

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
КУРГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**УНИВЕРСИТЕТЫ И СОВРЕМЕННАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА**

Материалы международной научно-практической конференции
15 декабря 2005 г.

Часть I

Курган 2005

УДК 378.4(063)
ББК 74.58 лО
У 59

УНИВЕРСИТЕТЫ И СОВРЕМЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: Материалы международной научно-практической конференции. Ч. 1. - Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2005. - 216 с.

В сборнике представлены материалы международной научно-практической конференции "Университеты и современная образовательная политика", которая прошла в г. Кургане 15 декабря 2005 г.

В докладах и сообщениях, сделанных на конференции, анализируется широкий круг вопросов, связанных с современной образовательной политикой и стратегией, формированием и реализацией молодежной политики, новыми образовательными технологиями.

В сборнике также затрагиваются проблемы психологии и педагогики высшей школы.

Сборник выходит в двух частях и предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов, для всех тех, кого интересуют актуальные вопросы и перспективы развития высшего образования в Российской Федерации в условиях современного общества.

Редакционная коллегия:

Бухтояров О.И.	ректор КГУ, отв. редактор
Шалютин Б.С.	проректор по учебной работе КГУ, зам. отв. редактора
Пономарев Л.Ф.	зам. губернатора Курганской области по социальной политике
Кузнецов А.П.	проректор по научной работе КГУ
Моисеев Ю.И.	зам. проректора по учебной работе КГУ
Фомичев К.А.	руководитель центра лицензирования, аккредитации и качества образования КГУ

ISBN 5-86328-813-2

© Курганский
государственный
университет, 2005

РАЗДЕЛ 1. ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С.А. Рогожин

Уральский государственный университет им. А.М. Горького

ВОПРОСЫ МНОГОУРОВНЕВОЙ ПОДГОТОВКИ В ВУЗАХ РОССИИ

Нынешний этап развития магистратуры в России принято связывать с Болонским процессом, с двухуровневой системой обучения, провозглашенной Болонской декларацией. Но, скорее всего, европейские инициативы послужили лишь очередным внешним фактором, повлиявшим на ускорение развивающихся в российской системе высшего профессионального образования событий.

В связи с этим уместно вспомнить начало XIX века, когда специальным императорским указом наряду с учеными степенями кандидата и доктора наук была введена степень магистра (на всех университетских факультетах, кроме медицинских). Это было начало первой волны отечественной магистратуры, связанной со "старой" Россией. Конечно, речь шла не только о развитии магистратуры. Проблемы образования решались комплексно. Достаточно отметить, что в те же годы был принят первый университетский устав, и начали создаваться новые университеты.

Однако в Советском Союзе идея магистратуры оказалась невостребованной и была забыта на многие десятилетия. Во времена перестройки вновь активно заговорили об этом пути развития высшего образования, но для его реализации потребовалось еще несколько лет.

В конце 80-х гг. XX века Российский университет дружбы народов и некоторые другие вузы, активно сотрудничавшие с зарубежными университетами и проводившие обучение иностранных студентов, инициировали вопрос о введении магистратуры в российских вузах.

В результате в 1992-94 гг. был принят ряд нормативных документов, обосновывавших введение магистратуры в России не только внешними факторами (учет международного опыта и необходимость интеграции в мировую образовательную систему), но и внутренними потребностями социально-экономического комплекса страны. Отметим некоторые из этих документов: постановление Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 13 марта 1992 года № 13 "О введении многоуровневой структуры высшего образования в Российской Федерации", постановление Государственного комитета по высшему образованию РФ от

10.08.93 № 42 "Об утверждении Положения о магистерской подготовке (магистратуре) в системе многоуровневого высшего образования Российской Федерации", "Общая концепция университетской магистратуры", разработанная авторским коллективом по заданию Ассоциации университетов (1993 г.), постановление Правительства РФ от 12.08.94 № 940 "Об утверждении государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования". Нормативная подготовительная работа привела к тому, что Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ГОС ВПО), введенный в 1994 г., содержал первоначально сразу 89 направлений подготовки бакалавров и магистров. В том же 1994 г. ряд вузов получили официальное разрешение на подготовку магистров. В их числе был и Уральский государственный университет им. А.М. Горького - первый на Урале вуз, открывший магистерские программы.

Наступившее после принятия ГОС ВПО затишье "сверху" сопровождалось активной деятельностью вузов по лицензированию направлений подготовки магистров. Руководство вузов понимало, что магистратура поднимает статус вуза. Однако необходимость особых ресурсов для развития магистратуры и настороженное отношение к двухуровневому обучению как со стороны работодателей, так и со стороны самой вузовской общественности, не позволили подавляющему большинству вузов, открывших магистерские программы, расширить их "ассортимент". В результате лицензирование вузами новых направлений подготовки магистров достаточно быстро было свернуто. В итоге в стране появилось большое количество вузов, имеющих не более 2-3 направлений подготовки магистров.

Бессистемное с общероссийской точки зрения инициативное открытие вузами магистерских программ привело Министерство образования РФ в конце 90-х гг. к необходимости упорядочить процесс, особенно в преддверии принятия ГОС ВПО нового поколения.

На коллегии Министерства в декабре 1999 г. в качестве выхода было предложено создание региональных центров магистерской подготовки. В приказе Министерства от 22.02.2000 № 532 говорится о создании таких центров в порядке эксперимента в 2001- 2005 гг. на базе ведущих вузов, имеющих опыт подготовки магистров. Цель - обеспечение регионов научными и научно-педагогическими кадрами высокой квалификации. Впоследствии было предложено даже типовое положение о центрах, разработан специальный сайт www.magistratura.ru, но постепенно эта деятельность в очередной раз сошла "на нет".

Сегодня у Уральского государственного университета появились возможность, желание и убежденность в целесообразности возврата к идее организации региональных центров магистерской подготовки - по крайней мере, в Уральском регионе, но несколько на иной идейной основе, с

привлечением потенциала и ресурсов других вузов, Уральского отделения РАН, характерного для Урала наукоемкого производства и наукоемкого бизнеса, других заинтересованных сторон.

Потребность в элитарной (но не только научной, а и образовательной) подготовке существовала давно, а магистратура оказалась удобной организационной формой для такой подготовки. Необходимость магистратуры осознается сегодня уже не только представителями образовательного сообщества, но и крупными "потребителями" вузовских выпускников. "Экономика знаний", которую мы строим, нуждается в специально и глубоко подготовленных специалистах, с инновационным стилем мышления.

Если 10 лет назад магистратура была востребована только по направлениям подготовки классических университетов - в основном для потребностей науки, то сейчас она остро необходима для техники и технологий, для наукоемкого производства и наукоемкого бизнеса. В связи с этим ряд ведущих технических университетов начали разрабатывать концепцию "магистратуры по специальности". Ответ на вопрос "почему?" очевиден - в рамках магистратуры обучение гораздо более глубокое, более фундаментальное, более индивидуальное, чем в рамках бакалавриата и специалитета. Кроме того, для поступления в магистратуру нужно пройти достаточно жесткий отбор. Особенность магистратуры еще и в том, что она осуществляет переход от в основном образовательной направленности бакалавриата к в основном исследовательской направленности аспирантуры, т.е. именно в магистратуре сочетание исследовательского и образовательного компонентов наиболее эффективно. В России стало понятно, что магистратура позволяет готовить элитные кадры высокой квалификации. Таким образом, спрос на магистров постоянно растет - и в ширину, и в глубину - и будет расти в обозримом будущем.

Практиковавшееся до настоящего времени инициативное открытие магистерских программ в отдельных вузах вряд ли будет способствовать качественной подготовке магистров по всем необходимым направлениям в нужном для развития регионов количестве. В этом смысле предложение Министерства образования и науки РФ об ограничении списка вузов, имеющих право на магистратуру, имеет здоровую основу. Существенное ограничение числа вузов, реализующих магистерские программы - это общемировая практика. Связано это, в первую очередь, с необходимостью концентрации особых ресурсов (интеллектуальных, материальных, технических, организационных) для реализации магистерской подготовки, как и других форм элитарного обучения.

Но более приемлемым видится решение не о выделении вузов, а о консолидации в регионе (в городе, на территории) усилий и ресурсов всех заинтересованных образовательных и научных учреждений с привлечением представителей рынка труда, нуждающихся в элитных специа-

листах. Помочь решению проблем, стоящих перед вузами, ведущими подготовку магистров, помочь совершенствованию обучения в магистратуре, а такая помощь, очевидно, нужна, т.к. в России в магистратуре обучается небольшой процент студентов, может появление региональных центров магистерской подготовки.

Основными задачами регионального центра магистерской подготовки являются:

- координация деятельности вузов по реализации программ подготовки магистров;
- адаптация магистерских программ к региональным особенностям развития науки, образования, культуры, техники и технологии;
- совершенствование организации, кадрового и методического обеспечения учебного процесса.

Преимущество подобных центров перед отдельными вузами в том, что они могут в целом по территории выявлять потребности, размещать заказы в конкретных вузах (в том числе находящихся на других территориях, если в своих вузах нет подходящих направлений подготовки), принимать заказы от предприятий, учреждений и организаций других территорий.

Такие центры могут стать объединяющим началом в деле подготовки в регионе научно-педагогических кадров высшей квалификации, особенно по приоритетным направлениям развития науки и техники, разработок и использования новых технологий, моделирования различных явлений и процессов, сопровождения исследований и разработок высококвалифицированными научными кадрами, достижении нового качественного уровня научного, информационного и коммуникационного сопровождения работ. Такие центры смогут реализовать академическую мобильность студентов в российских условиях, а именно, возможность получать разные уровни высшего профессионального образования в разных вузах России. Кроме того, региональные центры магистерской подготовки могут организовать на конкурсной основе стажировки на один семестр в другие подобные (в том числе зарубежные) центры. Это позволит говорить о реальном сближении учебных планов и программ разных стран.

Если говорить конкретно об Уральском федеральном округе, исторически сложившееся в округе распределение потенциала и ресурсов выделяет Екатеринбург, Челябинск и Тюмень как территории с наиболее высоко развитой интеллектуальной инфраструктурой (научные учреждения, вузы, наукоемкое производство). Однако это вовсе не означает, что на других территориях округа нет "исходного материала" (молодые люди с высокими образовательными, интеллектуальными, общекультурными запросами и возможностями) и соответствующих потребностей социально-экономического комплекса этих территорий. Следовательно, одной из важнейших задач является использование инфраструктуры ведущих центров образования и науки в интересах других территорий. В частности,

если сегодня в Курганской области и северных автономных округах нет возможностей развивать элитарное обучение по широкому спектру направлений подготовки, нужно продумывать механизмы, позволяющие направлять студентов на продолжение обучения (в магистратуре, аспирантуре) в образовательные и научные центры других территорий с возможностью их возвращения домой. Уникальность современного состояния дел с магистерской подготовкой (в отличие даже от аспирантской) в том, что здесь вузы УрФО, как правило, не конкурируют друг с другом, а развивают свои магистерские программы. Такая же ситуация, судя по всему, и в других "не столичных" округах. Следовательно, имеет смысл размышлять над созданием не только региональных, но и "распределенного" по ведущим вузам федерального округа центра магистерской подготовки.

M. S. Malgina
University of Oslo

BOLOGNA PROCESS AND ITS IMPLICATIONS FOR THE DEVELOPMENT OF RUSSIAN HIGHER EDUCATION

Higher education is a field greatly affected by globalization. Global transformations make it impossible to reform the system of higher education without keeping in mind the changes happening abroad - higher education integration process in Europe (Bologna Process), emphasis on life-long learning, emergence of e-learning industry, adoption of the strategy of "just-in-time" learning.

One of the intriguing points here is how to provide the integration with the international system of higher education "without sacrificing traditions of academic excellence" (the terminology used in one of the reports of the World Bank), how to balance the strategy of further development with the existing traditions, or whether these traditions worthwhile keeping at all.

In this respect Bologna process, stimulated by the Bologna Declaration (1999), is of special interest.

Globalization with its implemented "interconnectivity" brought to light the gaps existing between different cultures, countries and societies. The General Agreement on Trade in Services (GATS) paragraphs on free and cross-border trade in educational services, the WTO's proposals for further deregulation of educational markets, and the globalization of the professions are clearly connected to increasing competition (van der Wende 2001).

However in the last thirty years it was Anglo- Saxon countries dominating

the international higher education market being in advantageous position with the English language as lingua franca, their flexible degree structures, more student-centred approaches, strong traditions in distance learning and governments actively supporting international marketing strategies. Since the mid-1970s the gap in science and higher education between the US and EU has been constantly widening (Nybom 2003).

Indeed, the threat of competition from the Anglo-Saxon countries was one of the rationales for the Bologna Declaration, signed by all the ministers of education of EU and associated countries on the 19 June 1999. The text was also approved by the European rectors (European University Association). It was not simply a political statement, but also an action programme with the goals of enhancing the international competitiveness of European higher education and creation of European higher education space by the year 2010.

The joint declaration was based on the understanding that:

a Europe of Knowledge is now widely recognized as an irreplaceable factor for social and human growth and as an indispensable component to consolidate and enrich the European citizenship, capable of giving its citizens the necessary competences to face the challenges of the new millennium, together with the awareness of shared values and belonging to a common social and cultural space. The importance of education and educational cooperation in the development and strengthening of stable, peaceful and democratic societies is universally acknowledged as paramount, the more so in view of the situation in South East Europe (Bologna Declaration 1999).

In the declaration the following objectives were outlined:

- adoption of a common framework of easily readable and comparable degrees (in order to improve international transparency and facilitate both academic and professional recognition of qualifications);
- adoption of a common framework of qualifications and cycles of study, through the adoption of a system essentially based on two main cycles: undergraduate and (post)graduate levels (with the first degrees no shorter than three years);
- establishment of the system of credits (like the ETCS - the European Transfer Credit System) as a proper means of promoting student mobility by making it possible to easily transfer learning achievements from one institution to another;
- promotion of the European dimension in higher education, particularly with regard to curricular development, inter-institutional cooperation, mobility schemes and integrated programmes of study, training and research;
- promotion of flexibility and life-long learning;
- European cooperation in quality assurance, notably through the European Network for Quality Assurance in higher education (ENQA) that seeks to develop comparable criteria and methodologies.

The agenda has also expanded from its original purposes to include

strategies to (a) encourage life-long learning, (b) make the European Education Area competitive with the United States, (c) bring more equality of opportunity and democratic governance processes to higher education and (d) strengthen national economies through pragmatic curricular and teaching reforms (The Prague Communiqué 2001).

Bologna Process is both the product and continuation of the series of conferences:

- Paris La Sorbonne (25 May 1998, 4 countries)
- Bologna (19 June 1999, 29 countries)
- Prague (19 May 2001, 33 countries)
- Berlin (18-19 September 2003, 40 countries, including Russia)
- Bergen (23-25 May 2005).

Since 2003 Russian HEIs are officially participating in the Bologna Process. The Ministry of education and Science of the Russian Federation considers the target of entering the world, and first of all, European educational environment as strategic. The analysis of the legal context has shown that the current legislation in Russia predetermines the possibility of realisation of a multilevel structure of higher education. In some institutions of higher education cooperating with Western universities the three-tier structure of the main educational programmes has already been functioning (Bachelors, Specialists and Masters). Students can make their own choice in selecting further educational progression routes.

At the same time it is interesting to note that the issue of unification of the European higher education system and, consequently, the role and place of Russia in this process so far is not discussed widely in Russian academic circles and society. Some sociologists think, that it doesn't make sense for Russia to enter into the Bologna, especially, keeping in mind an opinion that this process is actually possessed of a European form, but an American content in its main desirable objectives. Such as, for example, the introduction of the life-long learning strategy, the modular courses, adequate credit system, diversification of higher education, the establishing of high level of institutional autonomy, a relatively flat academic hierarchy rather than a powerful guild of full professors etc. With the words of Martin Trow (2000), one of the adherents of such a vision,

European systems are moving towards American models: not because of the power of the American popular culture, elements of Americanization of so many other institutions in other countries. It is because American higher education as a system is simply better adapted, normatively and structurally, to the requirements of a "post-industrial age, which puts a great premium on the creation and wide distribution of knowledge and skill, and is marked by such rapid social and technological change that decision-makers in all countries begin to see (or at least believe in) the necessity for broader access to postsecondary education (Trow 2000: 7).

Russia could actually be up-to-date in the field of higher education without joining the Bologna Club. She could incorporate some useful features of the American system of higher education directly, without European mediation, thinks sociologist from the Irkutsk State University Oleg Karmadonov (Karmadonov 2002:9).

As for the degree system, it seems that Russia, at least in the nearest future, will be condemned to retain own degree system. As Voldemar Tomusk (2002), the researcher into the problems of higher education in transition societies, puts it,

...instead of the previous, five-year long university study cycle, leading to the qualification of the "specialist", bachelor and master degrees were introduced. The problem the reform immediately faced, however, was that Russia had no tradition of a short cycle higher education. Anybody who had completed less than full "specialist" cycle was considered as a drop-out. And so it happened that as support for the short cycle was missing, the reform failed (Tomusk 2002: 281).

