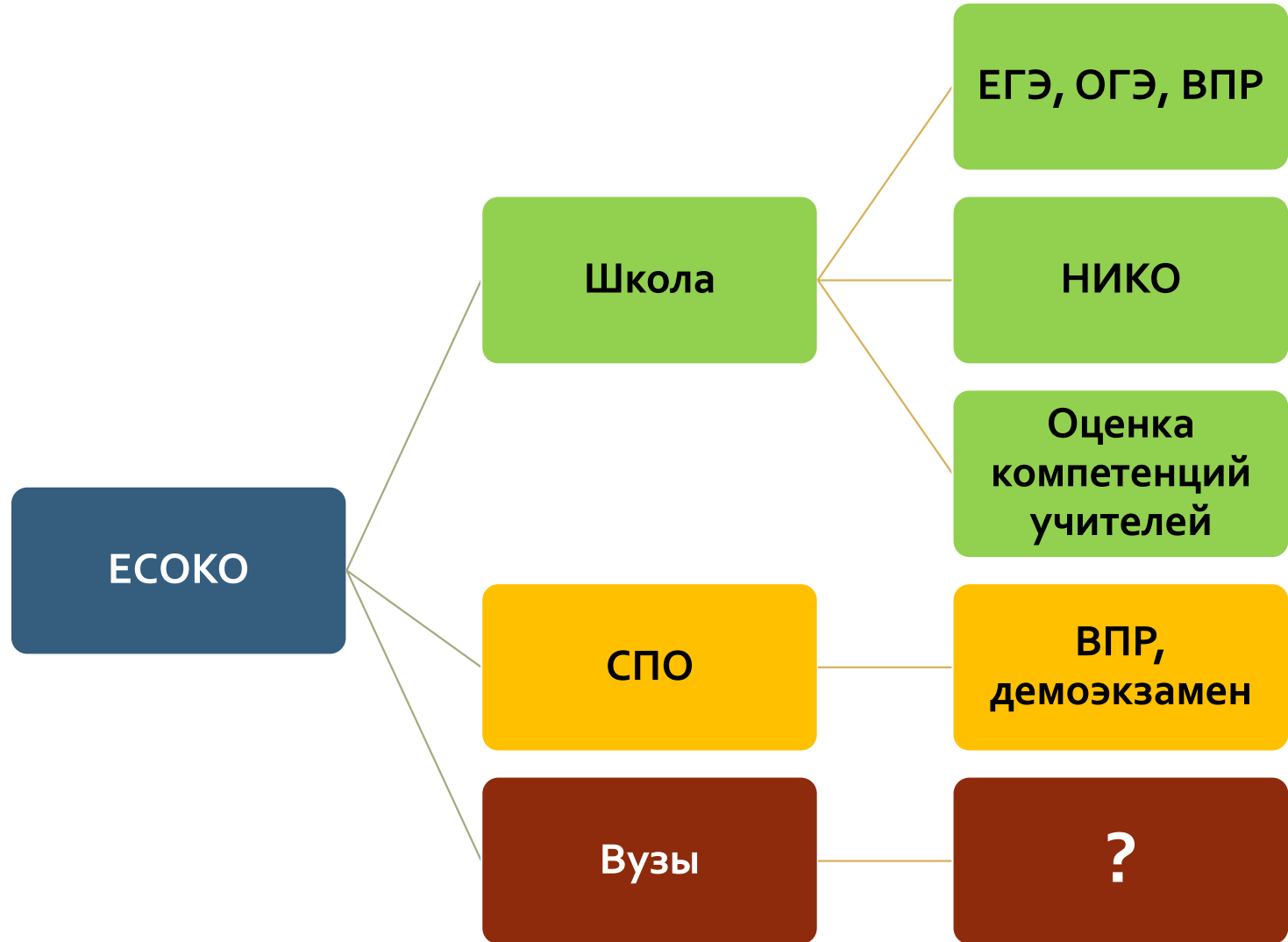
- Постопытные программы
- Совместные программы с индустриальным партнёром (партнёрами): как на «открытом», так и на «корпоративном» рынке
- Фокусные программы на развитии специализированных компетенций
- Признание МВА, МРА как программ магистерского уровня (?)

Риск-ориентированный подход в оценке качества высшего образования

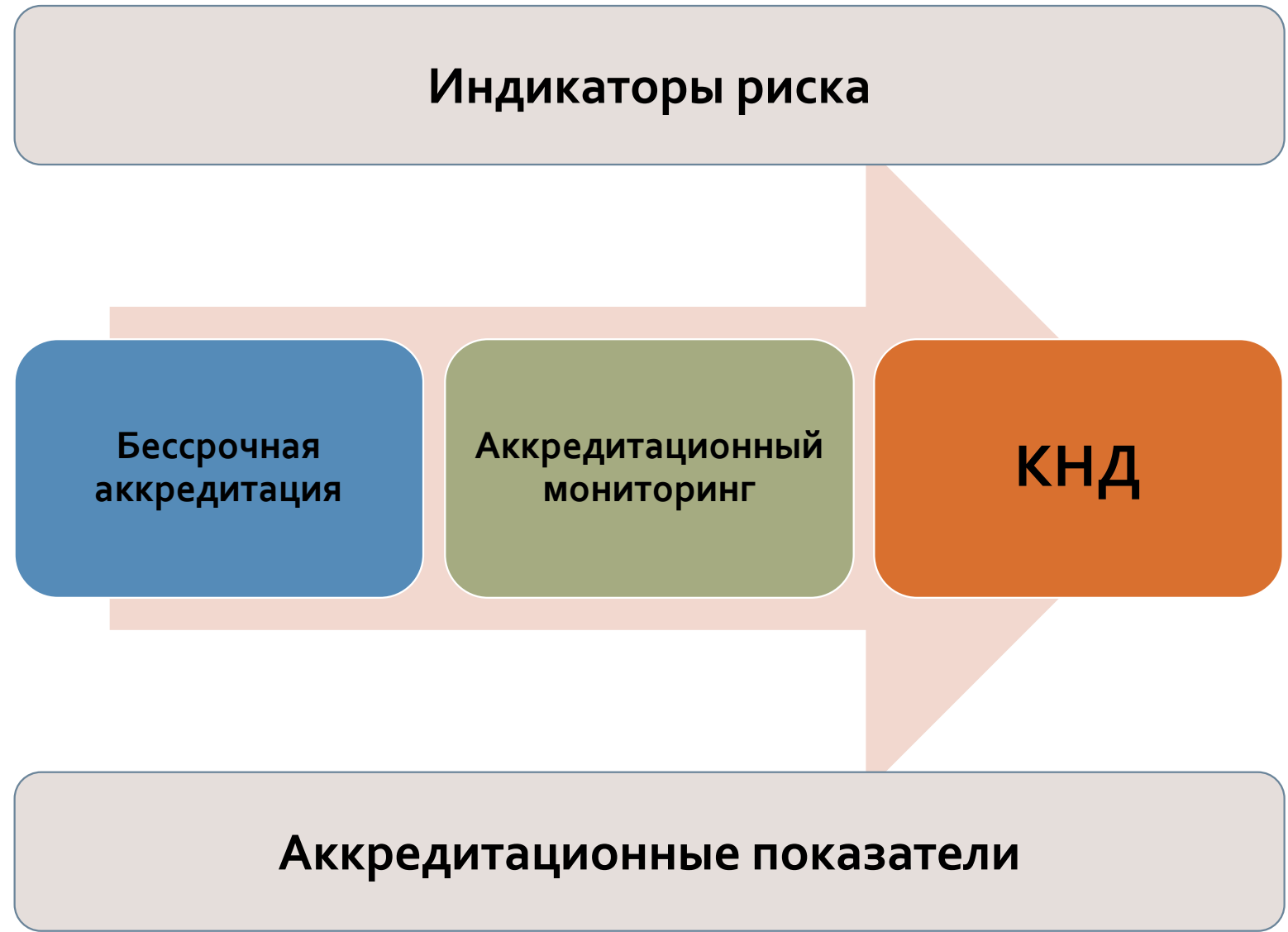
Алтыникова Наталья Васильевна

Директор по развитию ГК «Просвещение», советник руководителя
Рособрнадзора

Единая система оценки качества образования



Новая модель оценки качества образования



Приказы

1. **Приказ «Об осуществлении Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации аккредитационного мониторинга системы образования».**
2. Об утверждении аккредитационных показателей по основным профессиональным образовательным программам высшего образования, методики расчета и применения аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования для целей государственной аккредитации и федерального государственного контроля (надзора).
3. Об утверждении аккредитационных показателей по основным образовательным программам среднего профессионального образования, методики расчета и применения аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования для целей государственной аккредитации и федерального государственного контроля (надзора).
4. Об утверждении аккредитационных показателей, методики расчета и применения аккредитационных показателей по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для целей государственной аккредитации образовательной деятельности и федерального государственного контроля (надзора) в сфере образования.

•

Сроки



273 ФЗ

Аккредитация

Статья 92. Государственная аккредитация образовательной деятельности

1. Государственная аккредитация образовательной деятельности проводится по основным образовательным программам, за исключением образовательных программ дошкольного образования, программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), образовательных программ, реализуемых в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом образования обучающихся с нарушением интеллекта, и основных программ профессионального обучения.
2. Целью государственной аккредитации является подтверждение аккредитационным органом соответствия качества образования в организации, осуществляющей образовательную деятельность по заявленным для государственной аккредитации образовательным программам, установленным аккредитационным показателям.
4. Аккредитационные показатели могут устанавливаться по основным образовательным программам, относящимся к одному уровню образования, одному направлению подготовки, специальности, профессии, одной области образования, области и по виду профессиональной деятельности, укрупненной группе профессий, специальностей и направлений подготовки.

273 ФЗ

Что такое
образовательная
программа?

Термины и определения

Образовательная программа - комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогических условий, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, оценочных и методических материалов, а также в предусмотренных настоящим Федеральным законом случаях в виде рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, форм аттестации

Направленность (профиль) образования - ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды деятельности, определяющая ее предметно-тематическое содержание, преобладающие виды учебной деятельности обучающегося и требования к результатам освоения образовательной программы;

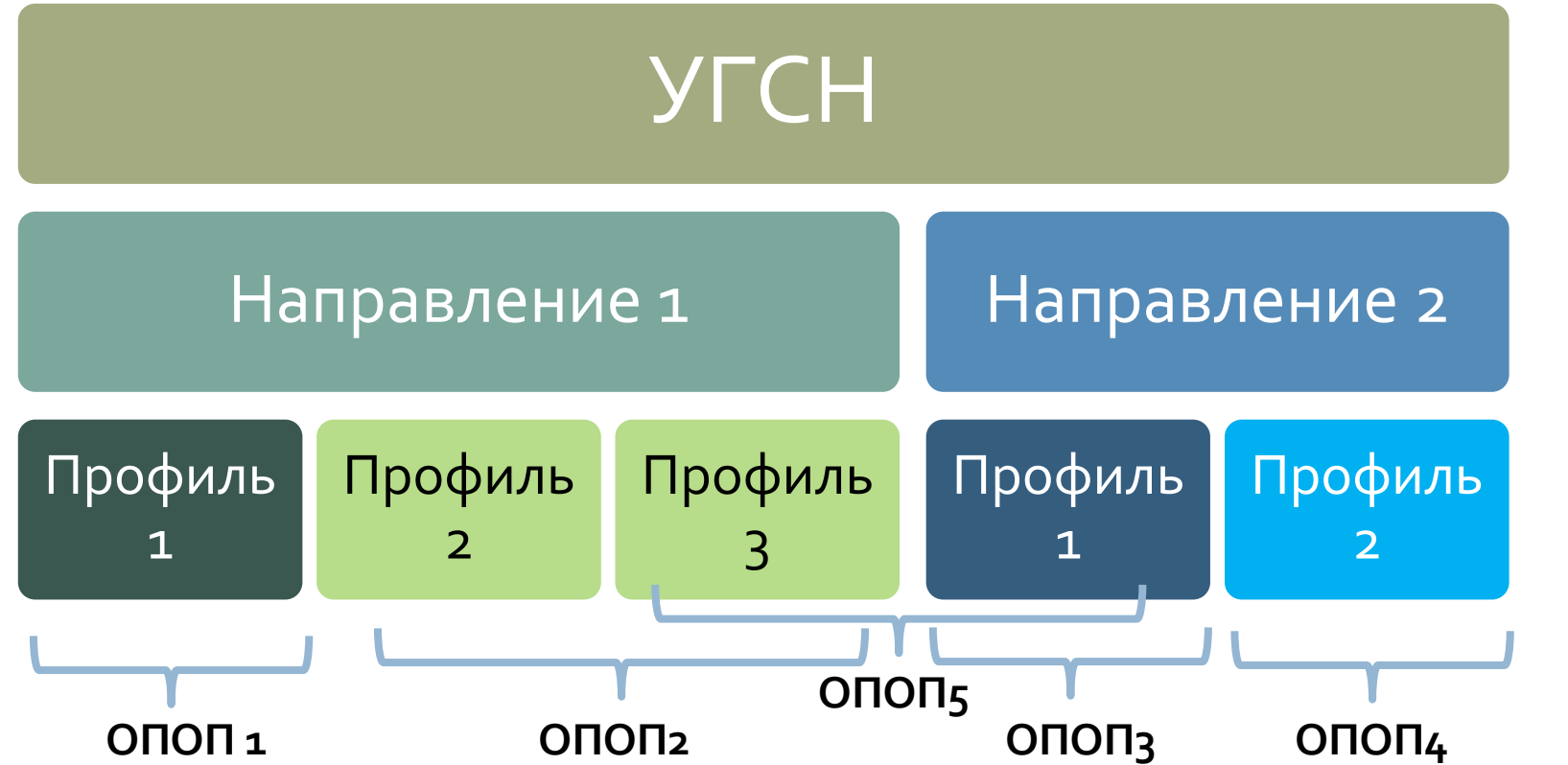
ФГОС 3++

I. Общие положения

1.13. При разработке программы бакалавриата Организация устанавливает направленность (профиль) программы бакалавриата, которая соответствует направлению подготовки в целом или конкретизирует содержание программы бакалавриата в рамках направления подготовки

ФИО

ОПОП



ОПОП 1	44.03.01 Педагогическое образование Профиль Математическое образование
ОПОП 2	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) Профили Биология и химия

Предварительный анализ ситуации

Нет порядка сбора
данных и
межведомственного
взаимодействия

Нет данных по ОПОП в
ИС

Не указан отчетный
период

Не достаточно
детализирована
методика расчета
показателей

Обсуждение хода апробации и результатов

Проблемные вопросы

1. Очное или все формы?
2. Что такое ЭИОС?
3. Как учитывать результаты ВСОКО? ПОА, НОК?
4. ФГОС или усредненные значения остепенённости, практиков?
5. Какой период мониторить: ретроспектива или здесь и сейчас?
6. Как учитывать педагогов в рамках сетевого взаимодействия?
7. Как подтверждать достоверность данных?
8. Как считать сохранность контингента при переходе с программы на программу?
9. Направления или профили?

