

**МИНИСТЕРСТВО ПО РАЗВИТИЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ И КОММУНИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН  
ТАШКЕНТСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНФОРМАЦИОННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ**

К защите допустить

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

На тему: **«ОРГАНИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ В СФЕРЕ ИКТ»**

Выпускник \_\_\_\_\_ Муитова Ш.Э.

Руководитель \_\_\_\_\_ Ахмедиева А.Т.

Рецензент \_\_\_\_\_ Севликянц С.Г.

Консультант \_\_\_\_\_ Агзамов Ф.С.

Консультант  
по БЖД и экология \_\_\_\_\_ Амурова Н.Ю.

**Ташкент – 2015**

МИНИСТЕРСТВО ПО РАЗВИТИЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ  
И КОММУНИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН  
ТАШКЕНТСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Факультет ЭМСИКТ кафедра Менеджмент и маркетинг  
Направление 5230200 - Менеджмент

«У Т В Е Р Ж Д А Ю»  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

**ЗАДАНИЕ**

на выпускную квалификационную работу студента

Муитова Шахноза Эргашовна

на тему: Организация дистанционных форм проведения преддипломной практики в сфере ИКТ

1. Тема утверждена приказом по университету от «12» января 2015 г.

№ 24-19

2. Срок сдачи законченной работы: 01.06.2015 г.

3. Исходные данные к работе: Законы и подзаконные акты и нормативно – правовые документы Республики Узбекистан, Указы, выступления и доклады Президента Республики Узбекистан И.А.Каримова, статистические данные АК «Узбектелеком», научные литературы.

4. Содержание расчётно-пояснительной записки (перечень подлежащих к разработке вопросов): Введение, сущность и основные понятия дистанционного образования, анализ традиционного метода проведения преддипломной практики, совершенствование проведения преддипломной практики путем внедрения дистанционных технологий безопасность жизнедеятельности и экология

5. Перечень графического материала: презентации и слайды

6. Дата выдачи задания: 15.01.2015 г.

Руководитель \_\_\_\_\_  
Задание принял \_\_\_\_\_

## 7. Консультанты по отдельным разделам выпускной работы

Наименование раздела	Консультант	Подпись, дата	
		Задание выдал	Задание получил
1	Ахмедиева А.Т.	15.01.2015	15.01.2015
2	Ахмедиева А.Т.	20.02.2015	20.02.2015
3	Ахмедиева А.Т.	19.03.2015	19.03.2015
4	Амурова Н.Ю.	13.05.2015	13.05.2015

## 8. График выполнения работы

№	Наименование раздела	Срок выполнения	Подпись руководителя (консультанта)
1.	Сущность и основные понятия дистанционного образования	20.02.2015 г.	
2.	Анализ традиционного метода проведения преддипломной практики	19.03.2015 г.	
3.	Совершенствование проведения преддипломной практики путем внедрения дистанционных технологий	24.04.2015 г.	
4.	Безопасность жизнедеятельности и Экология	01.06.2015 г.	

Выпускник \_\_\_\_\_  
подпись

15.01.2015 г.

Руководитель \_\_\_\_\_  
подпись

15.01.2015 г.

В данной выпускной квалификационной работе исследована сущность дистанционного образования, вместе с этим осуществлен анализ традиционного метода проведения преддипломной практики на примере Навоийского филиала АК «Узбектелеком», выявлены факторы, сдерживающие рост эффективности процесса практики и даны практические рекомендации по его усовершенствованию.

Ушбу битирув малакавий ишида масофавий таълимни моҳияти ўрганилган бўлиб, “Узбектелеком” АКнинг Навоий филиали мисолида диплом олди амалиётини анъанавий усулда ўтказишнинг таҳлили амалга оширилган, шунингдек амалиёт жараёнининг самарадорлигини ўсишига тўсқинлик қилаётган омиллар аниқланиб, такомиллаштириш юзасидан таклиф ва мулоҳазалар берилган.

In this final qualifying work we've investigated the essence of remote education, carried out an analysis of the traditional method of pre-diploma practice the example Navoi branch of "Uzbektelecom", identified the factors constraining the growth of the efficiency of practices and practical recommendations for its improvement.

## ОГЛАВЛЕНИЕ:

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>6</b>
<b>1. СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b> .....	<b>11</b>
1.1. Понятие, цели и характерные черты дистанционного образования.....	11
1.2. Средства ИКТ в системе дистанционного образования.....	17
1.3. Технология дистанционного образования.....	25
<b>2. АНАЛИЗ ТРАДИЦИОННОГО МЕТОДА ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ</b> .....	<b>31</b>
2.1. Методические подходы к организации традиционной преддипломной практики по специальности 5230200 «Менеджмент» и 5230100 «Экономика».....	31
2.2. Анализ традиционного метода проведения преддипломной практики на примере практикантов Навоийского филиала АК «Узбектелеком».....	34
2.3. Оценка современного состояния кадрового потенциала Навоийского филиала АК «Узбектелеком».....	38
<b>3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ</b> .....	<b>48</b>
3.1. Отношение участников процесса преддипломной практики к внедрению системы ДО в процесс преддипломной практики.....	48
3.2. Модель преддипломной практики с внедренной СДО на примере Навоийского филиала АК «Узбектелеком».....	57
3.3. Решение существующих проблем традиционного метода проведения преддипломной практики.....	64
<b>4. БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЭКОЛОГИЯ</b> .....	<b>72</b>
4.1. Гиподинамия.....	72

4.2. Способы оценки тяжести и напряженности трудовой деятельности	
4.3. Антропогенное воздействие на биосферу.....	76
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>86</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....</b>	<b>90</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Информатизация сегодня рассматривается как один из основных путей модернизации системы образования. Это связано не только с развитием техники, но и, прежде всего с переменами, которые вызваны развитием информационного общества, в котором основной ценностью становятся информация и умение работать с ней. Соответственно, одной из главных задач современной системы образования является разработка проектов и программ, способствующих формированию человека современного общества.

Как отмечает Президент Республики Узбекистан И.А.Каримов: «Вне всякого сомнения, вкладываемые сегодня средства в сферу образования и науку – это тот капитал, который создает прочный фундамент формирования в стране интеллектуального общества, которому принадлежит будущее».<sup>1</sup>

Компьютерные технологии успели проникнуть во многие сферы деятельности человека, изменив привычное восприятие мира. Всемирная компьютерная сеть связала отдаленные уголки планеты в единое виртуальное пространство, подарив свободу общения людям, географически удаленным друг от друга. И, конечно, Узбекистан не является исключением, тому свидетельствуют слова Президента Республики Узбекистан И.А.Каримова «С каждым годом в стране растет число пользователей интернетом, которое сегодня составляет более 10,2 миллиона человек, или треть всего населения. При этом пропускная способность интернета в республике увеличена в 4 раза, а скорость доступа – в 1,5 раза. Наряду с этим стоимость интернета по сравнению с прошлым годом снижена на 11,6 процента».<sup>2</sup>

«Говоря о развитии систем коммуникаций, особо следует отметить то стратегически важное значение, какое имеет для нас развитие высокотехнологичной телекоммуникационной отрасли. Сегодня уже

---

<sup>1</sup> Доклад Президента Республики Узбекистан на совместном заседании ОлийМажлиса, Кабинета Министров, Аппарата Президента Республики Узбекистан, посвященном 16-й годовщине независимости Узбекистана. 30 август, 2007г.

<sup>2</sup> Доклад Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2014 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2015 год

немыслимо представить жизнь без компьютерной техники, информационных технологий, Интернета, сотовой телефонной сети».<sup>3</sup>

Одной из сфер, которая в полной мере использовала современные информационно-коммуникационные технологии, является образование. Национальная программа по подготовке кадров Республики Узбекистан предусматривает «обеспечивается информатизация образовательного процесса, полный охват системы непрерывного образования компьютерными информационными сетями, имеющими выход в мировые информационные сети».<sup>4</sup>

Современная действительность ставит перед образованием и ряд новых сложных проблем, среди которых в первую очередь выделяют проблемы, связанные с переходом мирового сообщества к новой форме своей организации и жизнедеятельности – информационному обществу. Современный период развития информационного общества характеризуется всевозрастающими темпами проникновения информационных и коммуникационных технологий во все сферы духовной и практической деятельности человека. В системе высшего профессионального образования информационные и коммуникационные технологии призваны обеспечить удовлетворение потребностей современного поколения, привыкшего жить и учиться в информационно насыщенной среде, овладевшего до поступления в высшее учебное заведение основами компьютерной грамотности и информационной культуры, в получении качественного и доступного образования, отвечающего запросам и требованиям информационного общества.

Следовательно, в системе высшего образования существует объективная необходимость развивать и совершенствовать методы использования информационных и коммуникационных, дистанционных технологий в процессе проведения преддипломной практики, направленные

---

<sup>3</sup> Каримов И.А. «Наша главная задача-дальнейшее развитие страны и повышение благосостояния народа» - Т.: «Узбекистан», 2010, с.22

<sup>4</sup> Закон Республики Узбекистан "О национальной программе по подготовке кадров" от 29 августа 1997 г.

на обеспечение максимального объема приобретенного по окончании практики знаний, навыков и на рациональную организацию времени участников практики.

В термине «дистанционное образование», подразумевающим обучение при помощи современных электронных и телекоммуникационных средств, интернет-обучение, воплощён новый подход к образованию человека с учетом веяний времени. При дистанционном образовании используется сочетание уже проверенных временем педагогических методик и новых, эффективных информационно-коммуникационных технологий и методов.

Кроме того, актуальность работы заключается в том, что для современного Узбекистана ускоренная модернизация обучающих технологий является еще более актуальной, чем для стран с развитой рыночной экономикой, поскольку потенциал национальной системы образования в настоящее время выступает основным социальным ресурсом, обеспечивающим реальную возможность инновационного прорыва на более высокий уровень экономического развития. Использование информационных технологий в обучении, соответствующих мировому уровню – единственно возможный сегодня путь поступательного развития отечественной системы образования.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование научно-практических основ дистанционного образования, а также его внедрения в процесс проведения преддипломной практики (на примере 5230200 «Менеджмент» и 5230100 «Экономика»).

В соответствии и поставленной целью решаются следующие задачи:

- изучить сущность дистанционного образования и возможности его адаптации в образовательную систему Узбекистана;
- провести сравнительный анализ с традиционными методами организации преддипломной практики на примере Навоийского филиала АК «Узбектелеком»;

-рассмотреть основные пути совершенствования традиционного процесса преддипломной практики путем внедрения дистанционных технологий;

-внести предложения по созданию новой модели для дистанционной формы преддипломной практики.

Объектом исследования является деятельность Навоийского филиала АК «Узбектелеком» по организации процесса преддипломной практики по направлению 5230200 «Менеджмент» и 5230100 «Экономика».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются теоретические и практические аспекты совершенствования процесса преддипломной практики по специальности 5230200 «Менеджмент» и 5230100 «Экономика».

Методологической основой исследования явились работы ведущих ученых в области дистанционного образования, при написании данной работы применялись различные общенаучные и частные научные методы исследования. Был применен системный подход, исторический, нормативно-правовой, функциональный метод, сравнительный метод.

Теоретической базой исследования выступают труды таких отечественных и зарубежных авторов, как Арипов А.Н., Кадыров А.М., Ахмедиева А.Т., Турсунов Ш.А., Рахманкулова С., Могилева А.В., Андреев А.А., Солдаткин В.И., Шолохович В.Ф. и др. Нормативно-правовую базу исследования составили текущее законодательство Республики Узбекистан, подзаконные нормативные правовые акты, а также учредительные документы предприятия, документы о его регистрации, деятельность международных организаций, учетная политика предприятия.

Эмпирической базой работы служат статистические данные, результаты обследования, проведенные автором на объекте исследования, источники подобных исследований из журнала «Компас», интернет-ресурсы и др.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, четырех разделов, заключения, списка использованной литературы.

Во введение обоснована актуальность темы, намечены цели, объект исследования, раскрыта степень изученности данной темы.

В первой главе - Сущность и основные понятия дистанционного образования приведены основные понятия дистанционного образования.

Во второй главе - Анализ традиционного метода проведения преддипломной практики проведено исследование традиционного метода проведения преддипломной практики на примере Навоийского филиала АК «Узбектелеком», также проанализирован кадровый потенциал Навоийского филиала АК «Узбектелеком».

В третьей главе рассматривается - Совершенствование проведения преддипломной практики путем внедрения дистанционных технологий приведены результаты социологического опроса для выявления участников преддипломной практики к внедрению дистанционных технологий в процесс практики; разработана модель и платформа электронной системы практики с внедренной системой дистанционного образования и даны предложения по решению существующих проблем традиционного метода проведения преддипломной практики.

В четвертой главе – Безопасность жизнедеятельности и Экология определена сущность гиподинамии, рассмотрены методы оценки тяжести и напряженности трудового процесса и антропогенное воздействие на биосферу.

В заключение даны выводы и рекомендации автора по результатам проведенного исследования.

## **2. СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **2.3. Понятие, цели и характерные черты дистанционного образования**

Дистанционное образование (ДО) – это комплекс образовательных услуг, предоставляемых широким слоям населения с помощью специализированной информационно-образовательной среды, базирующейся на средствах обмена учебной информацией на расстоянии (спутниковое телевидение, радио, компьютерная связь и т.д.). Дистанционное образование как особая сфера человеческой деятельности появилось в середине XX века, в связи с бурным развитием компьютеров и телекоммуникационных технологий.

Дистанционное образование (от лат. *distantia* – расстояние) – международный термин, трактуемый как «образование на расстоянии», обозначает целенаправленное и методически организованное руководство учебно-познавательной деятельностью лиц, находящихся в отдалении от образовательного учреждения и поэтому не вступающих в постоянный контакт с его преподавательским составом.

«Дистанционное образование – это способ обучения, который связывает преподавателя, обучаемого, а также источники, расположенные в разных географических регионах, посредством специальной технологии, позволяющей осуществлять взаимодействие. Обеспечивается разными способами, такими, как обмен печатными работами через почту и телефакс, компьютерная конференция, видеоконференция»<sup>5</sup>.

«Дистанционное образование - это система, в которой реализуется процесс дистанционного обучения для достижения и подтверждения

---

<sup>5</sup> А.В. Могилева Концепция развития сферы дистанционного обучения в региональном вузе. – М. : Исслед.центрпробл.кач-ваподгот.спец., 2000 . – 32 с.

обучаемым определенного образовательного ценза, который становится основой его дальнейшей творческой и (или) трудовой деятельности».<sup>6</sup>

«Дистанционное обучение - это универсальная гуманистическая форма обучения, базирующаяся на использовании широкого спектра традиционных, новых информационных и телекоммуникационных технологий, и технических средств, которые создают условия для обучаемого свободного выбора образовательных дисциплин, соответствующих стандартам, диалогового обмена с преподавателем, при этом процесс обучения не зависит от расположения обучаемого в пространстве и во времени и он имеет возможность обучения без посещения учебного заведения, но с регулярными консультациями у преподавателей учебного заведения или лиц, сертифицированных этим учебным заведением (тьюторов)».<sup>7</sup>

В статье 4 Закона Республики Узбекистан «Об образовании» говорится, что каждому гарантируются равные права на получение образования, независимо от пола, языка, возраста, расовой, национальной принадлежности, убеждений, отношения к религии, социального происхождения, рода занятий, общественного положения, места жительства, продолжительности проживания на территории Республики Узбекистан.<sup>8</sup> И именно дистанционное образование может предоставить всем желающим возможность не зависимо от пола, возраста, места проживания, разницы во времени, финансовых затруднений и состояния здоровья получить образование, повысить профессиональный уровень, не выходя из дома или офиса, в удобное время, из любой точки земного шара.

«Психологи давно установили, что самые глубокие знания человек получает именно при самостоятельной работе с учебниками, методическими пособиями, справочниками, задачками. Дистанционное обучение развивает навыки самостоятельного мышления, учит мыслить системно, аналитически оценивать ситуацию, делать выводы и прогнозы. Оно

---

<sup>6</sup>Концепция создания и развития системы дистанционного образования в Республике Узбекистан (проект).

<sup>7</sup>Концепция создания и развития системы дистанционного образования в Республике Узбекистан (проект)

<sup>8</sup> Закон Республики Узбекистан «Об образовании».

позволяет ознакомиться с новейшей информацией и помогает легко ориентироваться в учебной дисциплине. Именно эти качества сегодня показывают высокую квалификацию специалиста».<sup>9</sup>

Таким образом, дистанционное образование — это новая, специфичная система обучения, несколько отличная от привычных систем очного или заочного обучения. Она предполагает иные средства, методы, организационные формы обучения, иную форму взаимодействия учителя и учащихся, учащихся между собой.

Цели дистанционного образования можно сформулировать следующим образом:

- введение в процесс учебы новейших образовательных технологий и создание посредством этого современного образовательного пространства;
- стимулирование самостоятельной поисковой работы обучающихся, направляемой преподавателями;
- постепенный переход от репродуктивного обучения к более современному: креативному.

Для достижения данных целей изначально дистанционное обучение должно решить ряд основополагающих задач. В достаточно общем виде их можно сформулировать следующим образом:

1. Сертификация знаний. В режиме дистанционного обучения сертификация знаний проводится с помощью отправки учащемуся контрольных тестов и измерительных материалов в электронном виде. Организация обратной связи с учащимся. Эта задача важна для своевременной корректировки преподавателем учебного процесса.

2. Управление учебным процессом – это одна из самых сложных задач дистанционного обучения. Она включает в себя синхронизацию всей учебной деятельности, набор групп учеников, дозирование нагрузки между

---

<sup>9</sup>Рахманкулова С. Новые информационные технологии в образовании. Дистанционное обучение//Компас.-2001.

педагогами, выдачу различных сертификатов и другую организационную деятельность. Эта задача выполнима при помощи современных технологий.

Любое обучение требует определенной организационно-информационной поддержки. Составляющими дистанционного образования являются:

1. Учебный центр (учебное заведение), осуществляющий необходимые функции организационной поддержки, также именуемый как провайдер дистанционного обучения.

2. Информационные ресурсы — учебные курсы, справочные, методические и другие материалы.

3. Средства обеспечения технологии дистанционного обучения (организационные, технические, программные и др.).

4. Преподаватели-консультанты, курирующие дистанционные курсы, именуемые тьюторами.

5. Обучающиеся.

Дистанционное обучение от традиционных форм обучения отличаются следующие характерные черты:

1. Гибкость: обучаемые в системе дистанционного образования (СДО) в основном не посещают регулярных занятий в виде лекций и семинаров, а работают в удобное для себя время, в удобном месте и в удобном темпе. Обучаемый имеет возможность на организацию своего обучения в необходимом временном ритме, необходимом ему для освоения предмета и получения необходимых зачетов по выбранным курсам.

2. Модульность: в основу программ дистанционного образования положен модульный принцип. Каждый отдельный курс создает целостное представление об определенной предметной области. Это позволяет из набора независимых курсов-модулей формировать учебную программу, отвечающую индивидуальным или групповым потребностям.

3.Параллельность: обучение может проводиться с одновременным осуществлением профессиональной деятельности или учебной в другом заведении.

4.Асинхронность: процесс обучения, осуществляемый с использованием дистанционных технологий, протекает по удобному для обучающего и обучаемого расписанию или графику независимо от времени.

5.Экономическая эффективность: осуществляется за счет более эффективного использования существующих учебных площадей и технических средств, например, в выходные дни.

6. Новая роль преподавателя: на него возлагаются такие функции, как координирование познавательного процесса, корректирование преподаваемого курса, консультирование при составлении индивидуального учебного плана, руководство учебными проектами и др.

7.Специализированный контроль качества образования: в качестве форм контроля в дистанционном образовании используются дистанционно организованные экзамены, собеседования, практические, курсовые и проектные работы, экстернат, компьютерные интеллектуальные тестирующие системы.

8. Использование специализированных технологий и средств обучения: технология дистанционного обучения (ТДО)- эта совокупность методов, форм и средств взаимодействия с обучаемым в процессе самостоятельного, но контролируемого освоения им определенного массива знаний.