As concerns the validity and respect of the Russian diplomas in the rest of the world I can't disagree with Karmadonov (2002) writing that

...it will depend on the general quality of Russian higher education, which should be confirmed by the real achievements in different academic fields, including the realm of social sciences, and has nothing to do with the introduction of new academic titles and/or entering into the Bologna process (Ibid.).

One can argue whether there exist the grounds for such conclusions, but at the same time I wouldn't underestimate the idea that the difference in perception of the ideas of Bologna Process is determined by the geography. As one can see from the reports from different parts of Russia, the majority of those HEIs and academicians, supporting the Bologna Process is mostly established in the European part of Russian Federation, in general better-off when it concerns financial provision and possibilities of international cooperation, including Western Europe. The Asian part of Russia, the largest part of the country, extremely rich in resources, both natural and human, suffered the immense decline during the last twenty years. The larger the disparities in living and other standards in European and Asian parts grow, the less reliable the central government is in the eyes of provincials. In the long for maintaining the decent level of services, including HEIs, the local governments as well as rectories learned how to rely upon them selves. The Bologna Process being driven from Governments rather than by faculty members was considered by peripheral academe as vague and unrealistic.

However, what can Russian higher education gain through the participation in the Bologna?

In this analysis I again can't avoid looking at the problem from the point of view of geography. The deepening difference in the life standards between

central and peripheral Russia resulted in the declining access of the talented peripheral youth to the leading universities of Moscow and St. Petersburg because of the escalating costs of travel and living away from home. At the same time peripheral less merited HEIs, universities can gain from the flow of talented students and intellect can somehow or someway accumulate in the area contributing into the raising of quality of knowledge produced there. On the one hand, the process can be seen as deepening diversification between the leading centrally located HEIs, following the rest of Europe in the Bologna Process and the peripheral HEIs going on their own. On the other hand, the less merited HEIs can get the stimuli to compete to come to the European level and their students no less proficient in knowledge than their European counterparts can enter the European market even without studying in the capitals.

The role of higher education as the provider of distance and life-long learning, emphasized in the Bologna Declaration, can also be a positive sign, keeping in mind its potential to provide higher education irrespectively of time, place, age, gender etc.

As the reports coming from the State University Higher School of Economics say, the 1990s in Russian higher education were marked by drastic decrease in fundamentality. Most universities focused rather on applied studies that resulted negatively in the times of ICT revolution and creation of Knowledge Society in the West. As a result, the quality of theoretic knowledge and academic qualifications of graduates decreased dramatically. Joining the European Network for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), having as its target the development of comparable criteria and methodologies, will provide the achievement of common European standards, particularly in the development of the curricula, international cooperation, mobility schemes and integrated educational programmes. In general, Bologna process is facilitating the mobility of students and staff.

Н.И.Болтнев

*Департамент экономического развития и инвестиций
Курганской области*

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ

Вопросы качества образования, которые сегодня обострились, связаны с его нарастающей коммерциализацией. В рыночной системе учебное заведение озабочено продажей собственных "образовательных услуг", их рекламой и поиском платежеспособного "потребителя".

Однако проблема качества образования не нова и, как мы помним по

опыту советской системы, она решалась в пределах требования государственной идеологии и управленческих задач: качество работы учебного заведения оценивалось в соответствии с тем, как оно исполняло существующие программы и планы, использовало технические средства и т.д.

В ходе реформ отечественной системы образования в последнем десятилетии достаточно отчетливо проявилась тенденция децентрализации функций управления (в том числе и управления качеством), которые с федерального уровня переходят к региональным, муниципальным органам, а учебное заведение несет самостоятельную ответственность за качество своего "продукта". При этом оно определяет свои возможности ответить на социокультурный, экономический и кадровый запрос, а его престиж непосредственно зависит от того, насколько и как долго будет конкурентоспособным (качественным) подготовленный им специалист. Иными словами, судьба современного вуза зависит от того, насколько он способен к долгосрочному стратегическому самоопределению и планированию качества, насколько его "продукт" соответствует не только актуальному запросу рынка профессий, но, прежде всего, как он отвечает фундаментальным целям образования - обеспечивать социокультурное, экономическое и политическое развитие страны.

Высшее образование XXI века отличается целым рядом особенностей и требует определенных изменений содержания и организации обучения. Изменения являются неотъемлемой частью прогресса. Технические нововведения влекут за собой изменения технологических процессов, изменения в управлении процессами и изменения в подготовке специалистов. Так было всегда, но в конце XX века масштабы и скорость этих изменений возросли настолько, что потребовалась система управления этими изменениями. В начале XXI века изменения стали требованием успешной работы организаций, а управление изменениями превратилось в ценный навык руководителя.

В сфере образования основным фактором, стимулирующим изменения, является стремительно возрастающий поток информации. Этот рост происходит такими темпами, что прежние методы и сама система образования уже не может с ним справиться. Простое увеличение объема осваиваемых знаний приводит к чрезмерному увеличению учебной нагрузки, неблагоприятно сказывается на здоровье учащихся, но при этом не дает желаемых результатов. При таких темпах изменений обновление знаний происходит настолько быстро, что к моменту окончания обучения в вузе полученные студентами знания успевают устареть. Возникла необходимость постоянного обновления профессиональных знаний, - т.е. непрерывного, "пожизненного" обучения.

Изменения в экономической среде приводят к необходимости профессиональной переориентации специалистов на разных этапах их карьеры, освоения новых областей деятельности, изменения карьеры и т.п. Из-

менились и сами обучаемые - помимо вчерашних школьников в вузы приходят зрелые специалисты, совмещающие учебу с работой. Наличие у них опыта практической деятельности, особые условия получения образования заставляют вузы изменить график и методы обучения. Уже недостаточно передать студентам определенный объем знаний, намного важнее стало обучение поиску и анализу необходимой информации, обучения самому процессу получения знаний.

Мы уже привыкли, что вузы постоянно оценивают и сравнивают в самых разных рейтингах. Рейтинги призваны не только расставить вузы по ранжиру, но и сориентировать как абитуриентов и их родителей, так и работодателей относительно качества подготовки в конкретном вузе. Понятие качества образования стало общеупотребимым термином при формулировке стратегии и планов развития вузов.

Чаще всего в публикациях используется термин "качество специалистов" или "качество подготовки специалистов". Эти термины сужают значение, которое должно быть заложено в понятие высшего образования. Современный уровень информации требует от вузов готовить не только квалифицированных специалистов, которые могут успешно заниматься своей профессиональной деятельностью, но и ответственных граждан своей страны и ответственных и сознательных жителей нашей планеты. Кроме того, в связи со значительным увеличением скорости происходящих в современном мире изменений, специалисты с высшим образованием должны успешно справляться с такими задачами, как изменение области своей деятельности в течение своей карьеры, адаптация к изменившимся условиям профессиональной деятельности, постоянное обновление своих знаний. Таким образом, нам представляется, что понятие качества образования шире и богаче понятия качества подготовки специалиста и точнее отражает современные приоритеты развития.

Как и в других отраслях, в образовании вуз уже не может предлагать образовательные программы, исходя из имеющихся у него ресурсов. Исходной точкой должны стать потребности и запросы потребителей и других целевых аудиторий вуза: студентов и слушателей, будущих работодателей, рекрутинговых агентств, абитуриентов, государственных органов образования, общества в целом. Сохранение вузом лидирующего положения на рынке образования невозможно без прочных и долгосрочных отношений с выпускниками и внешними организациями, позволяющими осуществлять мониторинг изменений на рынке труда. Изменения в содержании учебных дисциплин должны вводиться на основе исследований потребностей целевого рынка вуза и сопровождаться освоением новых технологий и методов обучения. От обучения в присутствии и под контролем преподавателя необходим переход к такой организации учебного процесса, которая предусматривала бы ответственность самого студента за качество и результаты обучения. Это потребует создания новой

системы мотивации и управления изменениями.

К достоинствам существующих вузовских систем управления качеством образования можно отнести выделение основных заинтересованных в качестве аудиторий вуза. В их числе вузы упоминают государственные органы образования РФ, потребителей образовательных услуг (абитуриентов, родителей, студентов, предприятия); администрации того региона, где расположены вузы; советы ректоров вузов региона; службы занятости; поставщиков (средние учебные заведения); персонал вуза. Такое широкое представление своих потребителей заставляет вуз учитывать разнообразие приоритеты и ожидания в оценке качества предоставляемых образовательных услуг.

Общезвестно, что сегодня интенсивно формируется мировой образовательный рынок, где вузы самых разных стран предлагают свои продукты и услуги всем студентам сразу, не ограничивая себя национальными границами. А это значит, что желают того российские вузы или нет, готовы они к этому или нет, но все они работают в условиях международной конкуренции. Они борются за абитуриентов не только с другими российскими вузами, но и с зарубежными вузами или их посредниками, предлагающими на российском рынке свои образовательные программы. И чем стабильнее будет выглядеть в глазах иностранных инвесторов ситуация в России, тем интереснее будет российский рынок образования для зарубежных вузов. А поскольку это так, стоит позаботиться о готовности каждого вуза к достойному участию в этой конкурентной борьбе.

Во всем мире развитые страны придают особое значение созданию и поддержке национальных инновационных систем, связывающих науку и бизнес, во многом определяющих конкурентоспособность страны на мировом рынке.

Сейчас в России существенно усилено внимание к инновациям, как возможности более полного использования научно-технического потенциала ученых, коммерциализации научных разработок, реализации тезиса "Экономика знаний". Если говорить о высшей школе, то вашему университету есть что предложить бизнесу, рынку.

Ученые Курганского государственного университета являются постоянными участниками областного ежегодного конкурса грантов на проведение научных исследований и конкурса на соискание премии Губернатора Курганской области в сфере науки, техники и инновационной деятельности, проводимых Администрацией (Правительством) Курганской области.

Около 40% победителей конкурса грантов - сотрудники университета, из 57 премий Губернатора Курганской области, присуждаемых с 2000 года, - 27 (47%) принадлежит преподавателям КГУ.

Но процесс продажи этой научной продукции идет очень сложно. Тормозит дело отсутствие у вузов опыта, неурегулированность вопросов

интеллектуальной собственности, отсутствие фондов поддержки предпродажной доводки продукции, неразвитость венчурных этапов коммерциализации, когда бизнес решает вложить существенные средства в производство, другие трудности, в том числе психологического порядка.

Решение проблемы видится, прежде всего, в интеграции науки, образования и промышленности в рамках **технопарков**.

По определению Международной ассоциации научных парков: **Технопарк** - "научный или исследовательский парк, представляет собой структуру, управляемую в соответствии с формальным соглашением о сотрудничестве с университетами и исследовательскими центрами с целью содействия созданию и развитию наукоемких предприятий путем передачи научных и технических знаний и управленческих навыков фирмам - клиентам"

Технопарки создаются обычно при университетах. Опыт подобной работы подтверждает эффективность объединения научных и кадровых ресурсов высшей школы и малого предпринимательства. Причем, такое объединение обеспечивает заинтересованность всех сторон.

Образовательное учреждение получает возможность организовать постоянно действующий тренинг по генерации, аккумулярованию новых высокотехнологичных и наукоемких решений для производства и создания новой продукции, обеспечить практический курс для студентов и аспирантов по отработке инновационных подходов к внедрению в производство тех или иных решений. В свою очередь, студенты, молодые специалисты и преподавательский состав получают бесценный опыт применения своих знаний на практике, участвуя в сложнейших процессах как разработки инновационных технологий, так и в производстве и продвижении продукции на рынок. Преподавательские кадры в этой ситуации, выполняют роль организаторов инновационной деятельности, распределяя среди слушателей "нагрузку" в соответствии с учебным планом, уровнем подготовки и индивидуальными качествами.

Еще одна схема - создание в Университете **инновационно-технологических центров или центров трансферта технологий**. Задачей этих центров, являющихся, по сути, центрами продажи лицензий, является установление связей между учеными университета и бизнесом, оказание посреднических, юридических услуг.

Другая форма - инновационные инкубаторы. Это эффективная форма "раскрутки" инноваций, когда некоторый фонд (государственный или частный) вносит стартовый капитал в научно-техническую разработку с обязательным условием дальнейшего образования малого предприятия - юридического лица. Так работает, например, известный фонд "Старт".

Наконец о подготовке кадров в области организации и управления наукоемкими производствами и инновациями. В прошлом году в системе высшего образования сформированы и утверждены новые направле-

ния и специальности: направление "Организация и управление высокотехнологическими производствами" со специальностью "Менеджмент высоких технологий"; а также направление "Инноватика" со специальностью "Управление инновациями".

Кадровый потенциал России составляет важнейшее национальное достояние, без сохранения и приумножения которого невозможно поступательное развитие страны.

Вопросы кадровой политики сегодня актуальны в рамках проводимых реформ. Президент Российской Федерации, указывая на дефицит квалифицированных кадров, среди причин этого назвал дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы из-за отсутствия устойчивой связи системы образования с рынком труда Российской Федерации.

Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации является примером механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, ориентирует кадровую политику предприятий на перспективное развитие, является целевым заказом на подготовку специалистов-управленцев.

Уже восьмой год обучение слушателей Президентской программы проходит на базе Курганского государственного университета, который в этом году успешно прошел общественную аккредитацию программ российских образовательных учреждений и его учебная программа допущена к реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2005/2006 учебном году по программам: маркетинг и менеджмент.

Анализ оценки эффективности реализации Программы показал, что в целом руководители предприятий достаточно высоко оценивают подготовку специалистов по Программе с точки зрения её практической пользы для предприятия. Постановка предварительной конкретной задачи перед специалистом существенно повышает его ценность после завершения обучения: 23 % выпускников Программы повышены в должности, 60 % установили новые деловые контакты, 21 % выпускников установили коммерческие контакты. 85 % специалистов - слушателей разработали проект развития предприятия, подразделения. Тематика внедряемых проектов выпускниками Президентской программы отражает актуальные проблемы предприятий Курганской области.

Хочется отметить, что рамки Программы не ограничиваются обучением в вузе и стажировкой. Важным для нас является постпрограммная работа с выпускниками через общественное объединение - Ассоциацию выпускников Президентской программы.

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К СПЕЦИАЛИСТАМ И К СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

В условиях современной России с ее частыми изменениями в государственно-политическом и социально-экономическом устройстве особенно актуальными становятся вопросы модернизации различных сфер общественной жизни. Немаловажная роль в этом процессе отводится реформированию системы высшего образования.

Необходимость повышения качества российского высшего образования в рамках системной реформы социальной сферы обусловлена как внутренними, так и внешними факторами. Среди первых следует особо выделить обновление и укрепление российской государственности, демократизацию общественной жизни, переход на рыночные механизмы экономического развития и преобразование форм собственности. К внешним факторам относятся, прежде всего, изменения в мировом политическом, экономическом и социокультурном пространстве, процессы глобализации и интернационализации, переход к постиндустриальному информационному обществу.

Роль образования на современном этапе развития России определяется задачами ее перехода к демократическому и правовому государству, к рыночной экономике, необходимостью преодоления опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития.

В данном контексте необходимо учитывать такие общемировые тенденции, как ускорение темпов развития общества, расширение возможностей политического и социального выбора граждан, всеобщая информатизация общественных процессов, значительное углубление межкультурного взаимодействия, возникновение и рост глобальных проблем, динамичное развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубокие структурные изменения в сфере занятости, возрастание роли человеческого капитала.

В качестве основного внутрироссийского фактора обновления системы высшего образования выступают запросы развития экономики и социальной сферы, науки, техники, технологий, федерального и территори-

альных рынков труда, а также перспективные потребности их развития.

Высшая школа становится центром формирования новых жизненных установок как среди молодых специалистов, так и среди опытных работников с помощью различных форм дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, стажировки, переподготовка). Для осуществления практической деятельности в высоко конкурентной среде необходимо формировать у обучающихся психологический механизм гибкого реагирования на внешние изменения, устранять догматический подход к готовому знанию, способствовать формированию личностных качеств, позволяющих быстро адаптироваться в условиях профессиональной среды, таких, как коммуникабельность, мобильность, гибкость мышления, готовность к самоопределению, нацеленность на профессиональный рост.

Образование все более ориентируется на потребности рынка труда, который является одним из основных конечных потребителей услуг высшей школы. В отличие от времен планового хозяйства и государственного распределения выпускников, современных специалистов готовят не к конкретному рабочему месту, а к профессиональной деятельности в динамично развивающемся обществе. В таких условиях наиболее важной характеристикой специалиста становится его компетентность. Поэтому вполне закономерным является то обстоятельство, что в разрабатываемом Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования (ГОС ВПО) третьего поколения ключевая роль отводится компетентностной модели выпускника.

В качестве основных категорий при проектировании ГОС ВПО третьего поколения выступают понятия "компетенция" и "компетентность" в их различном соотношении друг с другом. В частности, понятие "компетенция" определяется как предметная область, в которой выпускник хорошо осведомлен и проявляет готовность к выполнению деятельности, а под "компетентностью" понимается интегрированная характеристика качеств личности, выступающая как результат подготовки выпускника для выполнения деятельности в определенных областях ("компетенциях").

Авторами настоящего доклада предлагается собственное видение понятия "компетентность", которое может быть выражено логической формулой.