Сбор данных

ИС Рособрнадзора

Модуль «Аккредитационный мониторинг»

Ввод первичных данных осуществляется
вузом

Выгрузка отчета – приложение к отчету о
самообследовании

Частично автоматизированный сбор данных

Отчеты



22.08.2022 17:33:42 выгружено из ИС "Аккредитационный мониторинг"

Организация	ФГБОУ ВО «Тестовый государственный педагогический университет»
Код и наименование УГСН	50.00.00 - ИСКУССТВОЗНАНИЕ
Уровень профессионального высшего образования	Бакалавриат
Код и наименование направлений подготовки бакалавриата, магистратуры и специальностей	50.03.02 Изящные искусства
Наименование образовательной программы (профиля/ направленности/ специализации)	Тестовая программа 2
Итоговый балл по программе	60
Достижение порогового значения итогового балла	Не достигнут

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	Количество баллов
1	Средний балл единого государственного экзамена обучающихся, принятых по его результатам на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (не применяется для основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки)	47	0
2	Наличие электронной информационно-образовательной среды	не имеется	0

Отчет подписывается
руководителем организации и
загружается в систему

Отчет как приложение к отчету о
самообследовании

Удобный
интерфейс

аккредитационный мониторинг

ОБЩЕЕ

Аккредитационный мониторинг

О ПРОГРАММЕ

Документация

аккредитационный мониторинг

Показатель 1

Показатель 2

Показатель 3

Показатель 4

Показатель 4.1

Показатель 5

Показатель 6

Показатель 7

Показатель 8

Сохранить и выйти

ФГБОУ ВО «Тестовый государственный педагогический университет»

До окончания ввода данных осталось 3 дня

user@rustest.ru

Аккредитационный мониторинг

№	Код и наименование УГСН	Уровень профессионального высшего образования	Код и наименование направлений подготовки бакалавриата, магистратуры и специальностей	Наименование образовательной программы (профиля/ направленности/ специализации)	ДВИ	Приоритетная форма обучения	Статус	Управление
1	43.00.00 - СЕРВИС И ТУРИЗМ	Бакалавриат	43.03.02 Туризм	Аналитическая химия	Нет		Редактирование	Заполнить
2	44.00.00 - ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	Магистратура	44.04.02 Психолого-педагогическое образование	Инновационные технологии в дошкольном образовании	Нет		Редактирование	Заполнить
3	44.00.00 - ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	Магистратура	44.04.01 Педагогическое образование	Физкультурно-оздоровительные и спортивные технологии	Нет		Редактирование	Заполнить
4	54.00.00 - ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ВИДЫ ИСКУССТВ	Специалитет	54.05.01 Монументально-декоративное искусство	Монументально-декоративное искусство (живопись)	Да		Редактирование	Заполнить

ФГБОУ ВО «Тестовый государственный педагогический университет»

user@rustest.ru

Аналитическая химия

3. Доля обучающихся, успешно завершивших обучение по образовательной программе высшего образования, от общей численности обучающихся, поступивших на обучение по соответствующей образовательной программе высшего образования

Отчетный период: 2021 год выпуска

1. Численность обучающихся, успешно завершивших обучение по образовательной программе25
2. Общая численность обучающихся, зачисленных на обучение по образовательной программе30

Назад

Далее

Предложения от участника апробации

Методика расчета

Причины непредоставления данных

- Предложения по значению показателя
- Предложения по наименованию показателя
- Предложения по методике расчета
- Предложения по отчетному периоду
- Предложения по внесению изменений в требования к информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации

Добавить / изменить

Модель

аккредитационных
показателей

Аккредмониторинг



Модель

аккредитационных
показателей

Аккредитация
КНД



Пороговое
значение

Max – 100
Бакалавриат

$AP_1 + AP_2 + AP_3 + AP_4 + AP_5 +$
 $AP_6 + AP_7 + AP_8$

70 баллов

Магистратура
Max - 80

$AP_2 + AP_3 + AP_4 + AP_5 + AP_6 +$
 AP_7

60 баллов

Критерии отбора программ

1. Наличие набора в текущем году
2. Наличие выпуска в году, соответствующем отчетному периоду
3. Наличие контингента на выпускном курсе
4. Наличие российских студентов
5. Приоритетная значимость для развития экономики

Не более **10** ОПОП от вуза

Показатель 2

Наличие ЭИОС

Доступ к сети
интернет

Локальный акт об
ЭИОС

Доступ к ЭБС

Доступ к ЭОР и
профессиональным
БД

Личные кабинеты
студентов и
преподавателей

Электронное
расписание

Электронные
портфолио
студентов

Доступ к учебным
планам, РПД

4 из 8

Проблемные зоны

Нормативно не
определено понятие
ЭИОС

Нет описания
компонентов ЭИОС

Разный уровень
цифровизации и
автоматизации
процессов в вузах

Нет единых требований
к вузам с точки зрения
цифровизации
образования

ВСОКО

**Локальный акт о
ВСОКО
(ИС)**

**Результаты опросов
работодателей**
(отчет о самообследовании)

**Результаты опросов
педагогов**
(отчет о самообследовании)

**Результаты опросов
обучающихся**
(отчет о самообследовании)

ФОСы Перспектива

1. Автоматизированная проверка
2. Задания закрытого и открытого типа
3. Разные типы заданий
4. Три уровня сложности
5. Кодификаторы по направлениям подготовки (ФУМО)
6. Федеральный банк заданий

Кодификаторы по
направлениям
подготовки
(ФУМО + СПК)

Банки ФОС по
направлениям
(ФУМО+ СПК)

Федеральная система
тестирования
(Рособрнадзор)

Аккредитация
ГИА-НОК

Диагностическая работа

5 компетенций

20 заданий

**Не менее 2-х
вариантов**

**Критерии
оценивания**

**Ключи к тестовым
заданиям**

**Отбор
компетенций по
приоритетности:
ПК-ОПК-УК**

Результаты исследования ценностей и мотивации студентов, рожденных после 1995 г.

Елена Никишина

Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова,
Институт национальных проектов

enikishina@inp.ru

На основе исследования «Мифы и реальность о поколении зумеров» Аузан А.А., Бахтигараева А.И., Брызгалин В.А., Зайцев И.С., Золотов А.В., Измestьев Д.В., Калабихина И.Е., Никишина Е.Н., Припузова Н.А., Ставинская А.А., Трухачев С.А., Ветрова Е.Д., Казбекова З.Г., Калмыкова Н.М., Куек С.Э., Лаврентьева О.Н., Паламарчук Е.М., Подругина В.П., Пустовалов Д.Н., Середкина Е.А., Таджибаева Л.Ш., Черенкова К.С. – Москва: Институт национальных проектов; ГК ЛАНИТ, 2022.



27 апреля 2023 г.

Структура

1. Об Исследовании

2. Ключевые результаты:

- **Когнитивные** особенности
- Особенности **ценностей и установок**
- Особенности **мотивации к обучению**

3. Что из этого следует

- для **преподавания**
- для **обучения**
- для **оценки**

Пролог

Ключевая гипотеза исследования*:

Поколение людей, рожденных после 1995 г., отличается по ценностям, мотивации и поведению от предшествующих поколений



Для успешного взаимодействия **требуется адаптация схем мотивации / обучения** с учетом специфики поколения

**ФАКТОРЫ СПЕЦИФИКИ
ПОКОЛЕНИЯ**

**ВЫРАЖЕННОСТЬ
ЦЕННОСТЕЙ И УСТАНОВОК**

**ПРИОРИТЕТНОСТЬ ФАКТОРОВ
МОТИВАЦИИ**

Ноябрь 2021 г. – приглашение университетам - членам ФУМО принять участие в исследовании с целью получения ответа на вопросы:

- Действительно ли нынешние студенты отличаются от своих предшественников?
- Как мотивировать к обучению?
- Какие форматы обучения лучше работают?

**Исследование инициировано ЭФ МГУ, ГК ЛАНИТ и ИНП*

Мы благодарим администрацию, преподавателей и студентов вузов ФУМО, принявших участие в исследовании

Полевые исследования 2021 г.



- Регионы исследования, в которых опрашивались сотрудники ГК ЛАНИТ (не менее 30 сотрудников)
- Прочие регионы исследования
- 🚩 Регионы исследования, в которых опрашивались студенты-экономисты
- 🚩 Регионы исследования, в которых опрашивались студенты экономических и неэкономических специальностей

4729

опрошенных студентов*

16
12

университетов из
регионов РФ и один –
из Армении

1853
51

опрошенных
сотрудников ГК
ЛАНИТ из
регионов

Обзор российского и
международного опыта

Дескриптивный
анализ

Статистический
анализ

Демографический
анализ

Эконометрический
анализ

Кластерный
и факторный анализ

**Опрос проводился через кураторов в вузах: среди студентов была распространена ссылка на опрос.
Возможно смещение результатов в сторону более мотивированных студентов.*

Ключевые результаты: когнитивные особенности людей, рожденных после 1995 г.

- Бóльшая, чем у других поколений, **многозадачность**
- **Недостаточно развитое системное мышление**
- **Низкая способность к длительной концентрации внимания**
- **Клиповость мышления**
- **Сложности в восприятии текстовых сообщений (без визуальных образов)**



Ключевые результаты: международная и российская специфика ценностей и установок людей, рожденных после 1995 г.: различия преимущественно возрастные

Ценности	Установки
Общие межстрановые особенности людей, рожденных после 1995 г., по сравнению с более старшими поколениями:	
• Не важен конформизм <i>(Среди студентов вузов ФУМО тенденция усилилась за 5 лет)</i> • Не важны традиции • Меньше ценят безопасность • Меньше избегают нового • Бóльшие гедонисты	• Бóльшая лояльность к нарушению принятых в обществе правил • Бóльшая толерантность к иностранцам
Российская специфика поколения	
• Благожелательность (менее выражена, чем в других странах) • Универсализм (менее выражен, чем в других странах) • Достижительность (более выражена, чем в других странах) • Власть (не очень важна в целом, но более выражена, чем в других поколениях и в других странах) <i>(Среди студентов вузов ФУМО тенденция усилилась за 5 лет)</i> • Самостоятельность (более выражена, чем в других поколениях, но менее выражена, чем в других странах)	• Вопросы гендерного равенства менее важны, чем в других странах (межпоколенческих различий нет) • Экологические проблемы менее важны, чем в ряде других стран (межпоколенческих различий нет)

Ключевые результаты: что мотивирует учиться?

(ходить на занятия, хорошо делать домашние задания и др.)

Ранжировка мотиваторов для студентов (на 1 месте – наиболее значимый мотиватор)

1. **Позитивная атмосфера** на занятиях
2. **Содержательная обратная связь** от преподавателя
3. **Поддержка, наставничество со стороны преподавателя**
4. Объяснение, для чего нужны получаемые знания,
5. Понятные правила, позволяющие рассчитать уровень усилий для достижения результата
6. Объяснение, почему изучаемые вопросы интересны
7. Дополнительные возможности (получение рекомендации преподавателя и др.)
8. Возможность определять индивидуальную траекторию освоения курса
9. Возможность проявить творческий подход
10. Видимые результаты от освоения курса (например, публичный проект)
11. **Похвала преподавателя**
12. **Игровые форматы (соревнование команд и т.д.)**
13. **Свободное посещение занятий (при условии выполнения требований курса)**
14. **Командная работа**
15. **Возможность посещать занятия дистанционно**
16. **Участие в курсе представителей бизнеса или власти (например, в качестве приглашенных гостей)**
17. **Высокие критерии оценки на курсе**
18. **Регулярный контроль знаний на занятиях**
19. **Конкурентная среда в группе (конкуренция за рейтинг и др.)**

- Вне зависимости от университета и специализации ключевые мотиваторы к обучению – **позитивная атмосфера на занятиях и содержательная обратная связь** от преподавателя.
- К старшим курсам для студентов повышается важность мотиваторов:
 - **Понятные правила ...** (5)
 - **Свободное посещение** занятий (13)
 - **Возможность посещать занятия дистанционно** (15)
 - **Высокие критерии оценки на курсе** (17)

Ключевые результаты. Мифы и реальность о зумерах.

Что показывает исследование

#1: ПРАГМАТИЗМ ПРЕЖДЕ ВСЕГО?

→ СКОРЕЕ ДА

#2: НАЦЕЛЕННОСТЬ НА САМОРАЗВИТИЕ?

→ ДА

#3: НЕКРИТИЧНОСТЬ И ЗАВИСИМОСТЬ ОТ ВНЕШНЕГО ОДОБРЕНИЯ?

→ СКОРЕЕ НЕТ

#4: НЕТ СТРЕМЛЕНИЯ БРАТЬ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ?

→ СКОРЕЕ ДА

#5: БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕВЫШЕ ВСЕГО?

→ СКОРЕЕ НЕТ

#6: УДОВОЛЬСТВИЕ И КОМФОРТ ПРЕВЫШЕ ВСЕГО?

→ СКОРЕЕ ДА

#7: ВОЛОНТЕРСТВО И ЭКО-АКТИВИЗМ ОЧЕНЬ ВАЖНЫ?

→ СКОРЕЕ НЕТ

#8: *WORK-LIFE BALANCE* БОЛЬШЕ, ЧЕМ У ДРУГИХ ПОКОЛЕНИЙ, СМЕЩЕН В СТОРОНУ *LIFE*?

→ СКОРЕЕ ДА

#9: ЧАСТО МЕНЯЮТ РАБОТУ?

→ СКОРЕЕ НЕТ

#10: СТАТУСЫ И ПРАВИЛА НЕ РАБОТАЮТ «ПРОСТО ТАК» – ИХ НАДО ОБОСНОВЫВАТЬ?

→ СКОРЕЕ ДА

#11: ВСЯ ЖИЗНЬ ОНЛАЙН?

→ СКОРЕЕ НЕТ

#12: ВЫСОКАЯ ЦЕННОСТЬ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОДХОДА?

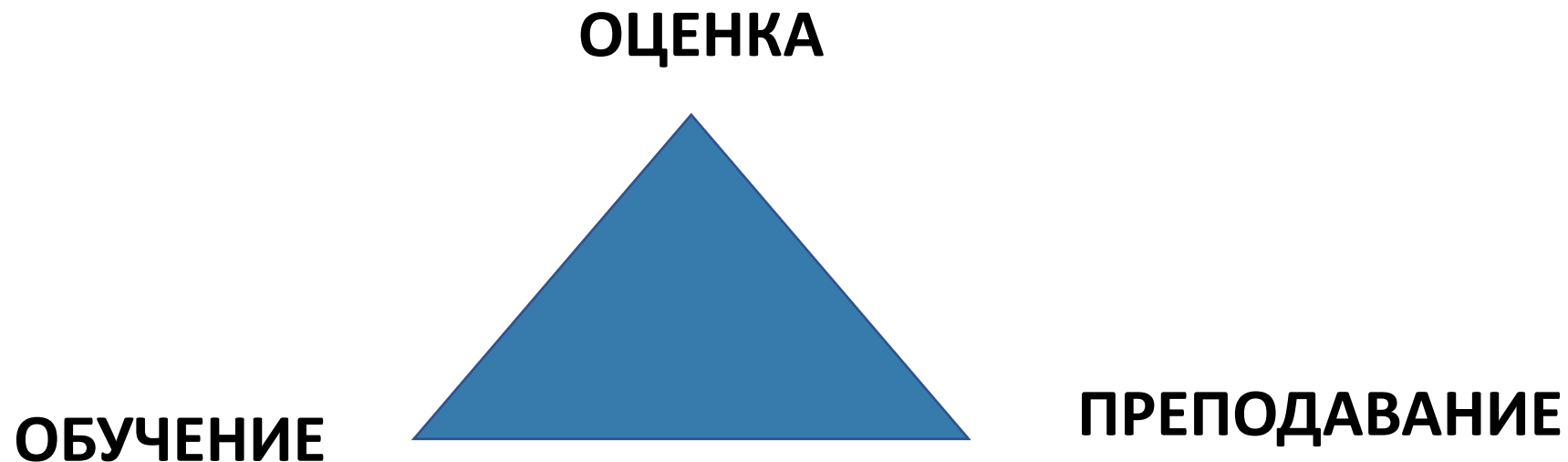
→ СКОРЕЕ ДА

Что это значит для образовательного процесса?

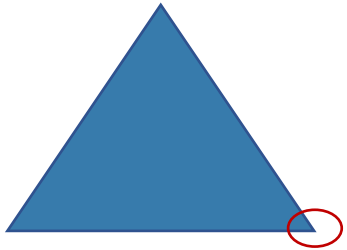
1. В ходе обучения в университете формируются в т.ч. ценности и поведенческие установки студентов.

Важно стимулировать **формирование продуктивных для экономического развития ценностей и установок** (доверие, нормы кооперации, низкий патернализм, низкое избегание неопределенности, критическое мышление и др.)

2. **Для повышения эффективности обучения** важно учитывать особенности студентов.



Что это может значить для образовательного процесса: преподавание

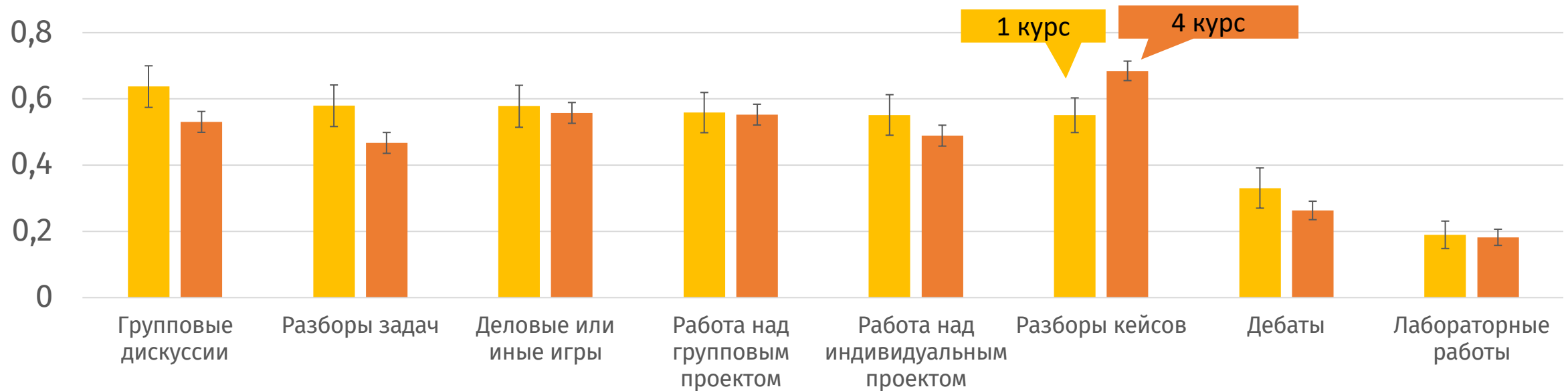


ПРЕПОДАВАНИЕ

1. Важно, чтобы **авторитет преподавателя поддерживался профессионализмом**, а не статусом.
2. Важно в явном виде проговаривать **«правила игры»**, поясняя, почему они такие.
3. Важно **в явном виде объяснять, зачем** нужен курс / изучаемые темы / используемые виды активности / форматы работ.
4. Важно **гибко варьировать разнообразные типы** материалов (в т.ч. использовать яркие, визуальные и интерактивные материалы).
5. Важно **четкое планирование времени** занятий (*внеурочные активности могут восприниматься болезненно*).