9.Опора на современные средства передачи образовательной информации: центральным звеном системы дистанционного образования являются средства телекоммуникации и их транспортная основа.

Перечисленные черты дистанционного обучения и образования являются основанием для пристального интереса к нему. Они четко и ясно обозначают преимущества этого вида обучения перед традиционной образовательной практикой, создают предпосылки к широкому распространению и использованию возможностей дистанционного обучения.

Дистанционное образование, органически вписываясь в систему непрерывного профессионального образования, отвечает принципу гуманизма, в соответствии с которым все должны иметь возможность в получении образования. Поэтому, особое внимание следует уделить определению потенциальных потребителей дистанционного образования. В настоящее время в дистанционной форме получения образования нуждаются следующие группы населения:

- лица, всех возрастов, проживающие в малоосвоенных регионах страны, удаленных от вузовских центров;
- лица, желающие приобрести новые знания или получить высшее/второе образование;
- обширный контингент потребителей образовательных услуг, готовящихся к поступлению в вузы;
- лица, не имеющие возможности получить образовательные услуги в традиционной системе образования в силу ограниченной пропускной способности этой системы, невозможности совмещения учебы с работой и других специфических условий (сельские жители, спортсмены, вахтовики, кочевники и т.п.);
- лица, проходящие срочную службу в рядах вооруженных сил Узбекистана, а также увольняющиеся в запас офицеры и члены их семей;
- лица, имеющие медицинские ограничения для получения регулярного образования в стационарных условиях (инвалиды, раненые, находящиеся на излечении в госпиталях, лица, нуждающиеся в обучении на дому и т.п.);
- корпус менеджеров различного уровня, преподавателей и других специалистов, нуждающихся в переподготовке и повышении квалификации;
- субъекты и объекты пенитенциарной системы (осужденные и обслуживающий персонал исправительных колоний);
- лица, желающие получить образование в зарубежных образовательных учреждениях;

– уволенные и сокращенные лица, зарегистрированные в службах занятости;

– иностранные граждане, желающие получить образование в Узбекистане, но не имеющие возможность приехать для учебы по различным причинам.

Таким образом, дистанционное образование, являясь способом обучения, который связывает преподавателя, обучаемого, а также источники, расположенные в разных географических регионах, посредством специальной технологии, позволяющей осуществлять взаимодействие - это нередко единственный способ получить образование для всех категорий потребителей дистанционных образовательных услуг, которые так или иначе, не имеют возможности обучаться в традиционной системе.

#### **2.4. Средства ИКТ в системе дистанционного образования**

Информатизация, как ведущая тенденция социально-экономического прогресса развитых стран, является объективным процессом во всех сферах человеческой деятельности, в том числе и в образовании. Информатизация образования, как составная часть этого процесса, является системой методов, процессов и программно-технических средств, интегрированных с целью сбора, обработки, хранения, распространения и использования информации в интересах ее потребителей. Цель информатизации образования состоит в глобальной интенсификации интеллектуальной деятельности за счет использования средств информационно-коммуникационных технологий.

«Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) – это обобщающее понятие, описывающее различные устройства, механизмы, способы, алгоритмы обработки информации. Важнейшими современными устройствами ИКТ являются компьютер, снабженный соответствующим

программным обеспечением и средства телекоммуникаций вместе с размещенной на них информацией».<sup>10</sup>

Согласно третьему этапу реализации целей и задач Национальной программы по подготовке кадров в Узбекистане обеспечивается информатизация образовательного процесса, полный охват системы непрерывного образования компьютерными информационными сетями, имеющими выход в мировые информационные сети.<sup>11</sup>

Сегодня трудно представить развитие без широкого применения информационно-коммуникационных технологий. В Узбекистане все больше внимания уделяется вопросам информатизации образования. Постановление Президента Ислама Каримова «О мерах по дальнейшему внедрению и развитию современных информационно-коммуникационных технологий» от 21 марта 2012 года и Закон Республики Узбекистан «Об информатизации», служат важным фактором формирования системы дистанционного обучения, создания современных образовательных ресурсов и порталов, а также в дальнейшей информатизации образования.

В развитии дистанционного обучения заинтересованы как государственные, так и частные структуры. Усиливается техническая база высших учебных заведений (ВУЗ) за счет проведения модернизации компьютерного парка. Разработаны планы мероприятий по усовершенствованию деятельности вузов в сфере информационно-телекоммуникационных технологий, улучшилась оснащенность технической базы современными компьютерами. Начата подготовка специалистов по новым направлениям информационно-телекоммуникационных технологий, в частности, информационная безопасность, электронная коммерция, мультимедиа, компьютерная графика, автоматизированные системы управления и обработки информации.

---

<sup>10</sup><http://physics.herzen.spb.ru>

<sup>11</sup> Закон Республики Узбекистан "О национальной программе по подготовке кадров" от 29 августа 1997 г.

Построена национальная высокоскоростная сеть «Электронное образование», объединяющая все вузы страны, а в последующем – академические лицеи и профессиональные колледжи. «Электронное образование» открыло перед нами возможность широкого внедрения в системе повышения квалификации дистанционного образования.

Подключение к глобальной сети Интернет осуществлено во всех вузах страны. Общее количество компьютерного образовательного парка удалось довести до 39845,22825 (71,8%) из них подключены к сети Интернет.<sup>12</sup>

В более чем 10 высших учебных заведениях Центры информационных технологий и дистанционного обучения оснащены современным оборудованием для проведения видеоконференций. Создан Образовательный Портал - [www.edu.uz](http://www.edu.uz), предназначенный для консолидирования информации обо всех высших учебных заведениях Республики Узбекистан, нормативной и другой информации в области высшего образования для широких общественных кругов, в том числе и для зарубежных пользователей сети Интернет.

Надо отметить, что большое значение приобретает подключение школ, колледжей, лицеев, а также высших учебных заведений и учреждений культуры к образовательно-информационной сети ZiyuNET. Сегодня свыше 22782 компьютеров 69 высших учебных заведений подключены к ней.<sup>13</sup> В свою очередь это позволяет быть в курсе новостей образования и науки родителям, преподавателям, учащейся молодежи, ученым, специализирующимся в этой области. В библиотеке сети ZiyuNET уже собрано огромное количество информационно-образовательных ресурсов, включающих академические материалы, учебные пособия, диссертационные работы, научные статьи и другое.

В настоящее время в Узбекистане созданы хорошие основы для развития дистанционного образования, а также база по разработке

---

<sup>12</sup> Данные по итогам мониторинга «Обеспеченность компьютерной техникой ВУЗов в 2014 году» Министерства по развитию информационных технологий и коммуникаций.

<sup>13</sup>Там же.

мультимедиауроков и видеоуроков, появилась возможность для ведения видеоконференций, осуществляется ряд других проектов.

В таблице 1.1 приведено несколько характерных примеров таких проектов:

Таблица 1.1

**Проекты, по дистанционному образованию созданные в  
Узбекистане**

№	Наименование	Содержание
1	"Дистанционное обучение: опыт и развитие"( "Distance Learning Workshop: Experienceand Development", IREX, Tashkent 2001)	Проводились семинары, тренинги, конференции. Цель этих мероприятий - развитие инновационных технологий в образовании, подготовка преподавателей дистанционного обучения, знакомство с технологией дистанционного обучения, внедрение этой технологии в республике.
2	Проект DL.UZ ("DistanceLearning.Uz")	Создан сайт Distance Learning.Uz.. Информация о проектах, семинарах, тренингах по дистанционному образованию.
3	«Дистанционное обучение в Узбекистане" "Tempus-TACIS"	Обучение ведется совместно с Европейским Сообществом.
4	"Узбекистан - развитие через Интернет" ("UzbekistanDevelopmentGateway", UZDG).	Ведет проект Центр экономических исследований при поддержке Всемирного банка и правительства Республики Узбекистан. Этот проект является компонентом глобального проекта "Развитие через Интернет" ("GlobalDevelopmentGateway").

Источник: составлено автором на основе А. Сабилов: Дистанционный компонент обучения университета ШОС.

С 26 августа 2003 года при фонде «Истеъдод» Президента Республики Узбекистан организован центр дистанционного обучения.

Деятельность центра дистанционного обучения направлена на развитие и модернизацию систем науки и образования Республики Узбекистан, удовлетворения потребностей общества, создания условий для внедрения и развития информационных технологий, подготовку квалифицированных, морально и культурно совершенных кадров.

Также существуют предпосылки для внедрения дистанционного образования и в Ташкентском университете информационных технологий (ТУИТ). Общее количество компьютерной техники ТУИТ составляет 1865 (наивысший показатель среди всех высших учебных заведений страны), из них 1378 (85,0 %) подключены к сети Интернет и Ziyonet.<sup>14</sup> Во всех кафедрах имеются компьютерные классы, оснащенные современной техникой, всем необходимым оборудованием, способствующим к внедрению технологических новшеств в образовательный процесс, к его информатизации и к дистанционному образованию.

Сегодня университет активно внедряет элементы дистанционного обучения для сопровождения самостоятельной работы студентов университета и его филиалов, а также академических лицеев. При помощи этой Интернет-технологии студенты могут в любое время воспользоваться текстами лекций, проконсультироваться с преподавателем и сверстниками и даже сдать некоторые виды самостоятельных работ. А дистанционное образование в полноценном варианте с выдачей документа о прохождении курса сегодня в экспериментальном порядке внедряется в системе повышения квалификации вузовских работников, работающих при ТУИТ, Центре дистанционного образования.

Научный подход к решению проблемы образования ставит ближайшей целью задачу овладения обучающимися комплексом знаний, навыков, умений, выработки качеств личности, обеспечивающих успешное

---

<sup>14</sup> Данные по итогам мониторинга «Обеспеченность компьютерной техникой ВУЗов в 2014 году» Министерства по развитию информационных технологий и коммуникаций.

выполнение задач профессиональной деятельности и комфортное существование в условиях информационного общества.<sup>15</sup>

В соответствии с целью можно выделить следующие возможные направления их реализации:

- внедрение средств ИКТ в образовательный процесс;
- повышение уровня компьютерной подготовки участников образовательного процесса;
- совершенствование организации и управления учебным процессом на базе средств информационных технологий.

Положительное решение этих вопросов позволит:

- обеспечить доступность получения знания и информации для каждого члена общества;
- развить интеллектуальные и творческие способности личности;
- повысить квалификацию и оперативно изменять сферу деятельности в течение активного периода жизни каждого члена общества;
- обеспечить необходимые условия для опережающего образования и повышения эффективности ДО.

Информационные технологии. Наиболее приемлемым для ДО из определений информационных технологий является следующая трактовка: «Под информационными технологиями понимается совокупность способов и технических средств сбора, организации, хранения, обработки, передачи и представления информации, расширяющие знания людей и развивающая их возможности по управлению техническими и социальными процессами».<sup>16</sup>

Использование информационных технологий в образовании создает предпосылки для перехода в перспективе к виртуальной форме обучения. Это значит, что обучаемый, находясь у себя дома, как бы присутствует на занятии или в другой подходящей обстановке, например: летает над

---

<sup>15</sup>Андреев А.А., Солдаткин В.И. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. – М.: Издательство МЭСИ, 1999.

<sup>16</sup>Шолохович В.Ф. Информационные технологии обучения: дидактические основы, проблемы разработки и использования. - Уральский ГПУ, 1995.

изучаемой территорией, путешествует во времени и пространстве, выполняет хирургическую операцию, общается с выдающимися учеными и педагогами.

Для производства образовательных продуктов и услуг используются следующие информационные технологии:

1. Информационные технологии управления предназначены для удовлетворения информационных потребностей всех без исключения участников ДО, имеющих дело с координацией и управлением образовательным процессом.

2. Информационные технологии поддержки и принятия решения предназначены для организации взаимодействия участника ДО и компьютера.

3. Информационные технологии экспертных систем, дающие возможность пользователям ДО получать консультации экспертов по дисциплинам, о которых в них накоплены знания.

4. Информационные технологии коммуникации участников ДО обеспечивают оперативную связь и взаимодействие участников ДО (табл. 1.2).

Таблица 1.2

#### **Виды информационных технологий коммуникации**

№	Наименование	Предназначение
1	Электронная почта (E-mail)	Возможность слушателям и преподавателям обмениваться информацией
2	Компьютерная доска объявлений	Передача сообщений всем участникам учебного процесса (реализуется в сети)
3	Аудио-почта	Обмен информацией голосом по телефону которая включает специальное устройство для преобразования аудио-сигналов в цифровой код и обратно и хранения их в цифровой форме в компьютере (реализуется в сети)
4	Компьютерная конференция	Проведение дискуссий в группе(реализуется в сети)
5	Аудиоконференция	Организация телефонной связи, оснащенной дополнительным устройством, обеспечивающим участие в разговоре более

		двух человек
6	Видеоконференция	Возможность участников, удаленных друг от друга, видеть и слышать себя и других участников на телеэкране
7	Факсимильная связь	Использование факс-аппарата, способного читать сообщение на одном конце коммуникационного канала и воспроизводить его на другом

Источник: составлено автором на основе Андреев А.А., Солдаткин В.И. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. – М.: Издательство МЭСИ, 1999.

5. Информационные технологии сервисного и наглядного обеспечения, которые служат для повышения эффективности усвоения обучающего материала (табл. 1.3).

Таблица 1.3

**Виды информационных технологий сервисного и наглядного обеспечения**

№	Наименование	Предназначение
1	Видеотекст	Использование компьютера для получения отображения текстовых и графических данных на экране монитора
2	Хранение изображений	Хранение образов документов в цифровой форме на оптических дисках, обладающих огромными емкостями
3	Текстовой процессор	Создание и обработка текстовых документов
4	Табличный процессор	Выполнение многочисленных операций над табличными данными (диаграммы, графики и т.п.)
5	Мультимедиа	Одновременное представление информации: трехмерная компьютерная графика, звуковой и видеоряд, интерфейсы виртуальной реальности и др.

Источник: составлено автором на основе Андреев А.А., Солдаткин В.И. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. – М.: Издательство МЭСИ, 1999.

6. Геоинформационные технологии предназначены для создания геоинформационных систем (ГИС), в которых принципиально решаются все

задачи автоматизированного управления на высоком уровне интеграции и объединения данных, в первую очередь использующих методы пространственного анализа. Экспертная система служит составной частью ГИС как система принятия решений. В комплексе геоинформационная технология называется ГИС-технологией.

Использование информационно коммуникационных технологий в образовании повышают качество обучения и создают предпосылки для перехода в перспективе к виртуальной форме обучения.

## **2.5. Технология дистанционного образования**

Слово "технология" имеет греческие корни и в переводе означает науку, совокупность методов и приемов обработки или переработки сырья, материалов, полуфабрикатов, изделий и преобразования их в предметы потребления. Современное понимание этого слова включает и применение научных и инженерных знаний для решения практических задач.

«Технология обучения – это способ реализации содержания обучения, предусмотренного учебными программами, представляющим систему форм, методов и средств обучения, обеспечивающую наиболее эффективное достижение поставленных целей».<sup>17</sup>

Таким образом, технология дистанционного обучения - это система, включающая в себя методы, средства и формы обучения, а также способ их воспроизводимости (тиражируемости) для достижения целей обучения.

Важным интегрированным фактором типологии дистанционных университетов является совокупность используемых в учебном процессе педагогических методов и приемов. Выбрав в качестве критерия способ коммуникации преподавателей и обучаемых, эти методы (приемы) можно классифицировать следующим образом:<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Савельев А.Я. Педагогические технологии // ВО в России. - № 2. - 1990.

<sup>18</sup> Зайченко Т. П. Основы дистанционного обучения: теоретико-практический базис : учебное пособие. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2004. — 167 с.

1. Методы обучения посредством взаимодействия обучаемого с образовательными ресурсами при минимальном участии преподавателя и других обучаемых (самообучение). Для развития этих методов характерен мультимедиа подход, когда при помощи разнообразных средств создаются образовательные ресурсы: печатные, аудио-, видеоматериалы, и что особенно важно для электронных университетов - учебные материалы, доставляемые по компьютерным сетям.

2. Методы индивидуализированного преподавания и обучения, для которых характерны взаимоотношения одного студента с одним преподавателем или одного студента с другим студентом (обучение «один к одному»). Эти методы реализуются в дистанционном образовании в основном посредством таких технологий, как телефон, голосовая почта, электронная почта.

3. Методы, в основе которых лежит представление студентам учебного материала преподавателем или экспертом, при котором обучающиеся не играют активную роль в коммуникации (обучение «один к многим»):

- аудио- или видеокассеты;
- Э-лекция.

4. Методы, для которых характерно активное взаимодействие между всеми участниками учебного процесса (обучение «многие ко многим»), то есть интерактивные взаимодействия между самими обучающимися, а не только между преподавателем и обучающимися, становятся важным источником получения знаний.

Средства обучения. В средствах дистанционного обучения сосредоточено педагогически обработанное содержание обучения, что позволяет говорить о них как о средствах преподавания и учения. Известно, что в традиционном учебном процессе к средствам обучения относятся учебник, слайд, запись на диске, плакат, кинофильм, видеофильм и другие средства.

Средства обучения в СДО могут быть представлены следующим образом:<sup>19</sup>

- бумажные издания;
- сетевые электронные учебные издания;
- компьютерные обучающие системы в гипертекстовом и мультимедийном вариантах;
- аудио учебно-информационные материалы;
- видео учебно-информационные материалы;
- лабораторные дистанционные практикумы (лабораторные практикумы удаленного доступа);
- тренажеры с удаленным доступом (тренинговые учебно-тренировочные фирмы);
- информационные базы данных и знаний с удаленным доступом;
- электронные библиотеки с удаленным (сетевым) доступом;
- средства обучения на основе экспертных обучающих систем (ЭОС);
- средства обучения на основе виртуальной реальности (VR);
- средства обучения на основе геоинформационных систем (ГИС).

Формы дистанционного обучения. Методы и средства обучения относятся к существенным характеристикам дидактического процесса. Они могут обеспечить достижение требуемых целей обучения, если будет в наличии необходимая для этого материально-техническая база, а преподавателю предоставят право выбора организационной стороны обучения, т.е. формы (или вида) занятий. Образовательный же процесс при ДО состоит, как правило, из последовательно чередующихся периодов контактного и неконтактного времени. Длительность их различна. В некоторых случаях контактный период в процессе обучения может вообще отсутствовать.

---

<sup>19</sup>Бершадский А.М., Кревский И.Г. Дистанционное образование на базе новых ИТ. – Пенза, 1997. – 55 с., Воронина Т.П., Кашицин В.П., Молчанова О.П. Образование в эпоху НИТ. - М.: АМО, 1995.

В педагогической практике выработались такие хорошо известные формы обучения, как лекции, семинары, лабораторные занятия, контрольные работы, курсовые работы, зачеты, экзамены, консультации, самостоятельная работа и др.<sup>20</sup> Все они имеют место с определенной спецификой и в СДО, как в контактный, так и в неконтактный периоды обучения.

Ниже приведены некоторые характеристики перечисленных канонических форм обучения при их использовании в СДО:

1. Лекции, которые должны стимулировать активную познавательную деятельность обучаемых, способствовать формированию творческого мышления.<sup>21</sup>

2. Семинары, которые являются активной формой учебных занятий и широко используются при преподавании всех учебных дисциплин. Семинары строятся, как правило на основе живого творческого обсуждения, товарищеской дискуссии по рассматриваемой тематике. В действительности, как указывают многие педагоги, основной недостаток семинарских занятий в настоящее время заключается в пассивности слушателей, в создании видимости активности путем предварительного распределения вопросов и выступлений, в отсутствии подлинно творческой дискуссии.<sup>22</sup>

Семинары могут проводиться в ДО с помощью компьютерных видео- и телеконференций. В педагогическом аспекте видео-вариант ничем не отличается от традиционных, так как участники процесса видят друг друга на экранах мониторов компьютера. К видеоконференциям надо привыкать. Наблюдается некоторая задержка изображения на экране при движении участников, сказывается некоторая необычность интерьера, начиненного аппаратурой, отвлечение внимания и др.