В основе совокупности характеристик специалиста, формируемых в процессе обучения, лежат знания. До недавнего времени в качестве результата образования требовались определенные навыки, приобретенные путем практического применения полученных знаний, и формула развития отдельно взятого человека как специалиста могла быть записана следующим образом: *знания* → *умения* → *навыки*. Получая определенные знания, студент при прохождении производственной и преддипломной практики имел возможность трансформировать их в умения и далее,

по окончании вуза и поступлении на рабочее место, на основе умений выработать профессиональные навыки, тем самым профессиональная деятельность сводилась к автоматизму.

В современных условиях, когда от специалиста требуется не просто набор навыков ("компетенций"), а целостное социально-профессиональное качество, позволяющее ему успешно решать производственные задачи и взаимодействовать с окружающей социальной средой, в формуле развития итоговым элементом становится "компетентность", основанная не на обыкновенном умении выполнять тот или иной вид деятельности, а на осознании полученной в процессе обучения информации. Таким образом, формула сводится к следующему виду: *знания* → *осознание* → *компетентность*. При этом автоматическое применение знаний заменяется возможностью их гибкого, креативного использования.

Спецификой современного знания является то, что оно опирается на информацию, получаемую из множества различных источников, зачастую противоречащих друг другу. В условиях постиндустриального общества практически невозможно воспринимать информацию в полном объеме, поэтому необходимо анализировать ее и делать осознанный выбор, применять ли полученное знание в дальнейшей деятельности или нет.

Таким образом, только через осознание возможно формирование объективного знания, которое может стать основой "компетентности" специалиста.

Для успешной реализации выведенной формулы "компетентности" необходимо четко понимать роль вузов и студентов как активных участников образовательного процесса, в котором вуз призван делать первичный отбор имеющейся информации и генерировать новое знание, а затем на его основе направлять студента, задавать ему базовые векторы развития и предлагать отобранную информацию к изучению, не навязывая ее, а оставляя возможность самостоятельного осознания и участия в формировании новых знаний.

Итак, под "компетентностью" специалиста в условиях требований, предъявляемых к нему современной российской действительностью и общемировыми тенденциями, следует понимать не только его профессиональную подготовленность и способность адаптироваться к рабочему месту, но и, прежде всего, его готовность к выбору и самоопределению.

Нужно отметить, что многие российские вузы уже осознали необходимость подготовки специалистов "нового образца", которые в полной мере соответствовали бы вышеприведенным требованиям, а следовательно, являлись бы конкурентоспособными не только на российском, но и на мировых рынках труда, повышая тем самым конкурентоспособность российской системы высшего профессионального образования в целом.

Реализации этой цели должно способствовать участие России в Болонском процессе, которое позволит в русле общеевропейских тенден-

ций модернизации систем высшего образования и на основании опыта европейских стран сформировать собственную стратегию подготовки высококвалифицированных и "компетентных" специалистов.

Г.Е.Костырев

*Балашовский филиал Саратовского государственного
университета имени Н.Г.Чернышевского*

БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС И ОСОБЕННОСТИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Новые социально-экономические условия нашего общества, информационная открытость, интеграция в мировое образовательное пространство, вхождение России в Болонский процесс, ставят задачу оптимального выбора путей реформирования (модернизации, совершенствования - дело не в названии) всего Российского образования.

Крайние аргументы - "А надо ли?" и "Все по западному образцу!" - не выдерживают критики.

Совершенствовать систему образования в духе времени необходимо, вопросы организации учебно-воспитательного процесса, его формы и методы, пути формирования личности и взаимодействия с ней - как никогда актуальны, учитывая многоканальность информационных потоков воздействия на современного человека.

Изменчивость и эволюционирование свойственны любой существующей во времени функциональной системе. Привнесение человеческого фактора, элементы субъективных решений и оценок многократно усложняют определение направления развития системы с максимальным значением градиента эффективности.

Достижения русской и советской систем образования бесспорны. Естественные и гуманитарные науки в средней и высшей школе давались с такой полнотой и глубиной изложения, что позволяло нашим специалистам вполне уверенно чувствовать себя в научной и технологической среде мирового уровня, отличаться широтой кругозора, высокими морально-нравственными качествами. Мировой уровень культуры и искусства страны - также итог качественной системы гуманитарного образования.

Всё хорошее, основанное на лучших традициях нашего образования, несомненно, надо сохранить. А что же требует реформирования, совершенствования в аспекте общеевропейских подходов к системе образования?

Это, прежде всего, заорганизованность системы образования: ГОС ВПО, программы, планы, рекомендации... - конечно, нужны, но не как реализация тезиса "всех под одну гребенку", а как гарантия получения

необходимых знаний высокого качества и в нужном объёме при их усвоении.

Альтернативность, личностно-ориентированные образовательные траектории могут и должны открывать для учащихся, студентов, новые, индивидуально детерминированные пути к вершинам наук.

Однако, пока альтернативность - выбор пути наименьшего сопротивления, который ведет отнюдь не к вершинам.

Дело в том, что образование получают не за закрытыми дверями аудитории, а в обществе и для общества, ради возможности его социальной реализации. И именно целевая установка на подготовку социально-значимого и востребованного специалиста, получившего образование в аспекте максимальной самореализации личностного потенциала, является определяющей.

А значит, социальная составляющая, национальные особенности и традиции, политическая система общества - не могут не учитываться при реформаторской деятельности в сфере образования.

Задача общеевропейских интеграционных процессов представляется не в нивелировании различий систем образования стран-субъектов интеграционных процессов, а в поиске путей взаимодействия, взаимообогащения, обмена опытом в чём-то различных и самобытных систем образования на унифицированной правовой базе.

Необходимо выдержать единство цели при многообразии путей и методов её достижения. Не ликвидировать различия как таковые, а аккумулировать их в общеевропейскую, более совершенную и ёмкую образовательную структуру.

Говоря о совершенствовании системы образования, прежде всего надо учиться этому, используя всё богатство мирового опыта, учиться друг у друга и не забывать о своих особенностях.

Сложность учебно-воспитательного процесса заключается в его многогранности. Результат определяется не простой суммой образовательных и воспитательных воздействий на личность, а является личностно усвоенным итогом разносторонних, порой противоположных по своей направленности воздействий на личность.

Как в реальных условиях нашей действительности организовать учебно-воспитательный процесс для достижения нужной цели и, собственно, какова эта цель?

Демократизация всей системы межличностных отношений открыла доступ, как к истинным, так и к мнимым, сиюминутным ценностям.

Стабильную государственную образовательную политику можно строить только на основе признаваемой обществом философии образования. В новом, плюралистическом обществе имеют право на существование различные, порой противоречащие друг другу философии образования. Выбор велик: научно-рациональная и эмоционально-мистическая, эго-

центрическая и ноосферная, национальная и интернациональная, религиозная и светская и т.д.

Мало того, приложенные к конкретной стране, системе образования они конкретизируются, взаимодействуют и дают результат, который, собственно и надо предвидеть, планировать и искать пути его достижения.

Выкристаллизовывается ядро. Все страны, сотрудничающие в области образования, признают значимость: свободы личности и умение жить в социуме, необходимость передачи культурных традиций и приобретение профессиональной компетентности для будущей жизни.

Преломляя основные цели и задачи через конкретные концептуальные подходы к учебно-воспитательному процессу, разрабатывая и реализуя современные технологии образования, получаем систему образования страны, как часть мирового образовательного комплекса.

Сложность в том, что философия образования, а тем более воспитания на государственном уровне такой страны как современная Россия не проработана.

Страна имеет проблемы и решает задачи такого масштаба, которые свойственны международной сфере отношений.

Но это дает и бесценный опыт, указывает направления взаимодействия и сотрудничества.

Свободный человек демократического общества, имеющий возможность получить желаемое образование для наиболее полной социализации в этом обществе в аспекте своего развития, - общая цель, позволяющая со временем успешно решить проблемы интеграционных процессов на общеевропейском пространстве.

В.В. Ковров

Вятский государственный гуманитарный университет

МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТНОЙ ПОЗИЦИИ СТУДЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ

Реалии глобализации и информатизации современности диктуют странам мирового сообщества необходимость внесения существенных корректив в стратегию и тактику национальной образовательной политики, в процесс реформирования своих образовательных систем с учетом непрерывных, ускоряющихся и всеохватывающих перемен, происходящих в мире. Обозначенное, безусловно, значимо и для России, ратифицировавшей Болонское соглашение, является исключительно важным для процес-

са модернизации российской образовательной системы.

Ведущими целями Болонского процесса, как известно, являются улучшение качества образования, повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда, рациональное сочетание академического качества и прикладного характера образовательных услуг. Эти универсальные для стран европейского сообщества цели в сфере образования невозможно реализовать без осуществления системных институционально-операционных преобразований: создание совместимых двухуровневых (многоуровневых) образовательных систем, разработка норм, правил и процедур перезачета и аккумуляции образовательных кредитов, измерения и оценки профессиональных компетенций выпускников университетов, признания их дипломов на европейском континенте.

В отечественной системе образования сегодня по-прежнему доминирует исторически сложившаяся "линейность" в обучении, характеризующаяся тем, что все студенты изучают дисциплины основной образовательной программы специальности строго последовательно в соответствии с логикой государственных образовательных стандартов, учебных планов, имеющимися региональными и вузовскими традициями. В то же время как следствие введения в конце прошлого столетия в России многоуровневой структуры подготовки специалистов (выделение четырехлетнего базового уровня высшего профессионального образования) через ступень бакалавра инновационные процессы в образовательной политике университетов России становятся все более заметными.

Одной из отличительных особенностей этих новаций в образовательной политике университетов является введение "асинхронности" в процесс обучения, что дает студентам высших учебных заведений возможность не только индивидуально планировать последовательность образовательного процесса, но и самим определять в рамках направления профессиональной подготовки (на основе свободы выбора профилей, дисциплин, элективных курсов, предлагаемых университетом) объемы и специфическое содержание "личного образовательного маршрута".

Свобода использования права выбора свидетельствует о том, что личность является (становится) ответственным и инициативным субъектом, т.е. использует оптимальный вариант своего развития в "культуре образовательного пространства вуза" и культуры своего личностного роста (развития). В этом случае студент во многом самостоятельно строит свою учебную деятельность, разрабатывает и реализует определенную стратегию действий и поведения.

Своеобразие проявления студентом своей субъектной позиции в образовании определяется спецификой его образовательного опыта, который, в свою очередь, формируется в условиях образовательной деятельности.

Субъектная позиция каждого из участников образовательной деятель-

ности является одновременно и необходимым фактором "запуска" образовательной деятельности, без учета которого невозможно ее осуществление, и показателем ценностного, выражающегося в деятельности отношения к образованию, т.е. проектируемым "контуром" результата образования - личностно-профессионального становления студента и преподавателя. Она позволяет студенту перевести предлагаемое содержание в систему индивидуального образовательного опыта, сориентироваться в ценностных смыслах и личностных значениях образования, организующих впоследствии дальнейшую профессиональную деятельность.

Асинхронный характер образовательного процесса, присущий двухуровневой системе образования, оптимизирует освоение актуального для студента образовательного опыта, представляющего собой:

- наличие образовательной компетентности (информированности студента о себе, своих образовательных, а в перспективе и профессиональных потребностях и возможностях; информированности студента о возможностях образования, образовательной системы, образовательной деятельности, образовательного процесса) и личностных смыслов и отношений к самому образованию, образовательной деятельности и образовательному процессу;

- развитость умений решать актуальные образовательные задачи (уметь вычленивть, оценить значимость и решить актуальные для разных этапов обучения задачи; уметь самоопределиться в предлагаемых образовательных условиях и максимально субъектно их использовать в процессе развития и образования);

- сформированность умений проектировать индивидуально-личностный образовательный маршрут, которые складываются из умений студента конструировать иерархически соподчиненную цепочку образовательных задач, умений выстраивать линию своего образования, устанавливать связи между перспективными, стратегическими, тактическими и оперативными целями своего образования.

Именно формирование актуального образовательного опыта, опыта, который нужен "здесь и сейчас", может способствовать становлению отношения студента к образованию как средству жизненного и профессионального самоопределения и развития.

Введение асинхронности в образовательный процесс предполагает создание и функционирование в вузе "работающей" системы контроля качества учебного процесса и его результатов, быстрое развитие и внедрение в образовательный процесс информационных технологий, технологий дистанционного образования.

Введение двухуровневой системы подготовки студентов в конкретном образовательном учреждении сопряжено с решением ряда вопросов содержательного и организационного порядка.

Один из них связан с переходом от учета объема знаний и нагрузки

профессорско-преподавательского состава не по параметрам времени (в учебных часах), а по объему преподаваемого материала в системе кредитов. Важным при этом является определение объема каждой учебной дисциплины индивидуально, а само исчисление дисциплин в единицах кредитов осуществлять в соответствии с требованиями ГОС и учебных планов при условии дальнейшего согласования с учебно-методическими комиссиями факультетов и учебно-методическим управлением университета.

Нагрузка каждого преподавателя также измеряется в единицах кредитов и включает разработку технологий эффективного проведения аудиторных и внеаудиторных занятий (включая самостоятельную работу студентов), подготовку новых информационных материалов и источников, разработку методик балльно-рейтингового контроля знаний студентов.

Не менее значимым является унификация учебных планов специальностей в соответствии с вводимыми необходимыми параметрами (кредитами, часами), характеризующими аудиторные занятия. В соответствии с вводимыми изменениями подготавливаются учебно-методические и информационные материалы, необходимые каждому студенту для ознакомления с новой системой организации учебного процесса.

На базе каждого факультета (кафедры) создается институт тьюторов (академических консультантов), моделируются технологии взаимодействия подразделений, обеспечивающих новую систему организации процесса обучения (работа деканатов, библиотеки, компьютерных классов и залов "Интернет", составление расписания занятий и др.).

Показателями развития субъектной позиции студента в образовании будут являться следующие компоненты образовательного опыта студента: личностный смысл и отношение к образованию; информированность о личностных возможностях и возможностях образования; умение решать образовательные задачи; проектирование индивидуально-личностного образовательного маршрута. Характер выраженности этих показателей может свидетельствовать об индивидуальном своеобразии субъектной позиции студента, о степени его готовности к освоению образовательного опыта, об умении прогнозировать динамику развития своей субъектной позиции в образовании и динамику своего личностно-профессионального становления.

ЦИКЛИЧНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА - НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Профессиональная деятельность педагога направлена на развитие студента посредством "включения" его в совместный, взаимообусловленный процесс обучения, познания (самопознания), воспитания (самовоспитания). Педагог не просто передает социальный опыт от поколения к поколению, но и участвует в формировании качеств личности, которые необходимы будущему специалисту для успешной социализации, адаптации к условиям профессиональной деятельности.

Целью, результатом образовательной деятельности является информация, ее ценность, теоретическая и практическая значимость для студента. Информация есть объективный фактор и носитель ценности. Ценность информации можно определить как отношение субъекта учения, познания, информации и цели. Учебная информация, как таковая, связана с ограничением, "снятием" разнообразия предмета изучения. Ценностная информация (О) может передаваться от причины (S - педагога, отражаемого субъекта) к следствию (S' - студенту, отражающему субъекту) полностью или частично. В образовательном контексте информацию как результат познания (самопознания) целесообразно рассматривать как меру определенности во взаимоотношениях, взаимодействиях педагога и студента.

В образовательной деятельности субъективность или объективность результата "обучения-учения" зависит от интереса, осознанного учебно-го целеполагания, от отражательных, рефлексивных способностей, психофизиологических особенностей обучаемого, а также от способа организации учебного процесса. Осознанность предполагает наличие способности сознательно преодолевать когнитивные и мотивационные барьеры, сопутствующие учению. Адекватность, объективность отражения зависит от уровня развития психофизиологических функций студента.

Доля субъективности в процессе "обучения-учения", о которой можно судить по результатам контроля (промежуточному, итоговому), возникает в том случае, если произошла неполная передача учебной информации. Причины этого когнитивного феномена могут быть различными. Но, очевидно, что неполная передача информации обычно сопровождается любой процесс отражения, познания, "обучения-учения".

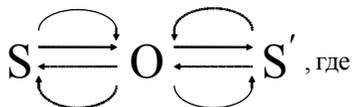
С позиций теории отражения, учебная информация есть отраженное разнообразие, которое один субъект (объект) содержит о другом субъек-

те (объекте). Студент как субъект "обучения-учения" и самопознания является целостной, многофункциональной моносистемой. Нарушение ее целостности, адекватности отражения, восприятия, переработки, осмысления информации приводит к необратимым для личности последствиям, потере самости, бессмысленности существования, "экзистенциальному вакууму" (В.Франкл).

Процесс познания, учения является управляемым и регулируется по принципу обратной связи, осуществляемой на рефлексивной основе.

В информационном аспекте сущность "обучения-учения" как процесса управления, соуправления сводится к уменьшению, "снятию", устранению "ошибок", различий в научных представлениях педагога и студента. Причина "ошибок" в образовательной деятельности заключается в несопадении отображения (теоретической модели- научной картины мира учебного предмета) и реального отражения предмета изучения в сознании студента. Основной задачей совместной, коэволюционной деятельности субъектов образовательного процесса в университете следует признать уменьшение "доли субъективности" в процессе "обучения-учения".

