

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ У КУРСАНТОВ ВЕДОМСТВЕННОГО ВУЗА КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

© 2019

Тарасова Светлана Александровна, кандидат психологических наук,
доцент кафедры пенитенциарной психологии и педагогики
Ощепкова Ольга Владимировна, доктор педагогических наук,
профессор кафедры пенитенциарной психологии и педагогики
Самарский юридический институт ФСИН России (г. Самара, Российская Федерация)

Аннотация. Статья посвящена проблеме профессионально-психологической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы в период вузовского обучения. Разработана технология обучения переговорам сотрудников пенитенциарных учреждений на основе компетентно-ориентированного подхода в процессе изучения дисциплин психологического цикла. Уточнено понятие «переговорная компетентность сотрудника уголовно-исполнительной системы», которое понимается как профессионально-личностная готовность к ведению переговорного процесса с осужденными. Переговорная компетентность рассматривается в контексте проблемы разрешения конфликтов при групповых неповиновениях и массовых беспорядках в учреждениях уголовно-исполнительной системы. Определена структура переговорной компетентности: мотивационно-ценностный, когнитивный, действенно-практический и рефлексивный компоненты, отражающие специфику переговорной деятельности. Рассмотрена технология формирования переговорной компетентности, состоящая из целевого, содержательного, процессуального и критериально-оценочного блоков. Описано содержание обучения на основе выделения организаторской, коммуникативной, этической, технологической, информационной составляющих переговорной компетентности. Приведен перечень планируемых образовательных результатов. Рассмотрена процессуальная часть формирования компетентности ведения переговоров, отражающая содержание и последовательность этапов. Описаны методические приемы, используемые в обучении, даны примеры заданий. Представлена деловая игра как интерактивная форма обучения на тренировочном и практическом этапах. Обсуждаются способы проверки сформированности образовательных результатов в ходе текущего и итогового контроля.

Ключевые слова: профессионально-психологическая подготовка; педагогическая технология; переговорная компетентность; переговорный процесс; уголовно-исполнительная система; сотрудники пенитенциарных учреждений; осужденные; чрезвычайные обстоятельства; содержание обучения; методы обучения; деловые игры.

В «Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» в качестве одного из основных направлений принята разработка мер по формированию у работников уголовно-исполнительной системы умений и навыков, позволяющих обеспечить эффективное противодействие противоправному поведению осужденных [1]. Это важно, так как в деятельности исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) часто возникают различные ситуации, связанные с противоправными действиями осужденных. Особенно большую опасность несут групповые неповиновения осужденных, массовые беспорядки, захват заложников. Часто они сопровождаются насилием, погромами, поджогами, уничтожением имущества, применением оружия, взрывных устройств, взрывчатых, отравляющих веществ, оказанием вооруженного сопротивления сотрудникам учреждения. Агрессивные групповые действия лиц, содержащихся под стражей, являются причиной серьезного экономического ущерба, реальной угрозой безопасности людей, возникновения жертв среди сотрудников и осужденных. Чтобы остановить развитие чрезвычайных событий и предотвратить негативные последствия критической ситуации, необходимы четкие и координированные профессиональные действия сотрудников по разрешению конфликтных ситуаций и групповых эксцессов, возникших в пенитенциарном учреждении.

Как известно, существуют две стратегии профессиональных действий в чрезвычайных обстоятельствах: жесткий (силовой) и гибкий (переговоры). Практикующие сотрудники часто недооценивают переговоры, считая силовую операцию единственным возможным решением, забывая, что именно эта форма взаимодействия позволяет решить конфликт мирным способом, избежать насилия и жертв. К сожалению, недостаточно хорошая подготовка сотрудников к переговорному процессу, отсутствие соответствующих знаний и умений, низкий уровень их мотивации зачастую обуславливают «провал» переговоров и необходимость применения силовых методов.

В документах по высшему профессиональному образованию подготовке сотрудников к действиям в экстремальных условиях уделено особое внимание. Так, Федеральный государственный стандарт высшего образования по специальности «Правоохранительная деятельность» среди требований к образовательным результатам содержит профессиональную компетенцию № 23: «способность выполнять профессиональные задачи в особых условиях, чрезвычайных обстоятельствах, чрезвычайных ситуациях, в условиях режима чрезвычайного положения и в военное время, оказывать первую помощь, обеспечивая личную безопасность и безопасность граждан в процессе решения служебных задач» [2]. Реализация этой способности во многом зависит от того, насколько сформирована у выпускника компетент-

ность вести переговорный процесс. Таким образом, переговорная компетентность является важной составляющей профессиональной компетентности сотрудника уголовно-исполнительной системы, а ее формирование – одной из актуальных задач профессионального образования.