3. Консультации, которые являются одной из форм руководства работой слушателей и оказания им помощи в самостоятельном изучении

---

<sup>20</sup> Трифонов В.В. Учебный процесс и его методическое обеспечение. - М.: 1993, ВА им. Ф.Э. Дзержинского. -262 с.

<sup>21</sup> Модульно-рейтинговая система в профильном обучении: методические рекомендации / Под ред. М.В. Рыжакова. - М., СпортАкадемПресс, 2005.

<sup>22</sup> Филатов О.К. Информатизация современных технологий обучения в ВШ. – Ростов, ТОО Мираж, 1997. - С. 213.

учебного материала. Консультации могут быть индивидуальные и групповые. В ходе консультации проявляются индивидуальные свойства слушателя как личности.

В СДО используются в основном консультации с применением таких средств, как: телефон, электронная почта, видео- и телеконференции. Выбор средств НИТ определяются имеющимся составом аппаратно-программного оборудования на рабочих местах студента и преподавателя. Наиболее часто используется телефон и электронная почта.

4. Лабораторные работы, являясь еще одним видом занятий, имеют значение в большей мере для технических специальностей. Осуществлять их можно, когда требуется удаленный доступ по компьютерным сетям к лабораторным установкам или центральному компьютеру, моделирующему эксперимент или когда необходимо произвести доставку портативного лабораторного практикума «на дом».

5. Контрольные мероприятия, сущность которых в образовательном процессе заключается в проверке хода и результатов теоретического и практического усвоения слушателями учебного материала.

В СДО используются следующие виды контроля: экзамены, контрольные работы, зачеты, курсовые и дипломные работы. В ДО широкое распространение получил тестовый контроль как для самопроверки, так и для проведения итогового контроля (в Центре или вне него под наблюдением тьютора).

6. Самостоятельная работа, которая является основной формой обучения при ДО.

Самостоятельная работа обучающихся может быть индивидуальной, парной и групповой. С положительной стороны показала себя организация групп взаимопомощи<sup>23</sup>. Для эффективной учебы обучаемый должен владеть

---

<sup>23</sup> Менеджмент, маркетинг, финансы. Проспект МЦДО «ЛИНК». 1996.

методами планирования и организации самостоятельной работы с учебным материалом, навыками самообразования.<sup>24</sup>

Таким образом, возможности современных технологий дистанционного обучения позволяют успешно применять их для обучения практически всех категорий слушателей, однако на настоящем этапе наибольшее распространение дистанционное обучение получило в сферах:

- обучения школьников (в узкой предметной области);
- обучения людей с ограниченными возможностями (инвалидов);
- получения профессионального образования (преимущественно второго высшего образования);
- повышения квалификации (практически во всех организациях и специализированных учебных центрах);
- дополнительные курсы (например, при обучении иностранным языкам).

На сегодняшний день, учитывая быстрое развитие дистанционного образования, оно находит свое применение даже в тех областях, где это раньше казалось затруднительным, в частности дистанционное проведение преддипломной практики студентов университетов. Это становится реальным за счет роста технической и технологической оснащенности ВУЗов нашей страны, за счет существующей и находящейся на стадии разработки и рассмотрения правовой основы и информатизации общества.

На современном этапе жизни, когда тайм-менеджмент приобретает все большую значимость, дистанционное прохождение преддипломной практики станет решающим фактором рациональной организации времени студента-практиканта. Введение в процесс преддипломной практики дистанционных технологий может создать благоприятные условия как для студентов-практикантов, так и для остальных участников процесса практики.

---

<sup>24</sup> Давыдова Л.П. Организация самостоятельной работы студентов заочников. - М., 1985, 212 с.

## **2. АНАЛИЗ ТРАДИЦИОННОГО МЕТОДА ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ**

### **2.1. Методические подходы к организации традиционной преддипломной практики по специальности 5230200 «Менеджмент» и 5230100 «Экономика»**

Согласно Методическому пособию по проведению преддипломной практики для студентов ТУИТ по направлению 5230200 «Менеджмент» целью преддипломной практики является закрепление теоретических знаний, приобретенных студентами в процессе обучения, приобретение профессиональных навыков и приемов.

Общими задачами студентов при прохождении преддипломной практики являются:

- изучение структуры предприятия, организации и технологии производства, основных функций производственных, экономических и управленческих подразделений;
- изучение нормативных документов предприятия;
- изучение и анализ современного состояния предприятия;
- оформление отчета по практике по изученному и собранному материалу.

Тематический план преддипломной практики состоит из следующих тем, которые распределяются в зависимости от подразделения, в котором студент проходит практику:

- общая характеристика предприятия;
- организационная структура управления;
- управление персоналом;
- управление маркетингом и др.

В частности Отдел кадров, следовательно тема - Управление персоналом. Необходимо изучить кадровый потенциал предприятия и его формирование, в том числе:

- профессиональный состав, квалификационный и образовательный уровень кадров (по категориям персонала);
- планирование и прогнозирование потребности в рабочей силе (по категориям персонала);
- процесс подбора кадров руководителей и специалистов;
- функции управленческого персонала;
- требования предъявляемые к работникам аппарата управления, их соответствие квалификационным требованиям общей и специальной подготовки;
- систему работы с кадрами (ротация, повышение квалификации, подготовка и переподготовка кадров, работа с резервами на выдвижение и др.);
- методы повышения эффективности управленческого труда.

Для более глубокого изучения отдельных вопросов управления предприятием студенты выполняют индивидуальное задание, связанное с решением актуальных проблем социально-экономического развития предприятия.

Индивидуальное задание выполняется одновременно с прохождением практики.

Руководство практикой осуществляется с одной стороны, преподавателем соответствующей специализированной кафедры, с другой квалифицированным специалистом данного предприятия.

Ответственность за организацию практики на предприятии возлагается на руководителя предприятия. А руководство практикой на предприятии выполняет руководитель, назначенный приказом начальника предприятия из числа руководящих работников или высококвалифицированных специалистов.

В обязанности руководителя практики от предприятия входит организация работы студентов по разработанному графику, обеспечение необходимыми материалами. Консультациями по вопросам программы,

контроль, проверка дневников и отчетов по практике, прием защиты отчетов совместно с представителем ВУЗа.

Руководство практикой от ВУЗа выполняют преподаватели кафедр экономического факультета, согласуя с руководителем практики от предприятия порядок ее прохождения. Для того до начала практики посещает предприятие для организации необходимой подготовки к началу практики студентов-практикантов. Обеспечивает проведение организационных мероприятий перед началом практики студентами, инструктаж о порядке прохождения практики, по технике безопасности и т.д.

Контролирует выполнение программы, консультирует по выполнению индивидуального задания на практику.

Осуществляет контроль за обеспечением предприятием нормальных условий труда и быта студентов, контролирует проведение со студентами обязательных инструктажей по охране труда и технике безопасности. Рассматривает отчеты студентов по практике, дает отзывы об их работе и представляет заведующему кафедрой письменный отчет о проведении практики вместе с заключениями и предложениями по совершенствованию практической подготовки студентов. Организует прием защиты комиссии с представителями предприятия.

По завершении преддипломной практики студенты в недельный срок представляют на выпускающую кафедру: заполненный дневник практики, отчет по практике, выданное студенту индивидуальное задание на преддипломную практику и собранный материал, краткая характеристика и оценка работы студента в период практики руководителем практики от предприятия.

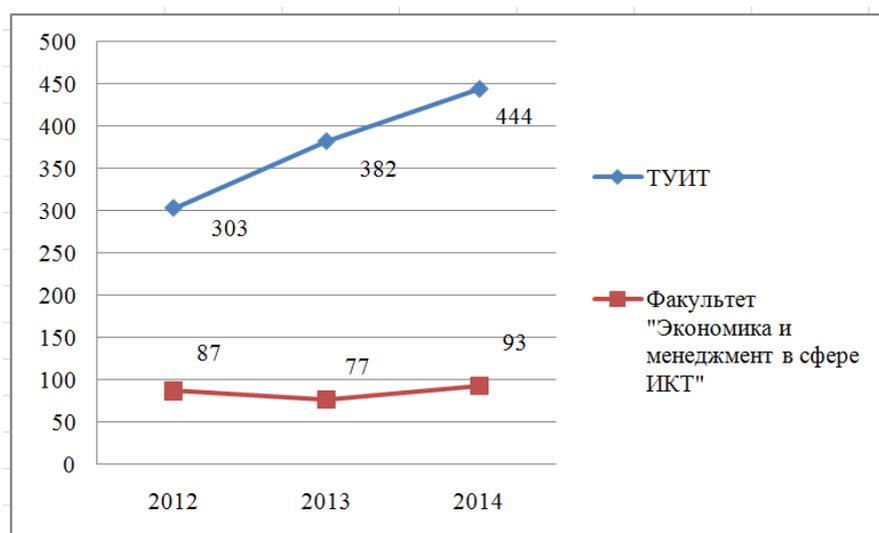
По окончании срока практики отчет сдается на проверку руководителю практики от ВУЗа. Защита отчета о практике проводится перед специально созданной комиссией, в состав которой включается заведующий выпускной кафедрой (председатель комиссии), ответственный

от кафедры за организацию и проведение практики, научные руководители студента по практике и выпускной квалификационной работы.

По результатам защиты комиссия выставляет студенту оценку, заносит ее в рейтинговую книжку и дает рекомендации по выполнению выпускной работы.

## **2.2. Анализ традиционного метода проведения преддипломной практики на примере практикантов Навоийского филиала АК «Узбектелеком»**

Ежегодно, в АК «Узбектелеком» и в его структурных подразделениях проходят преддипломную практику в среднем 300-450 студентов с Ташкентского университета информационных технологий (ТУИТ) (рис.2.1).



**Рис 2.1. Прирост числа студентов ТУИТ, проходящих преддипломную практику в АК «Узбектелеком»**

Источник: составлено автором на основе приказа ректора ТУИТ от 25.04.15 №314-19

Как видно из рисунка 2.1, число студентов проходящих преддипломную практику в АК «Узбектелеком» растет из года в год, следовательно, возрастает нагрузка во время процесса практики на компанию и ее структурные подразделения, в частности Навоийский филиал АК «Узбектелеком».

В таблице 2.1 отображен удельный вес студентов-практикантов, проходящих преддипломную практику в АК «Узбектелеком», каждой кафедры факультета «Экономика и управление в сфере ИКТ» в общей сумме за три последних года, а именно 2012, 2013, 2014 года.

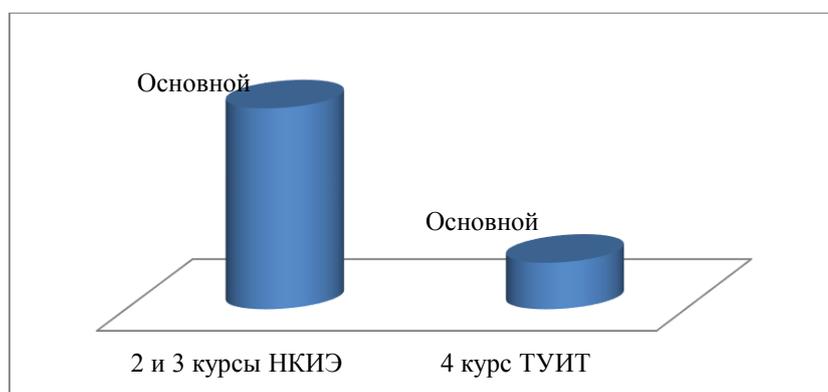
Таблица 2.1

**Число практикантов каждой кафедры факультета «Экономика и управление в сфере ИКТ»**

Наименование кафедры	Число студентов				
	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Удельный вес	
				Всего	В % от общей сумме
Кафедра «Менеджмент и маркетинг»	48	35	56	139	54
Кафедра «Экономика в сфере ИКТ»	39	42	37	118	46
Кафедра «Технология почтовой связи»	-	-	-	-	-
			Всего:	257	

Источник: составлено автором на основе приказа ректора ТУИТ от 25.04.15 №314-19

Являясь естественным монополистом – единственным поставщиком на рынке телекоммуникационных услуг и самой крупным предприятием в сфере ИКТ в Навоийской области, Навоийский филиал АК «Узбектелеком» каждый год принимает большое количество студентов ТУИТ, а также учащихся Навоийского колледжа информатики и электронной промышленности (НКИЭ), закрепленного за ним, на практику (рис 2.2).



**Рис 2.2. Число практикантов Навоийского филиала АК «Узбектелеком»**

Источник: составлено автором на основе Приложения к приказам АК «Узбектелеком» от 14апреля 2015 г. N 75-к и от 15апреля 2015 г. N 120.

Во время прохождения преддипломной практики в управлении Навоийского филиала АК «Узбектелеком», мною были проведены наблюдение за процессом практики и опрос практикующихся студентов. Было взято во внимание то, что в период преддипломной практики студентов 4 курса ТУИТ, а именно с 27 апреля до 23 мая 2015 года, в Навоийском филиале АК «Узбектелеком» практиковались и учащиеся 2 и 3 курсов НКИЭ (с 13 апреля по 20 июня 2015 года). В следствие, были замечены следующие проблемы в традиционном методе проведения и организации процесса преддипломной практики, которые приведены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

**Проблемы, выявленные в традиционном методе проведения**

№	Наименование	Сущность
1	Нерациональная организация времени отведенного на процесс практики.	Из-за того, что начало преддипломной практики совпало с периодом ежемесячной отчетности на предприятии, руководители практикантов в данный период не имели возможности и свободного времени работать с практикантами. Кроме того, не каждый руководитель, даже после отчетного периода, выполняя свою основную работу, имел время, иногда даже желание, обучать практикантов. Это привело к тому, что практиканты много времени проводили «без дела», не имея возможности ни научиться чему-то, ни покинуть рабочее место до окончания времени практики.

2	Нехватка рабочего места и мебели.	<p>Учитывая тот факт, что в некоторых отделах, участках, подразделениях одновременно обучались несколько практикантов, не на всех хватало рабочего места, мебели и инвентаря. На один рабочее оборудование (компьютер, станцию и т.п.) на котором проводилось обучение, приходилось по несколько человек. Что привело к тому, что не каждый практикант имел возможность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-самостоятельно опробовать на оборудовании показанное руководителем действие;</li> <li>-индивидуально выполнить на оборудовании данное руководителем задание;</li> </ul> <p>Из этого вытекало два возможных выхода из положения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Когда одни практиканты занимались на оборудовании, другие ждали своей очереди и были ничем не заняты.</li> <li>2. Все одновременно пытались увидеть то, что показывал руководитель и получить доступ к оборудованию.</li> </ol> <p>Оба из выше указанных выхода оказались не эффективными, так как в одном практикант теряет впустую время, во втором – не получает полной информации, а иногда и практических навыков.</p> <p>В некоторых отделах и подразделениях из-за нехватки мебели несколько студентов вынуждены были довольствоваться одним рабочим местом, мебелью на двоих.</p>
3	Выполнение практикантами косвенной работы.	<p>Часто, избегая совершения практикантами ошибок, руководители вместо того, чтобы обучать их профессиональной работе, задают им косвенные, не имеющие никакой пользы для студента, задания: перебрать старые документы, отнести или принести что-либо, выполнить ту работу, до которой никак не доходили руки самого руководителя и т.п. Таким образом, практикант вместо того, чтобы приобретать практические навыки по своей специальности, занимается ненужными делами. Это приводит к тому, что после окончания университета, когда он устроится на работу, у студента будут только теоретические знания без практики, и ему сложно будет адаптироваться к работе.</p>
4	Однообразии выполняемой практикантом работы	<p>Вместо того, чтобы давать практиканту разнообразные задания по специальности, обучать его всем видам выполняемых профессиональных работ, руководители на предприятии задают практиканту одну объемную, однообразную залежавшуюся работу, за которую им самим лень браться. В следствие, практикант, не имея возможности разузнать все тонкости работы, уходит с практики, имея опыт работы только с одним определенным документом.</p>

5	Увеличение числа производственных неполадок из-за неопытности практикантов	<p>Не имея опыт работы с производственным оборудованием, документами, практиканты в период практики обучаются на рабочем оборудовании и оригиналах документов, за счет чего растет число ошибок и неполадок, совершаемых практикантами.</p>
6	Низкий уровень контроля практикантов во время процесса практики со стороны университета	<p>Наблюдался низкий уровень контроля практикантов во время процесса практики со стороны университета, что приводило к снижению эффективности процесса практики.</p>

Источник: составлено автором на основе результатов проведенного анализа

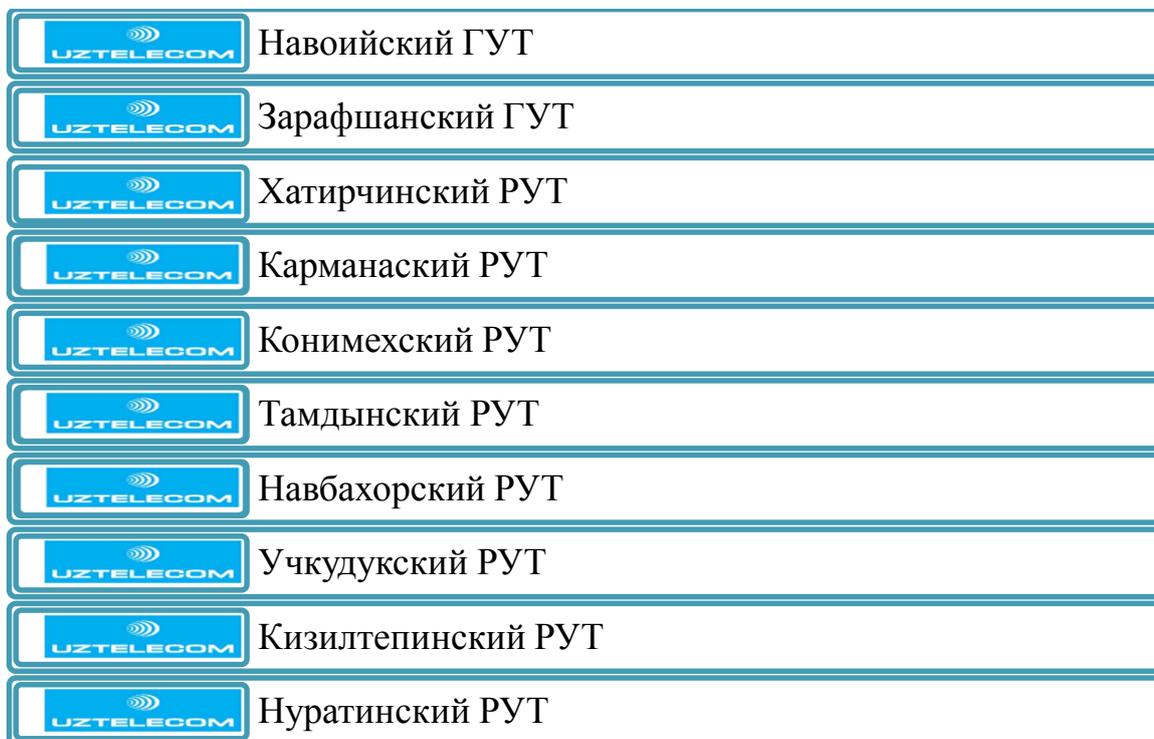
Изучив ряд проблем, возникающих при проведении и организации процесса преддипломной практики, можно сделать вывод, что традиционный метод проведения преддипломной практики нуждается во введении инноваций и новшеств для решения возникших проблем.

### **2.3. Оценка современного состояния кадрового потенциала Навоийского филиала АК «Узбектелеком»**

Навоийский филиал АК «Узбектелеком» создан в результате присоединения АО «Навоий Телеком» к АК «Узбектелеком» в 2001 г., согласно Постановлению Кабинета Министров № 488 от 27 декабря 2001 г. «О мерах по подготовке к приватизации акционерной компании

«Узбектелеком». Филиал предоставляет услуги местной, междугородной и международной связи, а также на базе телекоммуникационной сети предоставляет услуги сети передачи данных и доступа к сети Интернет.