Структуру процесса обучения, цикличность взаимообусловленного взаимодействия педагога и обучающегося, алгоритм отражения, восприятия, переработки, запоминания, осознания учебной информации можно представить в виде схемы 1.



S - (от англ. - *subject* - субъект познания) - педагог;

S' - субъект образовательной деятельности - ученик;

O - (от англ. - *object* - объект, предмет) - содержание образования;

—————→ - прямая причинная (информационно-рецептивная деятельность педагога-ученика) связь;

-----→ - обратная рефлексивная (аналитико-синтетическая деятельность педагога-ученика) связь;

↪ - оценочно-контрольно-корректирующая деятельность педагога по изменению содержания образования, форм, методов обучения;

↪ - проявление индивидом когнитивного стиля в виде "внутренней модели внешнего мира" (А. Бандура).

Схема 1 - Цикличность образовательного процесса

Зафиксированный педагогом факт, свидетельствующий об изменении уровня обученности, качества знаний студента, является исходным пунктом каузального педагогического анализа. Диагностически выявленное изменение, результат образовательной деятельности требует от преподавателя принятия ответной, дидактически целесообразной реакции, развивающей или корректирующей степень компетентности студента. Взаимная причинная обусловленность, построенная на рефлексивной основе, составляет гуманистическую сущность, механизм образовательной деятельности.

Взаимная причинная обусловленность субъектов образовательной деятельности существует всегда, когда две переменные связаны друг с другом двумя причинными преобразованиями - одним в каждом направлении. Такое двойное отношение в системологии получило название "петли" обратной связи или "петли" Д.Хейса. В качестве переменных выступают находящиеся в причинно-рефлексивной взаимосвязи взаимодействующие структуры (психические процессы, опыт, направленность и другие) личности субъектов образовательной деятельности.

На схеме 1 представлена "петля" обратной связи Д.Хейса, иллюстрирующая когнитивные, коэволюционные процессы, присущие образовательной деятельности, происходящей в педагогической системе (студенческая учебная группа). В "петле" обратной связи изменения, свойственные S являются причиной для изменения определенных элементов содержания образования (O), образовательной технологии S, а это изменение, в свою очередь, направляется обратно, для того, чтобы вызвать другое изменение S, которое затем вызывает следующее изменение S и т.д. Начальное изменение S вызывает целый ряд последующих изменений S и S' с приращением на каждом цикле. Согласно принципу аддитивности изменения в каждой переменной накапливаются и составляют причинно-рефлексивный механизм коэволюционного, когнитивного, личностного развития субъектов педагогической системы.

Согласие (тождество) миропредставлений, идеалов, убеждений субъектов образовательной деятельности возможно уже на этапе обсуждения гипотетических вариантов решения учебной, исследовательской, межличностной проблемы, задачи. Согласие между субъектами образовательной деятельности достижимо, если реализуются синергетические принципы антропности, дополнительности, конвенциональности, "отраженной субъектности". Идеальная представленность в других людях, инобытие в них, осуществление реальных "вкладов" (изменение смысловых конструкций, интеллектуальной, эффективно-потребностной сфер личности другого человека) происходит в процессе социализации, усвоения содержания образования, взаимопонимания.

Интерсубъектный механизм личностного присвоения психических функций, качеств личности выявил Л.С.Выготский. По Л.С.Выготскому,

психические функции первоначально складываются как интерпсихологическая категория в общении между людьми. Психические функции формируются в первичном коллективе (группе), в который включен индивид. Сначала в виде отношений, а затем, интериоризуясь, они становятся свойствами (качествами) личности, которые преобразуют поведение человека. Психологический механизм интериоризации носит универсальный характер. При его помощи представляется возможным объяснить процедуру принятия решения в образовании.

Процесс принятия решения имеет и теоретико-информационные основания. Проблему причинности, причинно-следственной циклической взаимосвязи разрешил американский системолог Д.Хейс.

Для описания механизма принятия решения, создания следствия из причины Д.Хейс использовал понятие "оператор". В мыслительной деятельности оператор - это "наделенный структурой процесс", который обеспечивает "выполнение причинной связи". По мнению Д.Хейса, причинное превращение событий не может иметь места без соответствующего оператора, а оператор должен существовать до превращения, которому он способствует. Причинная связь эволюционно зависит от существования класса операторов (в нашем контексте - от педагогических воздействий, технологий.-М.В.). "Оператор состоит из организованных компонент, ... которые служат для превращения одного события в другое" [1]. В образовательном процессе - это цикличность процесса преодоления субъективности студента в "обучении-учении". Простейшая "обучающая" система состоит из единственного оператора, который порождает реакцию, причину возникновения следствия. Образовательный процесс к простейшей системе отнести нельзя, т.к. в нем участвуют субъекты, наделенные свободой воли, эмоциями, мышлением.

Д.Хейс разработал психофизиологическую, мыслительную технологию принятия решения, которая применима в образовании. Суть ее такова. События ("поле событий") являются исходным пунктом причинного анализа. События, как "поля", берут свое начало в операторе, который их производит. "Событие - это осуществление в некотором объекте определенного состояния или конфигурации состояний" [2]. Например, усвоение студентом научного знания. Процедуру усвоения можно представить следующим образом.

"Событие С является причиной другого события Е, если:

(а) существует оператор, который порождает Е, который реагирует на С, и устроен так, что связь между С и Е можно разложить в последовательность совместимых компонент (например, процесс достижения конвенции.-М.В.) с перекрывающимися полями событий.

Условие (а) отражает тот факт, что до того как создается возможность существования определенной связи, должны быть налицо обстоятельства, наделенные очень развитой структурой (например, элементы социаль-

ного опыта.-М.В.). Причины связаны со следствиями структурами, которые можно точно описать, с определенными местоположениями в пространстве и времени. В обучении этот процесс можно представить как определенный этап (цикл) образовательной технологии, завершившийся итоговым, промежуточным контролем. Причинная связь эволюционно зависит от существования класса операторов. Аналитическое рассечение операторов и причинных связей, цикличность процесса обучения является важным аспектом понимания между преподавателем и студентом.

(b) осуществления события С согласованы с наличием такого оператора - он существует в поле события С. Педагог представил учебную информацию для восприятия ее студентом, т.е. адаптировал содержание образования к возрасту обучающихся.

(с) когда условия (a) и (b) выполняются, оператор изолирован от полей событий, отличающихся от С, и ни С, ни Е не присутствуют заранее, тогда осуществление С неизменно начинается до начала осуществления Е. Временная направленность определяется в условии (с). Утверждение (с) свидетельствует о жестко обусловленной причинно-следственной связи. Поля событий (факты, теории и т.д. в сфере интересующего познания) и оператор ("структура-аттрактор" - интересующая субъекта деятельность, алгоритм мышления) соединяются посредством сознательно сформулированной цели субъекта деятельности, познания, общения.

(d) когда условия (a) и (b) выполняются, С влечет Е; иными словами, на протяжении некоторого временного промежутка осуществления С всегда сопровождаются осуществлениями Е, хотя Е может присутствовать без С (что свидетельствует о стохастическом характере связи.- М.В.). Событие не может быть причиной другого события, если первое событие не согласуется с существующими операторами. Познание не состоится, если студент, по какой-либо причине, не готов к восприятию информации.

В результате преобразований (a-d) следует, что Е является следствием С. По Д.Хейсу, следствие - это осуществление отдельного состояния или конфигурации состояний в операторе. Процесс создания следствия из причины посредством оператора Д.Хейс определяет как короткое запаздывание. Причинно связанные события разделяются некоторым периодом запаздывания и зависят от применения линейной (например, классно-урочной) или циклической парадигмы обучения. Психологические скрытые состояния в системе "знание-незнание" обычно могут измеряться в сотые доли секунды, межличностные скрытые состояния понимания-через секунды или минуты, в зависимости от времени, произошедшего с момента объяснения, получения, восприятия, повторения, осознания, представления, применения новой для студента учебной информации.

Запаздывание есть мысль, акт мышления, который может происходить одномоментно в виде инсайта (от англ. insight - постижение, озарение), понимания структуры, отношений изучаемой системы, ситуации,

посредством которого достигается решение учебной проблемы. В этом временном интервале субъект "обучения-учения" осуществляет выбор, принимает решение о вероятностных способах решения учебной задачи, проблемы.

Время осуществления Е по отношению к С, трансформация причины в следствие есть процесс, результат синергетического (кооперативного) мышления двух коэволюционно развивающихся субъектов "обучения-учения", имеющих тождественные представления о характере, структуре (разнообразии), качестве изучаемого объекта (содержания образования).

В нашем понимании, синергетическое мышление - это обратнорефлексивный, коэволюционно развивающийся процесс познания, построенный по принципу дуального управления. Субъект, объект (субъект) синергетического познания взаимодополняют друг друга, структуры (когнитивные структуры, качества личности) их изоморфны или имеют тенденцию быть таковыми. Отражение, восприятие, представления, систематизация, оценка достоверности полученных учебных результатов, их верификация осуществляется на конвенциональной основе. Синергетическое мышление осуществляется посредством взаимообусловленного выбора, совместного принятия решения. Педагог, объект изучения и студент образуют единое информационно-образовательное пространство. Предмет и результат синергетического мышления - метасистемное, педагогическое знание, эксплицитная его форма, "освобожденная" от предметного содержания (В.И. Гинецинский), т.е. знание, имеющее для студента личностный смысл, полученное эвристическим путем.

Очевидно, что для различных типологических групп студентов степень понимания объективной реальности, представленной в содержании образования, будет индивидуально-особенной. Цикличность организации образовательного процесса позволяет дифференцировать, индивидуализировать обучение, выявить педагогические условия, особенности работы с различными типологическими группами, сократить долю студентов, которых мы по определению "теряем", осуществляя линейную, необратимую дидактическую систему обучения.

Список литературы

- 1 Хейс Д. Причинный анализ в статистических исследованиях.- М.: Финансы и статистика, 1981.- С. 18.*
- 2 Хейс Д. Причинный анализ в статистических исследованиях.- М.: Финансы и статистика, 1981.- С. 15.*

О РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ФАКУЛЬТЕТОВ И КАФЕДР

Системы сравнительной оценки, построенные на расчете рейтинга, довольно широко используются в высших учебных заведениях. На основе расчета рейтинга оценивается эффективность вуза в целом и его структурных подразделений - кафедр, факультетов; отдельных направлений и специальностей подготовки. К примеру, Министерством образования Российской Федерации разработана система определения рейтинга вуза и специальностей с учетом контингента студентов, качественного состава профессорско-преподавательских кадров, результатов научно-исследовательской и издательской деятельности, бюджетных и внебюджетных ассигнований и т.п. К сожалению, министерская методика недостаточно полно отражает фактические достижения вуза, а во многом фиксирует имеющийся потенциал, например, количество членов различных государственных академий (четыре показателя), численность иностранных студентов (два показателя) и др. Совершенно не принимаются в расчет такие важные показатели деятельности, как публикации научных статей преподавателями и студентами, победы студентов на международных и российских олимпиадах, организация и участие в конференциях и т.п.

Многие российские вузы (Новгородский государственный университет, Волгоградский государственный технический университет, Томский государственный политехнический университет, Ульяновский государственный университет и многие другие) самостоятельно разрабатывают собственные рейтинговые системы. Естественно, каждый вуз использует свой набор показателей для оценки деятельности кафедр и факультетов, отличающийся от других и по количественному, и по качественному составу. Так, в Томском политехническом университете наряду с такими общепринятыми показателями, как количество студентов разных форм обучения, численность профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и званиями, встречаются и достаточно оригинальные, не используемые другими вузами, критерии, например, количество преподавателей, владеющих иностранным языком и читающих лекции на этом языке, число учебных дисциплин, аккредитованных в университете, площадь помещений, в которых выполнен "евроремонт" и другие.

Очевидно, увеличение количества нормируемых показателей существенно повышает точность оценки, однако неизбежно вызовет сложности со сбором исходных данных и их последующей обработкой.

Поэтому для определения рейтинга факультетов и кафедр, видимо сле-

дует остановиться на более простом подходе, при котором количество нормируемых показателей следует уменьшить до разумного минимума (в рейтинговой системе оценки факультетов и кафедр Курганского государственного университета - около 30).

Самый главный принцип определения номенклатуры показателей заключался в подборе таких критериев, которые отражают не исторически сложившиеся условия и конъюнктуру, а активную деятельность кафедр и их вклад в показатели университета, учитываемые при лицензировании, аттестации и аккредитации. Например, при оценке деятельности кафедр не принимались в расчет такие критерии, как состояние материально-технической базы, процент трудоустроенных выпускников, лиц, получивших дипломы с отличием и другие.

Показатели, положенные в основу рейтинговой системы Курганского государственного университета, разбиты на пять групп: контингент студентов, профессорско-преподавательский состав, информационно-методическое обеспечение, качество подготовки специалистов, научно-исследовательская деятельность. Так, информационно-методическое обеспечение оценивается количеством изданных учебников и учебных пособий, в том числе с грифами учебно-методических объединений вузов и Минобразования России, обеспеченностью учебных дисциплин рабочими программами.

Перечень показателей, установленных для оценки деятельности факультетов, несколько отличается от аналогичного перечня для кафедр. Конечно, принятый сегодня перечень показателей не идеален, но он, согласно принятому положению, может и должен корректироваться. Принципиально важно то, что большинство показателей соответствуют принятым министерством для определения рейтинга российских вузов и при государственной аккредитации.

Для сопоставимости критериев абсолютные значения показателей переводятся в относительные путем деления на базовые. В большинстве случаев за базу принята численность профессорско-преподавательского состава кафедры (в ставках), включая совместителей. Далее проводилось нормирование каждого частного критерия на максимальное значение среди объектов - кафедр или факультетов.

Достаточно сложной задачей является не только установление оптимального числа нормируемых критериев, но и их количественная оценка. Дело в том, что число показателей по отдельным разделам довольно резко отличается, поэтому какая-либо группа показателей, например, научная деятельность, может перекрыть по значению другие, не менее важные для оценки, параметры. Для устранения этого недостатка целесообразно после расчета частных критериев по каждой группе показателей находить среднее арифметическое значение, сумма которых и определяла рейтинг.

Другая особенность расчета заключается в регулировании количественных величин отдельных частных критериев. Так, с целью приоритетного обеспечения показателей, используемых при государственной аккредитации вузов, предлагается для отдельных критериев вводить различные повышающие коэффициенты (от 1,25 до 2,0), устанавливаемые экспертным путем и утвержденные ректором.

Аналогичный подход положен в основу определения рейтинга специальностей. Вместе с тем, оценка специальностей имеет некоторые существенные отличия.

Основная цель определения рейтинга специальностей - это не столько оценка работы кафедр (прежде всего - выпускающих), сколько учет всех показателей, которые определяют содержание и уровень отдельных образовательных профессиональных программ, качество подготовки выпускников.

Вследствие этого, номенклатура показателей для определения рейтинга специальностей гораздо шире соответствующей номенклатуры для факультетов и кафедр. Так, в несколько раз увеличивается число показателей группы "Информационно-методическое обеспечение", где дополнительно оцениваются критерии обеспеченности специальности учебной и методической литературой по циклам учебных дисциплин. Также значительно расширено число показателей группы "Качество подготовки специалистов", в которой учитываются такие формальные критерии, как результаты промежуточной и итоговой аттестации выпускников, их трудоустройства и т.п. Вводится дополнительная группа показателей "Материально-техническая база и финансовые средства".

В качестве базы для нахождения относительных значений показателей, наряду с численностью ППС, используется контингент студентов, обучающихся по данной специальности.

Рейтинг вносит элемент состязательности, мотивирует к повышению показателей деятельности и необходимости качественного роста факультетов и кафедр. Кроме того, руководство вуза, факультета, кафедры может получать статистическую информацию о динамике развития, определять приоритетные направления работы по улучшению показателей, сравнивать фактическое состояние для целенаправленного управления ресурсами. Наконец, предполагается использовать рейтинговую систему как составной элемент внутривузовской системы менеджмента качества.

Очевидно, результаты рейтингов можно использовать и при рассмотрении многих других вопросов управления в университете.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

В настоящее время уделяется большое внимание проблемам качества образования.

В России решение этой проблемы является приоритетным. Это нашло отражение в государственной образовательной политике ("Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года").

Ни один вуз не может сегодня рассчитывать на долговременный успех, не устремляя свой взгляд в будущее. Это связано с тем, что:

- 1) рынок образовательных услуг перенасыщен предложениями со стороны различных государственных и негосударственных вузов;
- 2) повысились требования к качеству образования;
- 3) появились новые технические возможности получения образовательных услуг.

Это заставляет вузы разрабатывать долгосрочные перспективы развития и искать новые подходы к решению задач стратегического управления.

Политика в области качества направлена на постоянное обеспечение своих потребителей высоким уровнем услуг.

Для реализации этого вуз должен обладать соответствующим потенциалом.

В первую очередь - это высокий квалификационный уровень профессорско-преподавательского состава.

Одно из основных направлений Института дополнительного образования - это повышение квалификации профессорско-преподавательского состава ТюмГНГУ.