Анализ психолого-педагогической и специальной литературы показывает, что вопросы подготовки специалистов в области ведения переговоров вызывают большой интерес у педагогов и психологов. Формированию умений вести переговоры будущих специалистов внешней торговли посвящено исследование Е.А. Спиновой, будущих дипломатов – О.П. Лазаревой, бизнесменов – В.А. Маковича, сотрудников правоохранительных органов – Л.И. Тимошенко, В.А. Тарасова, Н.И. Ковальчишиной, финансистов и специалистов банковского дела – Э.Г. Скибицкого, сотрудников органов внутренних дел – О.С. Возжениковой, В.В. Вахниной. Проблемой обучения ведению переговоров в контексте профессиональной деятельности медиатора занималась А.Н. Азарнова [3]. Психологической подготовкой сотрудников уголовно-исполнительной системы к переговорному процессу посвящены работы А.И. Мокрецова, Н.В. Рехтиной, Л.П. Лобачевой, в работах которых детально проработаны содержательные аспекты этой деятельности. Однако, несмотря на немалое количество работ, остается недостаточно изучен вопрос о профессионально-психологической подготовке к ведению переговоров сотрудников уголовно-исполнительной системы в период вузовского обучения.

Целью данной статьи является описание разработанной нами технологии формирования переговорной компетентности у курсантов ведомственного вуза ФСИН – будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В настоящее время основой современного образования является компетентностный подход (Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской, Л.А. Петровская, В.А. Якунин и др.), который устанавливает новый тип образовательных результатов, не сводимый к знаниям, умениям и навыкам, а ориентированный на способность личности решать различного рода проблемы в деятельности. Переговоры – это сложный вид деятельности, в процессе которой решаются задачи установления контакта, достижения взаимопонимания и принятия взаимоприемлемого решения, требующий от профессионала соответствующей компетентности.

Анализ научной литературы показывает, что большинство авторов сходятся во мнении, что переговорная компетентность – это сложное личностное образование, позволяющее решать задачи переговорного процесса. Отметим также, что в дефинициях термина часто звучат такие важные аспекты переговоров, как конструктивность, диалогичность, нравственность. Так, рассматривая переговорную компетентность, Э.Г. Скибицкий подчеркивает важность этической составляющей, которая позволяет достичь консенсуса по обсуждаемой проблеме и прийти к взаимоприемлемому ее решению [4]. В.А. Маркович под переговорной компетентностью понимает личностный, теоретико-методический и практический потенциал, свидетельствующий о способности реализовать в переговорной деятельности мотивационную, коммуникативную и регулятивную функции [5]. Занимаясь вопросами формирования антикризисной переговорной компетентности у сотрудников

правоохранительных органов, В.В. Вахнина отмечает, что личностные свойства, умения и навыки определяют сознательное отношение и конструктивное построение антикризисного переговорного процесса [6]. О.С. Возженикова под переговорной компетентностью понимает интегральное личностное образование, предопределяющее сознательное отношение и конструктивное построение диалогического переговорного процесса с отдельными людьми и группами лиц в процессе решения управленческих и оперативно-служебных задач [7].

Опираясь на мнения ученых, сформулируем следующее определение: переговорная компетентность, являясь частью конфликтологической компетентности, представляет собой интегральное личностное образование, включающее профессиональные знания, умения и навыки сотрудника уголовно-исполнительной системы, а также его личностные качества, позволяющие конструктивно, с соблюдением правовых и морально-нравственных норм вести диалог с осужденными в чрезвычайных обстоятельствах с целью достижения мирного разрешения противоречий. Подчеркнем, что переговорная компетентность означает профессионально-личностную готовность сотрудника пенитенциарного учреждения к ведению переговоров с осужденными в чрезвычайных обстоятельствах.