Структура Навоийского филиала АК «Узбектелеком» состоит из 10 узлов телекоммуникаций (ГУТ<sup>25</sup> и РУТ<sup>26</sup>) (рис 2.3).



**Рис. 2.3. Структура филиала Навоийского АК «Узбектелеком».**

Источник: Internetlink: [www.uztelecom.uz](http://www.uztelecom.uz)

Местная телекоммуникационная сеть филиала насчитывает 73 АТС емкостью более 71,3 тыс. номеров, 98,1% которых являются цифровыми. В период независимости был реализован ряд проектов развития и модернизации телекоммуникационной сети филиала.

В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 14 февраля 2005 г. № Ф-2132 «О мерах по обеспечению инвестиционного сотрудничества между компаниями и банками КНР в сфере информационно-коммуникационных технологий» была проделана большая работа по замене аналоговых АТС телефонной сети области. В частности, был подписан контракт по проекту реконструкции и развития телекоммуникационной сети

<sup>25</sup>. ГУТ - Городской узел телекоммуникаций

<sup>26</sup>. РУТ – Районный узел телекоммуникаций

АК «Узбектелеком» за счет кредита Правительства КНР. В том числе, для реконструкции телекоммуникационной сетей филиала «Навои Телеком».

Проложено более 500 км волоконно-оптической линий связи магистральной и внутрizonовой связи.

Ведется работа по расширению и развитию сельской телекоммуникационной сети филиала «Навоий Телеком». Работы начаты в рамках генерального соглашения между компанией и отечественным производителем ОАО «Коинот» на базе цифрового концентратора «Эл-СГМ» в густо населенной сельской местности. В период 2008-2011 годов были установлены 34 абонентских концентраторов различной емкости в нескольких сельских населенных пунктах.

Кадровый состав предприятия является самостоятельной экономической категорией и представляет собой реальные ресурсы живого труда в их количественном и качественном выражении. Основными факторами социально-экономического развития и повышения конкурентоспособности любого предприятия можно считать обеспеченность его квалифицированной рабочей силой и степень её мотивации.

Под кадровым потенциалом предприятия понимается совокупность способностей и возможностей персонала, которые реализуются для достижения текущих и перспективных целей в интересах этого предприятия.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами - важнейший фактор своевременности выполнения заданий по объему производства, соблюдения сроков, предусмотренных контрактными обязательствами. Наличие квалифицированной рабочей силой и степень её мотивации играет немаловажную роль в социально-экономическом развитии предприятия.

Анализ состояния кадрового потенциала проводится на основе данных стратегической отчетности формы 1-Т «Отчет о движении рабочей силы, рабочих мест» и формы 2-Т «Отчет о количестве работников в аппарате управления и оплате их труда».

Для более подробной характеристики движения персонала предприятия вычисляются показатели оборота по приему, по выбытию и замещения кадров.

Оборот по приему характеризуется числом работников вновь принятых на работу за отчетный период.

Коэффициент оборота по приему  $K_{пр}$  работников рассчитывается как отношение количества принятого персонала на работу к среднесписочной численности работников.

Для Навоийского филиала АК «Узбектелеком»:

$$\text{в 2013 г} \quad K_{пр} = \frac{129}{621} = 0,20$$

$$\text{в 2014 г} \quad K_{пр} = \frac{129}{646} = 0,16$$

Оборот по выбытию определяется числом выбывших работников за отчетный период.

Коэффициент оборота по выбытию  $K_{в}$  рассчитывается как отношение количества уволенных работников к среднесписочной численности персонала.

Для Навоийского филиала АК «Узбектелеком»:

$$\text{в 2013 г} \quad K_{в} = \frac{105}{621} = 0,17$$

$$\text{в 2014 г} \quad K_{в} = \frac{113}{646} = 0,18$$

Коэффициент замещения рабочей силы  $K_{з}$  рассчитывается как отношение коэффициента оборота по приему к коэффициенту оборота по выбытию.

Для Навоийского филиала АК «Узбектелеком»:

$$\text{в 2013 г} \quad K_{з} = \frac{0,20}{0,17} = 1,17$$

$$\text{в 2014 г} \quad K_{з} = \frac{0,16}{0,18} = 0,9$$

Динамика кадрового состава Навоийского филиала АК «Узбектелеком» приведена в табл. 2.3.

**Динамика кадрового состава Навоийского филиала АК  
«Узбектелеком»**

Показатели	Годы		Изменение 20132014	
	2013	2014	чел.	в % к 2013г
Среднесписочная численность персонала, чел	621	646	25	104
Принято, чел	129	129	-	-
Выбыло, чел	105	113	8	108
Коэффициент оборота по приему, %	20	16	- 4	80
Коэффициент оборота по выбытию, %	17	18	1	105
Коэффициент замещения рабочей силы, %	117	90	27	77

Источник: составлено автором на основе официальных данных отчета по труду за январь-декабрь 2013 и 2014 годов Навоийского филиала АК «Узбектелеком».

Как видно среднесписочная численность филиала имеет тенденцию повышения, но так как в 2014 году коэффициент замещения рабочей силы меньше 100%, имеет место сокращение числа занятого населения и увеличение безработицы.

Одним из важнейших показателей, характеризующих производственные возможности предприятия, является среднесписочная численность персонала, распределение персонала по категориям, соответствие уровня квалификации должностным требованиям. Состав и структура персонала Навоийского филиала АК «Узбектелеком» представлены на рисунке 2.4.



**Рис. 2.4. Структура персонала Навоийского филиала АК «Узбектелеком» по категориям в 2014г.,%**

Источник: составлено автором на основе официальных данных отчета по труду за январь-декабрь 2014 года Навоийского филиала АК «Узбектелеком».

Соотношение персонала по категориям работников для данного предприятия удовлетворительное и способствует решению оперативных и стратегических задач. Как и полагается управляющей компании, основную массу составляет производственный персонал - 67% и обслуживающий персонал – 16% со специалистами - 12%.

Целесообразно анализировать качественный состав персонала по следующим показателям: возраст, половая принадлежность, образование, стаж работы.

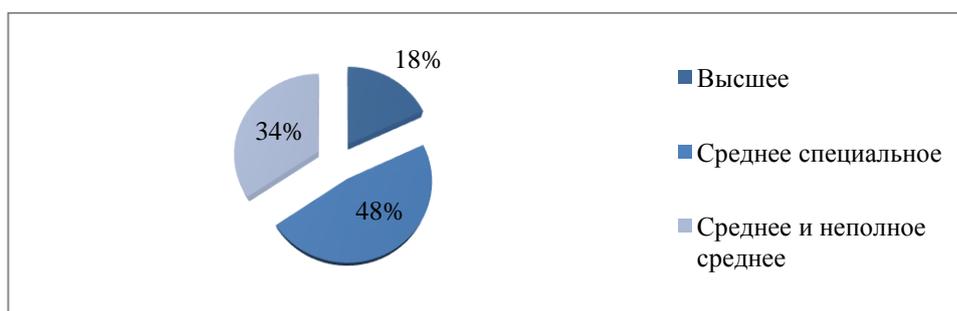
Анализ качественного состава кадров руководителей и специалистов со стороны их образования и квалификации предполагает определение количественного состава работников с высшим образованием, качественного уровня расстановки работников по должностям, степени рационального использования специалистов с высшим образованием и др.

Данные анализа по уровню образования сотрудников представлены в таблице 2.4, наглядно, в процентном соотношении отображено на рисунке 2.5.

**Распределение работников Навоийского филиала  
АК «Узбектелеком» по уровню образования за 2014 год**

Образование	Удельный вес, %	Списочная численность работников	Категории работников				
			Руководители	Специалисты	Технический персонал	Обслуживающий персонал	Производственный персонал
Высшее	18,1	127	26	60	4		37
Среднее специальное	47,5	334	5	22	2	23	282
Из них: выпускники профессиональных колледжей 2013/2014 учебного года		27				1	26
Среднее и неполное среднее	34,4	242		1		90	151
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>	<b>703</b>	<b>31</b>	<b>83</b>	<b>6</b>	<b>114</b>	<b>496</b>

Источник: Составлено автором на основе официальных данных отчета по труду за январь-декабрь 2014 года Навоийского филиала АК «Узбектелеком».



**Рис. 2.5. Структура персонала Навоийского филиала  
АК «Узбектелеком» по уровню образования за 2014 год**

Источник: составлено автором на основе официальных данных отчета по труду за январь-декабрь 2014 года Навоийского филиала АК «Узбектелеком».

Уровень образования сотрудников находится на среднем уровне. Наибольший удельный вес составляют специалисты со средне специальным образованием 48% преимущественно это производственный персонал, а специалисты имеющие высшее образование составляют 18% от всей численности персонала, 34% - работники со средним и неполным средним образованием. 54 работника в отчетном году прошли повышение квалификации: из них 13 человек в категории - руководители, 28 специалистов и 2 человека из категории – технический персонал (табл.2.5).

Таблица 2.5

**Характеристика работников различных категорий по возрасту, чел**

Возраст (лет)	Руководители	Специалисты	Технический персонал	Обслуживающий персонал	Производственный персонал	Всего, чел.
До 16	-	-	-	-	-	-
16-17	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-
19-24	-	7	3	6	132	148
25-29	3	17	2	10	104	136
30-39	13	23	1	33	95	165
40 - 49	6	10	-	29	88	133
50 - 54	7	17	-	25	36	85
55 и старше	2	9	-	9	15	35
60 и старше	-	-	-	1	-	1

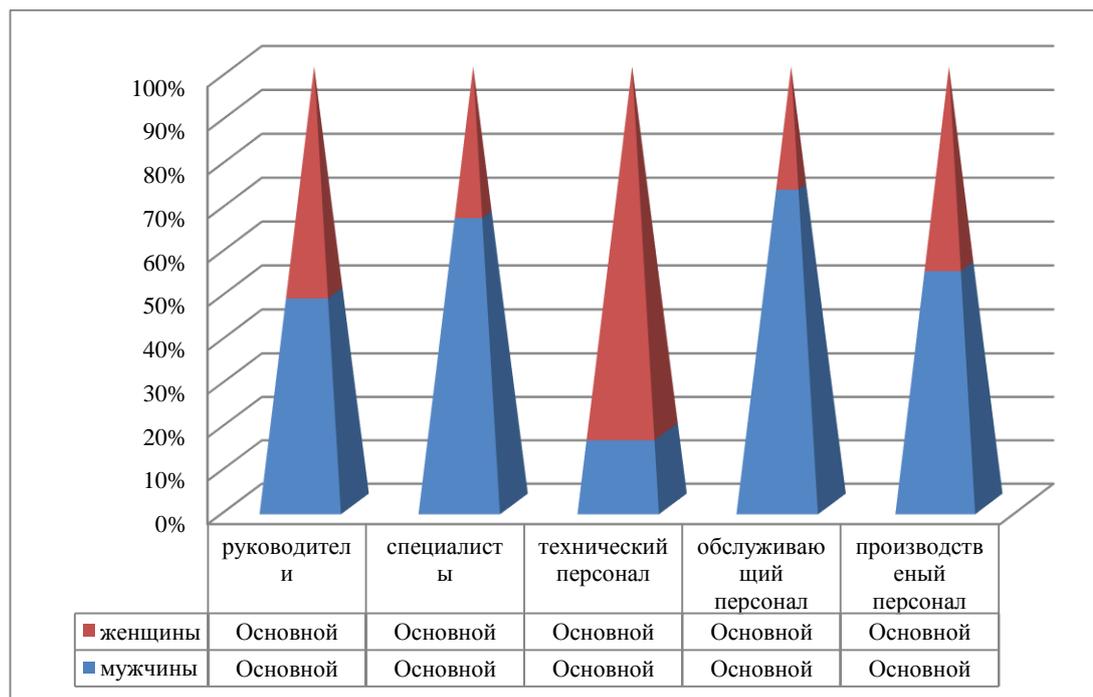
Источник: составлено автором на основе официальных данных отчета по труду за январь-декабрь 2014 года Навоийского филиала АК «Узбектелеком».

Анализ возрастного состава сотрудников Навоийского филиала АК «Узбектелеком» представленный в таблице 2.4 показал, что большинство сотрудников организации находятся в возрастной категории от 30 до 39 лет. На 2-ом месте по численности сотрудники возрастной категории от 19 до 24 лет. На последнем месте находятся работники старше 55 и 60 лет. Это говорит о том, что в филиале приветствуются молодые образованные

специалисты, которые стремятся к обучению и инновациям, также есть специалисты с опытом и стажем работы.

Важным фактором качественного состава кадров управления является также оптимальное соотношение численности мужчин и женщин на различных должностях и в профессиональных группах. Общие тенденции в использовании мужчин и женщин на должностях аппарата управления таковы: мужчины легче справляются с работой линейных руководителей (директоров предприятий, начальников цехов, участков, смен), а женщины хорошо зарекомендовали себя на должностях функциональных руководителей (начальников отделов, бюро, секторов, групп) и специалистов.

Гендерный анализ сотрудников Навоийского филиала АК «Узбектелеком» представлен на рисунке 2.6.



**Рис. 2.6. Распределение работников предприятия по категориям по половой принадлежности за 2014г.**

Источник: составлено автором на основе официальных данных отчета по труду за январь-декабрь 2014 года Навоийского филиала АК «Узбектелеком».

На рисунке видно, что 42 % от общей численности персонала составляют женщины, они занимают 52 % руководящих позиций, 34%

специалистов и 45% производственного персонала. Навоийский филиал АК «Узбектелеком» на сегодняшний день приветствует работников на должности специалистов, в обслуживающий персонал и в производственный персонал мужчин, так как в основном специфика специалистов сферы ИКТ это мужские профессии.

Таким образом, изучив кадровый потенциал Навоийского филиала АК «Узбектелеком» можно сделать вывод: изменение численности персонала, в 2014 году она повысилась на 25 человек по сравнению с 2013 годом. Уровень образования сотрудников находится на среднем уровне. Наибольший удельный вес составляют специалисты с высшим образованием 48% преимущественно это производственный персонал. Проанализировали возрастной состав сотрудников: большинство работников организации находятся в возрастной категории от 30 до 39 лет, на 2-ом месте по численности сотрудники возрастной категории от 19 до 24 лет. Это говорит о том, что в филиале приветствуются молодые образованные специалисты, которые стремятся к обучению и инновациям, также есть специалисты с опытом и стажем работы.

### **3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

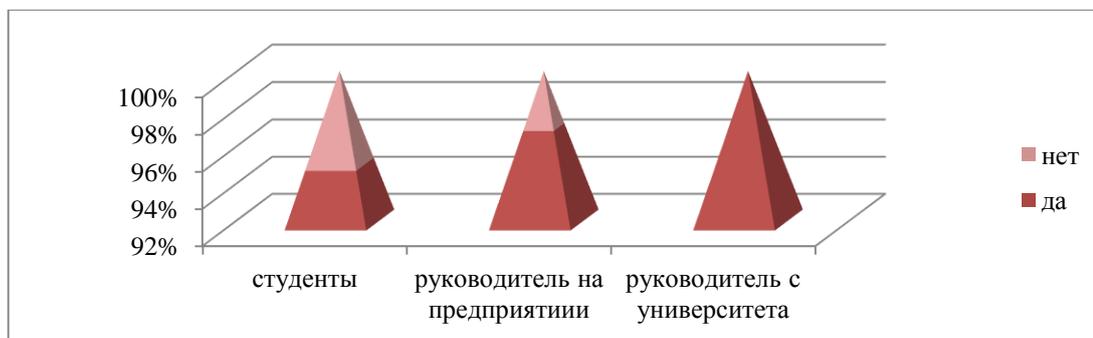
#### **3.1. Отношение участников процесса преддипломной практики к внедрению системы ДО в процесс преддипломной практики**

С апреля по май месяцы текущего года мною было проведено исследование на тему «Перспективы внедрения системы дистанционного образования в процесс преддипломной практики» в городах Навои и Ташкент. Были опрошены 20 студентов 4 курса факультета «Экономика и менеджмент в сфере ИКТ» ТУИТ, 20 преподавателей ТУИТ, которые имеют опыт руководства студентами-практикантами с университета во время преддипломной практики, а также 20 сотрудников АК «Узбектелеком», которые имеют опыт руководства студентами-практикантами в организации во время преддипломной практики.

По результатам письменного опроса, осуществленного мной, необходимо было выяснить следующее:

1. Информированность участников преддипломной практики о дистанционном образовании.
2. Отношение участников преддипломной практики к внедрению системы дистанционного образования в процесс преддипломной практики.
3. Мнение участников преддипломной практики о готовности ТУИТ и АК «Узбектелеком» к внедрению системы дистанционного образования в процесс преддипломной практики.

На вопрос «Знаете ли Вы о дистанционном образовании» ответили следующим образом (рис.3.1):

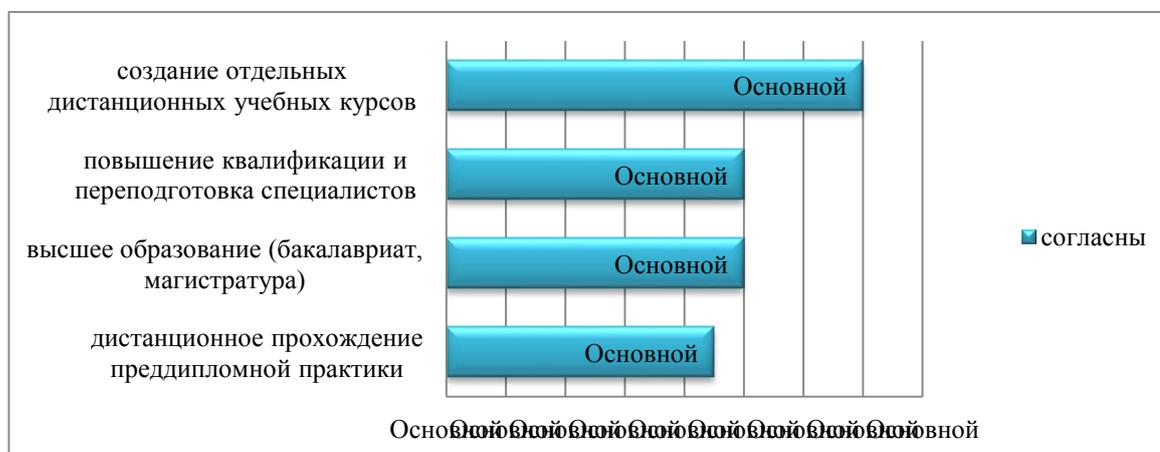


**Рис. 3.1. Информированность участников процесса преддипломной практики о дистанционном образовании**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

По данным диаграммы можно сделать вывод, что информированность участников процесса преддипломной практики о дистанционном образовании достаточно высока.

На вопрос «Какие образовательные услуги, по Вашему мнению, могут быть реализованы с использованием дистанционного образования в ТУИТ» студентами были даны следующие ответы (рис.3.2):

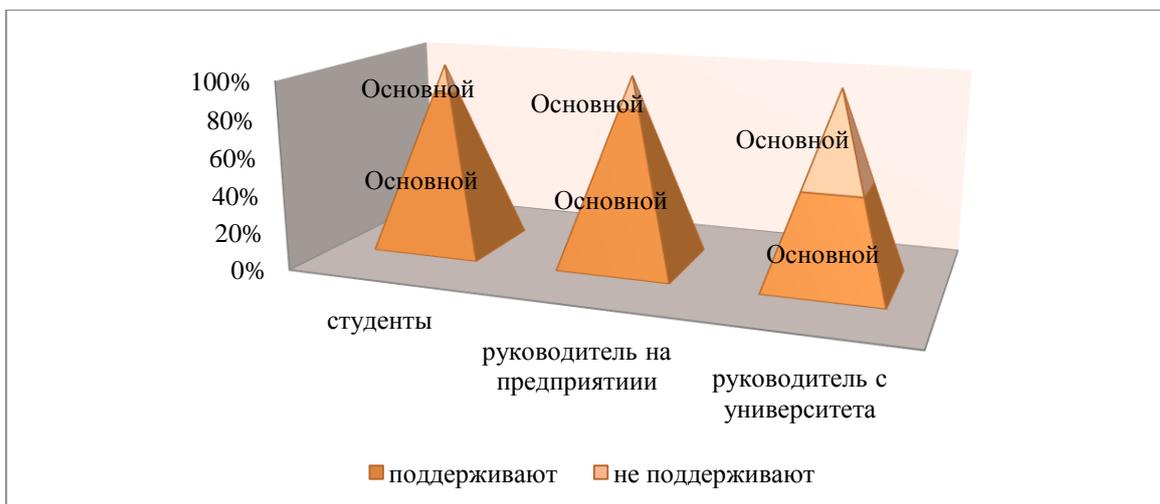


**Рис. 3.2. Услуги дистанционного образования**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Данные диаграммы показывают то, что студенты большее количество голосов отдали созданию отдельных учебных курсов с помощью системы дистанционного образования.