Предпочитаемые виды активности на занятиях

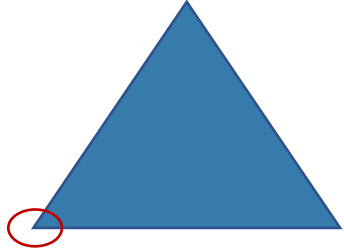
Наиболее полезные для получения необходимых для будущей профессии знаний и навыков виды учебных активностей? (выбор всех подходящих вариантов ответа, %)



- **Восприятие** студентами-экономистами пользы от разных видов учебных активностей различается в разных университетах (вероятно, в силу различий в подходах к преподаванию).
- **К старшим курсам** студенты больше ценят разборы кейсов (не связано с наличием опыта работы).

Студентам важно объяснить, чем полезен тот или иной вид активности для приобретения востребованных компетенций в их будущей профессии.

Что это может значить для образовательного процесса: обучение

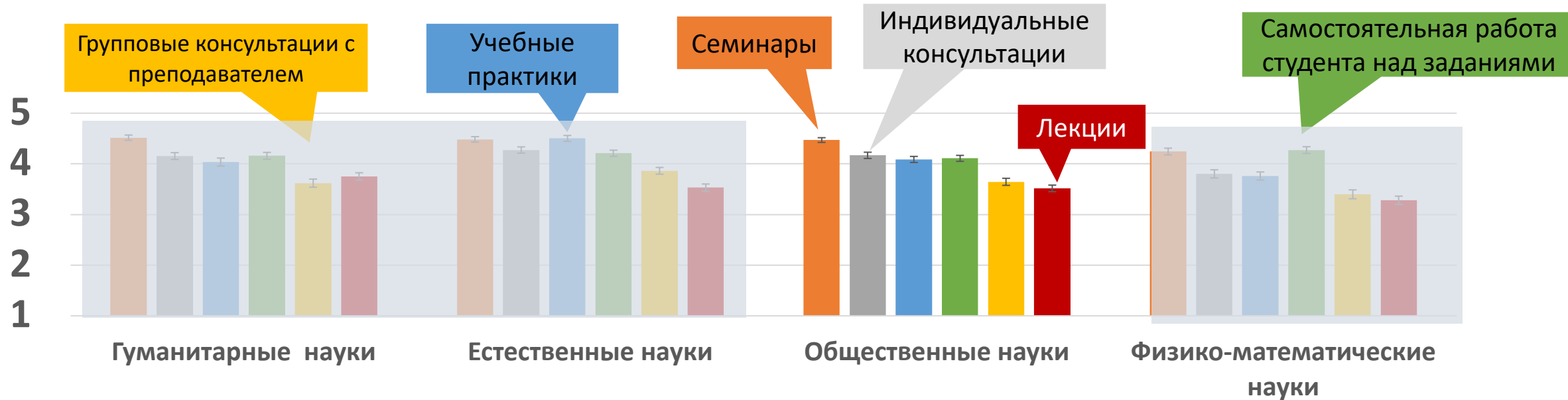


ОБУЧЕНИЕ

1. Важна **«позитивная»** и нетоксичная атмосфера.
2. Важно давать **возможность делать выбор** и уважать его.
3. Важно давать индивидуальные и командные задания, а также **учить эффективным практикам командных типов работы**.
4. Важно создавать возможности для **неформальной очной коммуникации** студентов.
5. Важно учить **навыкам эффективного использования времени** (планирование задач, расписания, систематизация знаний, литературы (программы Mendeley, Citawi и др.)).
6. Важно гибко использовать **разные форматы обучения** (в т.ч. **дистанционные и цифровые**) и **активные способы освоения материала** (трансформация лекционного формата).

Предпочтительные виды учебной активности

Полезность разных видов активности для получения необходимых в будущей профессии знаний и навыков (по шкале от 1 до 5)



- Семинарские занятия наиболее предпочтительны, а групповые консультации и лекции – наименее предпочтительны на факультетах всех направленностей.
- Студенты-экономисты (вузы ФУМО) больше всего ценят **индивидуальные консультации с преподавателями, семинары, учебные практики**. К старшим курсам у экономистов снижается восприятие пользы от всех видов активностей, кроме семинаров.
 - *Для студентов важны индивидуальный подход и практика.*
 - *Востребована трансформация лекционного формата.*

Что это может значить для образовательного процесса: оценка



1. Важна **четкость и неизменность** БРС (и доступность для студентов).
2. Важны **четкие критерии** оценки по разным типам работ.
3. Важна **содержательная** (желательно, индивидуализированная) обратная связь.
4. Важны **разные по сложности типы** заданий, стимулирующие «азарт победителя», а не отпугивающие.
5. Важна **система стимулов к полному изучению курса**:
 - а) существенный процент баллов, приходящихся на зачет / экзамен;
 - б) доступ к доп. возможностям (конкурсы, олимпиады и др.)

Что из этого следует для работы с поколением зумеров в целом?

Результаты проведенного исследования показывают:

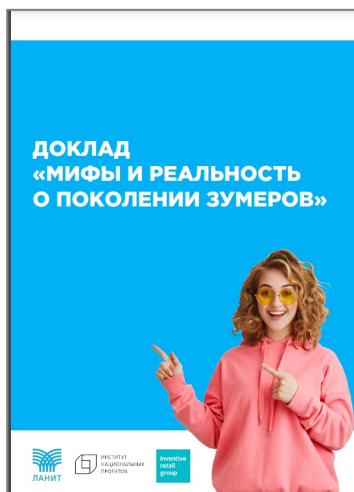
- Для людей, рожденных после 1995 г., **не нужна кардинально новая система мотивации.**
- **Точечная подстройка существующих систем мотивации**, которая бы учитывала особенности разных поколений, **способна повысить эффективность взаимодействий.**
- При выстраивании системы мотивации **важно учитывать не только поколенческие, но и профессиональные, страновые и региональные особенности**

С учетом того, что ценности людей формируются до 25 лет:

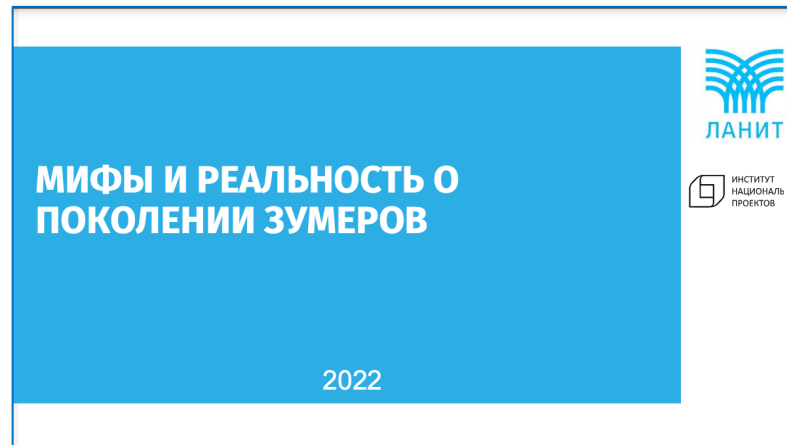
- у тех, кто родился после 1995 г., **формирование ценностей и установок продолжается прямо сейчас**, в том числе под воздействием обучения и меняющихся социально-экономических и политических условий.
- **Имеют значения ценности и поведенческие установки, формируемые в ходе обучения.**

Перспективно продолжение исследований...

Подробнее о результатах исследования



[Доклад «Мифы и реальность о поколении зумеров», 2022](#)



[Презентация «Мифы и реальность о поколении зумеров», 2022](#)

... а также в индивидуальных презентациях для университетов-участников исследования

Авторский коллектив: Александр Аузан, Асия Бахтигараева, Виктор Брызгалин, Илья Зайцев, Антон Золотов, Дмитрий Измestьев, Ирина Калабихина, Елена Никишина, Надежда Припузова, Александра Ставинская, Сергей Трухачев, Екатерина Ветрова, Зарина Казбекова, Наталья Калмыкова, Софья Кук, Ольга Лаврентьева, Егор Паламарчук, Варвара Подругина, Денис Пустовалов, Екатерина Середкина, Лиана Таджибаева, Ксения Черенкова.

В случае возникновения вопросов вы можете связаться с координаторами исследования по e-mail: enikishina@inp.ru

ПРИЛОЖЕНИЕ

Университеты, принявшие участие в исследовании в 2021 г.

 Регионы исследования, в которых опрашивались студенты-экономисты

 Регионы исследования, в которых опрашивались студенты экономических и неэкономических специальностей



- Участие респондентов, представляющих разные регионы, позволяет разграничить региональный и поколенческий эффекты.
- Участие респондентов из одного региона, в случае студентов – обучающихся на разных специальностях, позволяет разграничить поколенческий эффект и эффект специальности.

- Астраханский государственный университет
- Балтийский федеральный университет имени И. Канта
- Владимирский государственный университет имени А. Г. и Н.Г. Столетовых
- Высшая школа менеджмента СПбГУ
- Государственный университет управления
- Дальневосточный федеральный университет
- Кубанский государственный университет
- Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана
- Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
- Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского

- Нижегородский государственный инженерно-экономический университет
- Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского
- Российско-Армянский университет
- Санкт-Петербургский государственный экономический университет
- Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского
- Сургутский государственный университет
- Южно-Уральский технологический университет

Список мотиваторов в рабочей деятельности и в обучении, использовавшихся в исследовании

МОТИВАТОРЫ В ОБУЧЕНИИ

1. Объяснение/демонстрация, почему изучаемые вопросы интересны
2. Высокие требования/критерии оценки
3. Наличие видимых результатов от освоения курса (например публичный проект и т.д.)
4. Объяснение, для чего нужны знания, которые человек получает в рамках курса
5. Участие в курсе представителей бизнеса или власти (например, в качестве приглашенных гостей)
6. Наличие понятных и предсказуемых правил, позволяющих рассчитать уровень усилий, необходимых для достижения результата, оценки
7. Возможность проявить творческий подход
8. Наличие позитивной атмосферы на курсе
9. Наличие командной работы
10. Наличие содержательной обратной связи от преподавателя
11. Наличие конкурентной среды на курсе (конкуренция за рейтинг и др.)
12. Похвала преподавателя
13. Поддержка, наставничество со стороны преподавателя
14. Доступ к дополнительным возможностям (например, лучшие студенты могут получить рекомендацию преподавателя, попасть на выездные школы и др.)
15. Свободное посещение занятий (при условии выполнения требований курса)
16. Возможность посещать занятия дистанционно
17. Регулярный контроль знаний на занятиях
18. Возможность определять индивидуальную траекторию освоения курса/предмета, учитывающую запросы студента
19. Наличие на занятиях игровых форматов (соревнование команд, моделирование реальных ситуаций и т.д.)

МОТИВАТОРЫ В РАБОЧЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РАБОТА

1. Привлекательность миссии/целей/ценностей компании
2. Экологическая ответственность компании (раздельный сбор мусора, использование энергосберегающих технологий и др.)

3. Высокая корпоративная социальная ответственность компании
4. Привлекательность качества продуктов/услуг, создаваемых компанией
5. Привлекательность бренда компании
6. Привлекательность содержания выполняемой работы
7. Наличие видимых результатов собственной работы (работы команды)
8. Разнообразие рабочих задач
9. Наличие четкой регламентации выполняемой работы
10. Предсказуемость рабочих задач и процессов
11. Наличие задач, по которым отсутствует готовое решение
12. Возможность наращивать свои компетенции в процессе работы
13. Возможность самореализации на работе
14. Возможность участия в волонтерских/социальных проектах, осуществляемых компанией
15. Подходящий уровень нагрузки на работе, обеспечивающий желаемый сотрудником work-life balance

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДРУГИМИ ЛЮДЬМИ НА РАБОТЕ

16. Дружеская/позитивная атмосфера в команде
17. Команда единомышленников, обладающих общими целями и ценностями
18. Налаженный обмен информацией/знаниями между коллегами
19. Поддержка/наставничество со стороны руководства
20. Обратная связь со стороны коллег/руководства
21. Учет мнения/идей сотрудника в работе компании
22. Работающий механизм решения спорных ситуаций и конфликтов
23. Возможность для сотрудника быть ментором/наставником, обучать других
24. Возможность проявить себя
25. Возможность «быть собой» на работе (вести себя естественно)
26. Возможность (не) работать напрямую с клиентами
27. Возможность (не) работать с большим числом людей

СТАТУС И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

28. Уровень дохода
29. Фиксированный доход на уровне не ниже рынка, не зависящий от результатов человека/компании

30. Переменная часть дохода, зависящая от результатов человека/ компании и позволяющая получить доход выше рынка
31. Возможность влиять на собственный уровень дохода за счет взятия дополнительных работ внутри компании
32. Наличие дополнительных компенсаций (медицинская страховка, расходы на питание, занятия спортом, транспорт, расходы на мобильную связь и др.)
33. Наличие возможностей для развития (доступ к платным программам /Интернет-ресурсам; доступ к программам повышения квалификации, программам дополнительного образования и др.)
34. Привлекательный статус/должность в компании
35. Похвала, поощрение, признание (в т.ч. публичное)
36. Чувство доверия со стороны руководства
37. Возможность самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность
38. Возможность руководить другими людьми
39. Доступ к значимой информации/процессу выработки стратегических/тактических решений
40. Наличие четких карьерных траекторий, понимание следующих шагов для роста
41. Возможность определять индивидуальную карьерную траекторию внутри компании, учитывающую запросы
42. Возможность влиять на скорость карьерного продвижения

УСЛОВИЯ РАБОТЫ, РАБОЧАЯ СРЕДА

43. Удобное расположение офиса
44. Удобная зона общественного питания
45. Привлекательный дизайн, удобные общественные пространства
46. Удобное и безопасно организованное рабочее место (освещение, удобный рабочий экран и др.)
47. Гибкий рабочий график
48. Возможность удаленной работы
49. Наличие (отсутствие) дресс-кода

ЛИТЕРАТУРА (1)