Большинство авторов понимают компетентность комплексно, как структуру, включающую различные компоненты. Основываясь на современных научных представлениях, в структуре переговорной компетентности мы выделяем мотивационно-ценностный, когнитивный, действенно-практический и рефлексивный компоненты [8]. Мотивационно-ценностный компонент определяется пониманием важности ведения переговоров в чрезвычайных обстоятельствах, их приоритета по отношению к силовым методам решения конфликта, стремлению не к конфронтации, а к диалогу, ориентацией на гуманистические ценности. Когнитивный компонент предполагает наличие знаний о сущности переговорного процесса, принципах его построения, этапах проведения. Действенно-практический компонент включает общие и специальные умения вести диалог в чрезвычайных обстоятельствах. Рефлексивный компонент определяется умениями анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность в переговорном процессе.

Технология формирования переговорной компетентности состоит из целевого, содержательного, процессуального и критериально-оценочного блоков. При разработке технологии предстоит определить цель и задачи обучения, произвести отбор учебного материала, выбрать методы обучения, описать этапы учебной деятельности, сформировать адекватные цели и задачам оценочные средства текущего и итогового контроля.

Целью обучения является формирование у курсантов вуза ФСИН компетентности для проведения переговоров с лицами, содержащимися под стражей, в условиях чрезвычайных обстоятельств, связанных с групповыми неповиновениями и массовыми беспорядками в учреждениях уголовно-исполнительной системы. Задачи обучения соотносятся со структурой переговорной компетентности: формирование положительной мотивации к ведению переговорного процесса с осужденными в экстремальных условиях, ориентация при этом на гуманистические ценности; формирование специальных психологических знаний в области ведения переговоров с осужденными; формирование об-

щих и специальных умений вести переговорный процесс с осужденными; формирование осознанного отношения к собственной переговорной деятельности, способности анализировать и корректировать ее.

Содержание обучения строилось на основе следующих представлений о переговорах и переговорной деятельности. Переговоры – это специфическая форма общения между двумя сторонами, ориентированная на совместное решение проблемы, затрагивающей интересы обеих сторон. Специфика переговоров в чрезвычайных обстоятельствах, возникших в пенитенциарном учреждении, заключается в их особой сложности и напряженности, так как эта деятельность протекает в условиях конфликта, предельного обострения противоречий, существующей угрозы жизни и здоровью людей. Переговоры – это диалог, попытка урегулирования острой конфликтной ситуации мирным способом, без жестокости и насилия. Целью переговоров является восстановление нормальной деятельности учреждения, предусмотренного законом порядка исполнения и отбывания наказания, и обеспечение безопасности жизни и здоровья сотрудников и осужденных [9]. Поэтому переговоры должны носить проблемно-ориентированный, а не личностно-конфронтационный характер [10].

В содержательный блок нами включены составляющие переговорной компетентности согласно классификации Э.Г. Скибицкого: организаторская, коммуникативная, этическая, технологическая, информационная [11]. Организаторская – способность четко, без потерь времени спланировать и провести переговоры. Коммуникативная – умение говорить, слушать и слышать партнера по общению, умения публично выступления, ведения диалога. Этическая – знание и умение соблюдать морально-нравственные нормы при ведении диалога. Технологическая составляющая предполагает владение стратегией и тактикой ведения переговоров. Информационная компетентность включает умение собирать, анализировать и систематизировать информацию, необходимую для успешного переговорного процесса.

При определении содержания обучения мы использовали материалы учебно-методического пособия, подготовленного Н.В. Рехтиной [12]. Интерес представляет также статья Л.П. Лобачевой, в которой даются практические рекомендации по ведению переговоров с осужденными [13]. Итак, в результате освоения учебного материала курсанты должны знать: характеристики толпы; виды толпы, особенности агрессивной толпы; особенности поведения человека в толпе; механизмы образования толпы; способы психологического воздействия на толпу; особенности агрессии осужденных; особенности демонстративно-шантажное поведение осужденных; особенности чрезвычайных ситуаций в учреждениях УИС и причины их возникновения; групповые неповиновения и массовые беспорядки в учреждениях УИС; сущность переговорного процесса; цель и задачи переговоров в чрезвычайных условиях; виды переговоров: истинные и «для прикрытия», проблемно-ориентированные и личностно-конфронтационные; особенности сбора информации при переговорах в условиях чрезвычайных обстоятельств; способы анализа, оценки и прогнозирования развития критической ситуации; этапы переговорного процесса; стратегию и тактику переговорного процесса с лицами, содержащимися под стражей; виды требований преступников; особенности обсуждения требо-

ваний осужденных; принятие решения при переговорах; особенности переговоров с различными типами преступников; трудности при ведении переговоров с осужденными; ошибки ведения переговоров; особенности психологического состояния переговорщика в чрезвычайных ситуациях.