В связи с реализацией "Целевой программы управления качеством подготовки специалистов в ТюмГНГУ" Институт дополнительного образования разработал систему курсов повышения квалификации административно-управленческого персонала и профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений.

Система курсов включает в себя 5 взаимосвязанных направлений:

I Управление качеством образования

- Понятия "качество" и "управление (менеджмент) качеством". Особенности этих понятий в образовании.

- Принципы менеджмента качества и особенности их применения в образовательных учреждениях.

- Стандарты менеджмента качества. Структура и содержание стандар-

тов ИСО 9001:2001. Особенности их применения в вузе.

- Аккредитационные требования к вузу, их связь со стандартами качества. Критерии "Премий качества" в области образования.

- Система менеджмента качества и управление развитием вуза на ее основе.

- Процессный подход в управлении образованием.

II Система управления качеством в ТюмГНГУ

- Концепция управления качеством в корпорации "Университет".

- Структура системы управления качеством в ТюмГНГУ.

- Целевая программа управления качеством подготовки специалистов в ТюмГНГУ.

- Управленческие технологии в системе качества вуза.

III Педагогические технологии управления качеством подготовки специалиста в вузе

- Основные подходы к совершенствованию качества подготовки специалиста в вузе.

- Компетентностная модель специалиста-выпускника технического вуза. Педагогическая технология достижения качества подготовки специалиста в учебном процессе вуза.

- Технология проектирования образовательных целей в деятельностной форме с ориентацией на компетентностную модель специалиста и стандарты инженерного образования.

- Технология проектирования содержания обучения в деятельностной форме.

- Проектирование мониторинга результатов образования. Положение о рейтинговой системе оценивания знаний студентов. Положение о внутреннем Аудите качества ТюмГНГУ.

- Информационные технологии в учебном процессе вуза.

- Проектирование учебного процесса и самостоятельной работы студентов. Проектирование методических пособий.

- Выбор методов и средств обучения. Современные методы профессионального образования

- Мониторинг организации образовательного процесса в вузе.

- Проектирование воспитательной работы в вузе. Технологии воспитательной работы.

IV Психология общения, конфликтология (социально-психологические тренинги)

- Развитие позитивной коммуникативной установки - как условие успешной педагогической деятельности.

- Педагогическая конфликтология.

- Развитие социально-перцептивных качеств педагога.

- Имидж современного педагога. Развитие позитивного имиджа педагога.

V Спец. курсы по профилю кафедр

- Экономическое направление
- Транспортное направление
- Нефтегазовое направление
- Геологическое направление
- Машиностроительное направление
- Химико-технологическое направление
- Направление технической кибернетики
- Системное физико-математическое образование инженеров
- Гуманитарное направление
- Иностранный язык

Эта система курсов разработана для повышения уровня профессионализма профессорско-преподавательского состава высшей школы, который определяется уровнем и способом владения различными видами педагогической деятельности, как традиционными, так и инновационными - деятельностью по достижению новых результатов, средств и способов их получения, по преодолению рутинных компонентов традиционной деятельности, достижения современного качества подготовки специалиста.

И.Н.Серебrenникова, А.И.Шкаленко

Уральский государственный лесотехнический университет

НЕПРЕРЫВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Переход нашей страны к экономике рыночного типа потребовал нового осмысления принципа целевой направленности повышения квалификации как удовлетворение образовательных потребностей. С другой стороны, повышение квалификации дает возможность реализовать разнообразные дополнительные профессиональные программы. Повышение квалификации, как процесс переподготовки технических специалистов в Уральском государственном лесотехническом университете осуществляется, в основном, по договорам, заключенным с физическими и юридическими (предприятиями) за счет средств физических или юридических лиц. Такие курсы позволяют в наибольшей степени учитывать индивидуальные интересы и потребности специалистов, оперативно оказывать им непрерывную помощь. Необходимым условием для проведения этого вида образовательной деятельности является наличие лицензии.

С социально-экономических позиций система непрерывного профессионального образования является базовой для развития экономики и, как зеркало, отражает все процессы, происходящие в ней. К одной из

составных частей системы непрерывного образования следует отнести подготовку и переподготовку. В них важны не только основные структуры и содержание образовательного процесса, но и сочетание образовательного процесса с трудовой деятельностью. Не маловажен и тот факт, что наметившийся за последнее время экономический подъем влияет на уровень спроса работодателей рабочего контингента и требования, предъявляемые к нему.

В качестве примера одного из видов повышения квалификации, проводимых в Уральском государственном лесотехническом университете, можно представить краткосрочные курсы повышения квалификации работников автотранспортных предприятий, осуществляемые по двум программам: "Квалификационная подготовка по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации" и "Повышение квалификации специалистов по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации", по окончании которых выдаются удостоверения государственного образца.

Основной задачей социологического и маркетингового исследования, проведенного в рамках образовательной деятельности курсов повышения квалификации, явилась объективная оценка обучаемого контингента с позиций структурирования исходного уровня профессиональной подготовки, а также коммуникационной и кадровой политики. Новые требования к профессиональной компетентности работника, уровню его квалификации стимулируют приобретение дополнительных знаний и умений, т.е. непрерывное обучение. Оно становится стратегическим фактором конкурентоспособности каждого специалиста.

Аналізу подвергся контингент специалистов, обучающихся в УГЛТУ, за период с 2000 по 2005 года, который составил более шести тысяч человек. Результаты исследований приведены в таблицах 1 - 4.

Таблица 1- Сравнительная оценка статистических данных курсов по квалификационной подготовке по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации

Год	Количество человек	Образование (в %)			Пол	
		высшее	незаконч. высшее	среднее	муж.	жен
2001	159	27,0	9,5	63,5	82,3	17,7
2002	615	34,6	12,6	52,8	85,8	11,6
2003	626	38,7	7,3	54,0	72,0	28,0
2004	713	32,1	12,4	55,5	72,0	28,0
2005	790	36,5	7,4	56,1	73,0	27,0

Таблица 2- Сравнительные результаты образовательного ценза обучающихся на курсах по квалификационной подготовке по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации

Год	Суммарное количество обучающихся, имеющих высш. и незаконч. высш. образование (в %)	Соотношение количества обучающихся, имеющих высш. и незаконч. высш. образование к числу со средним образованием (в %)
2001	36,5	1 / 1,74
2002	47,2	1 / 1,12
2003	46,0	1 / 1,17
2004	44,5	1 / 1,25
2005	43,9	1 / 1,28

Таблица 3- Сравнительная оценка статистических данных курсов по повышению квалификации специалистов по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации

Год	Количество человек	Образование (в %)			Пол	
		высшее	незаконч. высшее	среднее	муж.	жен
1	2	3	4	5	6	7
2000	422	27,0	5,6	67,4	87,6	12,4
2001	1151	34,6	2,2	63,2	86,7	13,3
2002	403	46,6	6,3	47,1	89,5	10,5
2003	525	46,8	7,3	45,9	61,5	38,5
2004	369	65,8	1,1	33,1	68,3	31,7
2005	474	46,7	8,0	46,3	65,2	34,8

Таблица 4 - Сравнительные результаты образовательного ценза обучающихся на курсах повышения квалификации специалистов по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации

Год	Суммарное количество обучающихся, имеющих высш. и незаконч. высш. образование (в %)	Соотношение количества обучающихся, имеющих высш. и незаконч. высш. образование к числу со средним образованием (в %)
2000	32,6	1 / 2,06
2001	36,8	1 / 1,7
2002	52,9	1 / 0,89
2003	54,1	1 / 0,85
2004	66,9	1 / 0,49
2005	54,7	1 / 0,84

Основной интерес представили сравнительные результаты образовательного уровня обучающихся специалистов. Так на курсах повышения

квалификации "Повышение квалификации специалистов по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации" количество специалистов, имеющих высшее и незаконченное высшее образование с 2002 года значительно преобладало над специалистами, имеющими среднее образование. В то же время для специалистов, проходящих повышение квалификации по направлению "Квалификационная подготовка по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации", это соотношение практически одинаково. Кроме того, следует отметить динамику роста количества обучающихся женщин в период с 2000 по 2005 год. Результаты анализа показали, что в указанный временной интервал имеет место как увеличение конкурентоспособности женщин на рынке труда, так и увеличение количества лиц, имеющих высшее и незаконченное высшее образование.

В завершение можно отметить, что проведение рыночных реформ в России стимулирует профессиональное образование, предоставляемое университетом в каждом регионе, что, в свою очередь, благотворно сказывается на рынке труда.

И.С. Киселева, С.А. Рогожин

Уральский государственный университет им. А.М. Горького

СИСТЕМА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В УРГУ

Качество какой-либо деятельности и ее результатов - важнейшее требование современного мира, направленное на удовлетворение потребностей личности, общества, человечества.

Согласно Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года (Приложение к приказу Минобразования России от 11.02.2002 №393, п. 1.4.), *"главная задача российской образовательной политики - обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства"*. В связи с подписанием Россией Болонской декларации, в 2005 году должна быть создана национальная система обеспечения качества образования.

Наряду с национальной системой каждому учебному учреждению необходимо сформировать собственную внутривузовскую систему качества образования (ВСКО). Она должна быть предназначена для повышения конкурентоспособности учреждений высшего профессионального образования (ВПО) в научно-образовательном пространстве России и мира, обеспечения непрерывности образования выпускников в течение всей жизни, оптимизации управления образовательным процессом, интеграции системы образования вуза в общемировое образовательное

пространство.

Концепция системы качества образования в Уральском государственном университете, политика в этой области и программа обеспечения качества разработаны в соответствии с Миссией и Стратегией развития Уральского государственного университета им. А.М. Горького на период 2005-2015 гг.

Цель ВСКО УрГУ - обеспечение эффективного управления качеством образования для достижения высокой конкурентоспособности выпускников университета и прогрессивного развития университета.

В связи с этим важным и перспективным требованием является ориентация на компетентный подход. Он требует существенной корректировки всей парадигмы ВПО, в том числе методов обучения и оценки, приемов управления качеством образования. Прежде всего, внимание должно быть акцентировано на результаты обучения, что потребует переоценки роли преподавателя, концентрации внимания на обучающемся, организационных изменений и т.д.

Для реализации цели ВСКО важным является определение понятия "качество высшего профессионального образования". Определить его однозначно весьма сложно. Определение не должно быть сведено к понятию "качество подготовки специалиста", поскольку в действительности является более ёмким. Качественное образование должно обеспечивать: адекватный мировому уровень общей и профессиональной культуры; формирование у обучающегося адекватной современному уровню развития науки картины мира; интеграцию личности в национальную и мировую культуру; формирование гражданской ответственности, способности выпускника интегрироваться в современное общество.

Для характеристики понятия "качество образования" удобно использовать критериальный подход. В качестве основных критериев качества образования можно обозначить соответствие знаний, умений, уровня общей культуры и компетенций выпускника требованиям: 1) системы образования (ГОС ВПО); 2) внешних пользователей (общество, потребители, работодатели); 3) личности самого выпускника.

Для достижения такого соответствия требуется система, координирующая работу всех структур вуза по достижению качества образования. В связи с этим ВСКО в УрГУ создана как иерархически организованная система, включающая Управление по образовательной политике и учебно-методической работе, Отдел качества образования, Центр оценки качества профессионального образования, институт уполномоченных по качеству на факультетах. В совокупности эти структуры могут обеспечить реализацию следующих задач:

1 Диагностика качества образования в УрГУ (выявление сильных и слабых сторон), анализ проблемных зон (элементов) в области качества образования с целью их устранения;

2 Планирование системы мер по повышению качества образования с учетом современных взглядов на менеджмент качества, опыт (достижения) других вузов в России и за рубежом;

3 Реализация системы мер по повышению качества образования путем принятия управленческих решений и методологического и методического обеспечения деятельности по повышению качества образования;

4 Мониторинг и анализ результатов деятельности ВСКО;

5 Улучшение результатов через развитие ВСКО.

Фактически, выполнение этих задач составляет основу менеджмента качества образования. В настоящее время в вузах России используются три основные модели управления качеством подготовки специалистов, основанные на следующих методах и подходах: оценочный метод управления качеством деятельности вуза (*SWOT-анализ*); концепция, основанная на принципах Всеобщего управления качеством (*TQM*); подход, основанный на требованиях международных стандартов качества *ISO 9000:2000*. По нашему мнению, каждая из этих моделей в отдельности ограниченно пригодна для реализации в классическом университете, однако элементы каждой из них могут быть реализованы вполне успешно. Так, важнейшими объектами аналитической деятельности ВСКО, направленной на достижение качественного образования, могут являться: учебно-методическая документация, кадровый, информационный и материально-технический потенциал вуза, факультета, кафедры, система оценки качества, востребованность выпускника потребителем (государство, общество, работодатель) и т.д.

Исходя из этого, отдел качества образования разработал Программу повышения качества образования в Уральском государственном университете, определяющую следующие виды деятельности:

Диагностика исходного уровня качества образования

1 Знакомство с рейтингами по университетам, факультетам, специальностям

2 Анкетирование студентов, выпускников

3 Опрос потребителей

4 Анкетирование преподавателей

5 Оценка качества образования

Внутренний аудит

1 Анализ рейтингов, оценок качества, ожиданий студентов, потребителей, общества

2 Выявление проблемных областей

3 Формулирование задач по повышению качества образования

Планирование системы мер по повышению качества образования

1 Разработка подходов к менеджменту качества образования (в том числе, для непрерывного образования в системе "школа-вуз-послевузовс-

кое образование ", включая систему дополнительного образования и т.д.)

2 Разработка плана мероприятий по устранению проблемных областей

3 Разработка перспективных планов развития качества образования в вузе, на факультете, по специальности, направлению

Реализация системы мер по повышению качества образования

1 Принятие управленческих решений на уровне вуза, факультета, специальности

2 Исполнение решений: проведение мероприятий по устранению проблемных областей

Мониторинг и анализ результатов деятельности ВСКО

1 Организация, проведение и анализ мероприятий по оценке качества образования через 1) текущий и итоговый контроль, включая контроль остаточных знаний 2) SWOT-анализ

2 Соотнесение оценки результатов деятельности, следовательно, и результатов менеджмента с имеющимися возможностями

3 Коррекция перспективных планов развития качества образования в соответствии результатами аналитической работы

Улучшение результатов через развитие ВСКО

1 Расширение, модернизация и развитие ресурсов (финансовых, организационных, материально-технических, информационных)

2 Совершенствование кадровой политики, включая систему повышения квалификации ППС, развитие аспирантуры и магистратуры

3 Развитие научных исследований и вовлечение в них студентов

4 Обновление работы ВСКО через оптимизацию управления качеством образования

Таким образом, деятельность внутривузовской системы качества образования, основанная на совершенствовании организационной и функциональной структуры университета, развитии инновационной деятельности должна обеспечить эффективное использование ресурсов университета, их наращивание в интересах повышения качества образования и прогрессивного развития университета.

АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

На современном этапе развития общества большое внимание уделяется вопросам качества во всех сферах деятельности человека. Это связано, прежде всего, с возросшими требованиями потребителей к тем или иным процессам, работам или услугам. Само понятие качество претерпело ряд изменений и, в конечном итоге, на данный момент было определено как степень соответствия совокупности присущих характеристик объекта требованиям, предъявляемым к нему. В настоящее время одним из наиболее распространенных стандартов качества является стандарт ISO 9000:2000. Данный стандарт устанавливает требования к системе менеджмента качества организации, направленную на повышение ее эффективности и удовлетворения потребностей потребителей. Стандарт ISO 9000:2000 является основой для построения систем менеджмента качества в различных организациях, включая высшие учебные заведения. В настоящее время в высших учебных заведениях активно внедряются различные модели построения систем менеджмента качества, основанные на стандарте ISO 9000:2000. Эти модели направлены на повышение качества образовательных услуг, улучшение условий обучения и повышения квалификации преподавателей и студентов. В данной статье будет рассмотрено несколько моделей построения систем менеджмента качества в высших учебных заведениях, основанных на стандарте ISO 9000:2000.

В настоящее время в высших учебных заведениях активно внедряются различные модели построения систем менеджмента качества, основанные на стандарте ISO 9000:2000. Эти модели направлены на повышение качества образовательных услуг, улучшение условий обучения и повышения квалификации преподавателей и студентов. В данной статье будет рассмотрено несколько моделей построения систем менеджмента качества в высших учебных заведениях, основанных на стандарте ISO 9000:2000. В настоящее время в высших учебных заведениях активно внедряются различные модели построения систем менеджмента качества, основанные на стандарте ISO 9000:2000. Эти модели направлены на повышение качества образовательных услуг, улучшение условий обучения и повышения квалификации преподавателей и студентов. В данной статье будет рассмотрено несколько моделей построения систем менеджмента качества в высших учебных заведениях, основанных на стандарте ISO 9000:2000.

В настоящее время в высших учебных заведениях активно внедряются различные модели построения систем менеджмента качества, основанные на стандарте ISO 9000:2000. Эти модели направлены на повышение качества образовательных услуг, улучшение условий обучения и повышения квалификации преподавателей и студентов. В данной статье будет рассмотрено несколько моделей построения систем менеджмента качества в высших учебных заведениях, основанных на стандарте ISO 9000:2000.