- Вербицкий А.А. Проблемы образования «цифрового поколения» // Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса: проблемы, перспективы, технологии: сборник научных трудов участников IV Международной научно-практической конференции (22-23 апреля 2015) / Под ред. М.И. Алдошиной. Орел, 2015.
- Вишневский А.Г. (отв. ред.) Демографическая модернизация России, 1900–2000. М.: Новое издательство, 2006.
- Волкова Н.В., Чикер В.А. Адаптация персонала в российских организациях: различия профессиональной мотивации и уровня самомониторинга представителей трех поколений (на материале компаний г. Санкт-Петербурга) // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2015. № 4.
- Волкова Н.В., Чикер В.А. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 1. С. 90–107. doi:10.17759/sps.2018090107.
- Выпряхкина И.Б. Применение теории поколений для повышения эффективности коммуникаций между преподавателем поколения X и обучающимися-миллениалами // Вестник Евразийской науки [интернет-журнал]. 2019. № 2.
- Гагарина М.А. Социальные представления о долге: сравнение поколений // Социальная и экономическая психология [Институт психологии РАН]. 2020. Т. 5. № 4. С. 246–272.
- Депутатова Л.Н., Шишкина К.А. Мотивация персонала в контексте теории поколений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2019. № 2.
- Ибрагимов Д.Х. Когортный анализ потребительских ожиданий населения России (1996–2010): теоретико-методологические основы исследования // Экономическая социология. 2014. Т. 15. № 2. С. 99–118.
- Иванова Е.И. Проблема поколений и воспроизводство населения: теоретические подходы и реальность // Социологические исследования. 2012. № 4. С. 42–53.
- Исаева Е.Р. Новое поколение студентов: психологические особенности, учебная мотивация и трудности в процессе обучения первого курса // Медицинская психология в России [электрон. науч. журн.]. 2012. № 4(15). URL: <http://medpsy.ru>.
- Исаева М.И. Поколения кризиса и подъема в теории В. Штрауса и Н. Хоува // Знание. Понимание. Умение. 2011. № 3. С. 290–295.
- Коатс Д. Поколения и стили обучения. М.: МАПДО; Новочеркасск: НОК, 2011. 121 с.
- Левада Ю.А. Поколения XX века: возможности исследования // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001. № 5. С. 7–14.
- Мангейм К. Проблема поколений // Мангейм К. Очерки социологии знания: Проблема поколений. Состязательность. Экономические амбиции. М.: ИНИОН РАН, 2000. С. 8–63.
- Мирошкина М.Р. X, Y, Z. Теория поколений. Новая система координат // Вопросы воспитания. 2014. № 2. С. 50–57.
- Никишина А.Л., Соболева Ю.М. Мотивация персонала на основе «Теории поколений» // Карельский научный журнал. 2019. Т. 8. № 1(26).
- Павлюченко А. Поколение X, Y и Z. Деловой мир, 2012.
- Пищик В.И. Типологические и идентификационные признаки поколений // Российский психологический журнал. 2018. Т. 15. № 2. С. 215–236. doi: 10.21702/rpj.2018.2.9.
- Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. 2018. № 3. С. 15–33.
- Радаев В.В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование (окончание) // Социологический журнал. 2020. Т. 26. № 4. С. 31–60.
- Ржанова И.Е., Алексеева О.С. Ценностные предпочтения двух поколений // Психологические исследования. 2018. Т. 11. № 60. С. 6.
- Рикель А.М., Доренская С.В. Социально-психологическая модель ценностей различных поколений современного российского общества // Российский психологический журнал. 2017. Т. 14. № 4.
- Исследование Сбербанка: 30 фактов о современной молодежи. Совместное исследование Сбербанк, Validata. 2017. <https://adindex.ru/news/researches/2017/03/10/158487.phtml>
- Семенова В.В. Современные концептуальные и эмпирические подходы к понятию «поколение» // Россия реформирующаяся: Ежегодник-2003 / Под ред. Л.М. Дробизевой. М.: Институт социологии РАН, 2003. С. 213–237.
- Тарасова Л.Е. Межпоколенное взаимодействие как один из факторов социализации и адаптации // Известия Саратовского университета. Новая серия. 2012. Т. 12. Серия «Акмеология образования. Психология развития». Вып. 4. С. 22–25.
- Федотова В.А. Взаимосвязь ценностей и инновативных установок у представителей разных поколений россиян // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7. № 2. С. 82–92.
- Шамис Е. Почему родители недовольны детьми, работодатели — молодыми сотрудниками, а молодежь любит президента // ИНДЕ. 2018. 3 октября.
- Шамис Е., Никонов Е. В семье не без Миллениума. Что делать поколению (1985–2002 г.р.), которое меняет мир. Университет «Синергия», 2019.
- Шурбе В.З. Социокультурные детерминанты межпоколенного взаимодействия // Известия ВолгГТУ. 2012. Вып. 10. № 3. С. 53–58.

ЛИТЕРАТУРА (2)

- Acer for Education. Millennials vs Generation Z: How Education Is Evolving. 2019. June 10.
<https://acerforeducation.acer.com/education-trends/education-technology/infographic-millennials-vs-generation-z-how-education-is-evolving/>.
- Algan Y., Cahuc P., Shleifer A. Teaching Practices and Social Capital // American Economic Journal: Applied Economics. 2013. Vol. 5. № 3. P. 189-210.
- Allegis Group. Report on Recruiting and Retaining Millennial and Gen Z Talent, 2019. <https://www.prnewswire.com/news-releases/allegis-group-releases-report-on-recruiting-and-retaining-millennial-and-gen-z-talent-300673776.html>
- Bakanauskienė I., Bendaravičienė R., Bučinskaitė I. Employer's Attractiveness: Generation Y Employment Expectations in Lithuania // Human Resources Management and Ergonomics. 2016. Vol. 10. № 1. P. 6-22.
- Bejtkovský J. The Current Generations: The Baby Boomers, X, Y and Z in the Context of Human Capital Management of the 21st Century in Selected Corporations in the Czech Republic // Littera Scripta. 2016. Vol. 9. № 2. P. 25-45.
- Bejtkovský J. The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Concoivers of Development and Competitiveness in Their Corporation // Journal of Competitiveness, 2016, Vol. 8, № 4, pp. 105 - 123.
- Bencsik A., Horváth-Csikós G., Juhász T. Y and Z Generations at Workplaces // Journal of Competitiveness. 2016. Vol. 8. № 3. P. 90-106.
- Beutell N.J. Generational Differences in Work-Family Conflict and Synergy // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2013. Vol. 10. № 6. P. 2544-2559.
- BoFA Global Research. OK Zoomer: Gen Z Primer. 2020. December 1.
https://business.bofa.com/content/dam/boamlimages/documents/articles/ID21_0026/GenZ_redacted.pdf.
- Cohen A. A Value Based Perspective on Commitment in the Workplace: An Examination of Schwartz's Basic Human Values Theory among Bank Employees in Israel // International Journal of Intercultural Relations. 2009. № 33. P. 332-345.
- Consiglio C., Cenciotti R., Borgogni L., Alessandri G., Schwartz S.H. The WVal: A New Measure of Work Values // Journal of Career Assessment. 2016. Vol. 25. № 3. P. 405-422.
- Deloitte. The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey. 2021. www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html.
- Deloitte. Understanding Generation Z in the workplace. 2019. www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html.
- Deloitte. Welcome to generation Z. 2020. www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consumer-business/welcome-to-gen-z.pdf.
- Denham T.J. et al. Literature Review: Factors Affecting the Development of Generation X and Millennials // Societal Factors Affecting Education. 2002.
- Dentsu, SeeHer. Perceptions of Progress: Generational Views of Equality. 2020. https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/27bd3334-62dd-01a3-d049-720ae980f906/163660bc-c5a4-4c65-ae7a-837abca7223e/SeeHerxDentsu_Whitepaper_Part3.pdf.
- Edmunds J., Turner B.S. Global Generations: Social Change in the Twentieth Century // The British Journal of Sociology. 2005. Vol. 56. № 4. P. 559-577.
- Ensari M.S. A Study on the Differences of Entrepreneurship Potential among Generations // Research Journal of Business and Management. 2017. Vol. 4. № 1. P. 52-62.
- EY. Gen Z — a generation of contradiction. 2020. https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_us/topics/advisory/ey-gen-z-contradictions-april-2020.pdf?download.
- EY. What if the Next Big Disruptor Isn't a What but a Who? 2015. www.storeconference.ca/sites/default/files/documents/EcoBag/Ernst_YoungGen%20Z%20brochure.pdf.
- Flanigan A.E., Kiewra K.A. What College Instructors Can Do about Student Cyber-slacking // Educational Psychology Review. 2018. Vol. 30. № 2. P. 585-597.
- Gonthier F. Baby Boomers still in the Driver's Seat? How Generational Renewal Shapes the Dynamics of Tolerance for Income Inequality // International Journal of Sociology. 2017. Vol. 47. № 1. P. 26-42.
- Gursoy D., Chi C.G.-Q., Karadag E. Generational Differences in Work Values and Attitudes among Frontline and Service Contact Employees // International Journal of Hospitality Management. 2013. Vol. 32. № 1. P. 40-48.
- Hall P.A. Social Capital in Britain // British Journal of Political Science. 1999. Vol. 29. № 3. P. 417-461.
- Hansen J.I.C., Leuty M.E. Work Values across Generations // Journal of Career Assessment. 2012. Vol. 20. № 1. P. 34-52.
- Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. London: Sage Publications, 1984.
- Holopainen L., Suslova A. Job Satisfaction and Employee Motivation: Case Generation Z. KAMK-University of Applied Sciences, 2019.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/174349/Holopainen_Suslova.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- House R.J., Hanges P.J., Javidan M., Dorfman P.W., Gupta V. (Eds.). Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies. Thousand Oaks: Sage Publications, 2004.
- Howe N., Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1991.
<https://archive.org/details/GenerationsTheHistoryOfAmericasFuture1584To2069ByWilliamStraussNeilHowe/page/n3/mode/2up>.
- Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society. Princeton: Princeton University Press, 1990.
- Iorgulescu M.-C. Generation Z and its Perception of Work // Cross-Cultural Management Journal. 2016. Vol. 18. № 1. P. 47-54.

ЛИТЕРАТУРА (3)

- Jenkins R. Top 4 Factors That Are Shaping Generation Z. 2017. www.inc.com/ryan-jenkins/meet-your-future-workforce-4-factors-shaping-gener.html.
- Jennings M.K., Stoker L. Social Trust and Civic Engagement across Time and Generations // *Acta Politica*. 2004. Vol. 39. № 4. С. 342-379.
- Kogut B., & Singh H. (1988). The effect of national culture on the choice of entry mode. *Journal of international business studies*, 19 (3), 411-432.
- Krosnick J.A., Alwin D.F. Aging and Susceptibility to Attitude Change // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. Vol. 57. № 3. P. 416-425.
- Lyons S.T., Duxbury L., Higgins C. An Empirical Assessment of Generational Differences in Basic Human Values // *Psychological Reports*. 2007. Vol. 101. № 2. P. 339-352.
- Lyubenko R., Maltseva K. Ієрархії персональних цінностей представників різних поколінь українців (на базі масиву ESS 2012 року) // *Наукові записки НаУКМА. Соціологія*. 2018. Т. 1. С. 10-24.
- Mannheim K. The Problem of Generations // *Collected Works of Karl Mannheim*. Vol. 5 [1952/1979]. London: Routledge, 1979. P. 276-320.
- Marcus J., Ceylan S., Ergin C. Not so "Traditional" Anymore? Generational Shifts on Schwartz Values in Turkey // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2017. Vol. 48. № 1. P. 58-74.
- McCrindle Research. The Understanding the Impact of COVID-19 on the Emerging Generations. 2020. <https://mccrindle.com.au/wp-content/uploads/COVID19-Emerging-Generations-Report.pdf>.
- McKinsey Company. "True Gen": Generation Z and its Implications for Companies. 2018. www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Consumer%20Packaged%20Goods/Our%20Insights/True%20Gen%20Generation%20Z%20and%20its%20implications%20for%20companies/Generation-Z-and-its-implication-for-companies.pdf.
- Merriman M. Next-Gen Workforce: Secret Weapon or Biggest Challenge? 2016. www.ey.com/en_gl/consumer-products-retail/next-gen-workforce-secret-weapon-or-biggest-challenge.
- Mohr K., Mohr E. Understanding Generation Z Students to Promote a Contemporary Learning Environment // *Journal on Empowering Teaching Excellence*. 2017. Vol. 1. № 1.
- OC&C. A Generation without Borders Embracing Generation Z. 2019. www.ocstrategy.com/media/1806/a-generation-without-borders.pdf.
- O'Neil M. Millennials vs Gen Z: Key Differences at Work. 2020. www.peoplegoal.com/blog/gen-z-vs-millennials.
- Ortega y Gasset J. The Modern Theme. New York: Harper Torchbooks, 1961.
- Parker C.C. Generational Differences in Work Life Balance Attitudes. SUNY New Paltz Masters Theses Collection, 2008. <http://hdl.handle.net/1951/43099>
- Pew Research Center. Report September 3, 2015. www.pewresearch.org/politics/2015/09/03/the-why-and-hows-of-generations-research/.
- Putnam R.D. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon and Schuster, 2000.
- Roongrerngsuke S., Liefooghe A. Attracting Gold-Collar Workers: Comparing Organizational Attractiveness and Work-Related Values across Generations in China, India and Thailand // *Asia Pacific Business Review*. 2013. Vol. 19. № 3. P. 337-355.
- Schmidt L., Hawkins P. Children of the Tech Revolution // *Sydney Morning Herald. Life & Style*. 15.07.2008, P. 1-4.
- Scholz C., Rennig A. (Ed.) *Generations Z in Europe (The Changing Context of Managing People)*. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2019.
- Schwadel P., Stout M. Age, Period and Cohort Effects on Social Capital // *Social Forces*. 2012. Vol. 91. № 1. P. 233-252.
- Schwadel P., Stout M. Age, Period and Cohort Effects on Social Capital // *Social Forces*. 2012. Vol. 91. № 1. P. 233-252.
- Schwartz S.H. National Culture as Value Orientations: Consequences of Value Differences and Cultural Distance // *Handbook of the Economics of Art and Culture*. 2014. Vol. 2.
- Schwartz S.H. Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries // *Advances in Experimental Social Psychology*. 1992. Vol. 25. P. 1-65.
- Seemiller C., Grace M. Generation Z: Educating and Engaging the Next Generation of Students // *About Campus*. 2017. Vol. 22. № 3. P. 21-26.
- Sessa V.I., Kabacoff R.I., Deal J., Brown H. Generational Differences in Perceptions about Leadership // *The Psychologist-Manager Journal*. 2007. Vol. 10. № 1. P. 47-74.
- Singh V., Verma S., Chaurasia S. Intellectual Structure of Multigenerational Workforce and Contextualizing Work Values across Generations: A Multistage Analysis // *International Journal of Manpower*. 2020. Vol. 42. № 3. P. 470-487.
- Sivrikova N. et al. Values Dependence on Generation Identification // *SHS Web of Conferences*. EDP Sciences. 2019. Vol. 69. № 2.
- Talbott S.L. Generation Y and sustainability. 2012. Chancellor's Honors Program Projects. https://trace.tennessee.edu/utk_chanhonoproj/1498
- Tolbize A. Generational Differences in the Workplace. Research and Training Center on Community Living. 2008. August 16. https://dWASHINGTONLLC.com/pdf/generational_differences_workplace.pdf.
- Trzesniewski K.H., Donnellan M.B., Robins R.W. Is "Generation Me" Really More Narcissistic than Previous Generations? // *Journal of Personality*. 2008. Vol. 76. № 4. P. 903-918.
- Tulviste T., Konstabel K., Tulviste P. Stability and Change in Value Consensus of Ethnic Estonians and Russian-Speaking Minority // *International Journal of Intercultural Relations*. 2014. Vol. 39. № 1. P. 93-102.
- Unity Business Solutions. Исследование IV квартал 2020 «Как поколение Z принимает решение при выборе работы в текущих условиях?» www.unity.ru/files/nodus_items/2000/1000163/attaches/Rezultat_y_issledovaniya_UNITY_Coca-Cola.pdf.
- UPCEA. An Insider's Guide to Generation Z and Higher Education. 2019. <https://upcea.edu/wp-content/uploads/2019/04/Generation-Z-eBook-Version-4.pdf>.
- Vantage Circle. 7 Key Expectations of Gen Z Employees That Must be Addressed. 2021. <https://blog.vantagecircle.com/expectations-gen-z-employees/>.
- Yang J., Yu C.-S., Wu J. Work Values across Generations in China // *Chinese Management Studies*. 2018. Vol. 12. № 4.
- Young H. Millennials vs. Gen Z: How Are They Different? www.salesforce.com/blog/how-millennials-and-gen-z-are-different/.

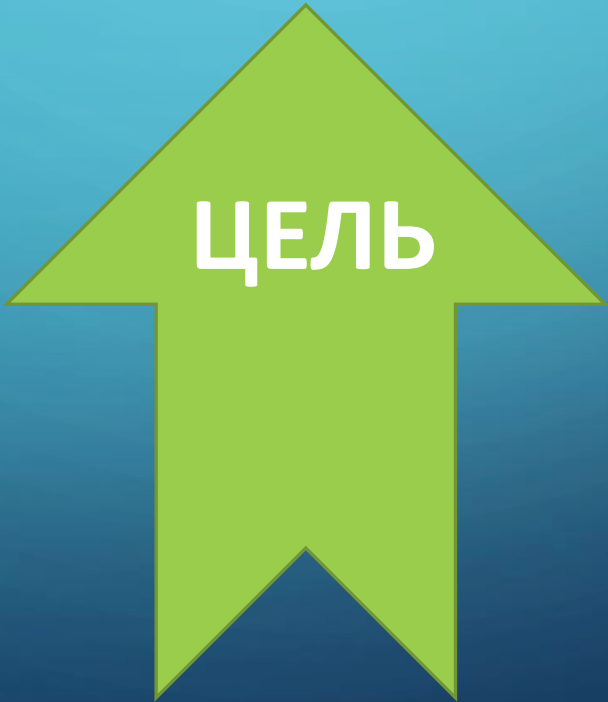
**ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ
«ПАШКУСОВСКИЕ ЧТЕНИЯ»
27 АПРЕЛЯ 2023**

Дюкина Т.О., Терентьева Т.О.