К основным умениям, которые должны сформироваться в результате обучения, мы отнесли умения вступать в контакт с группой осужденных; снижать эмоциональный накал и раздражение осужденных; слушать и выслушивать; задавать вопросы; использовать допустимую лексику и формы обращения к осужденным; эффективно использовать невербальные и паралингвистические средства общения; эффективно выстраивать аргументацию при убеждении; корректно реагировать на агрессивные выпады, манипулятивное давление и шантаж осужденных; регулировать собственное эмоциональное состояние.

Процессуальная часть технологии формирования переговорной компетентности состояла из предварительного, основного и заключительного этапов. На предварительном этапе в процессе изучения дисциплины «Психология» курсанты получали основы знаний по психологии толпы, поскольку групповые неповиновения и массовые беспорядки часто имеют стихийный характер, а поведение осужденных – признаки толпы. Далее на занятиях по курсу «Пенитенциарная психология» обучающиеся изучили такие явления, как агрессия и демонстративно-шантажное поведение осужденных, познакомились с типами преступников [14].

Основной этап проходил в рамках дисциплины «Психологическая подготовка сотрудников к действиям в экстремальных условиях». В свою очередь, он состоял из ознакомительной, тренировочной и практической частей. В ознакомительной части курсанты усвоили знания о чрезвычайных обстоятельствах в учреждениях УИС и сущности переговорного процесса с осужденными. В качестве методов использовались лекции, демонстрация учебного фильма (Порядок проведения переговоров при групповых неповиновениях в учреждениях УИС с лицами, содержащимися под стражей: Учебный фильм. Производство Академия ФСИН России совместно со специализированным межрегиональным учебным центром ГУФСИН России по Новосибирской области) и видеоматериалов реальных событий с последующим групповым обсуждением увиденного. В тренировочной части курсантам предлагалось выполнять различные задания и упражнения с целью применения полученных знаний, а также решать ситуационные задачи, в том числе с использованием видеороликов. Приведем примеры заданий.

– Сравните два высказывания и выберите вариант, который поможет предотвратить дальнейшую эскалацию конфликта. Обоснуйте ваш выбор.

– Проанализируйте диалог дежурного помощника начальника колонии с группой осужденных. Оцените его эффективность. Найдите ошибки, допущенные сотрудником.

– Проанализируйте требования осужденных. Предложите свой вариант обсуждения требований осужденных.

– Заполните таблицу:

Виды переговоров	Цель	Задачи	Тактические приемы
Истинные			
Переговоры для прикрытия			

– Для проведения переговоров при возникновении ЧП и ЧО в учреждении УИС необходимо собрать информацию об осужденном. Какие вопросы о преступнике вы зададите следующим категориям сотрудников: начальнику отряда; психологу; другим осужденным (знакомым преступника); оперативному сотруднику; родственнику осужденного (из учебных материалов Н.В. Рехтиной)?

– Один из тактических приемов ведения переговоров – затягивание времени, который также реализуется посредством увеличения продолжительности диалога и перерывов в общении с осужденным. Определите отношение к затягиванию времени, если тип осужденного: а) демонстративный; б) тревожный; в) ригидный; г) шизоидный (из учебных материалов Н.В. Рехтиной).

Также в тренировочной части курсантам предлагалась дискуссия на тему: «Манипулирование осужденными в процессе переговоров: за и против». В дискуссии затрагивались не только психологические, но и этические аспекты переговорной деятельности.

В практической части основного этапа были предусмотрены упражнения в группах, деловые игры. Как известно, деловая игра – форма имитационного моделирования профессиональной ситуации, предоставляющая возможность обучающемуся проявить себя в модельной профессиональной ситуации. Она приближает обучение к реальной профессиональной деятельности и обеспечивает высокую эффективность усвоения знаний и формирования умений [15]. Курсантам предлагалось разыграть ситуации переговоров с группой протестующих осужденных, а также ситуации переговоров с преступниками, захватившими заложников.