- 1) Модель построения системы менеджмента качества в высшем учебном заведении, основанная на стандарте ISO 9000:2000 (А.И. НОБЕНКО 9000-2001);
- 2) Модель построения системы менеджмента качества в высшем учебном заведении, основанная на стандарте ISO 9000:2000 (А.И. НОБЕНКО 9000-2001);
- 3) Модель построения системы менеджмента качества в высшем учебном заведении, основанная на стандарте ISO 9000:2000 (А.И. НОБЕНКО 9000-2001);
- 4) Модель построения системы менеджмента качества в высшем учебном заведении, основанная на стандарте ISO 9000:2000 (А.И. НОБЕНКО 9000-2001);

(EFQM), используемой при присуждении Европейской премии по качеству "Совершенство в бизнесе" (EQA), и других моделей национальных и региональных премий по качеству;

5) на базе модели конкурса Минобразования и науки РФ "Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов".

Модель, основанная на оценочном методе, наиболее широко распространена на настоящий момент. Она опирается на проведение самооценки, выявление слабых и сильных сторон деятельности вуза, по полученным данным вырабатываются и предлагаются меры для разрешения проблем и улучшения деятельности (Новосибирский государственный технический университет, Ивановская государственная текстильная академия, Петрозаводский государственный университет и др.).

Из всех перечисленных моделей на начальной стадии построения систем обеспечения качества подготовки специалистов рекомендуется придерживаться модели, базирующейся на международных стандартах ISO серии 9000:2000, так как эти стандарты содержат подробную информацию и описание необходимых действий. Модель, основанная на требованиях международных стандартов ISO 9000:2000, предполагает демонстрацию способности вуза производить конкурентоспособную продукцию, с постоянным отслеживанием требований потребителей и непрерывным совершенствованием образовательного процесса (Московский государственный институт стали и сплавов, Санкт-Петербургский электротехнический институт, Сибирский государственный технологический университет, Томский политехнический университет и др.).

Модель, строящаяся в соответствии с принципами Всеобщего менеджмента качества (TQM), основана на анализе деятельности вуза. В ней, по итогам всесторонних исследований, разрабатываются миссия и стратегические цели. Принципы данной модели необходимо гармонично увязать с принципами менеджмента качества, на которых основывается предыдущая модель (Ивановский государственный энергетический университет и др.).

Модель, основанная на базе модели Европейского фонда по менеджменту качества (EFQM), используемой при присуждении Европейской премии по качеству "Совершенство в бизнесе" (EQA), и других моделей национальных и региональных премий по качеству. Данная модель устанавливает 9 критериев оценки продвижения организации к совершенству, но они выражены неявно и не позволяют адекватно оценить наличие и степень совершенства системы обеспечения качества подготовки специалистов.

Модель, построенная на критериях конкурса Минобразования и науки РФ "Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов", стимулирует вузы к проведению самооценки своей деятельности по критериям, отражающим современные подходы к управлению

вузами на основе качества и совершенствования работы вузов. Самооценка деятельности вуза является способом сопоставить свою деятельность по обеспечению качества подготовки специалистов с идеальной моделью работы вуза. Данная модель содержит более конкретные критерии, чем предыдущая.

Последние две модели рекомендуется использовать в совокупности (Смоленский институт бизнеса и предпринимательства).

Для Курганского государственного университета можно рекомендовать модель, представляющую собой оптимальную совокупность положительных аспектов всех перечисленных выше моделей.

Выбор той или иной модели построения системы обеспечения качества подготовки специалистов определяется в зависимости от специфики высшего учебного заведения и от целей, которые вуз поставил перед собой. Правильно выбранная модель, а затем и созданная система качества стимулирует всю деятельность вуза в совокупности. Разработка, внедрение и постоянное совершенствование систем обеспечения качества подготовки специалистов в вузе - залог долговременного существования высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг.

А.К. Остапчук, С.В. Хрипунов
Курганский государственный университет

К ВОПРОСУ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДБОРА КАДРОВ ВУЗА

Важнейшей задачей руководителей любого уровня высшего учебного заведения является формирование творческих коллективов, где активная учебная работа сотрудников должна сочетаться с возможностью совместного решения крупных научных задач. Такой коллектив должен быть устойчив и быстро реагировать на все новое. В настоящее время остро стоит вопрос о подборе кадров вуза с необходимыми талантами и характерными чертами для работы в условиях информационного общества. Не менее важным является вопрос выбора руководства коллективом, способного успешно осуществлять управление с учетом постоянно меняющихся внешних условий и собственных этапов развития. Успешное решение данных вопросов не может быть обеспечено без учета законов поведения сложных систем и следствий, которые можно применить для управления сложным поведением руководителей и сотрудников.

С точки зрения нелинейной динамики сложных систем необходимо установить, насколько должна быть ограничена свобода действий вблизи моментов неустойчивости, чтобы избежать провала в хаос и, в то же время, способствовать появлению инновационных сдвигов, так как любое

изменение начальных условий для неустойчивой системы может привести к неожиданным негативным результатам [1]. Для возможности управления структурными подразделениями учебного заведения наиболее актуальным является обеспечение чуткости в обращении с неустойчивостью и способности определения граничных условий и ограничений для получения желаемой динамики развития. Коллективное взаимодействие сотрудников, как индивидуумов, обладающих чувствами и сознанием, приводит к возникновению тенденций формирования мнений, которые могут оказывать обратное воздействие на всех членов группы, влияя на их поведение и усиливать или тормозить общую динамику системы, в результате чего образуется петля обратной связи между микро- (человеческий индивидуум) и макродинамикой (кафедра, факультет и т.д.), что, в свою очередь, приводит к антициклическому поведению данной системы с целью противостояния тенденциям, наносящим ущерб ее развитию.

Влияние на систему как внешних, так и внутренних флуктуаций различных видов (включая резонансные с системой) основано на действии двух эффектов: петли положительной обратной связи и кумулятивного эффекта [2]. Петля положительной обратной связи позволяет осуществлять в далеких от равновесия состояниях системы усиление очень слабых возмущений до гигантских, разрушающих ее сложившуюся структуру, и волн, приводящих систему к революционному изменению - резкому качественному скачку. Кумулятивный эффект заключается в том, что незначительная причина вызывает цепь следствий, каждое из которых все более существенно. Нередко он непосредственно связан с петлей положительной обратной связи.

Если рассматривать кафедру, факультет как обучающиеся и самоорганизующиеся сложные динамические системы, то проступают первые очертания облика сотрудника вуза - преподавателя-профессионала (преподавателя-новатора, преподавателя-исследователя). Однако в неопределенных и неустойчивых пространствах информации человек принимает решение на основании ограниченной рациональности, фильтруя неясности при помощи ограниченных органов чувств и когнитивных способностей, оценивая ситуации на основе мотиваций и эмоций, дополняя и укрепляя свои собственные способности в коллективе. Перед лицом нелинейной динамики поведения людей, работы подразделений и учебного заведения в целом линейное управление и контроль обречены на поражение.

В информационном обществе в центр организационной деятельности руководителей всех уровней высшего учебного заведения выдвигается работа с персоналом. Результаты современных исследований свидетельствуют о том, что существует тесная связь знания, действия, воображения, фантазии и чувств во всякой креативной деятельности. Поэтому работающий без всяких эмоций калькулирующий руководитель представляет собой скорее ментального калеку, чем образец рациональности [3].

Из-за ограниченности и нечеткости восприятия сложившейся действительности, способности и задатки сотрудников зачастую остаются скрытыми и не учитываются руководителем, работа которого сводится к учету явного и декларированного знания о сотрудниках, отражаемого в тестах и документах, подтверждающих их формальную квалификацию (научные степени и звания). Способность распознавать целостные образы и видеть существенное при одновременной терпимости к ошибкам в деталях является одним из важнейших качеств идеального руководителя, который может войти в эмоциональный контакт с сотрудниками, пробуждая их креативность.

В то же время необходимо отметить, что подсистемы структуры вуза представляют собой не только сложные динамические системы, но и социальные организации личностей, для которых с ростом динамики в условиях подвижных и неустойчивых равновесных состояний, балансирующих на краю хаоса, необходимы долгосрочные ориентиры и ценности [4]. Без ценностей немыслимо ни чувство ответственности за других, ни характерные для руководителя коллектива качества, в основе которых лежит способность служить примером и убеждать на собственном примере.

В соответствии с вышеизложенным можно констатировать, что в центре рассмотрения нелинейной динамики высшего учебного заведения является человек с его желаниями, способностями и возможностями. Однако это реализуемо лишь в том случае, если работа с персоналом будет опираться на результаты когнитивных и системных исследований.

Список литературы

- 1 Mainzer K. *KI-Kunstliche Intelligenz. Grundlagen intelligenter Systeme* / K. Mainzer. - *Wissenschaftliche Buchgesellschaft*, 2003.
- 2 Ерохина Е.А. *Стадии развития открытой экономики и циклы Н.Д. Кондратьева. Монография* / Е.А. Ерохина. - Томск: Водолей, 2001. - 181 с.
- 3 Mainzer K. *Thinking in Complexity. The Computational Dynamics of Matter, Mind, and Mankind*, 4. *erweiterte Aufl* / K. Mainzer - Berlin: Springer, 2004.
- 4 Климонтович Н.Ю. *Без формул о синергетике* / Н.Ю. Климонтович. - Минск, 1986. - 174 с.

Н.А. Галушко

Курганский государственный университет

МЕНЕДЖМЕНТ, МОТИВАЦИЯ И КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Необходимость реформирования профессионального образования в нашей стране была осознана в начале 90-х гг., когда начались рыночные реформы. Главным для того периода было обеспечить сохранение единого образовательного пространства страны, доступности профессио-

нального образования.

Спрос населения на профессиональное образование сегодня достаточно высок. Сегодня необходим переход к качественно новому уровню образования, способному обеспечить наращивание технического потенциала общества, формирование адекватной кадровой структуры для развития экономики и сферы услуг.

В практике реформирования профессиональной школы, которая складывалась в Российской Федерации в последние годы, ведущая роль отводилась, прежде всего, государственным образовательным стандартам и новым информационным технологиям, но упускался из виду как приоритетный один из базовых факторов ее развития - человеческий фактор. Достижение целей деятельности зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации.

Главное целевое предназначение системы образования - сохранение, трансляция и трансформация культуры - реализуется, прежде всего, самими носителями этой культуры, каковыми являются преподаватели. Именно от их профессиональной подготовленности и соответствия все более усложняющимся требованиям современности зависит судьба образовательных реформ, поэтому одним из основных факторов развития системы образования является профессиональный уровень знаний и научная компетентность преподавателей, осуществляющих образовательный процесс.

Одной из основных задач образовательного учреждения является удовлетворение потребностей личности в получении профессионального образования и квалификации, в интеллектуальном, культурном, нравственном и физическом развитии.

С каждым годом в системе профессионального образования предъявляются все большие требования к качеству образования, к совершенствованию всего образовательного процесса.

Менеджмент является одним из важнейших компонентов по дальнейшему продвижению реформы образования и обеспечению качества предоставляемых образовательных услуг.

Главными задачами менеджмента в системе образования можно назвать:

1 Изучение основных запросов потребителей (родителей, учащихся, преподавателей, работодателей).

2 Удовлетворение выявленного спроса и повышение качества предоставляемых услуг.

3 Пропаганда и распространение лучших инновационных методов обучения.

4 Поиск возможностей привлечения дополнительных средств (спонсоров, международных организаций, научно-производственных объединений) для развития образовательных услуг.

Мотивация как функция менеджмента является одним из основных факторов, определяющих эффективность трудовой деятельности. Из всех основных функций менеджмента (планирование, организация, контроль, мотивация, координация) наименее полно реализуется на наш взгляд мотивация. Для анализа влияния мотивации на эффективность подготовки специалистов и её взаимосвязи с качеством образования рассмотрим более подробно сущность и содержание трудового процесса и трудовой деятельности в образовании.

Трудовой процесс в образовательном учреждении состоит из следующих обязательных элементов:

- предмет труда (объект оказания услуг) - студент;
- средства труда - преподаватель и его вербальные и невербальные способы передачи информации;
- технология обучения, включая формы, методы, средства преподавания;
- организация труда - расписание занятий, перерывы, условия труда, взаимодействие преподавателей друг с другом и со студентами в трудовом процессе;
- процесс осмысленного воздействия преподавателя на студента с целью преобразования исходного уровня знаний в более совершенный, соответствующий статусу специалиста с высшим образованием.

Одна из особенностей процесса образования заключается в том, что объект оказания услуги - человек, а субъект оказания услуги может быть как человеком, так и неодушевленным предметом, например, компьютером. Поэтому, говоря о мотивации как о факторе, повышающем эффективность трудовой деятельности, мы должны рассматривать не только мотивацию деятельности преподавателя, но и в обязательном порядке (если не в первую очередь) о мотивации учебной деятельности, тем более, что в определенном смысле она (учебная деятельность) считается тоже трудовой деятельностью.

Аналогично, поднимая проблемы и предлагая пути повышения качества образования, мы должны рассматривать все составляющие элементы образовательного процесса как трудового.

В основе осмысленного воздействия средства труда на предмет труда лежит мотивация. Осмысленное воздействие преподавателя как мотивированная деятельность не может рассматриваться в отрыве от осмысленной и тоже мотивированной деятельности студента. Поэтому в процессе обучения осуществляется мотивированное взаимодействие преподавателя и студента. Очевидно, что оно состоит из мотивированного способа передачи информации (знаний) и мотивированного способа восприятия и освоения информации (знаний). Также очевидно, что для достижения высокого качества образования необходимо, чтобы качественными были все составляющие образовательного процесса, то есть:

- профессорско-преподавательский состав;
- технологии, используемые в процессе обучения, а также формы, методы и средства;
- аудиторный фонд, расписание занятий и консультаций;
- восприятие информации (знаний) студентами.

Примечательно, что первые три названных элемента входят в состав так называемых аккредитационных показателей и над их совершенствованием постоянно работают менеджеры образовательных учреждений. А последнему элементу - восприятию информации студентом и его мотивации к учебной деятельности пока со стороны учебных заведений уделяется немного внимания. Кроме того, данная проблема может быть решена не столько за счет факторов внутренней мотивации, сколько за счет изменения воздействия факторов внешней среды.

Основные проблемы, стоящие перед вузом и сдерживающие процесс повышения качества образования в случае, когда у студента высокая мотивация, можно разделить на экономические, методические и организационные.

Экономические: недостаточное финансирование из бюджета, низкий уровень оплаты труда персонала, устаревшая материальная база для обучения.

Организационные: кадровая проблема, сохранение доступности образования.

Методические: снижение успеваемости обучаемых, отставание от инновационных тенденций в обучении, снижение квалификации преподавательского состава, недостаточная разработка методического обеспечения теоретических, практических и лабораторных занятий.

Однако, низкая мотивация студента к получению качественных знаний является причиной и проблемой, не способствующей повышению качества образования при любом достаточно высоком качестве всех остальных составляющих образовательного процесса.

В этом случае образовательный процесс можно сравнить с процессом лечения заболевания: как бы ни был профессионален врач, и каким бы арсеналом эффективных средств и методов он не располагал, но если пациент не желает получить лечение и быть здоровым, то его вряд ли возможно вылечить.

Поэтому проблема повышения качества образования не может быть решена эффективно до тех пор, пока не будет сформирована здоровая внешняя среда в экономике страны, предполагающая:

- востребованность именно образованных, высококвалифицированных, а не просто дипломированных специалистов;
- возможность заниматься предпринимательской деятельностью на основе доступного и долгосрочного кредита;
- наличие эффективной армии;

- наличие эффективной системы пенсионного обеспечения;
- достойную оплату преподавательского труда;
- наличие действительной свободы выбора сферы деятельности, базирующейся на эффективной системе профессиональной ориентации.

Перечисленные проблемы внешней среды не означают, что проблемой повышения качества образования не нужно заниматься.

Таким образом, на систему образования оказывает влияние переход от рынка продавца к рынку потребителя, сопровождающийся существенными изменениями в стратегии предоставления образовательных услуг.

Оценка образовательных потребностей обучаемых и ориентация всего учебного процесса на наиболее полное удовлетворение этих потребностей - важнейшая задача управления образованием.

Менеджеры учебных заведений должны сопоставлять различные технологии с точки зрения их соответствия учебным целям и задачам обеспечения максимальной эффективности образовательного процесса. Но при этом одним из приоритетных направлений исследования проблем качества образования должна стать мотивация не только трудовой деятельности преподавателя, но и мотивация учебной деятельности студента, которая предполагает наличие системы компенсаций, льгот и штрафов.

Т.Т. Полибза, И.Е. Карнова
Курганский государственный университет

МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ

Одной из базовых дисциплин технических вузов является начертательная геометрия. Эта дисциплина составляет основу инженерного образования и занимается изучением графических методов изображения точек, линий и поверхностей на плоскости и в пространстве.

Курс "Начертательная геометрия" имеет хорошо апробированную методику преподавания, которая давно сформировалась и ставит перед собой задачи одновременного развития при изучении материала таких видов мышления как пространственное, конструктивное, геометрическое, алгоритмическое.

В последние годы в системе высшего образования возникла группа негативных явлений, которые приобрели характер острых проблем.