На вопрос «Поддерживаете ли Вы идею внедрения в процесс прохождения преддипломной практики системы дистанционного образования» ответы были таковы (рис.3.3):

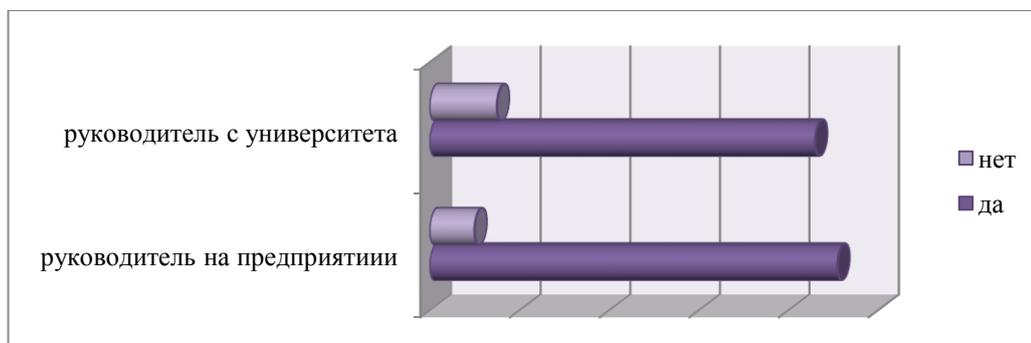


**Рис. 3.3. Отношение участников преддипломной практики к внедрению ДО**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Из диаграммы видно, что идею внедрения в процесс прохождения преддипломной практики системы дистанционного образования больше поддерживают студенты и руководители с предприятия, нежели руководители с университета. Это может быть обусловлено тем, что студенты и руководители с предприятия в гораздо большей мере вовлечены в процесс практики.

На вопрос «Имеете ли Вы опыт преподавания (руководства) с использованием дистанционных образовательных технологий» руководителями с предприятия и университета были даны следующие ответы (рис. 3.4):

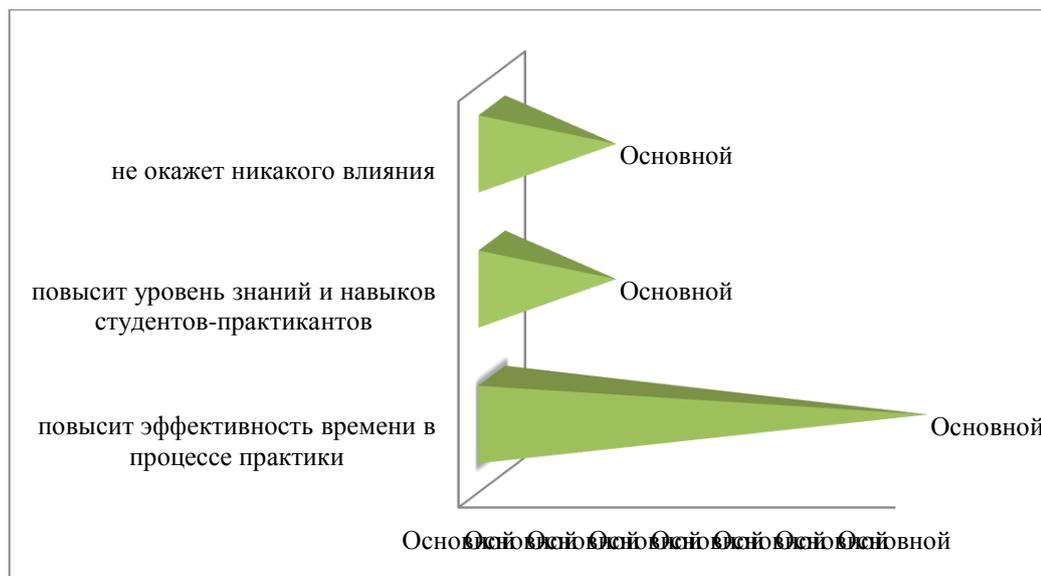


**Рис. 3.4. Наличие опыта преподавания (руководства) в ДО у руководителей и преподавателей**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Данные диаграммы показывают, что система дистанционного образования в нашей стране еще не достаточно распространена и развита. Подавляющее большинство руководителей не имеют опыт работы в данной сфере.

На вопрос «Как, на Ваш взгляд, внедрение системы дистанционного образования в процесс проведения преддипломной практики повлияет на ее эффективность?» студенты ответили следующим образом (рис 3.5):

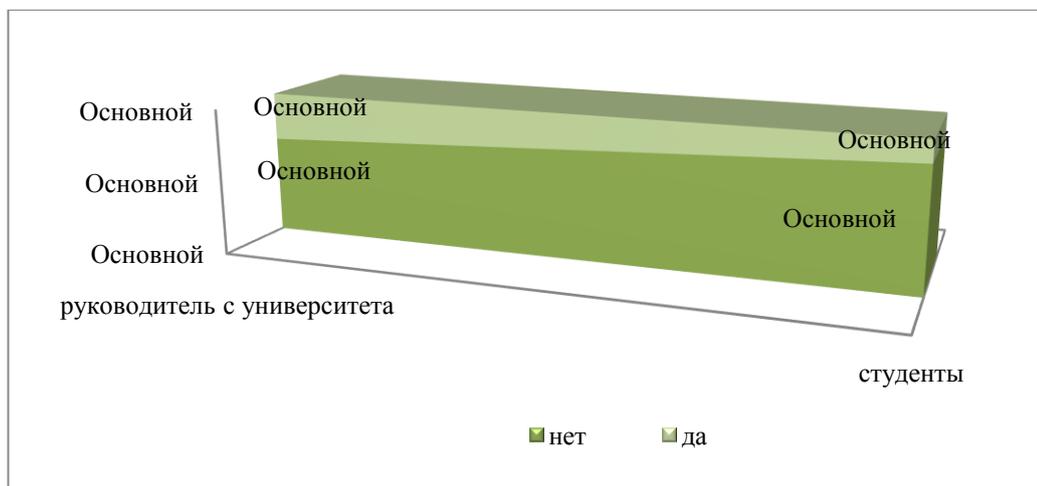


**Рис. 3.5. Влияние ДО на эффективность практики**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Диаграмма показывает, что студенты больше голосов дали за ответ «повысит эффективность времени в процессе практики», возможно, это обусловлено тем, что в течение преддипломной практики им необходимо написать выпускную квалифицированную работу, которая занимает большую часть времени студента.

Ответы студентов и руководителей с университета на вопрос «Как Вы считаете, готов ли ТУИТ внедрить систему дистанционного образования в процесс проведения преддипломной практики» таковы (рис.3.6):



**Рис. 3.6. Готовность ТУИТ к внедрению ДО в процесс практики**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Те, кем были даны отрицательные ответы, на вопрос «Отметьте факторы, которые, на Ваш взгляд, препятствуют использованию дистанционных образовательных технологий в процессе преддипломной практики в ТУИТ» ответили так (рис.3.7):



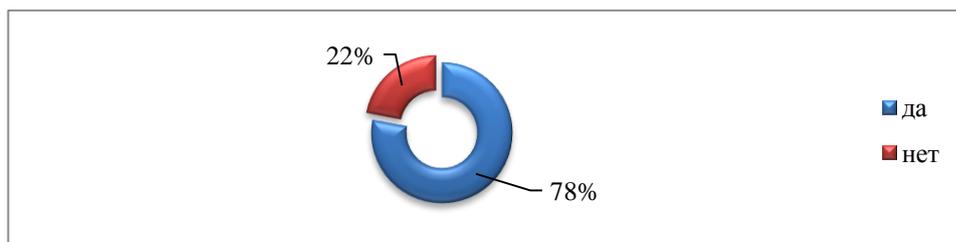
**Рис. 3.7. Факторы, препятствующие внедрению ДО в ТУИТ**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Главным фактором, препятствующим внедрению системы ДО в процесс преддипломной практики в ТУИТ, они выбрали недостаточную разработанность нормативно-правовых документов и научно-методических основ дистанционного образования. Половина опрошенных студентов выбрали также и фактор «недостаточный уровень психологической готовности и владения средствами информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) преподавателей и учебно-вспомогательного персонала

университета», в то время, как ни один руководитель с университета (преподаватель) не проголосовал за этот вариант.

На аналогичный вопрос, а именно «Как Вы считаете, готово ли Ваше предприятие принять участие в процессе внедрения системы дистанционного образования в процесс проведения преддипломной практики» руководители с предприятия ответили так (рис.3.8):

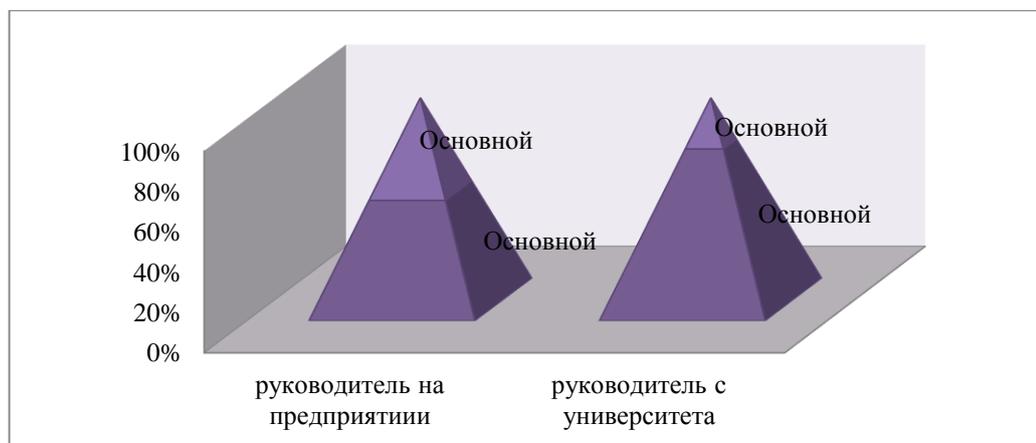


**Рис. 3.8. Готовность АК «Узбектелеком» к внедрению ДО в процесс практики**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Сотрудники, ответившие отрицательно, причиной, препятствующим внедрению системы ДО в процесс преддипломной практики в ТУИТ, указали недостаточную разработанность нормативно-правовых документов и научно-методических основ дистанционного образования на предприятии.

На вопрос «Устраивает ли Вас традиционный метод руководства студентами-практикантами в процессе преддипломной практики» голоса разделились следующим образом (рис.3.9):

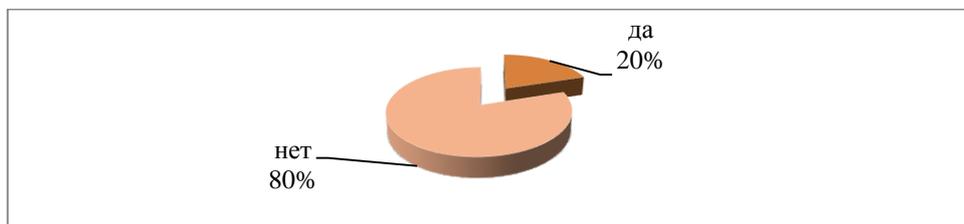


**Рис.3.9. Удовлетворенность руководителей традиционным методом преддипломной практики**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Из диаграммы ясно, что больше половины руководителей устраивает традиционный метод руководства практикантами.

На противоположный вопрос, а именно «Отвечает ли Вашим ожиданиям традиционный метод прохождения практики на предприятии» студенты дали такие ответы (рис.3.10):

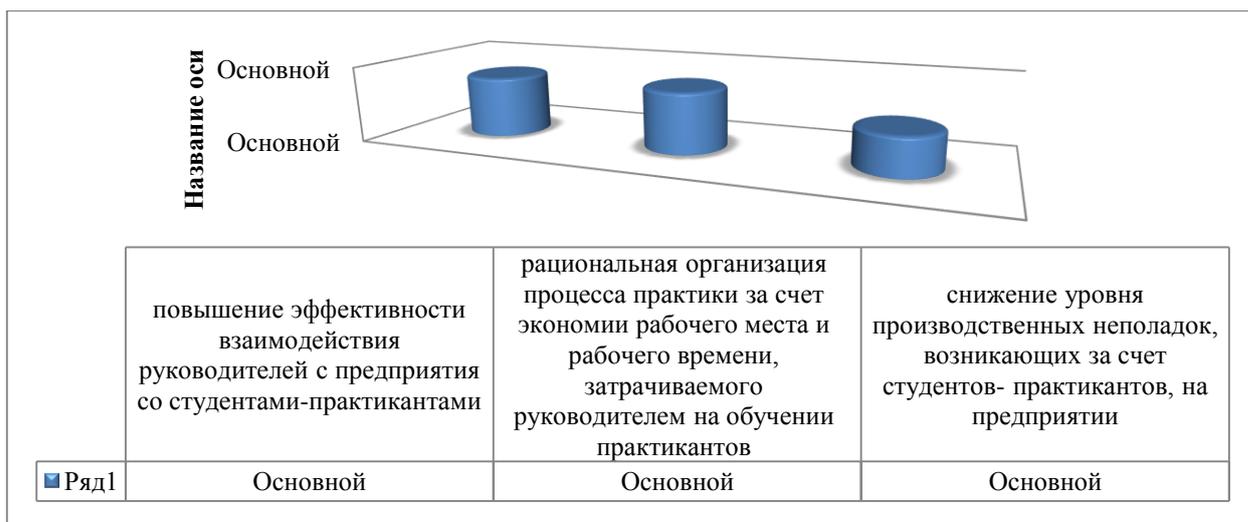


**Рис.3.10. Удовлетворенность студентов традиционным методом практики**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Из двух последних диаграмм видно, что настоящий традиционный метод проведения практики устраивает руководителей, но не устраивает практикантов.

Руководители на предприятии на вопрос «На Ваш взгляд, какие преимущества даст внедрение системы дистанционного образования в процесс проведения преддипломной практики на предприятии» ответили следующим образом (рис.3.11):

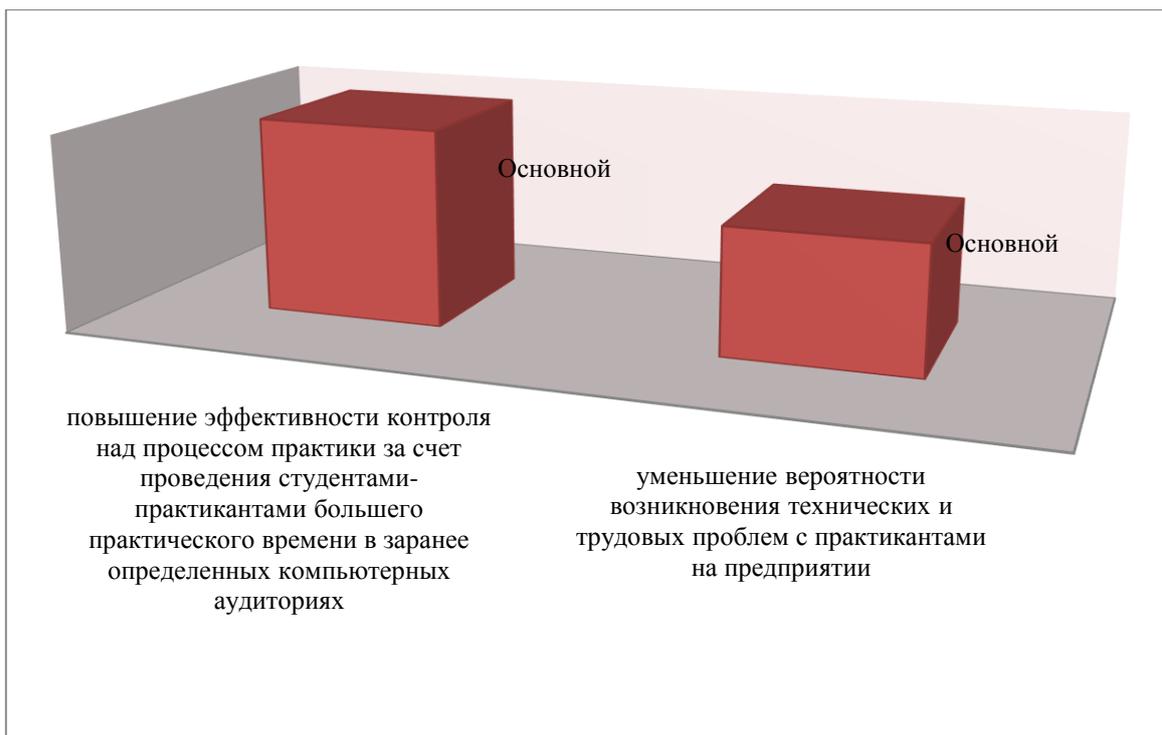


**Рис. 3.11. Преимущества практики со внедренной СДО на взгляд руководителей от предприятия**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Из данной диаграммы можно судить о том, что руководители на предприятии во внедрении системы дистанционного образования в процесс преддипломной практики видят определенные преимущества и считают, это могло бы создать определенные удобства.

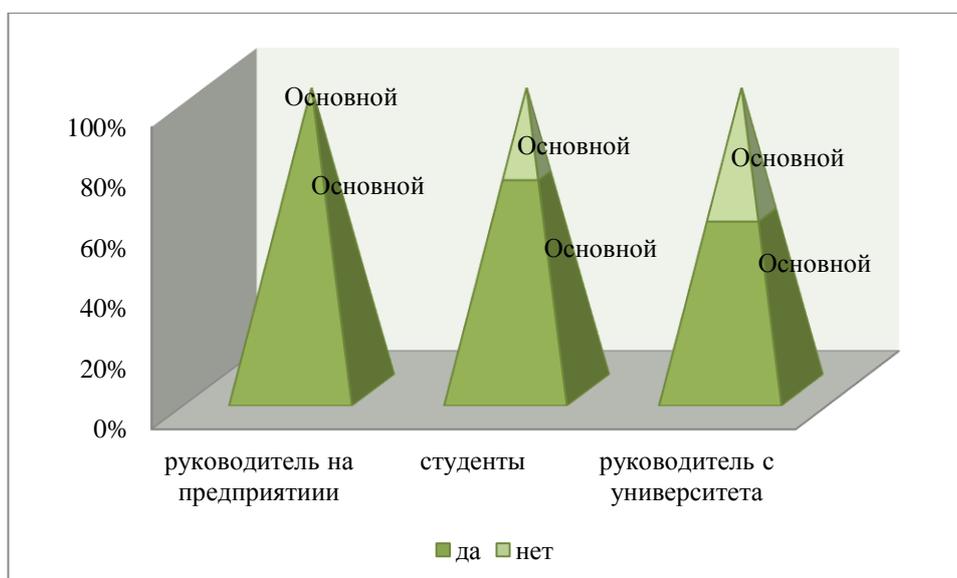
Руководители с университета на вопрос «На Ваш взгляд, какие преимущества даст Вам внедрение системы дистанционного образования в процесс преддипломной практики» ответили таким образом (рис.3.12):



**Рис.3.12. Преимущества практики со внедренной СДО на взгляд руководителей от университета**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

На вопрос «Считаете ли Вы процесс преддипломной практики с внедренной системой ДО альтернативой обычному процессу преддипломной практики» ответы участников процесса преддипломной практики оказались таковыми (рис.3.13):



**Рис.3.13. Определение того, является ли дистанционная преддипломная практика альтернативой традиционной**

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса

Опрос, проведённый мной, свидетельствуют о том, что информированность участников преддипломной практики о дистанционном образовании на высоком уровне. А их отношение к внедрению системы ДОВ процесс проведения преддипломной практики зависит от многих критериев, например, таких как возраст, подразделение, роль в процессе практики. Учитывая тот факт, что студенты-практиканты и непосредственные руководители на предприятии больше остальных вовлечены в процесс практики, среди них было большое количество человек, поддерживающих идею дистанционного проведения практики. Но по мнению большинства опрошенных студентов и руководителей с университета (в среднем 76%) ТУИТ еще не в полной мере готов к внедрению дистанционных технологий в процесс преддипломной практики. В свою очередь, 78% руководителей на предприятии утверждают, что АК «Узбектелеком» к этому готов. Делая вывод из проведённого опроса можно сказать, что в среднем 73% опрошенных позитивно относятся к данной идее и считают, что система ДО создаст благоприятные условия для проведения преддипломной практики.