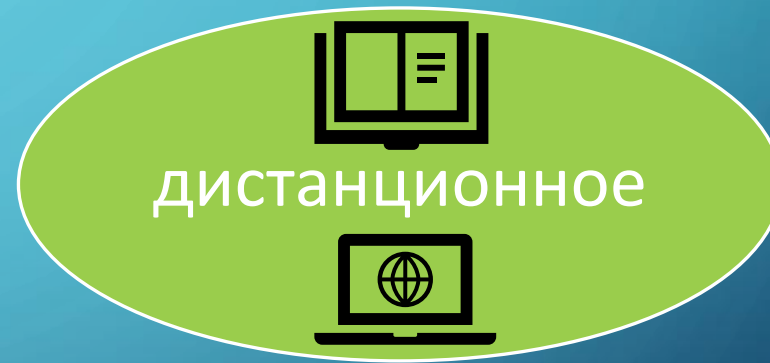
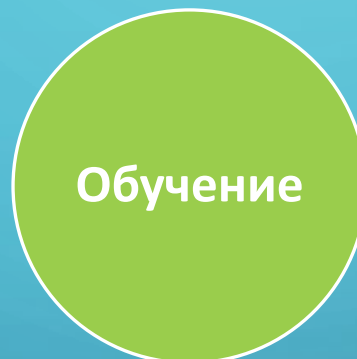
Санкт-Петербургский государственный университет

**ПОРТРЕТ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ДИСТАНЦИОННОМ
ФОРМАТЕ ПО ООП «ЭКОНОМИКА» БАКАЛАВРИАТА
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА СПбГУ**

ОБОБЩЕНИЕ ОПЫТА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

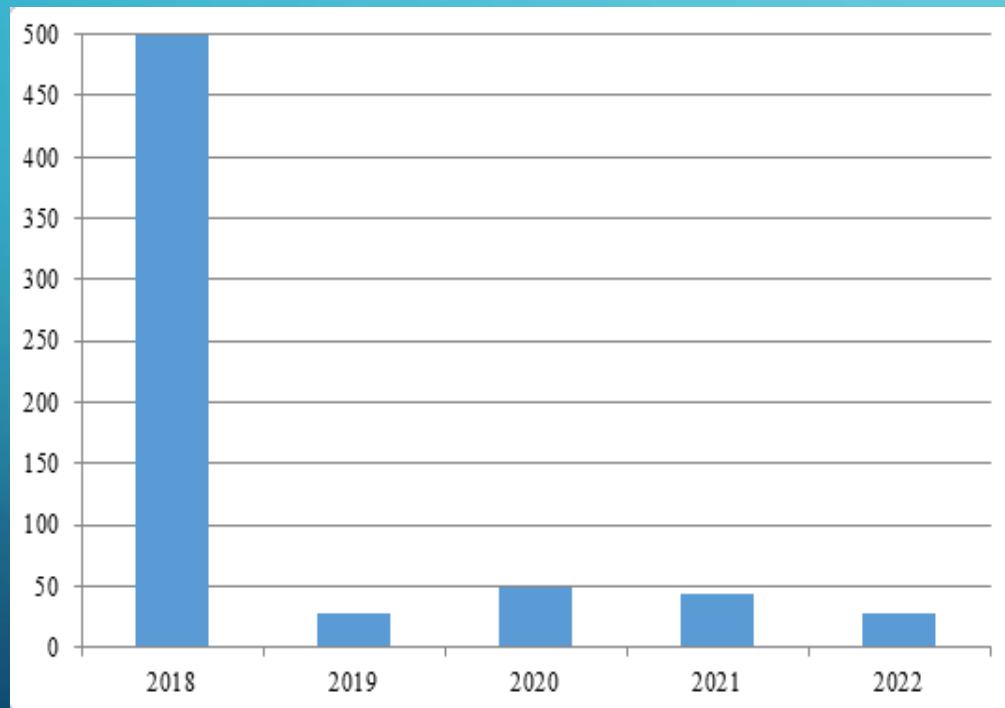


ЦЕЛЬ

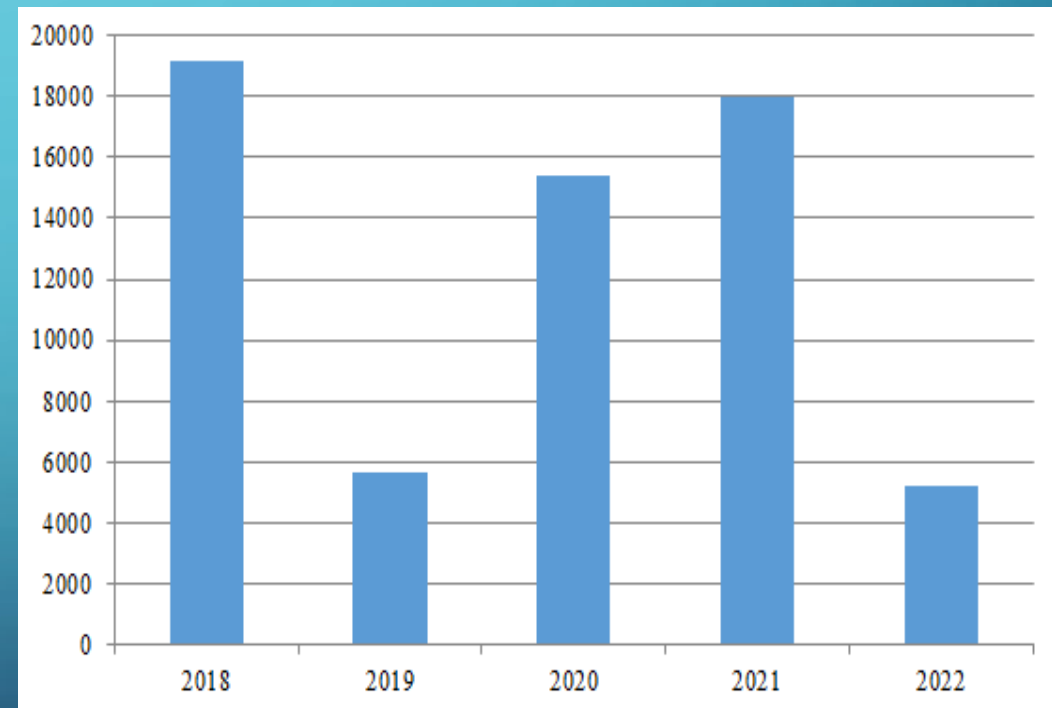


ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ

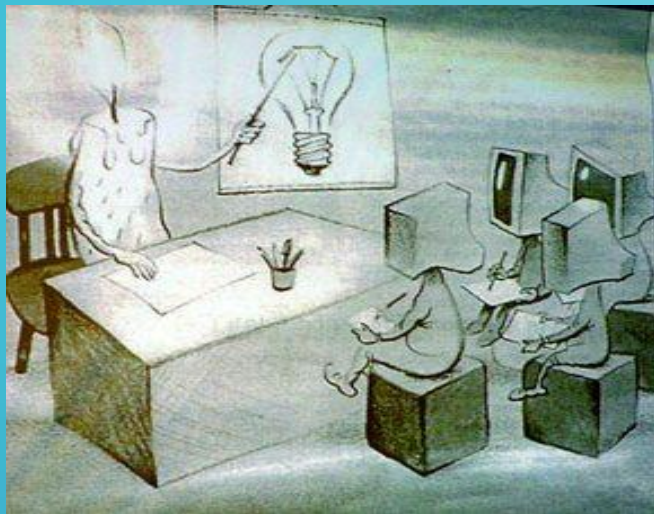
ПЛАТФОРМА: ELIBRARY.RU



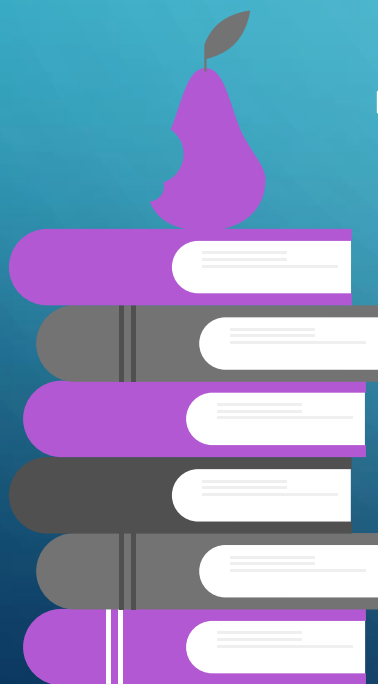
**ПОИСКОВАЯ СИСТЕМА:
АКАДЕМИЯ GOOGLE**



Публикационная активность

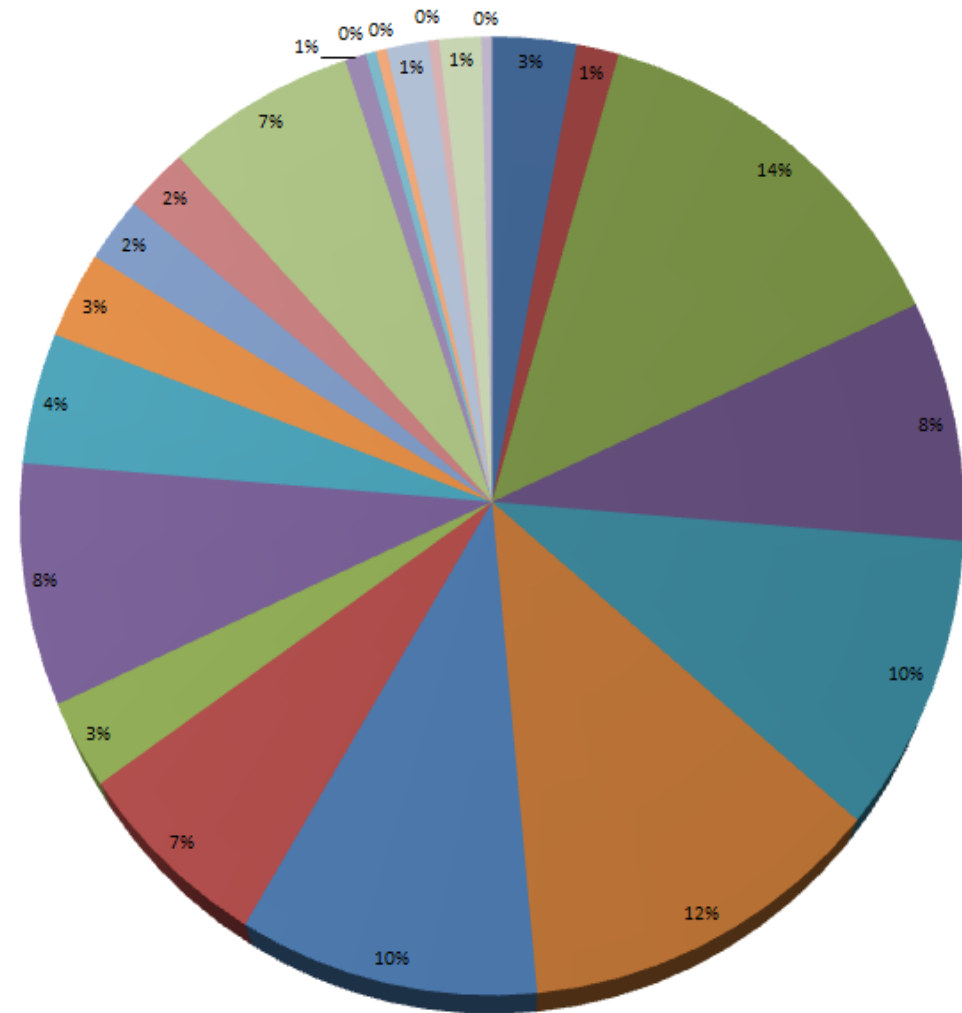


КЕЙС: ВЗГЛЯД ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ



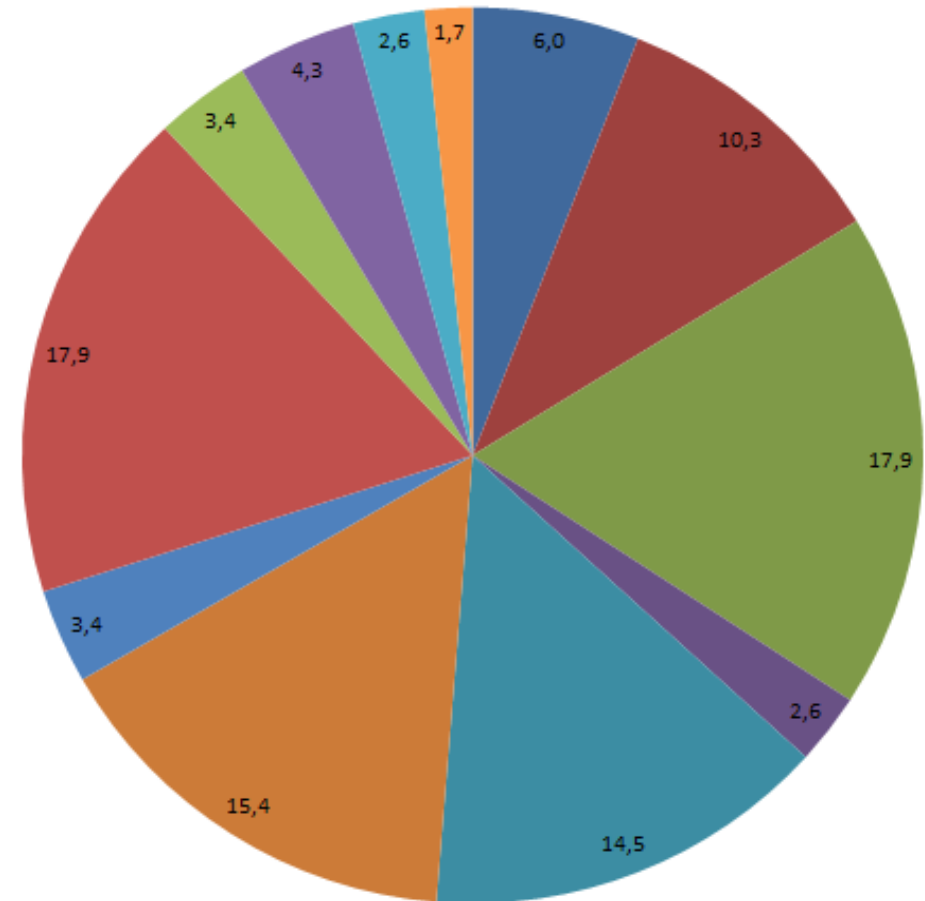
Структура преимуществ дистанционного формата обучения

- вовлечение в учебный процесс
- интерактивность занятий
- экономия времени -не тратится время на дорогу
- возможность видеозаписи занятий
- возможность восстановления/повтора пропущенных или сложных моментов
- возможность просмотра видеозаписей занятий в удобное время, гибкий график усвоения материала
- удобно использовать применяемые платформы, записывать в тетради лекции/практики
- возможность выбора удобного места для учебы, иногородним находиться во время занятий дома
- развитие самостоятельности, самоорганизации, самоконтроля, самодисциплины
- проще сосредоточиться, легче воспринимать информацию
- использование электронных технологий, ресурсов и материалов
- свободный и быстрый доступ к учебным материалам (в едином месте)
- возможность ускорять/замедлять видеозапись
- более качественное и удобное представление информации
- совместная работа в общих файлах
- спокойная обстановка во время сессии, тестирований
- объективная оценка знаний
- экономия бумаги
- возможность совмещения учебы и работы
- чат для коммуникации с преподавателем
- высвобождение времени на другое
- улучшение здоровья (увеличение продолжительности сна, уменьшение стресса)



Структура недостатков дистанционного формата обучения

- ниже усваиваемость информации
- сложность восприятия информации, трудности концентрации внимания
- сложность с самоорганизацией, возможность легко отвлекаться от занятий
- ниже работоспособность
- возможные проблемы с интернетом, сбо
- недостаточно общения с одногруппниками/преподавателями
- ситуации одновременных ответов нескольких студентов
- отсутствие личного контакта с преподавателем/одногруппниками
- сложность с вовлечением
- технические проблемы платформ во время сдачи контрольных зачета
- проблемы со здоровьем
- несовершенство программного обеспечения



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ПЕРЕПОДГОТОВКА

- Ответ на ограничения внешнего найма
- Сохранение кадров



ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ

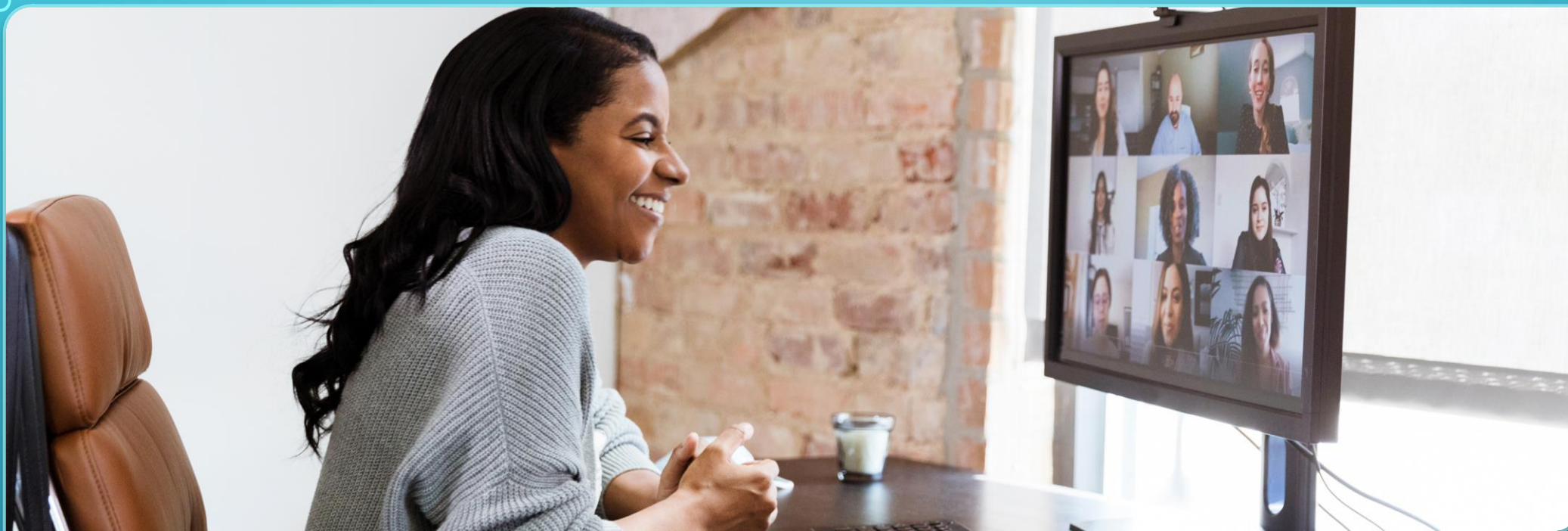
- Обучение без отрыва от работы
- Культура непрерывного образования



ДЕВИЗ ПОСТКОВИДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ДВУХСТОРОННЕЕ ДВИЖЕНИЕ

- Повышение квалификации через цифровые технологии
- Освоение цифровых технологий через повышение квалификации





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Высшая школа
менеджмента
Санкт-Петербургский
государственный университет



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОСТИ ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ВШМ СПбГУ

Всероссийская научно-методическая конференция с международным участием по вопросам высшего образования в области экономики и управления “Пашкусовские чтения”

Федотов Ю.В.
Троянова Е.А.