Во-первых, это проблема контингента. Он стал хуже как в смысле формальной подготовки, так и по интеллектуальному уровню. Этому может быть немало объяснений. Так с введением ЕГЭ по математике, куда входят в основном вопросы из курса алгебры, геометрия в школе практически не преподается. К нам приходят студенты, абсолютно не имеющие

представления об элементарных графических построениях (материал геометрии 6-8 классов). При этом качество усвоения знаний упало, возросла прослойка "необучаемых" студентов. Это связано также с увеличением количества студентов, обучающихся на платной основе. Многие группы в полтора раза превышают по количеству установленные нормативами размеры. Со стороны преподавателей участились справедливые жалобы на нехватку времени для персонального контакта с каждым студентом. Качественно учить студентов стало намного труднее.

Во-вторых, налицо падение интереса студентов к обучению, к своей специальности, к познавательной работе вообще. Это проявляется в снижении посещаемости занятий и в увеличении числа "троечных" студентов, достаточно равнодушных к состоянию своих познаний и озабоченных лишь тем, чтобы как-то держаться на плаву и перебираться с курса на курс.

В-третьих, резко возросла нерегулярность работы студентов. Типичным стало безделье в семестре и штурм в период сессии.

Для решения возникших проблем попытаемся применить элементы маркетингового подхода к обучению. В чем он состоит?

По определению: "Маркетинг - это вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей людей путем взаимовыгодного обмена".

Рассмотрим преподавателей кафедры как поставщиков (производитель) необходимой суммы знаний по дисциплине. Продуктом их деятельности являются лекции, практические занятия, консультации и индивидуальная работа со студентом. При этом они заинтересованы в том, чтобы студент имел те знания и умения, которые находят отражение в Федеральном компоненте. Это свидетельствует о качестве преподавания.

Студент в данной схеме отношений - потребитель, именно ради него ведется вся наша работа. Нет студента - нет и учебного заведения в целом. Но как отмечалось выше, потребности студентов в образовательной области часто сведены к минимуму: получить заветную "тройку", чтобы не "вылететь" в первую же сессию.

В основе отношений между организацией и целевым рынком лежит двуединый подход, который включает в себя:

- изучение рынка, спроса, вкусов, потребностей;
- воздействие на рынок, спрос, формирование потребностей.

При этом в организации существуют и два типа маркетинга:

- 1) маркетинг, ориентированный на продукт. Он направлен на создание нового продукта и побуждение потребности в нем;
- 2) маркетинг, ориентированный на потребителя. Он направлен на изучение потенциальных потребностей и на удовлетворение потребностей.

Использование этих двух типов вместе создает интегрированный маркетинг, который и существует в рамках деятельности учебной кафедры.

Если о предлагаемом продукте мы ранее говорили, что он в большей части уже разработан, то главной задачей становится побуждение потребностей в нем.

При этом необходимо помнить о существующей потребности студента, для того чтобы с ней было согласовано наше предложение. Мы считаем, что достигнуть этой цели можно через стимулирование студента посредством использования индивидуального рейтинга для определения итогового уровня знаний по результатам проводимого контроля.

Преподаватель знает, что наиболее важным и трудным звеном в процессе обучения является контроль знаний студентов. Традиционный контроль, который сводился к проверке знаний студентов время от времени, в настоящее время не удовлетворяет требованиям учебного процесса.

Учебный процесс эффективно повышается только при постоянном направленном контроле знаний студентов, который стимулирует их активность. Поэтому, одна из задач - разработка рациональных путей контроля знаний студентов. На основе актов контроля и оценки знаний каждый преподаватель знает состояние успеваемости и своевременно реагирует на их результаты. Контроль является и фактором обучения, в процессе которого повторяется материал, обобщается и переосмысливается. Контроль выполняет функцию развития и требует организационной и психологической мобилизации, ответственности, организации умственного труда, обострения внимания, тренировки памяти.

Уравнительная оценка "зачтено" не побуждает студента к глубокому и активному усвоению знаний. Он ждет дифференцированной оценки, которая характеризует не только количественную сторону - "зачтено", но и качественную оценку: "отлично", "хорошо", "удовлетворительно".

Точное определение результатов учебы возможно, когда цели обучения представлены четко, однозначны для понимания и поддаются контролю.

При рассмотрении приобретенных студентом знаний можно выделить 4 уровня (по Беспалько В.П.).

Первый уровень - уровень фактов. Студент имеет запас информации, состоящий из фактов.

Второй уровень - умение механически оперировать заученными законами и понятиями.

Третий уровень - аналитико-синтетический. Студент может вскрыть связи, различать главные идеи.

Четвертый уровень - уровень творчества. Это наивысшая ступень усвоения знаний, умений переносить приобретенные знания в новые ситуации.

При переходе в процессе обучения с одного уровня на другой студент обогащает свой запас знаний не только количественно, но и качественно.

Для данного контроля знаний на кафедре создан ряд проверочных дидактических тестов, соответствующих каждому уровню знаний. По каж-

дой теме дисциплины "Начертательная геометрия" сделана выборка существующих контрольных работ, с учетом их сложности проведено ранжирование и определено максимальное и минимальное количество баллов, которое можно набрать по этой теме. Кроме того, предлагается альтернативный вариант набора положительных баллов (например, решение задач повышенной трудности или участие в олимпиаде).

Практика показывает, что большинство студентов активно принимает наше предложение как определенную гарантию допуска к экзамену и получению необходимого уровня знаний по достаточно сложной дисциплине.

Опытным путем было определено количество баллов, при наборе которого студент может не сдавать экзамен в сессию, а получить заслуженную оценку "отлично". Но система рейтинговых показателей также дает возможность не допустить к экзамену студентов, которые не выполнили заданное количество работ и не набрали минимального количества баллов. Взаимовыгодного обмена не произошло: преподаватель в обмен на продукт своего труда не получил подтверждения в необходимом уровне знаний, при этом потребность студента в выходе на экзамен не удовлетворена по причине его низкой познавательной активности.

В ряде групп факультета транспортных систем в течение ряда лет проводится оценка знаний по начертательной геометрии с использованием рейтингового показателя. Опыт показал, что данная система позволяет исключить случайность в определении итогового уровня знаний по дисциплине. Хороший студент, ритмично работающий с домашними заданиями и прошедший все предлагаемые этапы контроля, знает количество баллов в своей "копилке" и на какую оценку он может претендовать. В то же время, студент, имеющий невысокий рейтинг по результатам текущего контроля, имеет шанс улучшить оценку на экзамене. За неритмичность работы баллы снимаются. Элемент состязательности увеличивает активность студентов, особенно на заключительном этапе, когда для приобретения дополнительных баллов даже просят дать добавочные задания или контрольные работы.

Приведенный выше подход может быть использован при изучении любого курса в системе высшего образования, но требует значительных временных затрат со стороны преподавателя.

МАРКЕТИНГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Рыночные отношения в России получили распространение во всех сферах жизни, в том числе в образовании. Маркетинг образовательных услуг стал важным инструментом стратегического и операционного управления учебными заведениями.

Увеличивается спрос на образовательные услуги, вызывающий ответный рост предложений со стороны образовательных учреждений различных форм, типов и видов [2]. Особенно примечательно то, что именно учебные заведения и структуры, способные непосредственно реализовывать образовательные услуги, чутко реагируют на складывающуюся конъюнктуру рынка труда. В условиях недостаточной государственной поддержки образовательные учреждения вынуждены самостоятельно вырабатывать и осуществлять рыночную стратегию выживания. Как отмечает А.М. Новиков, "нынешняя жизнь профессионального образования в России преподносит удивительное многообразие творческих поисков образовательных систем, моделей образовательных учреждений, содержания, форм и методов обучения и т. д." [1]. Подобное многообразие нуждается в организационном упорядочении прежде всего с позиций маркетинга, который интегрирует учебно-воспитательный процесс в форму услуги.

В законе РФ "Об образовании" понятие образования рассматривается как целенаправленный процесс воспитания и обучения. Понимание образования как процесса позволяет квалифицировать его как комплекс услуг: известно, что услуга - это действие (процесс), приносящее пользу другому. Услуги, в отличие от материальных товаров, вошли в сферу действия маркетинга только в последние десятилетия и стремительно развиваются.

Образовательная услуга, конечно, весьма специфична. Она нематериальна, зависима по своему качеству от субъекта, ее оказывающего, и в связи с этим непостоянна по качеству и к тому же не сохраняема. Поэтому принципиально важной становится современная тенденция в маркетинге услуг - их материализация. Для дальнейшего формирования и развития спроса на образование, необходимо материализовать образовательные услуги уже в момент их предложения.

Для начала можно и нужно обратить внимание на государственный образовательный стандарт. Как правило, с ним знакомятся будучи на студенческой скамье, а ведь стандарт должен прежде всего работать на потребителя. С ним должны быть знакомы все, кто участвует в принятии

решения о выборе образовательных услуг, - абитуриент, родители, работодатели. Но абитуриент и родители чаще всего оказываются явно некомпетентными в том, чтобы четко охарактеризовать, проявить свои потребности в образовательных услугах до начала процесса обучения; далеко не всегда на это способны и представители организаций-заказчиков. Поэтому на рынке труда возникает избыточное предложение одних специалистов и дефицит работников определенных специальностей. В настоящее время работодателями востребованы специалисты, имеющие, как минимум, обязательное среднее профессиональное образование, способность к овладению смежными профессиями, обладающие гибкостью и динамичностью, владеющие компьютером, иногда иностранными языками и т. д. [6].

Таким образом, требования заказчика-работодателя к уровню и качеству подготовки специалистов постоянно растут.

Следовательно, образовательные учреждения, используя маркетинговую концепцию в своей деятельности, вынуждены учитывать все потребности своих клиентов, в том числе, необходимость модернизации системы воспитания в российских школах и вузах, активизации научной деятельности студентов и преподавателей в высших учебных заведениях, внедрения системы социального обеспечения учащихся.

Однако в условиях недостаточного финансирования образовательных учреждений маркетинговая деятельность может легко скатиться до интенсификации коммерческих усилий как по отношению к потребителям образовательных услуг. Иногда за респектабельным видом вуза скрывается целевая установка - максимально заработать при низком качестве образовательного процесса. В итоге огромное количество недостаточно хорошо подготовленных выпускников вузов не могут найти работу и оказываются невостребованными. Возникает некая напряженность на рынке труда, которая также усиливается несоответствием объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов в профессиональных образовательных учреждениях разного уровня.

Для того чтобы повысить качество профессионального образования, необходимо провести реструктуризацию начального и среднего профессионального образования, перейти к двухуровневому высшему образованию, создать условия для инновационного развития образовательного учреждения, провести интеграцию образовательной, научной и практической деятельности в учебных заведениях [3]. Это обуславливает актуальность маркетинга для отечественной системы образования, которой предстоит структурная трансформация в соответствии с новым качеством спроса на специалистов в предпринимательстве, менеджменте, производстве товаров и услуг.

Однако в последние годы заметно превышение предложения услуг по обучению бизнесу, внешнеэкономической деятельности, бухгалтерскому учету и другим гуманитарным дисциплинам над спросом. Те измене-

ния в ассортименте образовательных услуг, которые благоприятны и желательны для краткосрочных курсов, могут оказаться губительными для долгосрочного обучения. Краткосрочные курсы привлекают в основном безработных, но только если сочетаются с трудоустройством, еще лучше - со льготными кредитами под разработанные на курсах "бизнес-планы". Долгосрочное обучение под силу только "новым русским", а они, чем ближе к государственной или коммерческой власти, тем чаще выбирают для своих подрастающих мальчиков и девочек деловое образование за рубежом.

Использование маркетингового подхода в образовательных учреждениях будет стимулировать проведение маркетинговых исследований удовлетворенности образовательным продуктом и повышение качества образования, что требует больших усилий, изменения мировоззрения и организационных преобразований.

Поиск наиболее оптимальных вариантов обучения, а также привлечение обучающихся, работодателей и дотаций из государственного бюджета - вот что может помочь приобрести маркетинг в сфере образования.

Маркетинг образования требует решения следующих вопросов: 1) кого учить, на какого абитуриента ориентироваться, как проводить отбор, каков будет контингент обучающихся; 2) зачем и чему учить, каковы цели и средства образовательного процесса; 3) сколько учить и в каких случаях целесообразно уменьшать или увеличивать сроки обучения; 4) где учить, как выбрать тип образовательного учреждения с учетом места его расположения; 5) как учить, каковы формы обучения, технологии обучения и контроля знаний; 6) кто будет учить (опытный преподаватель, консультант, научный сотрудник, аспирант, специалист-практик, коллега по обучению); 7) с помощью чего учить.

Маркетинг образования находится пока на начальном этапе развития. Платный набор абитуриентов оказывается не столь большим и прибыльным, чтобы обеспечить нормальное существование и развитие образовательного учреждения. Существует множество решений этой проблемы, но выбор оптимального является сложной задачей. Можно продвигать образовательные услуги на рынок с помощью активной рекламной кампании. При этом важно, на какую аудиторию она рассчитана, какие аргументы лучше всего использовать, какие рекламные средства выбрать. Проблемой является финансирование дорогостоящих рекламных проектов из ограниченного бюджета образовательного учреждения и эффективности рекламы.

Возможен поиск новых сегментов рынка образовательных услуг, привлечение посредников к деятельности по их распространению, продвижению на рынок. Для этого вуз должен удовлетворить малознакомые потребности нетрадиционных для него сегментов в условиях нестабильного спроса на его услуги. Важно, чтобы выбранные посредники эффективно

представляли специфические возможности и не ущемляли интересы вуза, что требует формирования механизма их материального стимулирования.

Весьма резонным выглядит также сосредоточение внимания на радикальном улучшении качества образовательных услуг с целью получения права выдачи государственного, а еще лучше - международного сертификата, диплома. Но вряд ли это направление деятельности сформирует мощный приток финансовых средств от небогатых или не претендующих на уровень кадров Гарварда отечественных предприятий. Вместе с тем улучшение качества своей образовательной продукции - весьма дорогостоящий путь к успеху.

Представляется перспективным увеличение функциональной полезности образовательных услуг, более комплексное их предоставление, в том числе с учётом индивидуальных запросов отдельных личностей, конкретных заказчиков [4].

В любом случае выбор вариантов решения многопланов и даже знание конъюнктуры конкретного рынка образовательных услуг является важной маркетинговой проблемой.

Для того чтобы поправить свое финансовое положение вуз может обратиться к работодателям, как к участникам маркетинга образовательных услуг. Оплачивая обучение, предприятия, организации могли бы получать специалистов, каких им необходимо. Однако работодатели не стремятся возмещать затраты вузов на обучение специалистов, предпочитая оплачивать проведение конкурсов на замещение вакантных должностей и премировать победителей. Многие предприятия также не приветствуют обучение своих работников тем профессиям, владение которыми может быть использовано преимущественно за пределами данного предприятия и редко оплачивают даже краткосрочные формы такого обучения.

Конечно, при великом множестве появившихся фирм, организаций, предприятий различной направленности подготовить для них всех специалистов той или иной области практически невозможно. Но подготовить специалистов в соответствии с общими требованиями, научить самостоятельно мыслить, принимать решения, брать на себя инициативу образовательные учреждения обязаны и должны. Для решения создавшихся проблем нужно проводить личные беседы со студентами и тесно сотрудничать с работодателями, изучать периодическую литературу и проводить дополнительные исследования. Но главное в маркетинге - это не забывать интересы студента, ибо он и является конечным потребителем образовательных услуг. Насколько образовательное учреждение способно удовлетворить запросы и потребности учащегося, настолько оно и процветает [5].

Итак, обобщая все вышесказанное, можно заключить, что маркетинг образовательного учреждения - необходимая и важнейшая часть его деятельности. Образовательные учреждения, осознавшие эту необходимость

и включившиеся активно в маркетинговую деятельность, оказываются в выгодном положении и смогут сохранить конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

Список литературы

- 1 Новиков А.М. *Профессиональное образование России: Перспективы развития / ИЦП НПО РАО. - М., 1997. - 254 с.*
- 2 Полянов В.Б. *Теоретические основы маркетинга образовательных услуг. - М.: Издательский центр АПО, 2000. - 285 с.*
- 3 Смирнов И.П. *Начальное профессиональное образование: Современные реформы. - М.: Ореол-Лайн, 1998. - 88 с.*
- 4 Смирнов И. П., Ткаченко Е. В. *Социальное партнерство: что ждет работодатель? Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования. - М., 2004. - 32 с.*
- 5 Смирнов И. П., Поляков В. А., Ткаченко Е. В. *Новые принципы организации начального профессионального образования. Переход к открытой системе в условиях рынка труда. - М., 2004. - 32 с.*
- 6 Ткаченко Е. В. *О проблемах взаимодействия профессионально-педагогического и начального профессионального образования // Образование и наука. Известия УРО РАН. - 2003. - № 3(21). - С. 35-48.*

А.К. Остапчук, С.В. Хрипунов
Курганский государственный университет

МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ ДЕТЕРМИНИРОВАННОГО ХАОСА

Структурные подразделения учебных заведений представляют собой сложные системы, развитие которых подчиняется законам нелинейной динамики, предполагающим наличие последовательности фазовых переходов, в процессе которых в момент неустойчивости возникают новые упорядоченные структуры, способные становиться нестабильными, чтобы тем самым уступить место формам порядка.