Заключительный этап процесса формирования переговорной компетентности проходил в рамках комплексных межкафедральных учений, проводимых на уровне вуза с привлечением сотрудников территориальных органов ФСИН. Учения организовывались в виде большой деловой игры, цель которой заключалась в отработке профессиональных действий сотрудников в условиях групповых неповиновений и протестных выступлений осужденных. Эта форма обучения отличается масштабностью, зрелищностью, максимальной приближенностью к реальным условиям чрезвычайного положения в учреждении уголовно-исполнительной системы. Переговоры с осужденными-бунтовщиками являлись частью деловой игры. Для этого из числа курсантов образовывалась группа ведения переговоров, перед которой ставилась задача осуществить эту деятельность с соблюдением всех правил и требований.

Критериально-оценочный блок технологии формирования переговорной компетентности состоял в разработке оценочных средств текущего и итогового контроля. Текущий контроль проводился в ходе выполнения упражнений, заданий и деловых игр. При этом оценивалось освоение материала на уровне воспроизведения, понимания, применения, анализа и оценивания. Итоговый контроль состоял из двух частей: тестирования, в ходе которого проверялось освоение содержания на уровне воспроизведения (тест закрытого типа). Также использовалось тестовое задание открытого типа: «Составьте памятку для сотрудника, ведущего переговоры с осужденными, состоящую из 6–10 пунктов. В вашей памятке должны найти отражение аспекты вербального и невербального общения переговорщика». Критерии оценивания работы курсанта таковы: соответствие

пунктов памятки поставленной задаче; соответствие пунктов психологическим и этическим требованиям к проведению переговоров; лаконичность и точность формулировок. Составление памятки – творческое задание, предполагающее проверку сформированности результатов обучения на уровне синтеза: умения комбинировать элементы и получать нечто целое, обладающее новизной [16]. При этом собранный материал так представлен, что полученная модель или структура более понятна, чем исходный материал. Авторы пособия добавляют, что понимание, применение знаний и анализ материала являются необходимым условием решения задачи синтеза [16].

В заключение отметим, что разработанная нами технология формирования переговорной компетентности представляет собой вариант воплощения идеи компетентностно-ориентированного подхода на практике. Применение этой технологии позволяет повысить результативность образовательного процесса и качество профессиональной подготовки будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Список литературы:

1. Концепция развития уголовно-исполнительной системы до 2020 года: утверждена распоряжением правительства РФ от 14.10.2010 № 1772-р. Собрание законодательства РФ. 25.10.2010. № 43. Ст. 5544.
2. ФГОС ВО по специальности 40.05.02 Правово-охранительная деятельность: утвержден приказом Министерства науки и образования от 16.11.2016 № 1424.
3. Азарнова А.Н. Психологические условия повышения эффективности обучения профессиональных медиаторов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2013. 19 с.
4. Скибицкий Э.Г. Инновационный подход к формированию у студентов и слушателей переговорной компетентности // Инновации и образование. 2014. № 4. С. 106–111.
5. Маркович В.А. Социально-психологические детерминанты успешности обучения переговорщиков: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2015. 304 с.
6. Вахнина В.В. Концептуально-методические основания развития антикризисной переговорной компетентности сотрудников органов внутренних дел // Прикладная юридическая психология. 2015. № 3. С. 130–134.
7. Возженникова О.С. Переговорная компетентность руководителей органов внутренних дел и психологические пути ее совершенствования: дис. ... канд. психол. наук. М., 2004. 230 с.
8. Зимняя И.А. Компетенция и компетентность в контексте компетентностного подхода в образовании // Ученые записки Национального общества прикладной лингвистики. 2013. № 4 (4). С. 16–31.
9. Гарник С.В., Рехтина Н.В. Проблемы разрешения чрезвычайных обстоятельств в учреждениях УИС при групповых неповиновениях и массовых беспорядках // Групповые неповиновения и массовые беспорядки в учреждениях УИС: сб. мат-лов круглого стола (30 ноября 2017 г., г. Москва) / под общ. ред. д.э.н., профессора С.В. Гарника. М.: ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2018. С. 67–71.
10. Спинова Е.А. Формирование умений ведения переговоров при языковой подготовке специалистов внешней торговли: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. 25 с.
11. Скибицкий Э.Г. Инновационный подход к формированию у студентов и слушателей перего-

ворной компетентности // Инновации и образование. 2014. № 4. С. 106–111.