27 апреля 2023



ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ЭЛЕМЕНТЫ УЧЕБНОГО ПЛАНА ООП

- 01** Использование кейсов и основанных на эмпирических данных проектов в преподавании дисциплин учебного плана, формирующих общепрофессиональные и профессиональные компетенции
- 02** Привлечение к преподаванию формирующих профессиональные компетенции дисциплин практикующих специалистов в качестве:
 - a. лекторов, полностью обеспечивающих реализацию учебного курса;
 - b. гостевых лекторов, обеспечивающих преподавание отдельных разделов/тем учебного курса.
- 03** Практико-ориентированные виды учебной деятельности в рамках дисциплин учебного плана:
 - a. Выполнение SWOT-анализа (на материалах компании, курируется компанией);
 - b. Разработка бизнес-плана (бизнес-план по развитию определенного направления/продукта компании);
 - c. Выполнение консультационного проекта (магистратура, на материалах компании, курируется компанией)
- 04** Практики:
 - a. Летние производственные практики (бп-2);
 - b. Преддипломная практика.
- 05** Индивидуальные курсовые работы и ВКР
Групповые ВКР (магистратура MiBA)

Развитие отношений РЦУК в 2022:

- До февраля 2022 г. силами РЦУК поддерживалось членство в **The Case Centre**
- Развитие отношений с издательством SAGE Business Cases — **Content Partners SAGE**
- ВШМ СПбГУ до сих пор остается в списке **Founding and Supporting Institutional Members** журнала The International Journal of Case Method Research & Application (IJCRA), что способствует глобальному продвижения ВШМ СПбГУ

Коллекция учебных кейсов ВШМ СПбГУ



■ Кейсы ■ Методические рекомендации Teaching Note

Авторы	Название учебного кейса	Категория кейса	Учебная программа	Название учебного курса
А. А. Голубева, В. Л. Окулов	Сотворение «Мира»: создание российской национальной системы платежных карт	Field based	Бакалавриат Магистратура Программы дополнительного образования: корпоративные, ЕМВА, МВА-ВЦМ	Экономические и финансовые дисциплины, стратегический менеджмент, государственное управление

ПРИМЕР РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ КУРСОВ В ВШМ СПбГУ

ДИСЦИПЛИНА «КАДРОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ» БАКАЛАВРИАТ, 4 КУРС

Отзыв студента:

“.... Хочу поблагодарить вас за курс «кадровое администрирование». Вы очень дисциплинированы, у вас аккуратно, красиво и информативно выстроены презентации. **Вы креативны, придумываете интересные задания для практических работ. Вы являетесь практиком и у вас огромный опыт работы в сфере кадрового делопроизводства. Именно поэтому вас очень интересно слушать. Вы постоянно приводите конкретные практические примеры, подкрепляя теоретической информацией.** Я считаю, что благодаря таким людям как вы Высшая Школа Менеджмента может считаться лучшей бизнес-школой России. Я желаю вам успехов и всего наилучшего,...”

С уважением,
.....4-курс BO-4 GSOM SPbU

ПРИМЕР РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ КУРСОВ В ВШМ СПбГУ
ДИСЦИПЛИНА «УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОМ» БАКАЛАВРИАТ, 4 КУРС



Тема 1. Маркетинг в системе управления

Тема 2. Разработка концепции МУ

Тема 3. Организация маркетинга

Кирилл Мельников, ГК «Благо» — Директор по маркетингу, Организация системы маркетингового управления

Тема 3. Организация маркетинга

Дарья Арзамаскина, Spotify — Product marketing manager. Организация маркетинга

Тема 4. Планирование маркетинга

Илья Баландин, «Балтика» — Senior brand manager, Планирование маркетинга

Тема 4. Планирование маркетинга

Наталья Щербакова, ANCOR — директор по продажам и маркетингу. Планирование маркетинга

Тема 5. Контроль маркетинга

Мария Артамонова, СТД «Петрович» — Руководитель отдела маркетинга и рекламы. Контроль маркетинга

Тема 5. Контроль маркетинга

Старшинова Дарина, Лента — Директор по операционному маркетингу и коммуникациям. Контроль маркетинга

Тема 5. Контроль маркетинга

Максим Маслюков, АО «Газпромнефть-Региональные продажи» — Руководитель центра анализа коммерческой деятельности. Контроль маркетинга

ПРАКТИЧЕСКАЯ ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ ОБУЧЕНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЕМАЯ ЦЕНТРОМ КАРЬЕР ВШМ СПбГУ

Направление	Форма реализации	Описание	Факты и цифры
1 Учебный процесс	Гостевые лекции	Выступление представителей компании с гостевыми лекциями в рамках учебных дисциплин.	50+ в течение учебного года 2021/2022
	SWOT-анализ	Решение бизнес-задачи компании студентами под кураторством компании.	25 компаний-партнеров в осеннем семестре 2022 г.
	Консультационный проект	Решение бизнес-задачи компании студентами под кураторством компании.	30+ за 2021/2022 учебный год
	Индивидуальные курсовые работы и ВКР	Прикладной проект, разработанный по проблеме, заявленной компанией, и в тесном сотрудничестве с компанией	200+ в год
	Бизнес-план	Выполнение роли заказчика бизнес-плана по развитию определенного направления/продукта компании (выполняется студентами 2 курса бакалавриата).	20+ бизнес-планов в весеннем семестре 2022 г.
	Групповые выпускные работы	Итоговые проекты MiBA, реализованные в форме групповых консалтинговых проектов по тематике, предоставленной компаниями-партнерами.	5 групповых проектов в весеннем семестре 2022 г..
	Обязательные летние практики	Предоставление мест для практики студентам 2, 3 курса бакалавриата и 1 курса магистратуры: -русскоязычным студентам в России; -иностранным студентам в России; -русскоязычным и иностранным студентам за рубежом.	500+ студентов ежегодно

Направление

2 Внеучебные мероприятия



Форма реализации

Описание

Факты и цифры

Локальные проекты

Management Career Week

Мастер-классы, деловые игры, индивидуальные карьерные консультации, ярмарки вакансий. Дважды в год, 27 марта – 2 апреля 2023

День компании

Полноценное погружение в специфику компании, отбор талантливых студентов/выпускников через кейс-чемпионат или другие виды соревновательных форматов. День Роснефти 2021, 2022 – кейс-чемпионат, стипендии студентам и преподавателям

Лаборатория

Проектный марафон (от 6 месяцев в кампусе), в течение которого студенты знакомятся с бизнесом и в кросс-функциональных командах разрабатывают прототипы новых продуктов. 5G_Dream_Lab (2 сезона с 2019) Лаборатория инноваций ВТБ&ВШМ (2021)

Bootcamp

1-2-дневные офлайн offline/1-месячные онлайн интенсивные курсы-погружения в бизнес/экосистему компании и решение практических задач в командах из студентов и сотрудников. GSOM & Severstal Design Thinking Bootcamp, 2019 Pulkovo Marketing Camp, 2021 L'Oreal Digital Upskilling, 2021

GSOM Boost

Серия практических воркшопов по построению карьеры с участием экспертов из разных индустрий. Ноябрь – декабрь 2022г

Открытые гостевые лекции

Выступление представителей компании с открытыми гостевыми лекциями. 20+ ежегодно

Федеральные проекты

Менеджмент Будущего

Ежегодная студенческая конференция с участием крупных российских компаний для 100 лучших (в онлайн топ-200) студентов ведущих российских университетов. 19-22 Октября 2023

Кейс-чемпионат GSOM CALL

Всероссийский конкурс по решению бизнес-кейсов от компании с участием команд студентов в режиме реального времени. Дважды в год Поиск партнера – весна 2023

Буткэмп ВШМ СПбГУ Digital Finance

Образовательный бассейн для студентов ВУЗов со всей России, калибровка кадрового резерва под финансовую функцию партнера. Охват – 10-15тыс человек. Выпуск – 20-30 лучших студентов/выпускников. Поиск партнера – весна 2023

School/ criteria	ВШЭ	ИТМО	МГИМО	SKolTech	INSEAD	HEC	IE	MIT	HKUST	WHU	NHH	Bocconi	Thsingua	ESADE	ВШМ СПбГУ
Количество сотрудников	14/47500+	4/12500	3+/9000	6+/1070	40+/1410	25+/4000	25+/7000	25+/11934	n/l / 16054	16 / 58720	3 / 3453	15+ / 14900	n/i 27000+	20/4000	3/1200
Карьерный коучинг и консультирование															
Групповые форматы	-	+	-	-	+	+	+	+	+	+	n/d	+	+	+	+/-
Индивидуальные форматы	-	+	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+/-
Покрытие карьерными сервисами															
Студенты	+	+	+/-	+/-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+/-
Слушатели ДПО	n/d	-	-	-	+	+	+	+	+	n/d	n/d	+	+	+	-
Выпускники	+	+/-	-	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-
Мероприятия по вовлечению работодателей															
Учебный трек	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Внеучебный трек	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Платформа	+	-	-	-	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	-
Монетизация (выпускники)	-	-	-	-	+/-	n/d	+	+	n/d	+	-	+	n/d	+	-

* Не функция ЦК. На АУП

ВЫВОДЫ:

- ВШМ СПбГУ находится в догоняющей позиции относительно ведущих европейских бизнес-школ.
- Глобальный тренд на персонализацию диктует необходимость развития сервисов профессионального самоопределения и построения карьерного развития.
- Возрастающая роль карьерных сервисов в международных рейтингах создает риск потери существующих позиций ВШМ СПбГУ.



ИНДУСТРИАЛЬНАЯ СТАЖИРОВКА – НОВЫЙ ПОДХОД УВЕЛИЧИТЬ ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТА ВШМ СПБГУ

- ЦЕЛЬ → Усиление практического опыта студентов за счет внедрения в образовательную программу формата «индустриальной стажировки»
- ГИПОТЕЗА → Студент ВШМ СПбГУ, нанятый в компанию на 6-12 месяцев, может решить задачу и одновременно получить степень магистра ведущей Бизнес-школы страны

География

Ставка на бизнес в России

Задача

Проверить гипотезу и масштабировать успешный формат на 23/24 учебный год

ЦА

Студенты 2-го курса
Программы:
Master in Management
Master in Corporate Finance

Условия

Дорога и проживание за счёт компании (tbc)
ГПХ/Срочный трудовой договор
Перераспределение стипендий на включенное обучение



Компания: **Северсталь**
Длительность: 4-6 месяцев
Регион: Череповец



Компания: **Сибур**
Длительность: 6 месяцев
Регион:
Москва/Тобольск/Казань



Компания: **ВТБ**
Длительность: 1 год
Регион: без релокации



Компания: **Tele2**
Длительность: 1 год
Регион: без релокации

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ ЦЕНТР КАРЬЕРЫ + ЦЕНТР КОУЧИНГА ВШМ СПбГУ





Метод групповой обратной связи в преподавании экономических дисциплин

Кольцова А. А., доцент кафедры экономической теории и
экономической политики, СПбГУ

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ В ПЕДАГОГИКЕ И АНДРАГОГИКЕ

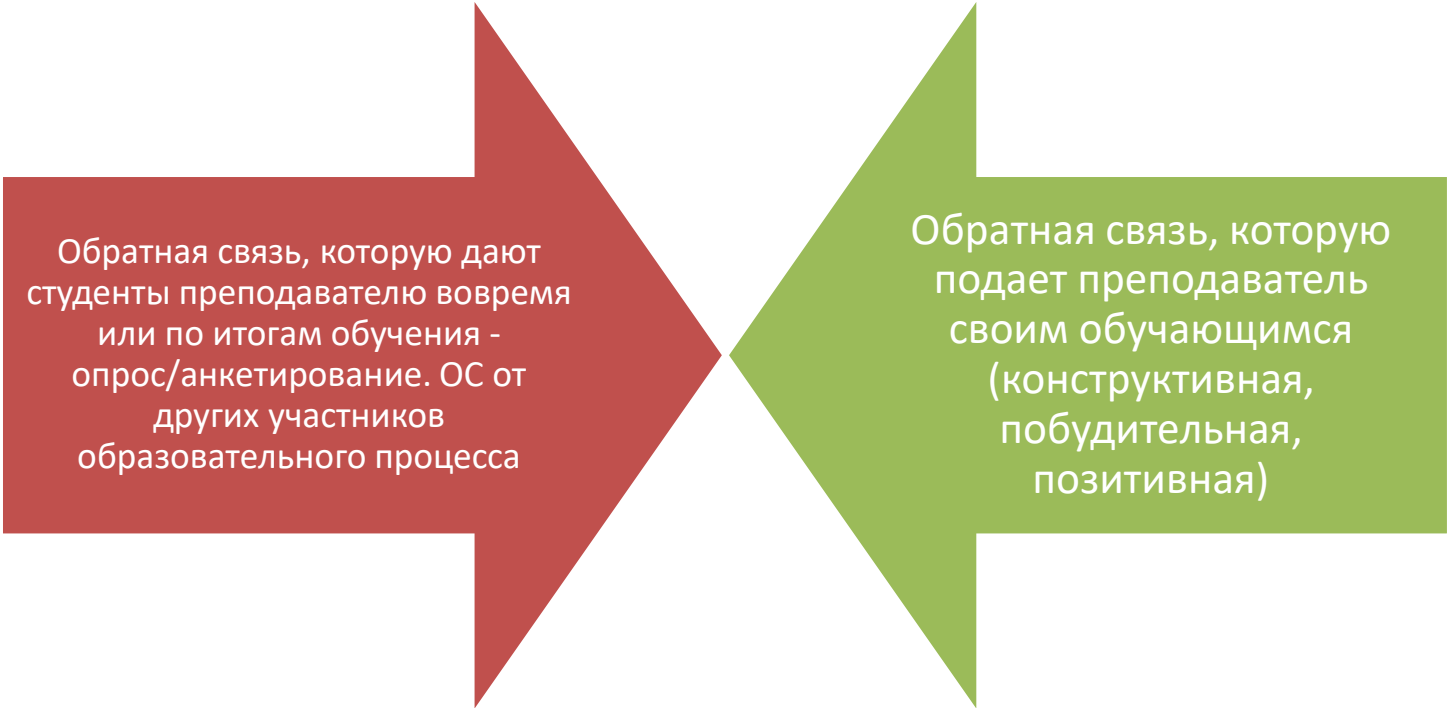
Познавательные барьеры

- Мотивационные: отсутствие и не достаточная сформированность мотивации к учёбе, отсутствие чётких целей и ценностных ориентаций.
- Дидактические – низкий уровень подготовки студентов.
- Деятельностные: отсутствие У/Н самообразования, работы с учебной и научной литературой, самостоятельной организации учебного процесса.