### **3.2. Модель преддипломной практики с внедренной СДО на примере Навоийского филиала АК «Узбектелеком»**

Целью дистанционной формы преддипломной практики является максимальное закрепление теоретических знаний, приобретенных студентами в процессе обучения, приобретение профессиональных навыков и приемов, а также повышение эффективности практики за счет введения в процесс практики дистанционных технологий.

Общими задачами студентов при прохождении преддипломной практики являются:

- изучение структуры предприятия, организации и технологии производства, основных функций производственных, экономических и управленческих подразделений;
- изучение нормативных документов предприятия;
- изучение и анализ современного состояния предприятия;
- оформление отчета по практике по изученному и собранному материалу.

#### **Новые подходы к содержанию преддипломной практики и методические указания по ее проведению**

При дистанционном прохождении преддипломной практики студент-практикант освобождается от обязанности ежедневно в период практики посещать предприятие, где он проходит практику. Для дистанционной формы обучения, проходящей в университете, предлагается создание электронной системы, которая будет включать все необходимое для организации процесса преддипломной практики. Данная система будет установлена также и на предприятии, где студент проходит практику, для ведения учета и контроля процесса практики руководителем от практики. Данная система ниже приведена в виде таблицы (табл.3.1).

Таблица 3.1

**Платформа электронной системы дистанционного метода проведения преддипломной практики**

Студент-практикант	Место прохождения практики	Руководитель от предприятия	Журнал посещаемости		График прохождения практики	Календарный план	Учебно-методический комплекс			Система оценок	База данных
			В университете	На предприятии			Методический раздел	Учебный раздел	Дополнительный раздел		
Муитова Ш.Э	Навоийский филиал АК «Узбектелеком», Отдел кадров	Умаров Н.К <a href="mailto:umarov@mail.ru">umarov@mail.ru</a> тел: (90) 656-90-90	В университете	На предприятии	Отражает дни, когда практика проходит на предприятии, в университете и выходные дни	Распределение учебного материала в соответствии с графиком прохождения практики	Методический раздел	Учебный раздел	Дополнительный раздел	Руководитель от предприятия, проверив выполненные практикантом задания, ежедневно выставляет оценивающий балл	Хранение всей информации системы
Жалгасбаева Ф.А	Наманганский филиал АК «Узбектелеком», бухгалтерия	Иванова И.С <a href="mailto:ivanova@mail.ru">ivanova@mail.ru</a> тел: (90) 656-90-90									
Даулетиярова Г.К	Страховая компания «ALSCOM», Отдел маркетинга	Азимов М.Т <a href="mailto:azimov@mail.ru">azimov@mail.ru</a> тел: (90) 656-90-90									
...											

Источник: составлено автором

Придя на практику в университет, Студент-практикант входит в систему (с помощью индивидуального пароля) ---- автоматически происходит учет посещаемости в разделе В университете вкладки Журнал посещаемости (второй раздел данной вкладки заполняется руководителем от предприятия), посредством индивидуального пароля практиканта ---- активируется вкладка Студент-практикант через введенный пароль, система определяет Ф.И.О, место прохождения и руководителя от предприятия только данного практиканта ---- активируется вкладка График прохождения практики ---- войдя в данную вкладку, практикант выбирает день практики --- в соответствии с днем практики во вкладке Календарный план автоматически выводится тема обучения, во вкладке Обучающий материал автоматически предоставляется комплекс обучающего материала, а во вкладке Задания, которые должен выполнить практикант после освоения обучающего материала ---- выполненное задание студент-практикант отправляет на проверку руководителю от предприятия ---- руководитель от предприятия проверяет задание и выставляет оценку во вкладку Система оценок.

На рис 3.14 приведен график прохождения практики, который находится во вкладке системы График прохождения практики (на примере Отдела кадров Навоийского филиала АК «Узбектелеком»).

27 апреля	28 апреля	29 апреля	30 апреля	1 мая	2 мая	3 мая
пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
4 мая	5 мая	6 мая	7 мая	8 мая	9 мая	10 мая
пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
11 мая	12 мая	13 мая	14 мая	15 мая	16 мая	17 мая
пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
18 мая	19 мая	20 мая	21 мая	22 мая	23 мая	24 мая
пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс

**Рис. 3.14. График прохождения дистанционной практики**

Примечание: синий цвет – дни, когда практика проходит на предприятии (условно «очно»); зеленый цвет – дни, когда практика проходит в университете (условно «заочно»); красный цвет – выходные дни.

Источник: составлено автором.

Из данного рисунка видно, что за весь период практики практикант лишь семь раз посещает предприятие (35% от всего периода). 65% периода практики проходит в специальной аудитории. Это дает практиканту возможность больше работать над собой и рационально организовать время.

На основании Графика прохождения преддипломной практики разработан календарный план (табл. 3.2). Данный календарный план содержит перечень всех тем, которые должен освоить практикант.

Таблица 3.2

### Календарный план

№ дня практики	Дата	Наименование выполняемой работы/задания	Форма обучения
1	27 апреля	Инструктаж по охране труда и технике безопасности и противопожарной безопасности на предприятии.	Очная
2	28 апреля	Назначение в отдел (Отдел кадров). Знакомство с непосредственным руководителем. Вхождение в курс работы отдела и предприятия в целом.	Очная
3	29 апреля	Ознакомление с Трудовым Кодексом Республики Узбекистан, Уставом и Коллективным договором предприятия.	Заочная
4	30 апреля	Изучение структуры предприятия и управленческого аппарата. Изучение истории и современного экономического состояния предприятия.	Заочная
5	1 мая	Работа с образцами документов (справка с места работы, личная карточка работника в виде формы Т-2, трудовая книжка работника и т.п.).	Заочная
6	4 мая	Проверка и закрепление усвоенной информации и навыков. Их применение на практике.	Очная
7	5 мая	Работа с образцами договоров (договор о приеме на работу, об увольнении и т.п.)	Заочная
8	6 мая	Работа с образцами приказов (приказы о приеме на работу, об увольнении, о переводе в другое подразделение)	Заочная
9	7 мая	Работа с образцами заявлений, объяснительных, рапортов.	Заочная
10	8 мая	Работа с Личным делом работника.	Заочная
11	11 мая	Проверка и закрепление усвоенной информации и навыков. Их применение на практике.	Очная
12	12 мая	Анализ состояния кадрового потенциала. Динамика кадрового состава. Показатели эффективности использования кадров.	Заочная
13	13 мая	Анализ состояния кадрового потенциала. Распределение работников по категориям (возраст, половая принадлежность и уровень образования).	Заочная

14	14 мая	Анализ состояния кадрового потенциала. Баланс рабочего времени. Эффективность использования рабочего времени.	Заочная
15	15 мая	Анализ состояния кадрового потенциала. Профессиональное обучение работников и аттестация.	Заочная
16	18 мая	Проверка и закрепление усвоенной информации и навыков. Их применение на практике.	Очная
17	19 мая	Оценка эффективности управления кадровым потенциалом. Анализ рентабельности персонала.	Заочная
18	20 мая	Оценка эффективности управления кадровым потенциалом. Вычисление показателей по труду и заработной плате.	Заочная
19	21 мая	Проверка и закрепление усвоенной информации и навыков. Их применение на практике.	Очная
20	22 мая	Проверка и закрепление усвоенной за весь период преддипломной практики информации и навыков. Заполнение Дневника и Направления на практику.	Очная

Источник: составлено автором.

При заочной форме практики практикант, сидя в специально оборудованной аудитории проходит практику в электронной системе. Войдя во вкладку Учебно-методический комплекс, ознакомившись с рекомендациями по прохождению преддипломной практики в разделе Методический раздел, входит в Учебный раздел и получает максимально наглядный (с использованием компьютерной графики, анимации, видео, аудио, других медийных компонентов), а потому понятный и запоминаемый материал и виртуальное задание в Дополнительном разделе, выполнив его, отправляет обратно на проверку. Правильность задания студент узнает в следующий день до получения нового задания. Если практикантом были допущены ошибки, то он выполняет работу над ошибками. Руководитель от предприятия проверяет и оценивает выполненное практикантом задание и выставляет соответствующий балл во вкладке Система оценок электронной системы.

Электронный учебно-методический комплекс имеет следующую структуру:

- методический раздел, включающий рекомендации студенту по прохождению практики;

- учебный раздел, включающий непосредственно изучаемые в курсе темы, конспекты, тесты и иные контрольные задания;
- дополнительный раздел, включающий другие материалы для организации самостоятельной работы студентов: схемы, таблицы, видео, аудио, слайды и т.п.

Результаты прохождения всех контрольных мероприятий процесса практики и оценка за промежуточные проверки знаний по пройденным темам хранятся в базе данных. Кроме того, во вкладке База данных хранится полная информация о практикантах, руководителях и др.

Взаимодействие студента-практиканта с руководителем от предприятия осуществляется главным образом через электронную почту. В качестве дополнительных средств взаимодействия может быть использована система мгновенных сообщений ICQ, система IP-телефонии Skype и телефонный канал связи.

Взаимодействие студента с руководителем от предприятия может осуществляться как по инициативе студента, так и по инициативе руководителя.

При очной форме прохождения практики, практикант работает с руководителем от предприятия непосредственно на самом предприятии. Практикант закрепляет информацию и навыки, приобретаемые дистанционно, с помощью работы с оригиналами документов и под контролем руководителя.

Руководитель от предприятия контролирует посещаемость практиканта путем заполнения вкладки Журнал посещаемости (раздел На предприятии).

#### Индивидуальное задание

Для более глубокого изучения отдельных вопросов управления предприятием студенты выполняют индивидуальное задание, связанное с решением актуальных проблем социально-экономического развития предприятия.

## Руководство практикой

Руководство практикой осуществляется с одной стороны, преподавателем соответствующей специализированной кафедры (руководитель с университета), с другой квалифицированным специалистом данного предприятия.

Ответственность за организацию практики на предприятии возлагается на руководителя предприятия. Каждый отдел, подразделение предприятия, в которых практикуются студенты, должны иметь готовую программу организации процесса практики. Данная заранее подготовленная программа включает: график прохождения практики, календарный план, конспект всех тем календарного плана, статистические данные за последние три года, необходимое техническое оснащение. А руководство практикой на предприятии выполняет руководитель, назначенный приказом начальника предприятия из числа руководящих работников или высококвалифицированных специалистов.

Руководство практикой от ВУЗа выполняют преподаватели кафедр факультета студента, согласуя с руководителем практики от предприятия порядок ее прохождения. Для того до начала практики руководитель с университета посещает предприятие для организации необходимой подготовки к началу практики студентов-практикантов. Обеспечивает проведение организационных мероприятий перед началом практики студентами, инструктаж о порядке прохождения практики, по технике безопасности и т.д.

Руководитель с университета контролирует легитимность процесса практики в специально оснащенной аудитории, где будет проводиться дистанционная часть практики. Контролирует выполнение программы, консультирует по выполнению заданий и индивидуального задания на практику.

Осуществляет контроль над обеспечением предприятием нормальных условий труда и быта студентов, контролирует проведение со студентами

обязательных инструктажей по охране труда и технике безопасности. Рассматривает отчеты студентов по практике, дает отзывы об их работе и представляет заведующему кафедрой письменный отчет о проведении практической подготовки студентов. Организует прием защиты комиссии с представителями предприятия.

#### Отчет по практике

По завершении преддипломной практики студенты в недельный срок представляют на выпускающую кафедру: заполненный дневник практики, отчет по практике, выданное студенту индивидуальное задание на преддипломную практику и собранный материал, краткая характеристика и оценка работы студента в период практики руководителем практики от предприятия.

Защита отчета о практике проводится перед специально созданной комиссией, в состав которой включается заведующий выпускной кафедрой (председатель комиссии), ответственный от кафедры за организацию и проведение практики, научные руководители студента по практике и выпускной квалификационной работы.

По результатам защиты комиссия выставляет студенту оценку, заносит ее в рейтинговую книжку и дает рекомендации по выполнению выпускной работы.

### **3.3. Решение существующих проблем традиционного метода проведения преддипломной практики**

Дистанционное проведение преддипломной практики, являясь требованием времени, современной жизни, способно создать благоприятные условия для процесса преддипломной практики и решить множество проблем, возникающих в процессе традиционного метода проведения преддипломной практики. На сегодняшний день, когда научно-технический

прогресс коснулся всех сфер жизни, целесообразно ввести инновации в процесс практики.

Дистанционное проведение преддипломной практики откроет студентам доступ к нетрадиционным источникам информации, повысит эффективность самостоятельной работы, даст совершенно новые возможности для творчества, обретения и закрепления различных профессиональных навыков, а руководителям позволит реализовывать принципиально новые формы и методы обучения с применением концептуального и математического моделирования явлений и процессов.

Самое главное – внедрение ТДО в процесс преддипломной практики позволит повысить качество обучения, усилит контроль над процессом практики и создаст улучшенную систему мониторинга.

По результатам проведенного анализа традиционного процесса практики были выявлены следующие проблемы:

1. Нерациональная организация времени отведенного на процесс практики
2. Нехватка рабочего места и мебели.
3. Выполнение практикантами косвенной работы.
4. Однообразии выполняемой практикантом работы.
5. Увеличение числа производственных неполадок из-за неопытности практикантов.
6. Низкий уровень контроля практикантов во время процесса практики со стороны университета.

Путем введения в процесс преддипломной практики дистанционных технологий можно решить данные проблемы.

За счет того, что 65% процесса практики будет иметь дистанционную форму, у студента-практиканта появится возможность рационально распределять время. Учитывая тот факт, что в дистанционной практике практикант будет обучаться индивидуально, то в зависимости от своих умственных способностей он может потратить на ежедневное обучение

(освоить конспект и выполнить практическое задание) меньше времени, чем в традиционном методе прохождения практики. В данном методе отпадает фактор наличия свободного времени и желания руководителя на предприятии обучать практиканта. По разработанной модели руководителю каждый день необходимо отправлять материал практиканту и определенный небольшой отрезок времени тратить на виртуальный контакт с практикантом. В следствие, руководитель не будет отвлекаться от своей основной деятельности, а практикант, по выполнению ежедневного задания, может быть свободным. Таким образом, и руководитель, и практикант смогут сэкономить свое время.

В дистанционной практике исчезает проблема большого количества одновременно практикующихся студентов, которые вынужденно из-за нехватки рабочего пространства, оборудования и внимания руководителя на предприятии создают неудобства друг другу и в следствие теряют время.

В дистанционной практике каждый практикант, сидя за отдельным рабочим компьютером, самостоятельно осваивает ежедневный материал и выполняет практическое задание, то есть индивидуально работает со своим непосредственным руководителем от предприятия в удобном для себя темпе. Дистанционное прохождение практики является массовым и одновременно индивидуальным процессом. В одной аудитории в одно и то же время, абсолютно не мешая друг другу, может практиковаться целая группа студентов-практикантов. Осваивая при этом большой объем информации и приобретая максимум практических навыков.

Проблема выполнения практикантами косвенной и однообразной работы во время традиционного метода прохождения практики также является решаемой в дистанционном методе благодаря заранее составленному календарному плану практики, по которому практикант каждый день выполняет различные задания по своей специальности. Календарный план включает перечень всех тем, которые должен освоить практикант за период практики. В соответствии с данным планом

практикант, не сосредотачиваясь на одной работе, всесторонне развивает свои возможности, практикуясь по всем видам работ, которые выполняет специалист, за которым он закреплен. Практикант имеет возможность обращения к различным источникам учебной информации: электронные книги, аудио, видео, графика и т.п.

В дистанционной практике благодаря тому, что практиканты сначала обучаются на образцах документов, смоделированном оборудовании и только потом на оригинале, вероятность совершения ими ошибок на предприятии становится ничтожно мала.

За счет того, что 65% процесса практики практикант проходит в ТУИТ под надзором руководителя от университета, а 35% на предприятии, где посещаемость, уровень приобретаемых знаний и навыков контролирует руководитель от предприятия, в дистанционной практике уровень контроля является достаточно высоким.

Сравнительный анализ традиционной и дистанционной практик по выявленным проблемам процесса преддипломной практики приведен в таблице 3.3.

Таблица 3.3

**Сравнительный анализ традиционной и дистанционной практик**

Проблема	Традиционная практика	Дистанционная практика
Рациональная организация времени отведенного на процесс практики	- -	+ +
Обеспечение практикантов рабочим местом и мебелью	- +	+ +
Выполнение практикантами косвенной работы	- +	+ +
Однообразие выполняемой	- -	+ +

практикантами работы		
Увеличение числа производственных неполадок из-за неопытности практикантов	--	- +
Контроль процесса практики со стороны ТУИТ	--	+ +

Источник: составлено автором

Таким образом, преимущества дистанционного метода проведения преддипломной практики перед традиционным методом таковы:

- повышение эффективности усвоения материала за счет концентрированного представления учебной информации и мультидоступности к ней;
- самостоятельное определение практикантом темпа обучения: может возвращаться по несколько раз к отдельным учебным модулям, может пропускать отдельные разделы и т.д.;
- нерегламентированный отрезок времени для освоения темы;
- оказание позитивного влияния дистанционной практики на студента-практиканта, повышение его творческого и интеллектуального потенциала за счет самоорганизации, стремления к знаниям, умения взаимодействовать с компьютерной техникой и самостоятельно принимать ответственные решения;
- совмещение достоинства индивидуального обучения (в смысле эффективности) и массового (в смысле экономичности) за счет внедрения обучающих систем;
- совмещение усвоения знаний с приобретением навыков работы за счет комбинирования различных типов учебной информации и использования интерактивного взаимодействия системы и обучаемого;
- уникальная возможность сделать изучаемый материал максимально наглядным, а потому понятным и запоминаемым за счет использования компьютерной графики, анимации, видео, звука, других

медийных компонентов (это особенно актуально в тех случаях, когда обучаемый должен усвоить большое количество эмоционально-нейтральной информации – например, производственных инструкций, технологических карт, нормативных документов);

- повышение степени усвоения учебного материала за счет более частого контроля знаний;

- возможность руководителя от предприятия не отвлекаться от основной деятельности за счет освобождения от постоянного надзора за практикантами;

- использование в образовательном процессе новейших достижений информационных и телекоммуникационных технологий, что обучает и работе с ними.