12. Рехтина Н.В. Организация и проведение переговоров в случаях осложнения оперативной обстановки или возникновения чрезвычайных обстоятельств в учреждениях уголовно исполнительной системы: учеб.-метод. пособие. М.: ФКУ НИИТ ФСИН России, 2014. 136 с.

13. Лобачева Л.П. Психологическое обеспечение переговорной деятельности сотрудников УИС в ситуации захвата заложников // Групповые неповиновения и массовые беспорядки в учреждениях УИС: сб. мат-лов круглого стола (30 ноября 2017 г., г. Москва)

/ под общ. ред. д.э.н., профессора С.В. Гарника. М.: ФКУ НИИТ ФСИН России, 2018. С. 244–249.

14. Тарасова С.А. Пенитенциарная психология: учеб. пособие. Самара: СЮИ ФСИН России, 2016. 174 с.

15. Дмитриев Ю.А., Фролова А.А. Активные методы обучения в подготовке педагогов: деловая игра и тренинг // Наука, образование, культура. 2017. № 2. С. 84–96.

16. Фишман И.С., Голуб Г.Б. Формирующая оценка образовательных результатов учащихся: Методическое пособие. Самара: Издательство «Учебная литература», 2007. 244 с.

PEDAGOGICAL TECHNOLOGY OF STUDENTS' NEGOTIATION IN EMERGENCIES COMPETENCE DEVELOPMENT AT PENAL SYSTEM INSTITUTIONS

© 2019

Tarasova Svetlana Aleksandrovna, candidate of psychological sciences,
associate professor of Penitentiary Psychology and Pedagogy Department

Oshchepkova Olga Vladimirovna, doctor of pedagogical sciences,
professor of Penitentiary Psychology and Pedagogy Department

Samara Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia (Samara, Russian Federation)

Abstract. The paper is devoted to the problem of professional and psychological training of employees of the penal system at university. The authors have developed a technology of teaching negotiations to students on the basis of competence-based approach while studying psychological disciplines. The authors define the concept of «a negotiation competence of the penal system employee», which is understood as a professional and personal readiness to negotiate with convicts in emergency conditions. The negotiation competence is considered in the context of conflicts resolution in case of group disobedience and mass riots at institutions of the penal system. The structure of the negotiation competence: motivational value, cognitive, efficient, practical and reflective components, reflecting the nature of the negotiation activity. The technology of negotiation competence development consists of the target, substantive, procedural, criterial and assessment units. The paper describes the content of training on the basis of organizational, communicative, ethical, technological, information components of the competence. The list of the planned educational results is given. The authors consider a procedural part of negotiation skills development, reflecting the content and sequence of stages. Methodical techniques used for training are described, examples of tasks are given. A business game is presented as an interactive form of training at the practical stage. The ways of checking if the educational results are developed with the help of the current and final control are discussed.

Keywords: professional and psychological training; pedagogical technology; negotiation competence; negotiation process; criminal-executive system; prison staff; convicts; extraordinary circumstances; content of training; teaching methods; business games.

* * *

УДК 378.225

DOI 10.24411/2309-4370-2019-14316

Статья поступила в редакцию 28.10.2019

ВЛИЯНИЕ ПРОЕКТНОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ-БАКАЛАВРОВ НА ВЫБОР НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ В МАГИСТРАТУРЕ

© 2019

Хаертдинова Альфира Анасовна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры инноватики в химической технологии

*Казанский национальный исследовательский технологический университет
(г. Казань, Российская Федерация)*

Аннотация. В статье представлены результаты выявленных внутренних противоречий обучения на уровнях бакалавриата и магистратуры и факторы, повлиявшие на выбор выпускниками бакалавриата направленности обучения на ступени магистратуры на примере студентов, обучающихся в Казанском национальном исследовательском технологическом университете (КНИТУ) на кафедре инноватики в химической технологии (ИХТ). Особенностью подготовки бакалавров на кафедре ИХТ стало внедрение технологии проектного обучения в образовательные программы кафедры в рамках стратегии развития университета. Внедрение данной технологии сказалось на степени подготовки студентов, обучающихся на кафедре, поспособствовало раскрытию умственных и творческих способностей студентов, реализации личностных лидерских или исполнительских качеств, применению полученных теоретических знаний для решения проблем, связанных с внедрением инновационных проектов, оценкой их эффективности и результативности, на практических инновационных проектах. Применение проектной технологии обучения позволяет подготовить студентов не только