Педагогический процесс на основе современных научно-методических подходов: формирование мотивационной и познавательной сфер личности студента, реализация индивидуальных особенностей за счет организации самостоятельной работы

- Интенсивное интерактивное обучение
- Применение современных информационных технологий
- Устойчивая обратная связь преподавателя с аудиторией (**чем больше степень «удаленности» от обучающихся, тем выше значимость**)

Дуализм понятия ОС

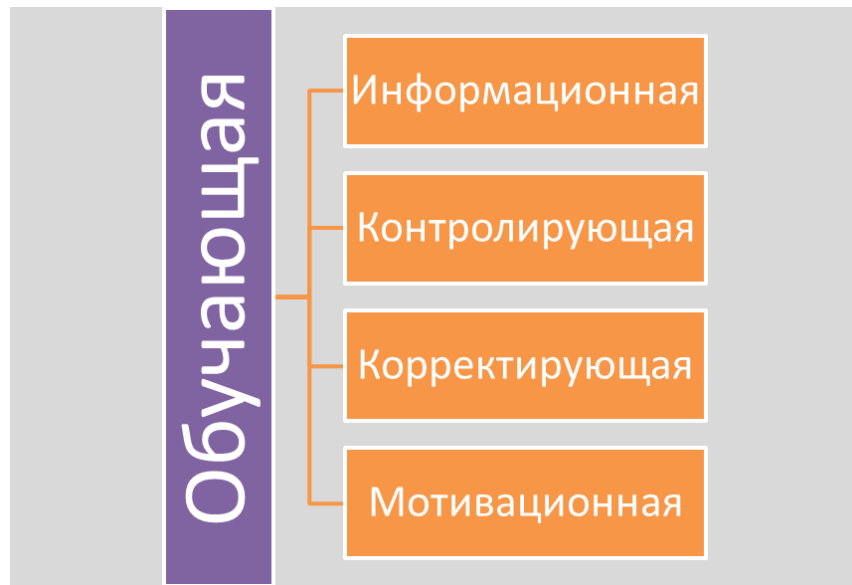


Обратная связь, которую дают студенты преподавателю вовремя или по итогам обучения - опрос/анкетирование. ОС от других участников образовательного процесса

The diagram consists of two large, stylized arrows pointing towards each other, forming a central diamond shape. The left arrow is red and contains text about student feedback. The right arrow is green and contains text about teacher feedback. The arrows are set against a white background with a horizontal bar at the top and bottom.

Обратная связь, которую подает преподаватель своим обучающимся (конструктивная, побудительная, позитивная)

Групповая обратная связь (Гос) -как метод обучения



Характеристики по имеющимся типологиям:

1. По итогам выполнения задания (отсроченная)
2. В аудитории (в режиме видеосвязи)
3. Письменная (инфографика) – с устными комментариями
4. Коллективная (поточная/групповая)
5. Описательная (сфокусированная)



«Где дисциплина и четкая задача, там успехи и удача»

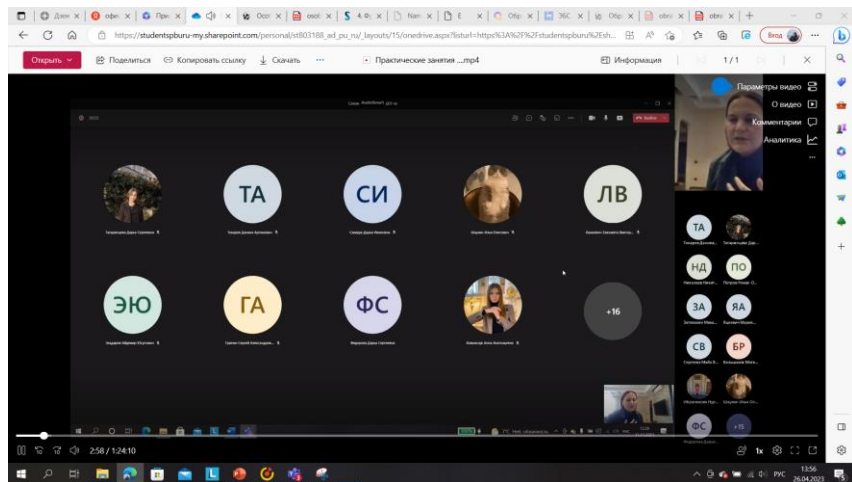
1. Разработка задания, содержащего в себе компоненты, направленные на проверку сформированных знаний, стимулирующих оценочные суждения, побуждающие к выработке решения проблемы, поиску/обработке/оценке информации.
2. Размещение задания в LMS. Инструктаж учебной группы.
3. Проверка заданий: индивидуальная оценка (комментарии по критериям), «срезовая выборка» по ключевым составляющим.
4. Подготовка материалов обратной связи (диаграммы, обобщающие списки, дополнительные информационные источники). Размещение в LMS.
5. Обсуждение материалов с учебной группой: что еще можно проанализировать/исследовать?

Гос в преподавании экономических дисциплин



1. Повышает мотивацию при изучении непрофильных дисциплин и сложных тем на экономическом направлении подготовки.
2. При наличии большого информационного потока направлена на конкретизацию информации, необходимой для проверки понимания и выполнения заданий.
3. Работает как подкрепление, связывающее ответы учащихся и предшествующие объяснения.
4. Стимулирует исследовательскую активность.
5. Незаменима в онлайн-формате обучения.
6. Максимальное применение цифровых технологий (возможности LMS).
7. Ключевой элемент в создании информационного поля дисциплины - модель SECI.

Примеры



Экономическая теория: юридический факультет, факультет политологии и международных отношений.

Финансовые отношения в экономике: ВШЖиМК.

Монетарная и фискальная политика: экономический факультет.

Задание 1.

По данным статистического сборника:

- [Россия и страны мира - 2022 г.](#)



Официальная статистика – Публикации – Каталог публикаций – Статистические сборники:

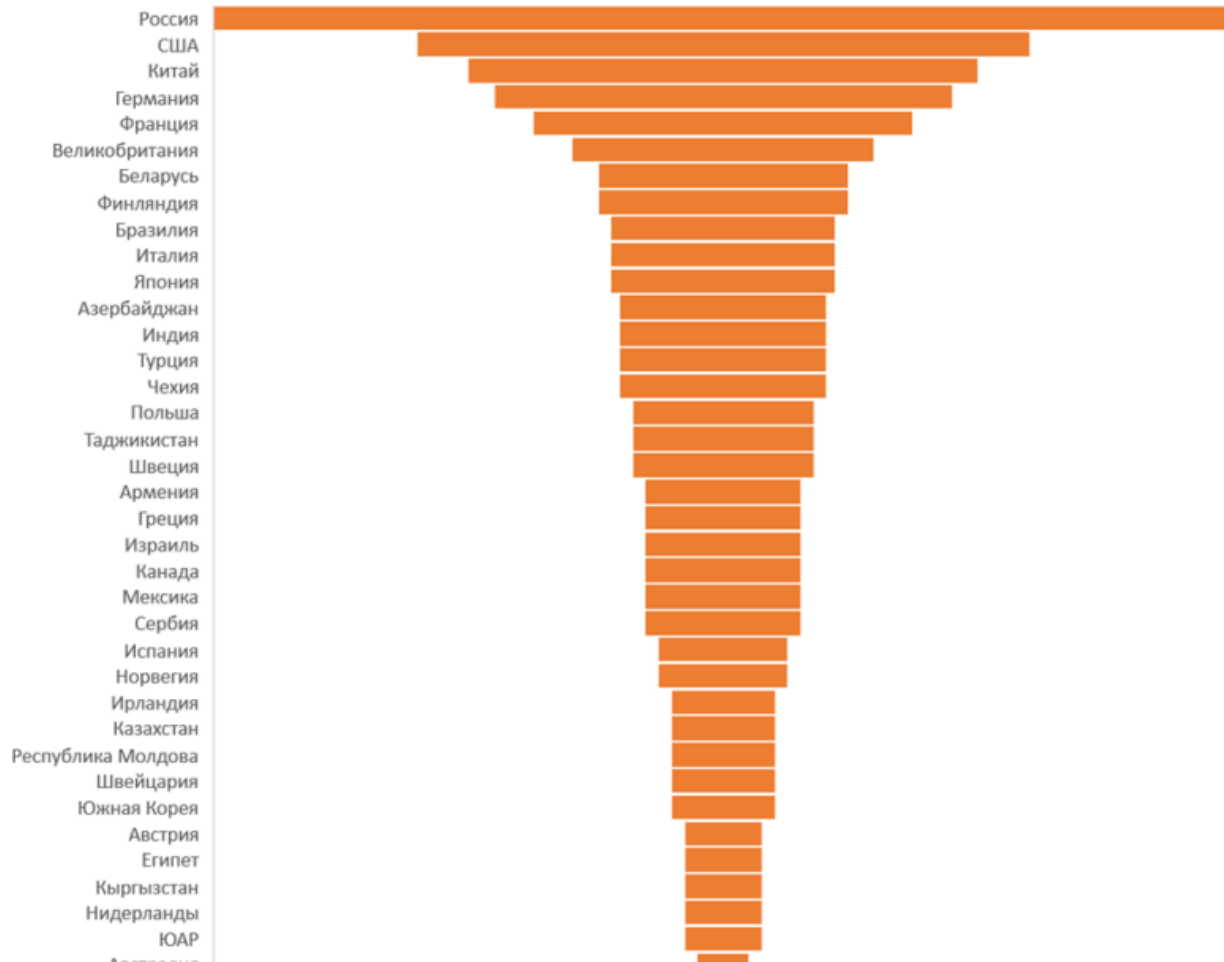
1. Выбрать 5 базовых показателей, по которым можно судить о качестве, уровне жизни населения.
2. Выбрать 3-5 стран для сопоставления.
3. Представить данные показатели по статистическому сборнику.
4. Сделать выводы.

Максимальная оценка -5 баллов.

Ключевые элементы оценки качества жизни

Показатель	% упоминаний от общего числа
Средняя продолжительность жизни населения/ожидаемая	6,5
Расходы государства на здравоохранение, образование % от ВВП	5,4
Численность безработных/уровень безработицы	5,4
Уровень бедности	5,4
Охват населения высшим образованием (удельный вес численности обучающихся в процентах от численности населения в возрасте, официально соответствующем данному уровню). Численность обучающихся. Уровень грамотности. Уровень образования	5,2
Среднемесячная номинальная заработная плата/динамика реальной заработной платы/индекс реальной заработной платы	4,4
Потребление мяса/рыбы/молочных продуктов/бахчевых и овощей/ хлебобулочных изделий на душу населения	4,4
ВВП на душу населения/Динамика ВВП	4,1
Дифференциация доходов (Джини)	3,1
Численность врачей на 100 тыс. человек населения/количество населения на 1 больничную койку	2,6
Общие коэффициента рождаемости и смертности/естественный прирост/численность населения	2,6
Коэффициент младенческой смертности	2,6

Частота упоминания, %



Обоснование сопоставления

1. Сравнить уровень жизни населения в странах Европы и Азии в целом
2. По европейским странам, с учетом численности населения
3. Страны ранее существовали как социалистические государства, а сейчас существуют с капиталистической системой.
4. Страны выбраны по географическому местоположению: одна из Европы и одна из Азии по составлению с РФ
5. Страны близкие к США и Великобритании
6. Страны являются крупными и развитыми экономическими державами с различными социальными и экономическими моделями. Также они представляют различные континенты и культуры, что позволит сравнить различные подходы к улучшению качества жизни населения.
7. Случайная выборка
8. Ключевые игроки на политической арене, крупнейшие страны
9. Проверка сформированных представлений о странах
10. Нужно учитывать показатели стран первого, второго и третьего мира
11. Страны с устойчивым экономическим развитием
12. Именно эти три страны фигурируют в новостях чаще всего
13. Я решила выбрать такую общую направленность как туризм, так как в современном глобальном сообществе он считается одним из индикаторов качества жизни.
14. Важно сравнить разрыв в уровне и качестве жизни между наиболее развитыми, среднеразвитыми и наименее развитыми странами
15. Страны являются странами СНГ
16. Представленные страны являются самыми экономически развитыми странами Азии и одними из наиболее экономически развитых стран мира, каждая из них играет важную геополитическую роль в Азиатском регионе.
17. Важно оценить, насколько хорошо женщина чувствует себя в семье, каково ее положение в ней, а также в обществе в целом.
18. Выбор представленных выше стран обусловлен их общей расположенностью в рамках Европы и ЕС, при этом также учтен выбор по одной стране из некоторых регионов Европы

Задание 2.

* Обязательно

1. Может ли сегодня потребитель быть полностью рациональным? Почему? (Баллов: 2)

Введите ответ

2. Как, сегодня, под действием процессов информационной экономики, меняется поведение потребителя? (Баллов: 2)

Введите ответ

3. Что мешает вам быть рациональным потребителем? Выберите все подходящие варианты (Баллов: 1)

☐ Удовольствие от потребления, использования

☐ Импульсивные желания

☐ Ценовой параметр

Ознакомьтесь с представленным текстом. Дайте ответы на следующие вопросы:

1. Может ли сегодня потребитель быть полностью рациональным?
2. Как, сегодня, под действием процессов информационной экономики, меняется поведение потребителя?
3. Что мешает Вам быть рациональным?

Погудеева Марина Юрьевна, Семенова Слабкович Яна Анатольевна
Особенности поведения потребителя в условиях информационной экономики // Экономический журнал. 2012. №28. С.96-104

Начиная с 1960-х гг. в экономическом мире появляются научные работы, в которых постиндустриальная стадия развития общества рассматривается как информационная. По мнению авторов, новые технологии обработки и генерации информации изменили мир. Подобные теории не отрицают характеристик постиндустриального общества, просто акцент смещается в сторону информации и большего технократизма. Из многообразия общественных отношений на информационной стадии нас интересуют прежде всего экономические отношения. Безусловно, экономическая сфера испытывает изменения под воздействием перехода к новому информационному периоду.

В этой связи предлагаем рассмотреть основные черты информационной экономики, которая характеризуется следующими процессами:

1) рост транзакционных издержек по сравнению с затратами на непосредственное изготовление благ. Особенно ускоряется рост той части транзакционных издержек, которая связана со сбором и обработкой информации;

2) рост доли нематериальных благ в структуре потребления;

3) на рынке становится все больше т.н. опытных товаров; это сложные устройства (обычно технические), все свойства которых покупатель не воспримет, просто осмотрев товар или прочитав прилагающееся описание. Примером может служить ноутбук, мобильный телефон или автомобиль. Из-за этого усиливается асимметрия информации и, как следствие, иррациональность в принятии потребительских решений. Запускается механизм ухудшающегося отбора: плохие блага вытесняют с рынка хорошие. Чтобы преодолеть данную тенденцию и жесткую конкуренцию, производители стремятся индивидуализировать товар, рынки движутся к монополистической конкуренции;

4) моральное устаревание благ наступает быстрее, чем физическое, что также связано с особенностями потребления. Блага становятся социально неактуальными. Причина тому — ускорение прогресса и повышенное значение вещи как символа;

5) цена вещи больше отражает индивидуальную ценность, чем универсальную. В потреблении развитых обществ ярко проявляется эффект Т. Веблена. Людям важно, насколько оценят и как их воспримут окружающие. Приобретение вещи дополняет образ.



Может быть рациональным 6,0

2.

Дополнительные угрозы:

- Эмоциональное/психологическое состояние
- Дефицит времени
- Покупки «впрок»
- Желание доставить удовольствие другим
- Эффект Веблена

1. [Рациональное поведение потребителя: на чем основывается и как управлять \(sales-generator.ru\)](http://sales-generator.ru)
2. [Рациональность потребительского поведения в теории и на практике – тема научной статьи по экономике и бизнесу читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка \(cyberleninka.ru\)](#)
3. [Рациональный потребитель \(fbuz19.ru\)](http://fbuz19.ru)
4. [elibrary 47168868 82282845.pdf](#)
5. [Лань.Читалка \(lanbook.com\)](http://lanbook.com)
6. [Алехин Б. И. Поведенческие финансы — купить, читать онлайн. «Юрайт» \(urait.ru\)](#)

[ПАМЯТКА Правила рационального потребителя \(arh-adm.ru\)](#)

	В целом	В ИЭ
выбор	37	39
потребности	22	24
реклама	16	21
эмоции	15	2
мода	15	2
желания	14	8
общество	12	13
асимметричность информации	6	5
доход	6	1
цена	5	6

Задание 3.



Деньги\$Финансы

Тест включает вопросы открытого и закрытого типа. По вопросам открытого типа необходимо дать развернутый, обоснованный ответ. Максимальная оценка за тест 0,5 баллов. Итоговая оценка рассчитывается по формуле: количество набранных баллов за ответы/10 Удачи!