Для комплексного анализа дистанционной практики с внедренной системой дистанционного образования проведен SWOT-анализ, т.е. анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, исходящих из окружающей среды (табл. 3.4)

Таблица 3.4

**SWOT-анализ дистанционной практики с внедренной системой дистанционного образования**

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень контроля;</li> <li>- эффективная система мониторинга;</li> <li>- доступность информации;</li> <li>- более инклюзивное образование, персонализированное обучение;</li> <li>- увеличение рентабельности образования за счет возможности обучения в одной аудитории практикантов, проходящих практику на различных предприятиях;</li> <li>- индивидуальное общение с руководителем от предприятия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие четкой позиции администрации по отношению к внедрению дистанционного обучения в процесс проведения преддипломной практики;</li> <li>- отсутствие стратегии и тактики внедрения дистанционного обучения в учебный процесс;</li> <li>- отсутствие методики по взаимоинтеграции АК «Узбектелеком» и ТУИТ в вопросе внедрения дистанционных технологий в процесс проведения преддипломной практики;</li> <li>- отсутствие в ТУИТ и</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение эффективности усвоения материала за счет постоянного контроля знаний и интерактивности обучающего материала;</li> <li>– возможность аналитики обучения, то есть анализа данных по творческому процессу;</li> <li>– возможность обучаться в своем темпе;</li> <li>– совмещение усвоения знаний с приобретением навыков работы за счет комбинирования различных типов учебной информации и использования интерактивного взаимодействия системы и обучаемого;</li> <li>– использование в образовательном процессе новейших достижений ИКТ.</li> </ul>	<p>АК «Узбектелеком» достаточно разработанных нормативно-правовых документов и научно-методических основ дистанционного проведения практики;</p>
<p>Возможности</p>	<p>Угрозы</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Система дистанционного обучения может наиболее адекватно и гибко реагировать на потребности общества;</li> <li>– благоприятные организационно-правовые условия для внедрения в процесс преддипломной практики дистанционных технологий;</li> <li>– возможность прохождения практики в престижных организациях;</li> <li>– вовлечение и направление образования в инновационное развитие;</li> <li>– взаимопроникновение отраслей.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– нелинейное развитие дистанционной практики, непредсказуемость, которая может возникнуть из-за низкой скорости передачи данных сети интернет, сбоев в системе и т.п.;</li> <li>– неопределенность социального эффекта в результате прохождения практики дистанционным методом;</li> </ul>

Источник: составлено автором

Итак, согласно SWOT-анализу, слабой стороной является то, что, несмотря на положительное отношение власти к дистанционному обучению, отсутствуют четкие методики его внедрения в процесс преддипломной практики. При высокой потребности практикантов и руководителей в таком

методе проведения практики ТУИТ и АК «Узбектелеком» еще не подготовлены к его осуществлению в полном объеме, так как отсутствуют достаточно разработанные нормативно-правовые документы и научно-методические основы дистанционного проведения практики.

Важным преимуществом дистанционной практики является высокий уровень контроля и мониторинга, который обеспечивает возможность получения студентом-практикантом по окончании преддипломной практики качественных знания и навыков.

Следует понимать, что дистанционное обучение — не просто технология. Это система, в которой информационные и коммуникационные технологии являются не сутью, а лишь одной из составляющих. Их внедрение – не самоцель, а современное средство решения задач в сфере образования.

## 4. БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЭКОЛОГИЯ

В настоящее время эффективная профессиональная деятельность в сфере дистанционного образования невозможна без обеспечения безопасности человека на рабочем месте. Учитывая, что в течение процесса дистанционного обучения и дистанционного прохождения преддипломной практики достаточно продолжительное время студент сидит за компьютером и неподвижен вопрос гиподинамии является актуальным.

### 4.1. Гиподинамия

Роль гиподинамии для данной выпускной квалификационной работы на тему «Организация дистанционных форм проведения преддипломной практики в сфере ИКТ» и специальности автора – 5230200 «Менеджмент» достаточно велика. Процесс практики с внедренной системой ДО почти на 70% состоит из работы за компьютером, что может привести к развитию гиподинамии у студента-практиканта. Также с этой проблемой сталкивается большинство менеджеров.

Гиподинамия, являясь одной из проблем организации дистанционной практики, развивается от пониженной подвижности, а именно это нарушение функций организма (опорно-двигательного аппарата, кровообращения, дыхания, пищеварения) при ограничении двигательной активности, снижении силы сокращения мышц. Распространённость гиподинамии возрастает в связи с урбанизацией, автоматизацией и механизацией труда, увеличением роли средств коммуникации.<sup>27</sup>

Гиподинамия, являясь болезнью цивилизации, широко распространена среди специальностей таких как: менеджер, программист, веб-дизайнер и много других, этим подобных малоподвижных профессий. Для данных

---

<sup>27</sup> Белов, С. В. Безопасность жизнедеятельности: учеб. для вузов / С. В. Белов, А. В. Ильницкая, А. Ф. Козьяков и др.; под общ. ред. С. В. Белова. - Изд. 3-е, испр. и доп. - М.: Высш. шк., 2006.

специальностей характерно длительное сидение на одном месте, что повышает риск развития диабета второго типа, болезней сердца и преждевременной смерти.

Исследователи из Университета Лестера в Великобритании проанализировали результаты 18 исследований, в которых приняли участие почти 80 тысяч человек.

Выяснилось, что у людей, которые сидят большую часть дня, в два раза выше риск развития диабета второго типа, болезней сердца и преждевременной смерти по сравнению с теми, кто не ведет сидячий образ жизни. При этом даже рекомендованные полчаса физической активности в день не снижают риски для здоровья.

К подобным выводам пришли и специалисты из Шведского Королевского института и Школы спорта и здоровья в Стокгольме. Они обнаружили, что сидячий образ жизни приводит к ожирению, диабету и болезням сердца вне зависимости от того, насколько интенсивно человек занимается спортом в свободное от «сидения» время.

Все выше сказанное говорит о том, что вопрос гиподинамии актуален для данной выпускной квалификационной работы.

Еще в древности было замечено, что физическая активность способствует формированию сильного и выносливого человека, а неподвижность ведет к снижению работоспособности, заболеваниям и тучности. Все это происходит вследствие нарушения обмена веществ.

Отсутствие мышечной нагрузки снижает интенсивность энергетического обмена, что отрицательно сказывается на скелетных и сердечной мышцах. Кроме того, малое количество нервных импульсов, идущих от работающих мышц, снижает тонус нервной системы, утрачиваются приобретенные ранее навыки, не образуются новые. Все это самым отрицательным образом отражается на здоровье. Следует учесть также следующее. Сидячий образ жизни приводит к тому, что хрящ постепенно становится менее эластичным, теряет гибкость. Это может повлечь снижение

амплитуды дыхательных движений и потерю гибкости тела. Но особенно сильно от неподвижности или малой подвижности страдают суставы.

Характер движения в суставе определен его строением. В коленном суставе ногу можно только сгибать и разгибать, а в тазобедренном суставе движения могут совершаться во всех направлениях. Однако амплитуда движений зависит от тренировки. При недостаточной подвижности связки теряют эластичность. В полость сустава при движении выделяется недостаточное количество суставной жидкости, играющей роль смазки. Все это затрудняет работу сустава. Недостаточная нагрузка влияет и на кровообращение в суставе. В результате питание костной ткани нарушается, формирование суставного хряща, покрывающего головку и суставную впадину сочленяющихся костей, да и самой кости идет неправильно, что приводит к различным заболеваниям. Но дело не ограничивается только этим. Нарушение кровообращения может привести к неравномерному росту костной ткани, вследствие чего возникает разрыхление одних участков и уплотнение других. Форма костей в результате этого может стать неправильной, а сустав потерять подвижность.

Цепь эндокринных нарушений вследствие гиподинамии проявляется метаболическим синдромом (ожирение, инсулинорезистентность и увеличение риска атеросклероза).

Все эти изменения в конечном итоге приводят к уменьшению продолжительности жизни. Чтобы на ранней стадии выявить заболевания, обусловленные гиподинамией, необходимо лабораторное и инструментальное обследование.

Немаловажно отметить, что гиподинамия отрицательно сказывается и на работе головного мозга. В результате, о себе дают знать следующие симптомы: общая слабость, уменьшение трудоспособности, бессонница, снижение умственной активности, чрезмерная утомляемость и некоторые другие. При гиподинамии отмечается также уменьшение емкости легких и

легочной вентиляции. Довольно часто можно наблюдать и уменьшение интенсивности газообмена.

Основной профилактикой является движение, физические нагрузки и здоровый образ жизни, так как курение и другие вредные привычки всегда только усугубляют состояние.

Избежать заболеваний, обусловленных гиподинамией, можно, если вести здоровый образ жизни. Разумный двигательный режим должен сочетаться с рациональным питанием и отказом от вредных привычек. Рекомендуются ежедневная получасовая физическая нагрузка, пешие прогулки (не менее 2 км), утренняя зарядка.

При гиподинамии, вызванной острым или хроническим заболеванием, необходимо прибегнуть к медицинской помощи. В клиниках нервных болезней и ортопедии проводится комплексное восстановление организма после периода гиподинамии, — при участии невролога, ортопеда, диетолога, массажиста и инструктора лечебной физкультуры (ЛФК). Индивидуальные занятия ЛФК, в сочетании с аппаратной физиотерапией, массажем, программа питания, — помогают восстановить мышечный тонус, способствуют нормализации массы тела, стабилизируют работу внутренних органов. Выработанные двигательные стереотипы помогают сохранить достигнутый результат на длительное время.

### Профилактика болезни

Вот перечень нескольких рекомендаций для профилактики этого гиподинамии:

1. Ежедневное выполняйте утренней зарядки.
2. Вечерние прогулки в течение 20 минут.
3. Отказ от вредных привычек (курение, нерациональное и нездоровое питание) тоже немаловажный фактор.

4. Занятие каким-нибудь физическим трудом на свежем воздухе (например, поколоть дровишки на даче или прополоть грядку с клубникой).

5. Запись в какую-либо секцию (танцы, бассейн, просто в тренажерный зал).

6. Включение в рацион своего питания как можно больше фруктов, овощей и меда, также рекомендуется увеличить объем потребляемой жидкости (соки, компоты, зеленый чай — очень хорошо тонизирует, супы и минеральные воды).

#### **4.2. Способы оценки тяжести и напряженности трудовой деятельности**

Перед тем, как внедрит дистанционные технологии в процесс проведения преддипломной практики, начать организацию деятельности дистанционного обучения необходимо оценить тяжесть и напряженность труда в данной сфере.

Оценка тяжести и напряженности труда и деятельности студента в течение дистанционного прохождения преддипломной практики является очень важным фактором обеспечения благоприятных условий процесса практики.

Тяжесть и напряженность труда характеризуются степенью функционального напряжения организма. Оно может быть энергетическим, зависящим от мощности работы — при физическом труде, эмоциональным — при умственном труде, когда имеет место информационная перегрузка.

Физическая тяжесть труда — это нагрузка на организм при труде, требующая преимущественно мышечных усилий и соответствующего энергетического обеспечения. Классификация труда по тяжести производится по уровню энергозатрат с учетом вида нагрузки (статическая или динамическая) и нагружаемых мышц.

Труд по степени тяжести трудового процесса подразделяется на следующие классы: легкий (оптимальные по физической нагрузке условия

труда), средней тяжести (допустимые условия труда) и тяжелый трех степеней (вредные условия труда).

Критериями отнесения труда к тому или иному классу являются: величина внешней механической работы, выполняемой за смену; масса поднимаемого и перемещаемого вручную груза; количество стереотипных рабочих движений в смену; величина суммарного усилия, прилагаемого за смену для удержания груза; удобство рабочей позы; количество вынужденных наклонов в смену и километров, которые вынужден проходить человек при выполнении работы (рис.4.1).

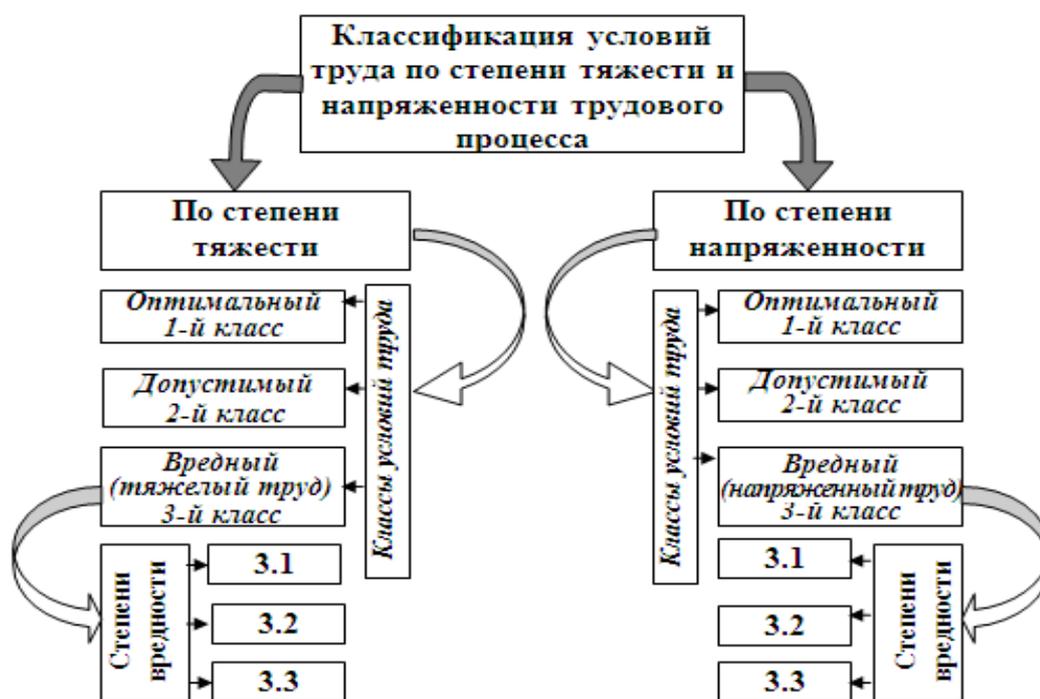


Рис 4.1. Классификация условий труда по тяжести и напряженности

Источник: составлено автором на основе Хван Т.А., Хван П.А. Основы безопасность жизнедеятельности. Серия: «Сдаем экзамен». Ростов н/Д.: «Феникс», 2002. – 320 с.

Динамическая работа — процесс сокращения мышц, приводящий к перемещению груза, а также самого тела человека или его частей в пространстве. При этом энергия расходуется как на поддержание определенного напряжения в мышцах, так и на механический эффект работы. Величина динамической нагрузки определяется по формуле

$$A = G \left( mH + \frac{ml}{9} + \frac{mH_1}{2} \right),$$

где  $A$  — динамическая нагрузка, кгм;  $t$  — масса груза или прилагаемое усилие, кг;  $H$  — высота подъема груза, м;  $l$  — расстояние перемещения груза, м;  $H_1$  — расстояние опускания груза, м;  $G$  — коэффициент, равный 6.

В соответствии с критериями оценки при региональной нагрузке (работа с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса) до 2500 кгм она считается оптимальной (легкой), до 5000 кгм — допустимой (средней), а при превышении последней величины условия труда считаются вредными (тяжелый труд) трех степеней тяжести в зависимости от превышения.

Оценка массы перерабатываемого груза позволяет отнести условия труда к оптимальным (до 15 кг), допустимым (до 30 кг) или вредным условиям труда 1-й степени тяжести. Вторая и третья степени тяжести отсутствуют, так как ручная переработка грузов массой более 30 кг не допускается.

Статическая нагрузка связана с затратой человеком усилий без перемещения тела или отдельных его частей. Она характеризуется величиной удерживаемого груза (или прилагаемого усилия) и временем Удержания его в статическом состоянии и рассчитывается по формуле

$$P = mt,$$

где  $t$  — масса груза или статическое усилие, кг;  $t$  — время фиксации усилия, с. Для расчета статической нагрузки необходимо определить только массу удерживаемого груза, но и указать группу участвующих мышц. Так, при легкой физической нагрузке (оптимальный класс условий труда) величина статической нагрузки за смену при удержании груза двумя руками не должна превышать 18 000 кг • с, при удержании груза с участием мышц корпуса и ног — 43 000 кг • с, а при работе средней тяжести — соответственно 36 000 и 100 000 кг • с.

Оптимальность рабочей позы определяется соответствием параметров рабочей поверхности и кресла. Оптимальные условия допускают до 50 наклонов за смену (один наклон примерно за 10 мин). Если же наклоны с углом более 30° достигают 100 раз за смену, то условия относят к допустимым.

При повторяющихся (стереотипных) рабочих движениях мышц кистей и пальцев рук (локальная нагрузка) до 20 000 условия труда считаются оптимальными. Свыше 20 000 до 40 000— допустимыми. Если число движений достигает 60 000, то условия труда относят к вредным— 1-й степени.

Под перемещением в пространстве понимают переходы в течение смены, обусловленные технологическим процессом. Ходьба до 4 км — оптимальные условия труда; от 4 до 10 км — допустимые, а до 15 км и выше — соответственно вредные условия труда 1-й и 2-й степеней. Третья степень оценки перемещений в пространстве не предусмотрена.

Напряженность труда характеризуется эмоциональной нагрузкой на организм при труде, требующем преимущественно интенсивной работы мозга по получению и переработке информации.

Наиболее легким считают умственный труд, в котором отсутствует необходимость принятия решения. Такие условия труда считаются оптимальными. Если же оператор работает и принимает решения в рамках одной инструкции, то такие условия труда относятся к допустимым. К напряженным вредным условиям 1-й степени относят труд, который связан с решением сложных задач по известным алгоритмам или работой с использованием нескольких (более одной) инструкций. Творческая (эвристическая) деятельность, требующая решения сложных задач при отсутствии очевидного алгоритма решения, должна быть отнесена к напряженному труду 2-й степени тяжести.

Обработка какой-либо информации или выполнение задания без оценки его результатов является менее сложным трудом, что позволяет

оценивать его как оптимальный. Если же к указанным действиям добавляется необходимость проверки полученного результата, то такие условия труда являются допустимыми. Работа по распределению производственного задания между другими лицами и контроль за их работой относятся к напряженному труду 2-й степени.

Напряженность труда зависит от длительности сосредоточенного наблюдения и числа одновременно наблюдаемых объектов (контрольно-измерительные приборы, продукт производства и т.п.). При длительности сосредоточенного наблюдения до 25% от продолжительности рабочей смены условия труда характеризуются как оптимальные, 26—50 % — допустимые, 51—75 % — напряженный труд 1-й степени, а при длительности сосредоточенного наблюдения более 75% условия труда следует относить ко 2-й степени напряженности.

Работа с видеодисплейными терминалами до двух часов за смену считается оптимальной, до трех — допустимой. Работа за компьютером или наблюдение за процессом по видеотерминалу свыше указанного времени определяет класс условий труда как напряженный: от 3 до 4 ч — первой степени (класс 3.1), более 4ч — второй степени (класс 3.2).

Существенное влияние на степень напряженного состояния исполнителя оказывает ответственность за конечный или промежуточный результат труда. Если оператор несет ответственность за выполнение только отдельных элементов производственного задания, то такой труд оценивается как оптимальный. Повышение степени ответственности, например, за функциональное качество вспомогательных операций влечет за собой дополнительные эмоциональные усилия со стороны непосредственного руководителя (бригадира, мастера и др.). В этих случаях труд оценивается как допустимый. Если на исполнителе лежит ответственность за функциональное качество основной работы, что может повлечь необходимость принятия решений, связанных с исправлением (переделкой)

результатов за счет дополнительных усилий всего коллектива, то такой вид деятельности является напряженным 1-й степени (класс 3.1).

При отсутствии риска для собственной жизни в процессе выполнения своих обязанностей труд исполнителя считают оптимальным, если же он вероятен, то условия труда относят к классу 3.2— напряженный труд 2-й степени. Аналогично устанавливается класс условий труда при оценке степени риска за безопасность других лиц, участвующих в производственном процессе.

Степень монотонности определяется числом элементов (приемов труда при реализации простого задания или многократно повторяющихся операций) и продолжительностью во времени выполнения этих элементов или операций. Если число элементов составляет 10 и более, то условия труда считают оптимальными; от 9 до 6— допустимыми; менее 6— напряженными.

Важными факторами, характеризующими класс условий труда по напряженности трудового процесса, являются фактическая продолжительность рабочего дня и сменность работы. При продолжительности рабочего дня до 7 ч условия труда относят к оптимальному классу, до 9 ч — к допустимому, более 9 ч — к напряженному. Продолжительность непрерывной работы до 12 ч относят к 1-й степени, а более 12ч — к напряженному труду 2-й степени. Односменная работа без ночной смены — оптимальные условия; двухсменная работа без работы в ночную смену — допустимые условия труда и трехсменная работа с работой в ночную смену — напряженный труд 1-й степени.