5. Какой вид финансового актива является для вас предпочтительным и почему?



(Баллов: 1)

Введите ответ

6. Закредитованность - это серьезная проблема для отдельного человека и экономики в целом. В отношении кредита справедливо следующее: "берешь в долг чужие деньги, а отдаешь свои". Выберите, значимые для вас, правила управления личным кредитованием



☐ Погашать кредиты досрочно

☐ Провести ревизию имеющихся кредитов

☐ Не пытаться обмануть кредиторов

Привет, Анна. Когда вы отправите эту форму, владелец увидит ваше имя и адрес электронной почты.

* Обязательно

1. Выберите определение, максимально полно отражающее категорию финансы



(Баллов: 1)



Это все денежные ресурсы, позволяющие совершать различные сделки в системе экономических отношений



Это система экономических отношений, в процессе которых происходят формирование, распределение и использование централизованных и децентрализованных фондов денежных средств



Это специфическая сфера экономических отношений, определяемых движением денег.

1.

Кредитная стратегия



Предпочтения по финансовому активу



На что обращали внимание, при выборе финансового актива - вариация контекстного анализа:





Задание 4.

Самостоятельная работа 3.

Инструкция. Заполните таблицу, указав необходимые данные по информационно-аналитическим источникам. Проведите оценку по 5-ти балльной шкале представленной информации. Подведите итоговую оценку по доступности и достаточности данных для характеристики действующей бюджетно-налоговой политики РФ. Какие дополнительные данные могли бы быть полезны?

Организация	Сайт	Оценка информации (0-5 баллов)			Общая сумма баллов
		Удобство поиска	Полнота информации	Доступность изложения	
Федеральная налоговая служба	https://www.nalog.ru				
Федеральное казначейство	www.roskazna.ru				
Министерство финансов	https://www.minfin.ru				
Федеральная служба государственной статистики	http://www.gks.ru/				
Счетная палата РФ	http://www.ach.gov.ru/				

Максимальная оценка -2 балла.

Задание 4.

1. Информация на сайте Федеральной налоговой службы (0.5 балл.)

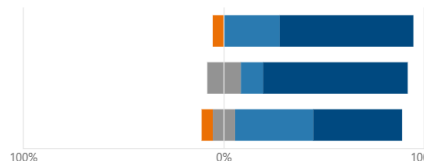
[Дополнительные сведения](#)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Удобство поиска

Полнота информации

Доступность изложения



Оценка доступности информации.

Принимая экономические решения важно обладать всем массивом информации, позволяющей провести оценку сложившейся ситуации, сделать правильный выбор, определить его альтернативную стоимость. Проведите сравнительную оценку информации, предоставляемой основными субъектами финансовой сферы (балльная оценка от 1 до 5). Предложите свои варианты источников ценных данных.



Привет, Анна. Когда вы отправите эту форму, владелец увидит ваше имя и адрес электронной почты.

* Обязательно

1. Информация на сайте Федеральной налоговой службы * (Баллов: 0.5)

	1	2	3	4	5
Удобство поиска	☐	☐	☐	☐	☐
Полнота информации	☐	☐	☐	☐	☐
Доступность изложения	☐	☐	☐	☐	☐

Вариант 1.



Организация		Сайт	Оценка информации (0-5 баллов)			Общая сумма баллов
			Удобство поиска	Полнота информации	Доступность изложения	
Федеральная налоговая служба	1	https://www.nalog.ru	49	42,5	44	135,5
Федеральное казначейство	3	www.roskazna.ru	43	41	37	121
Министерство финансов		https://www.minfin.ru	40,5	39	38,5	118
Федеральная служба государственной статистики		http://www.gks.ru/	36,5	39	41	116,5
Счетная палата РФ	2	http://www.ach.gov.ru/	43	39	41	123
			212	200,5	201,5	

Основные замечания

Трудно воспринимается информация по ряду причин: светло-серый шрифт теряется на белом фоне, возникает трудность при прочтении текста, визуализации почти нет, сплошной текст не просто воспринимать

Информация перегружена

Информация представлена нормативно-правовым языком, сложный язык для не подготовленного пользователя

Представлено мало вкладок в шторке поиска

Сайт не структурирован

Нет возможности скачать в Эксель формате

Вариант 2

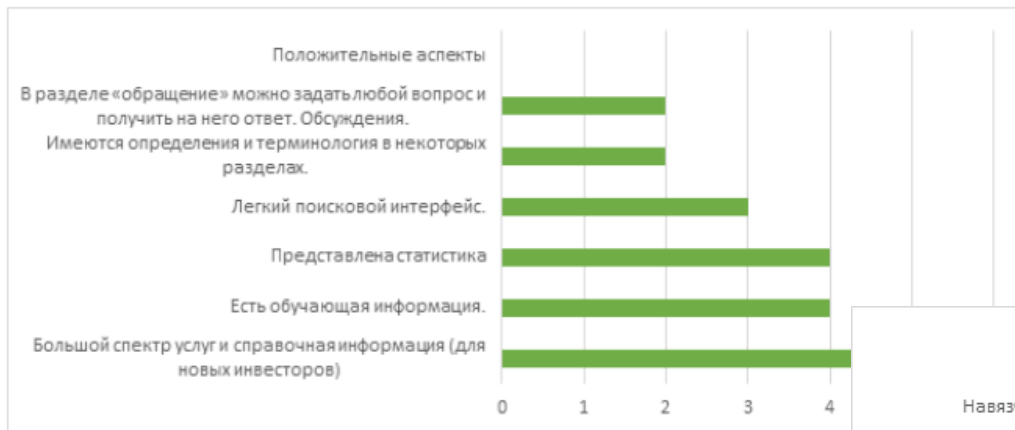
Сайт	Общее количество замечаний
Министерство финансов	73
Федеральное казначейство	73
Московская биржа	73
Счетная палата РФ	56
Центральный банк РФ	44
Федеральная налоговая служба	43
Федеральная служба государственной статистики	42

Параметры оценки			
Содержание	Структура	Оформление (дизайн)	Обновление контента
71	187	111	35

Общие замечания
1. Нет <u>автообновления</u> данных, для этого нужно перегружать страницу
2. В целом интерфейс достаточно неплохой, однако сайт выглядит достаточно старым в своем оформлении
3. Не хватает версии сайта для слабовидящих людей.
4. Недоступная форма изложения/сложно для неподготовленных
5. Не доступна методика сбора и обработки данных
6. Минус в том, что различные данные, например, статистику по Региональному распределению клиентов брокеров можно скачать только в одном файловом формате (<u>xlsx</u>), что часто бывает неудобно.
7. Сайт "перегружен" информацией
8. Долгий ход -много вкладок
9. Минимальные данные в англоязычной версии
10. Слишком много анимации/интерактива
11. Можно сделать также комментарий о низком качестве "плакатов" на главной странице
12. Информация не обновляется с 2018 г.



Задание 4. Модификация





Дополнительные источники информации.

1. Investing.com - Ресурс даёт возможность следить за котировками ценных бумаг, анализировать фундаментальные показатели компаний, быть в курсе последних новостей. Из недостатков: присутствуют котировки только гособлигаций. Сильный уклон в сторону Форекса.
2. Портал SimplyWallSt. Много визуальной информации, цифр не так много. Представлено 75 различных компаний с разных точек мира. Из недостатков нет русскоязычной версии.
3. Портал CbondS, посвященный долговому рынку. Все об облигациях на рос. фондовом рынке. Из недостатков сложная подача информации для новичков. Еще огромный минус – это некоторая, но важная информация по платной подписки. Но есть пробный доступ.
4. Сайт Smart-Lab. Имеет финансовый чат. Ресурс номер один для общения трейдеров, также есть доступ к информации новостной ленты и фундаментальным показателям компании.
5. <https://моифинансы.рф/>. Персональный навигатор по финансам
6. <https://raexpert.ru/> . Рейтинговое агентство «Эксперт РА» - рейтинги, исследования, обзоры, конференции.

Задание 5.

Упражнение 1.

На основании представленного текста и ваших знаний по макроэкономике напишите и ПОПС – формулу, раскрывающую вашу позицию в отношении реализации государственного регулирования экономики.

Известно, что выделяются четыре главные цели госрегулирования (цели первого порядка), объединяемые понятием «магический четырехугольник»: обеспечение темпов роста ВВП, соразмерных хозяйственному потенциалу страны; минимизация безработицы; стабильность цен; внешнеэкономическое равновесие, выражающееся в бездефицитном или умеренно - дефицитном платежном балансе. О «магическом четырехугольнике» говорится в том смысле, что одни его цели противоречат другим. Основная задача госрегулирования состоит в том, чтобы двигаться во всех четырех направлениях более или менее равномерно. Из высших целей вытекают различные цели второго, третьего порядка и т.д., и как следствие – основные направления стратегической экономической политики.

Источник: Ващенко Р. В., Зайцев В. Г. «Оценка взаимосвязей между показателями, характеризующими функционирование отраслей, производственных комплексов и товарных рынков региона и его социально-экономическое развитие». / Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2011

Формула ПОПС – необходимо написать четыре предложения, отражающие следующие четыре момента ПОПС – формулы:
П – позиция О – объяснение (или обоснование) П – пример С – следствие (или суждение)

- Я считаю, что
- Потому что
- Я могу это доказать это на примере
- Исходя из этого, я делаю вывод о том, что

Максимальная оценка: 5 баллов.

Специфика регулирования экономической системы





Говорить — не устать, было бы что сказать.



*Роль практической подготовки в обучении в
области экономики и управления: цели, формы,
вызовы*

Телешова Ирина Георгиевна

расширенное заседание ФУМО УГСН 38.00.00

ВШМ СПбГУ, 27.04.2023 г.

Подходы к формированию новой модели системы высшего образования

Действующая система высшего образования

Новая система высшего образования

Бакалавриат (4 года)
Специалитет (5-6 лет)



Базовое высшее образование
(со сроком обучения 4-6 лет)
Обеспечивает междисциплинарный, **практико-ориентированный** подходы к подготовке кадров. Продолжительность обучения устанавливается исходя из потребности рынка труда

Магистратура, ординатура,
ассистентура-стажировка



Специализированное высшее образование
Углубленная отраслевая подготовка кадров.
Предоставляется лицам, имеющим базовое высшее образование.

Аспирантура (адъюнктура)
(высшее образование подготовки кадров высшей квалификации)



Аспирантура (адъюнктура)
Уровень профессионального образования, направленный на подготовку научных и научно-педагогических кадров.
Предоставляется лицам, имеющим базовое высшее образование со сроком обучения не менее 5 лет или специализированное высшее образование.



Практико-ориентированный подход к подготовке кадров

Образовательные программы, обеспечивающие возможность получения нескольких квалификаций: академическая + профессиональная

Академическая квалификация: федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования

Профессиональная квалификация : профессиональный стандарт

Практическая подготовка

Цель – обеспечение возможности обучающемуся получения академической и профессиональной квалификаций

Разработка ФГОС ВО 4

Практическая подготовка

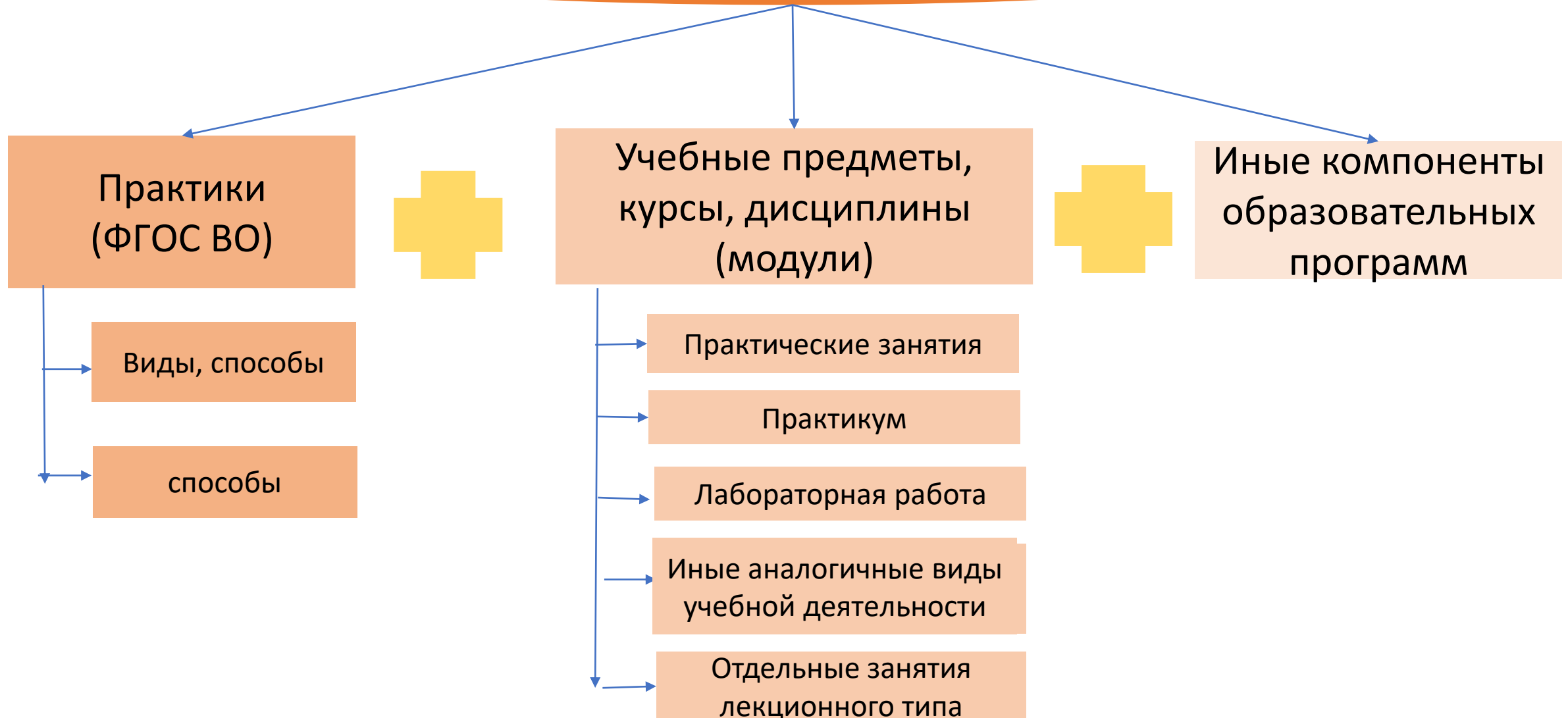
п. 24 в ред. Федерального закона от 02.12.2019 N 403-ФЗ)

Приказ Минобрнауки №885/390 от 05.08.2020 г.

практическая подготовка - форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися ***определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы***

Практическая подготовка

Приказ Минобрнауки №885/390 от 05.08.2020 г.



Практики: ФГОС ВО Положение о практической подготовке

- П.2.1 ФГОС ВО: структура образовательной программы.
 - ✓ Блок 2 «Практика» - не менее 9 з.е./16-18 з.е

- П.2.2 ФГОС ВО: виды и типы практик
 - ✓ виды : учебная и производственная
 - ✓ типы: ознакомительная, научно-исследовательская, практика по профилю профессиональной деятельности, технологическая (проектно-технологическая), педагогическая, научно-исследовательская работа
 - ✓ преддипломная практика ???

- П.6 Положения: практическая подготовка при реализации предметов, курсов, дисциплин (модулей) организуется путем проведения практических занятий..., связанных с будущей профессиональной деятельностью

- П.7 Положения: практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью

Практическая деятельность VS виды профессиональной деятельности

бакалавриат

Типы профессиональной деятельности (п.1.12 ФГОС ВО)	виды практик (п.2.4 ФГОС ВО)
информационно-аналитический;	
организационно-управленческий;	
финансовый;	
предпринимательский;	
педагогический;	
научно-исследовательский	Научно-исследовательская
	ознакомительная
	Технологическая (проектно-технологическая)
	преддипломная

магистратура

Типы профессиональной деятельности (п.1.12 ФГОС ВО)	виды практик (п.2.4 ФГОС ВО)
информационно-аналитический;	
организационно-управленческий;	
финансовый;	
предпринимательский;	
консалтинговые	
педагогический	педагогическая
научно-исследовательский	Научно-исследовательская
	ознакомительная
	Технологическая (проектно-технологическая)
	преддипломная

ВЫЗОВЫ



- Содержание: формирование каких компетенций (УК, ОПК, ПК), результатов обучения (знания, умения)
- Виды практик: виды профессиональной деятельности VS типы практик
- Место прохождения практик VS тип практики (учебная, производственная)
- Способы прохождения практики: выездная, стационарная
- Финансирование

Источник: https://www.econ.msu.ru/fumo/news/News.20230503161724_9334/