Длительная работа в условиях постоянного нервно-эмоционального напряжения может привести к сердечно-сосудистым заболеваниям. Всякое воздействие, превышающее допустимые пределы, вызывает нарушение деятельности анализаторов и даже приводит к болевым ощущениям. Задача разработчиков технологических процессов — не допустить перенапряжение высшей нервной деятельности, иначе может наступить стресс. Понятие

«стресс» в переводе означает «напряжение». Стресс появляется в экстремальных ситуациях при невозможности адаптации организма к чрезвычайным воздействиям. Производственный процесс должен быть организован таким образом, чтобы появление стрессов было исключено. Появление стресса в аварийной обстановке становится причиной неправильных действий оператора, зачастую усугубляющих производственную ситуацию. Эффективным средством профилактики стрессов при экстремальных условиях является профессиональная подготовка на тренажерах, имитирующих аварийные ситуации.

### **4.3. Антропогенное воздействие на биосферу**

Под антропогенными воздействиями понимают деятельность, связанную с реализацией экономических, военных, рекреационных, культурных и других интересов человека, вносящую физические, химические, биологические и другие изменения в окружающую природную среду.<sup>28</sup>

К ним относятся все виды угнетающих природу воздействий, создаваемых техникой и непосредственно человеком. Все техногенные воздействия делятся на загрязнения (внесение в среду нехарактерных для нее новых физических, химических или биологических агентов или превышение имеющегося естественного уровня этих агентов); технические преобразования и разрушения природных систем и ландшафтов (в процессе добычи природных ресурсов, строительства и т. д.); истощение природных ресурсов (полезные ископаемые, вода, воздух и др.); глобальные климатические воздействия (изменение климата в связи с деятельностью человека); эстетическое воздействие (изменение природных форм, неблагоприятные для визуального и другого восприятия).

---

<sup>28</sup> Хван Т.А., Хван П.А. Основы безопасности жизнедеятельности. Серия: «Сдаем экзамен». Ростов н/Д.: «Феникс», 2002. – 320 с..

В результате человек воздействует на биосферу, изменяя ее состав, круговорот и баланс веществ, изменяя тепловой баланс земного шара, структуру земной поверхности (застройка, укладка асфальта, строительство искусственных водоемов, мелиорация и т. д.), истребляя и перемещая в новые места обитания некоторые виды животных и растений, создавая новые породы животных и виды растений.

Известный эколог Б. Коммонер (1974) выделял пять основных видов вмешательства человека в экологические процессы:

- упрощение экосистемы и разрыв биологических циклов;
- концентрация рассеянной энергии в виде теплового загрязнения;
- рост числа ядовитых отходов от химических производств;
- введение в экосистему новых видов;
- появление генетических изменений в организмах растений и животных.

Последствия положительного и отрицательного воздействий человека на биосферу приведены в таблице 4.1.

Таблица 4.1

#### **Виды воздействия человека на биосферу**

Положительное	Отрицательное
воспроизводство природных ресурсов, восстановление запасов подземных вод, полеззащитное лесоразведение, рекультивацию земель на месте разработок полезных ископаемых и некоторые другие мероприятия.	вырубка леса на больших площадях, истощение запасов пресных подземных вод, засолении и опустынивании земель, резкое сокращение численности, а также исчезновении видов животных и растений, и т. д.

Источник: Белов, С. В. Безопасность жизнедеятельности: учеб. для вузов / С. В. Белов, А. В. Ильницкая, А. Ф. Козьяков и др.; под общ. ред. С. В. Белова. - Изд. 3-е, испр. и доп. - М.: Высш. шк., 2006.

Главнейшим и наиболее распространенным видом отрицательного воздействия человека на биосферу является загрязнение.

Загрязнением называют поступление в окружающую природную среду любых твердых, жидких и газообразных веществ, микроорганизмов или энергий (в виде звуков, шумов, излучений) в количествах, вредных для здоровья человека, животных, состояния растений и экосистем.

Антропогенные загрязнения делят на биологические, механические, химические, физические. Можно выделить еще одно специфическое для строительства загрязнение – визуальное или эстетическое, заключающееся в неблагоприятном изменении ландшафта путем строительства чуждых природным образованиям зданий и сооружений, производящих негативное впечатление, ухудшающих исторически сложившийся вид ландшафта, т. е. наносящий эстетический вред.

Физическое загрязнение может быть тепловым – вследствие повышения температуры из-за потерь тепла в промышленности, в жилых домах, теплотрассах и т. д.; шумовым – из-за превышения интенсивности шума вследствие работы предприятий, движения транспорта и др.; световым – вследствие превышения освещенности из-за искусственных источников света; электромагнитным – из-за действия радио, телевидения, промышленных установок, линий электропередачи; радиоактивным – из-за превышения естественного уровня (фона) содержания радиоактивных веществ.

Химическое загрязнение может быть вызвано внесением каких-либо новых химических соединений или повышением концентрации присутствующего в природной среде химического вещества. Многие из химических веществ активны и могут взаимодействовать с молекулами веществ, входящих в состав живого организма, или активно окисляться на воздухе, при этом они становятся ядовитыми по отношению к живым организмам.

Механическое загрязнение, вызываемое веществами, не оказывающими на среду физического или химического действия, характерно для строительства.

Биологическое, а также микробиологическое загрязнения происходят при поступлении в окружающую среду биологических отходов или в результате быстрого размножения микроорганизмов на антропогенных субстратах или средах, измененных в ходе хозяйственной деятельности человека.

Все виды загрязнений, проникаемых в воздух, почву, воду, поступают в живые организмы, снижая продуктивность или уничтожая экосистемы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа посвящена актуальной теме усовершенствования традиционного метода проведения преддипломной практики и внедрения в ее процесс дистанционных технологий.

Подготовка высококвалифицированных кадров - одна из основных задач национальной системы образования Республики Узбекистан. Пути развития системы образования тесно связаны с тенденциями современного этапа общественного развития. Процесс информатизации общества, внедрение новых информационных технологий во все сферы деятельности отражаются на изменениях, происходящих в системе образования. Сфера образования существенно пересекается в информационном обществе с экономической сферой жизни общества, а качество образования становится важнейшим компонентом его экономического развития.

Во введении выпускной квалификационной работы обосновывается актуальность темы исследования, научная новизна и практическая ценность данной работы. Ставятся цель и задачи исследования.

В первой главе в рамках теоретической основы было дано понятие дистанционного образования, что представляет собой система и технология дистанционного образования и отражена роль информационно-коммуникационных технологий в дистанционном образовании.

Определено, что дистанционное образование – это способ обучения, который связывает преподавателя, обучаемого, а также источники, расположенные в разных географических регионах, посредством специальной технологии, позволяющей осуществлять взаимодействие. Обеспечивается разными способами, такими, как обмен печатными работами через почту и телефакс, компьютерная конференция, видеоконференция.

Во второй главе приводятся методическое руководство по проведению традиционного метода преддипломной практики также исследование и анализ организации ее процесса (на примере 5230200 «Менеджмент» и 5230100 «Экономика»), в результате которого можно

утверждать, что существующий метод организации преддипломной практики нуждается в усовершенствовании и внедрении инноваций.

Также в данной главе приведен анализ кадрового потенциала Навоийского филиала АК «Узбектелеком», в результате которого можно сделать вывод, что изменение численности персонала в 2014 году повысилось на 25 человек по сравнению с 2013 годом, большинство работников организации находятся в возрастной категории от 30 до 39 лет, на 2-ом месте по численности сотрудники возрастной категории от 19 до 24 лет. Это говорит о том, что в филиале приветствуются молодые образованные специалисты, которые стремятся к обучению и инновациям, также есть специалисты с опытом и стажем работы.

В третьей главе приведены результаты проведенного автором опроса по определению отношения участников преддипломной практики к внедрению дистанционных технологий в ее процесс. На основании проведенного исследования выявлено, что отношение участников практики к внедрению системы ДО в процесс проведения преддипломной практики зависит от многих критериев, например, таких как возраст, подразделение, роль в процессе практики.

Но по мнению большинства опрошенных студентов и руководителей с ТУИТ (в среднем 76%) университет еще не в полной мере готов к внедрению дистанционных технологий в процесс преддипломной практики. В свою очередь, 78% руководителей на предприятии утверждают, что АК «Узбектелеком» к этому готов. Делая вывод из проведенного опроса можно сказать, что в среднем 73% опрошенных позитивно относятся к данной идее и считают, что система ДО создаст благоприятные условия для проведения преддипломной практики.

Также в данной главе приведена разработанная автором модель проведения дистанционной практики, в которой определены цель, поставлены задачи дистанционной преддипломной практики и даны методические указания по руководству и организации процесса практики.

Далее, на основании проведенного анализа процесса традиционной преддипломной практики, определены и предложены основные направления по решению имеющихся проблем организации преддипломной практики.

Дистанционное проведение преддипломной практики откроет студентам доступ к нетрадиционным источникам информации, повысит эффективность самостоятельной работы, даст совершенно новые возможности для творчества, обретения и закрепления различных профессиональных навыков, а руководителям позволит реализовывать принципиально новые формы и методы обучения с применением концептуального и математического моделирования явлений и процессов.

Самое главное – внедрение дистанционных технологий в процесс преддипломной практики позволит повысить качество обучения, усилит контроль над процессом практики и создаст эффективную систему мониторинга.

«ИКТ расширяют возможности образовательной среды, как разнообразными программными средствами, так и методами развития креативности обучаемых. Самым важным качеством ИКТ является их универсальность, они могут быть основой в организации любой деятельности».<sup>29</sup>

Проникновение компьютерных технологий в сферу образования инициирует появление новых методов проведения практик, что в свою очередь способствует трансформации образовательной системы и расширению временных и пространственных рамок.

Таким образом, в данной выпускной квалификационной работе автором выполнено следующее:

- определена сущность дистанционного образования;
- исследована модель проведения традиционного метода проведения преддипломной практики;

---

<sup>29</sup>The development of distant education in the Swedish Armed Forces. (1992-1995) // МатериалыМеждународнойконфе-ренцииПОДО. г. Москва1995.

- проанализирована организация процесса традиционного метода проведения преддипломной практики и выявлены проблемы;
- проведен социологический опрос с целью выяснения отношения участников преддипломной практики к внедрению дистанционных технологий в процесс практики;
- разработана модель проведения преддипломной практики с внедренной системой дистанционного образования;
- разработана платформа электронной системы преддипломной практики с внедренной системой дистанционного образования;
- даны предложения по решению выявленных проблем традиционного метода проведения преддипломной практики.

Выводы и рекомендации, предложенные в данной работе, могут быть использованы в практике работы предприятий связи и информатизации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон РУз «О связи» от 13.01.1992 г. № 512-ХII.//Собрание законодательства Республики Узбекистан, № 23, 2003.
2. Закон РУз «О телекоммуникациях» от 20.08.1999 г. № 822-И.
3. Закон РУз «О почтовой связи» от 31.08.2000 г. № 118-И.
4. Закон РУз «Об изобретения, полезных моделях и промышленных образцах» (Новая редакция) от 29.08.2002 г. № 397-И.
5. Закон РУз «О принципах и гарантиях свободы информации» от 12.12.2002 г. № 439-И.//Собрание законодательства Республики Узбекистан, № 3, 2003, ст. 18.
6. Закон РУз «Об информатизации» от 11.12.2003 г. № 560-И.//Собрание законодательства Республики Узбекистан, № 6, 2004, ст. 67.
7. Закон РУз «Об электронной коммерции» от 29.04.2004 г. № 613-И.//Собрание законодательства Республики Узбекистан, № 20, 2004, ст. 232.
8. Закон РУз «Об электронных платежах» от 16.12.2005 г. № ЗРУ-13.//Собрание законодательства Республики Узбекистан, № 51, 2005, ст. 373.
9. Закон РУз «О присоединении Республики Узбекистан к договору о патентном праве, принятому дипломатической конференцией 1 июня 2000 г в Женеве» от 15.03.2006 г. № ЗРУ-25.//Собрание законодательства Республики Узбекистан, № 11, 2006, ст. 81.
10. Указ Президента Республики Узбекистан «О создании Министерства по развитию информационных технологий и коммуникаций Республики Узбекистан» от 04.02.2015 г. № УП-4702
11. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему внедрению и развитию современных информационно-коммуникационных технологий». №1730 от 21 марта 2012г.
12. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему усилению стимулирования отечественных разработчиков программного обеспечения». от 20 сентября 2013г.

13. Концепция создания и развития системы дистанционного образования в Республике Узбекистан (проект).

14. Каримов И.А. Мировой финансово-экономический кризис, пути и меры по его преодолению в условиях Узбекистана. – Т.: Узбекистан, 2009. – 49 с.

15. Каримов И.А. Модернизация страны и построение сильного гражданского общества – наш главный приоритет// Доклад Президента РУз на совместном заседании Законодательной палаты и Сената ОлийМажлиса Республики Узбекистан./ Народное слово от 27 января 2010 г.

16. Каримов И.А. Доклад Президента Республики Узбекистан на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития в 2014 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2015 год. 19 января 2015 г.

17. Андреев А. А. Введение в дистанционное обучение: учебно-методическое пособие. — М.: ВУ, 1997.

18. Андреев А.А. Применение телекоммуникаций в учебном процессе // В сб.: Основы применения информационных технологий в учебном процессе вузов. - М.: ВУ, 1995.

19. Арипов А.Н. Состояние и перспективы развития телекоммуникаций в Республике Узбекистан // Ж. Экономический вестник Узбекистана. – 2003. - № 6. - С. 28-32.

20. Арипов А.Н., Иминов Т.К. Ўзбекистонда телекоммуникация технологиялари соҳасида менежмент масалалари. -Т.: Fanvatechnologiya, 2005. – 300 б.

21. Ахьян А. А. Виртуальный педагогический вуз. Теория становления. — СПб.: Корифей, 2001. — 170 с.

22. Ахмедиева А.Т., Кадыров А.М., Севликянц С.Г., Отто О.Э. Информационно-инновационное развитие экономики узбекистана. - Т.: «Иктисодиёт».2011. - 136с.

23. Бабанский Ю.К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе. - М.: Просвещение, 1985.

24. Безопасность жизнедеятельности. Хван П. А., Стрелец В. М., Хван Т. А. Серия: "Высшее образование", 2004 г., Изд.: Феникс. Рекомендовано Министерством РФ в качестве учебного пособия для студентов вузов.

25. Безопасность жизнедеятельности: Учебник / Под. ред. проф. Э.А. Арустамова. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Издательский Дом «Дашков и К<sup>0</sup>», 2001. – 678 с.

26. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. – М., 1999. – 956 с.

27. Белов, С. В. Безопасность жизнедеятельности: учеб. для вузов / С. В. Белов, А. В. Ильницкая, А. Ф. Козьяков и др.; под общ. ред. С. В. Белова. - Изд. 3-е, испр. и доп. - М.: Высш. шк., 2006.

28. Бершадский А.М., Кревский И.Г. Дистанционное образование на базе новых ИТ. – Пенза, 1997. – 55 с .

29. Варакин Л. Е. Глобальное информационное общество: Критерии развития и социально-экономические аспекты. - М.: Междунар. акад. связи, 2001. — 43 с

30. Достоинства и недостатки дистанционного обучения // Образование: путь к успеху. — Уфа, 2010.

31. Дятлов С.А. Глобальная инновационная гиперконкуренция: стратегия, механизм, показатели / Стратегия и инструменты управления экономикой.- СПб.: ИПЦ СПбГУТД, 2010.- С.57-62.

32. Зайченко Т. П. Инвариантная организационно-дидактическая система дистанционного обучения : монография. — СПб.: Астерион, 2004. — 188 с.

33. Зайченко Т. П. Основы дистанционного обучения: теоретико-практический базис : учебное пособие. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2004. — 167 с.

34. Иванченко Д. А. Системный анализ дистанционного обучения : монография. — М.: Союз, 2005. — 192 с.
35. Иргашев Б. Перспективы развития информационного общества в Узбекистане.// Экономическое обозрение. — 2005. — № 4. — С. 24 – 26.
36. Иргашев Б. Перспективы развития информационного общества в Узбекистане.// Экономическое обозрение. - 2005. — № 4. — С. 24 - 26.
37. Кадыров А.М., Севликянц С.Г. Формирование кластера ИКТ в Узбекистане// Рынок, деньги и кредит. - 2005. - № 8. - С. 28-33.
38. Кадыров А.М., Севликянц С.Г. Интеграционные процессы в информационной сфере// Рынок, деньги и кредит. — 2007. — № 11. — С. 60-63.
39. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура./ Под ред. О.И. Шкаратана — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.
40. Малитиков Е. М. Актуальные проблемы развития дистанционного образования в Российской Федерации и странах СНГ / Е. М. Малитиков, М. П. Карпенко, В. П. Колмогоров // Право и образование. — 2000. — № 1(2). — С.42-54.
41. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США/ Под ред. Е. И. Розенталь; Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1966. — 462 с.
42. Отчеты о финансовых результатах АК “Узбектелеком” планово-экономического отдела за 2013-2014 гг.
43. Отчеты по труду Навоийского филиала АК “Узбектелеком” за 2013-2014 гг.
44. Положение об Отделе кадров АК “Узбектелеком”.
45. Рахманкулова С. Новые информационные технологии в образовании. Дистанционное обучение//Компас.- 2001.
46. Севликянц С.Г. Влияние ИКТ на повышение конкурентоспособности национальной экономики // Рынок, деньги и кредит. — 2006. — № 8. — С. 33-37.
47. Теория и практика дистанционного обучения / под ред. Е. С. Полат. — М.: Академия, 2004.

48. Турсунов Ш.Ш. Методическое пособие по проведению преддипломной практики для студентов ТУИТ по направлению 5230200 «Менеджмент».- Ташкент 2013.

49. Хван Т.А., Хван П.А. Основы безопасности жизнедеятельности. Серия: «Сдаем экзамен». Ростов н/Д.: «Феникс», 2002. – 320 с..

50. Хуторской А. В. Дистанционное обучение и его технологии // Компьютерра. — 2002. — № 36. — С. 26-30.

51. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982. – 401 с.

52. Яковец Ю.В. Глобальные экономические трансформации XXI века – М.: Экономика, 2011. – 382 с.

53. Bell D. The Year 2000 - The Trajectory of an Idea // Toward the Year 2000. Work in Progress / Ed. by D. Bell. Boston, 1968, p. 5-6.

54. Feldman V. P., Audretsch D.B. Innovation in Cities: Science based Diversity, Specialization and Localized Competition-European Economic Review. - 1999. - № 43. - P. 409-429.

55. Freeman C. The ‘National System of Innovation’ in Historical Perspective, Cambridge Journal of Economics, 19. - 1995. - p. 5-24.

56. <http://www.itu.org/wsis> – Всемирная встреча на высшем уровне по информационному обществу (WorldSummitontheInformationSociety, WSIS). Женева 2003 - Тунис 2005.

57. <http://www.oecd.org> – Организация Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР).

58. Masuda Y. The Informational Society as Post-Industrial Society. WorldFutureSociety.- 1981. P.33., Масуда И. Информационное общество как постиндустриальное общество. - М., 1997.

59. Recommendations to the European Council: Europe and the Global Information Society, M. Bangemann and others, 24—25 June, Korfu, 1994.

60. WEF. Global Competitiveness Report 2006-2007. // [www.weforum.org/pdf/Gcr/Executive\\_Summary\\_GCR\\_06](http://www.weforum.org/pdf/Gcr/Executive_Summary_GCR_06) – Всемирный экономический форум.

61. World Summit on the Information Society, Geneva 2003 - Tunis 2005. Outcome Documents. /ITU. – Geneva, 2005.

Информационные ресурсы:

[www.ccitt.uz](http://www.ccitt.uz)

<http://www.ict.gov.uz>

[www.uztelecom.uz](http://www.uztelecom.uz)

[www.bizpoint.com.ua](http://www.bizpoint.com.ua)

<http://www.stat.uz>

<http://www.uzinfocom.uz>

<http://physics.herzen.spb.ru>