Нелинейная динамика свидетельствует о невозможности централизованного детерминированного управления данными процессами, в соответствии с чем возникает необходимость своевременного выявления моментов неустойчивости и возможных параметров порядка, доминирующих в тенденциях развития. В то же время необходимо обратить внимание на очевидную недостаточность одной лишь восприимчивости к шатким равновесным состояниям нелинейной динамики. На краю хаоса для решения проблем, возникающих в сложных динамических системах, помимо обязательного наличия восприимчивости, необходимы процедуры воздействия на нелинейную динамику.

Согласно синергетических представлений, с целью возможности перехода системы к новому устойчивому состоянию, необходимо текущее состояние сделать неустойчивым. В любой системе имеют место флуктуации, связанные со сбоями в функционировании ее элементов. Флуктуации, воздействующие на систему, в зависимости от своей силы могут иметь разные для нее последствия. Если флуктуации открытой системы недостаточно сильны, система ответит на них возникновением сильных тенденций возврата к старому состоянию, структуре или поведению. Если флуктуации очень сильны, система может разрушиться. Третья возможность заключается в формировании новой диссипативной структуры и изменении состояния, поведения и (или) состава системы [1].

В развитии любых систем и систем структурных подразделений учебных заведений, в частности, наблюдается стремление к состоянию динамического равновесия, сопровождающееся необратимо протекающими процессами обмена энергией, информацией и др., флуктуация которых, в свою очередь, является причиной появления неустойчивых состояний (точек бифуркации) данных систем.

Точка бифуркации (точка ветвления вариантов) представляет собой переломный, критический момент, в котором происходит катастрофа развития системы, предполагающая качественные, скачкообразные, внезапные изменения, скачки в развитии [2]. Переход системы из одного устойчивого состояния в другое через неустойчивость и бифуркацию происходит в результате изменения интервала значений управляющих параметров - постоянных величин, входящих в эволюционное уравнение (здесь и далее используется терминология, принятая в [3]).

С помощью управляющих параметров внешняя среда закрепляет свои отношения с системой, посредством изменения направления ее развития к тому или иному участку фазового пространства (аттрактору), окруженному областью притяжения, попав в которое система развивается только в данном направлении.

Для любой социальной системы, будь то кафедра, факультет или иное структурное подразделение и учебное заведение в целом наиболее злободневной является проблема "управления кризисами". Под кризисом понимается такое состояние системы, когда она находится в достаточной близости или непосредственно в точке бифуркации, что позволяет ей измениться качественным образом.

Отличительной особенностью теории детерминированного хаоса, применительно к системам данного вида, является возможность управления их состоянием. Одна из технологий, широко используемая для управления социальными структурами, заключается в создании кризиса, предполагающего выход системы в кризисное состояние, в котором незначительное воздействие может вызвать бифуркацию. В то же время следует отметить, что необходимым условием для появления кризиса социальных

систем является наличие творческих личностей и их личная свобода, что лишает людей возможности создания устойчивых и массовых коалиций. Таким образом, в изменяющихся внешних условиях эволюция системы представляет собой последовательность различных аттракторов, переход между которыми происходит через неустойчивые состояния и бифуркации.

Среди аттракторов могут быть как нежелательные для системы, так и хаотические (странные), в которых преобладают процессы разрушения [4, 5]. Избежание попадания системы в область притяжения данных аттракторов или выхода из них может быть обеспечено посредством изменения значений управляющих параметров. При этом в качестве переменных величин, оказывающих значимое влияние на состояние сложных систем структурных подразделений учебного заведения, могут являться: доход от коммерческой деятельности; средний уровень зарплаты; распределение нагрузки и т.п. Однако, учитывая, что не все постоянные (медленно изменяющиеся с течением времени) параметры системы являются управляющими, поиск последних и определение интервалов их значений становится весьма актуальной задачей.

Поведение всех самоорганизующихся систем в точках бифуркации имеет общие закономерности, при этом путей их развития достаточно много и точно предсказать, в какое состояние перейдет та или иная система после точки бифуркации, невозможно. Социальные системы выбирают преимущественно те ветви развития, которые согласуются с их внутренними свойствами и прошлым.

Одним из важных свойств хаотической динамической системы является повышенная чувствительность к внешним воздействиям, благодаря чему, посредством слабых воздействий, может быть обеспечена возможность ее перехода в одно из наиболее благоприятных состояний. Таким образом, у руководителей структурных подразделений учебных заведений наличествует реальный механизм перевода первоначально хаотических систем из режима хаотических колебаний на требуемый динамический режим, стабилизирующий их поведение. Искусство управления состоит в том, что такое состояние системы может длительно поддерживаться минимальными усилиями.

Список литературы

- 1 Ерохина Е.А. Стадии развития открытой экономики и циклы Н.Д. Кондратьева. Монография / Е.А. Ерохина. - Томск: Водолей, 2001. - 181 с.
- 2 Николис Г. Познание сложного / Г. Николис, И. Пригожин. - М.: Мир, 1990. - 344 с.
- 3 Loskutov A.Yu. Chaotic dynamics of chemical systems / A.Yu. Loskutov - In: *Mathematical Methods In Contemporary Chemistry*. Ed. S.I. Kuchanov. - Gordon and Breach, USA. 1995. C. 181-265.
- 4 Mikhailov A.S. *Chaos and Noise* / A.S. Mikhailov, A.Yu. Loskutov. - Springer, Berlin. 1996. - 121.
- 5 Лоскутов А.Ю. Введение в синергетику / А.Ю. Лоскутов, А.С. Михайлов. - М.: Наука, 1990. - 272 с.

ПРАВО И МОРАЛЬ В СОВРЕМЕННОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ РОССИИ

Педагогическая деятельность, как и любая сфера деятельности людей и их коллективов в обществе, регулируется определенными социальными нормами, среди которых наиболее значимыми являются правовые нормы и нормы нравственности (морали).

Право - это система общеобязательных, формально определенных юридических норм, устанавливаемых и обеспечиваемых государством и направленных на регулирование общественных отношений. Применительно к педагогической деятельности право выступает регулятором отношений, возникающих в образовательном процессе.

Мораль в педагогическом процессе представляет собой соответствующую совокупность исторически сложившихся и развивающихся принципов, взглядов, оценок, убеждений и основанных на них норм поведения, определяющих и регулирующих отношения участников образовательного процесса.

На различных этапах развития педагогического процесса в России соотношение права и морали рассматривалось в их единстве, различии, взаимодействии, противоречии.

При стабильном развитии самого общества наблюдаются единство и взаимодействие правовых и нравственных норм в сфере образовательного процесса, поскольку:

1) у права и морали один и тот же объект регулирования - общественные отношения, складывающиеся в педагогическом процессе (только в разном объеме), они адресуются одним и тем же субъектам, их требования во многом совпадают;

2) право и мораль преследуют одни и те же цели и задачи - упорядочение и совершенствование образовательного процесса, внося в данный процесс организующие начала;

3) право и мораль представляют собой определенный стандарт (образец, эталон, норматив) поведения, типичный и нормальный для данного времени и среды образовательного процесса;

4) право и мораль определяют границы должного и возможного поведения, служат ориентирами в выборе одобряемого поведения в педагогической деятельности и одновременно являются средством контроля за этим поведением.

Однако, действуя зачастую в одних и тех же сферах, мораль и право остаются самостоятельными нормативными регуляторами, что позволя-

ет выделить следующие отличительные их особенности в сфере образовательной деятельности:

1) правовые нормы, регламентирующие образовательный процесс, устанавливаются компетентными органами государства (Федеральным собранием РФ, Правительством РФ и т.д.). Формирование же моральных норм имеет естественноисторическое происхождение, неотделимое от самой жизнедеятельности людей, в процессе которой апробированные в педагогической деятельности ценности и идеалы закрепляются в общественном и индивидуальном сознании в виде отдельных взглядов и нравственных представлений;

2) правовые нормы как регуляторы педагогического процесса закреплены в строго определенных документальных формах (например, в Законе "Об образовании" Российской Федерации). Моральные же нормы существуют в виде неписаных заповедей, принципов, оценок и требований;

3) исполнение требований правовых норм в сфере педагогической деятельности обеспечивается государством с помощью аппарата принуждения. Требования же моральных норм обеспечиваются лишь силой убеждений, привычек, нравственного долга и т.д.;

4) правовые и моральные нормы по-разному оценивают поведение субъектов образовательного процесса. Моральные нормы оценивают поступки и действия людей с позиции моральных императивов: "добрые" и "плохие", "справедливые" и "несправедливые", "честные" и "бесчестные" и т.д. Оценочными же критериями правовых норм выступают "правомерное" и "неправомерное", "законное" и "незаконное", "юридически допустимое" и "юридически запрещенное".

Анализ всех этих обстоятельств позволяет сделать следующие выводы. В условиях современного состояния российского общества противоречия между правом и моралью в педагогическом процессе крайне обострились. Субъекты педагогического процесса, по мере возможности, стараются выполнять только требования правовых предписаний. Хотя и тут встречаются нарушения действующего законодательства, о чем свидетельствуют громкие судебные процессы о привлечении должностных лиц образовательных учреждений к уголовной ответственности за получение взяток.

Резко понизился и порог нравственных требований в педагогическом процессе. Функционирование в стране множества филиалов и представительств государственных и негосударственных образовательных учреждений, работа профессорско-преподавательского состава по совместительству в различных учебных заведениях, погоня за "большим заработком" не могут не сказаться на качестве учебного процесса. Мораль такие вещи, уже не особенно осуждает, а скорее, оправдывает.

Для улучшения эффективности и результативности современного педагогического процесса в Российской Федерации необходимо сближе-

ние права и морали. Однако переход к новой морали осуществляется, как правило, медленнее, нежели совершенствование и принятие новых законов и других нормативно-правовых актов. С другой стороны, право может регулировать лишь наиболее важные отношения педагогического процесса, которые можно проконтролировать, большего от права требовать нельзя, иначе оно утратит свою регулятивную функцию и превратится в свод рекомендательных норм и положений.

Е.В. Калюжина

Курганский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ В КОНТЕКСТЕ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА

Существующая в России система высшего образования выстраивалась в период перехода страны от аграрной к индустриальной стадии развития. И она неплохо справлялась с задачами той эпохи. Современная жизнь выдвинула к образованию новые требования, однако инертность, присущая системам образования, приводит к тому, что они слишком медленно меняются в ответ на поступающие извне запросы [4]. В настоящее время система высшего образования в России переживает глубокую внутреннюю трансформацию, которая проявляется в смене образовательных парадигм, ценностных ориентаций. Меняются не только содержание образования и методическая база, но и роль образования в современном мире, отношение к нему людей, смещаются ценностные акценты внутри образования. Конечная цель модернизации системы образования - переход к образовательному, динамично развивающемуся обществу, которое характеризуется высоким уровнем духовной, правовой, профессиональной культуры, умелым использованием достижений цивилизации для экономического роста, повышения уровня благосостояния граждан и страны в целом [6]. Не последнюю роль играет и факт подписания Россией Болонской декларации в сентябре 2003 года. Какие последствия для отечественной системы образования несет этот шаг, будет рассмотрено ниже.

В отечественном образовательном и политическом сообществе существуют две основные точки зрения на то, что сулит системе образования Болонский процесс. Приверженцы первой ратуют за максимально быструю перестройку высшего и среднего профессионального образования на болонских началах (к примеру, руководство Российской академии образования), отмечая, что Болонская декларация, в отличие от многих российских официальных документов, утверждает отношение к образованию как к общественному благу, а не рыночной услуге. Сторонники второй точки зрения говорят о плавном вхождении России в Болонский

процесс при максимальном сохранении достижений отечественного образования (например, руководство профильного Комитета Совета Федерации по науке, культуре, образованию, здравоохранению и экологии, ректор МГУ В. Садовничий и многие другие) [7]. Можно обнаружить и третью позицию - негативное, критическое восприятие проводимых по отношению к образованию реформ, в том числе и участия в Болонском процессе [1].

Сложившиеся реалии российского образования таковы, что входят в системные противоречия с Болонским процессом. Первое противоречие заключено во взаимодействии образования и рынка. Введенная в России двухуровневая система высшего образования бакалавр-магистр почти не пересекается с реальным рынком: работодатели "не знакомы" с этими квалификациями, что создает дополнительные трудности при трудоустройстве. Мешает и путаница между понятием "квалификация" и "специальность". Очевидно, что первая и вторая ступени должны иметь различные направленности и профили, чтобы обеспечить потребности рынка труда [5].

Второе противоречие лежит во взаимоотношениях образования и науки. Получение ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук" в России не означает продолжение образования, а соответствует переходу на качественно иной уровень, позволяющий осуществлять самостоятельную научную деятельность. В предлагаемой парадигме Болонского процесса происходит слияние образования и науки, вуз рассматривается как центр научных исследований, в связи с этим получение ученой степени рассматривается как продолжение образовательной деятельности. Но в таком случае повышаются требования к диссертационным и дипломным работам, в преподавательской нагрузке возрастает доля занятости научной работой, изменяются формы и методы обучения, ужесточаются селективные функции высшего образования.

Третье противоречие основано на изменениях методологических принципов учебного процесса. Традиционно российское образование тяготеет к жесткому государственному контролю. Согласно принципам Болонского соглашения, вузы самостоятельны в выборе и составлении набора дисциплин. Подобная свобода может привести к тому, что обучающиеся по одной и той же специальности в разных вузах страны получают качественно различную подготовку. Поэтому наличие госстандартов представляется необходимым, однако вузы (и студенты) могли бы самостоятельно выбирать спецкурсы, дополнительные дисциплины для углубленного изучения и т.п.

И, наконец, противоречие между образованием и экономикой. Традиционно в России образование воспринималось не как услуга, а как фундаментальная ценность, на основе которой осуществляется воспитание мировоззрения у подрастающего поколения с необходимым набором

знаний и навыков. Образование в ведущих зарубежных странах давно стало статьёй государственного дохода. При таком подходе вуз должен подчиняться таким законам рынка как ориентирование на клиента, качество и способность к конкуренции. Тогда со стороны государства необходим комплекс мер, поддерживающий этот процесс экономически и законодательно. Необходима принципиально иная система финансирования института образования, где "вольность" университетов соотносится с их рентабельностью, а не с минимальными затратами на обучение специалиста.

Высока обеспокоенность академической общественности тем, что при вхождении в единое Европейское пространство поток высококвалифицированных специалистов уезжающих за рубеж, резко увеличится. Высказываются мнения по поводу возможного разрушения кафедры как институциональной ячейки научных школ. Так, В.А. Бочаров отмечает, что при сведении кафедральной специализации к минимуму, надобность в кафедрах отпадает. Поскольку через кафедры осуществляется сочетание учебной, воспитательной и научной работы со студентами, благодаря чему существуют научные школы, упразднение подготовки специалистов приведет к разрушению наиболее сильной стороны нашей системы образования [3]. Действительно, при переходе с линейного принципа формирования учебного плана на разветвленный исчезает деление на выпускающие и "вспомогательные" кафедры. В связи с парадигмальной сменой "идеологии специалиста" происходит как изменение содержания образования, так и суть деятельности преподавателя кафедры. Но это не означает ее исчезновение вообще. Кафедра становится не столько методически-образовательным, сколько научно-образовательным центром [5].

Можно выделить множество других неясных моментов. К примеру, после присоединения России к Болонскому процессу все положения Декларации, включая Положение об использовании в национальных системах образования однозначно воспринимаемых и сопоставимых квалификаций, приняли для нас характер международных обязательств, подлежащих исполнению. В этой связи закономерен вопрос о том, в какой мере действующая структура степеней и квалификаций российского высшего образования соответствует этим установкам. Кроме того, у нас четко не разведены понятия академической и профессиональной квалификации. Приведенных примеров достаточно для инициирования дискуссии о соответствии нашей терминологии ключевым образовательным терминам, которыми оперируют ведущие европейские страны и международные организации (ЮНЕСКО, МАУ, Совет Европы и др.), членами которых является РФ.

Л.Гребнев выделяет три задачи высшего образования, специфичные для России на современном этапе и не укладывающиеся в "Болонский формат":

1) фундаментальность и комплексность образования, особенно на первых годах обучения, закладывающие основу для профессиональной мобильности обучающихся на всю оставшуюся жизнь;

2) повышенная роль региональных вузов в формировании социальной и культурной среды, привлекательной для реализации жизненных устремлений всех жителей региона;

3) перевод центра активности ведущих столичных вузов с поиска в регионах сильных абитуриентов на содействие профессиональному росту профессорско-преподавательского состава вузов по всей стране [3].

Несмотря на все противоречия, большинство согласны с тем, что попытка реформировать отечественное образование по западным образцам без учета российской специфики, копирование западной модели и отказ от сильных сторон отечественной системы высшего образования приведет к снижению качества подготовки выпускников [1]. Несмотря на то, что удалось реализовать академическую автономию учебных заведений, создать условия для многообразия типов и видов образовательных учреждений и вариативности образовательных программ, сложившаяся система образования, ее материальная база, статус педагогического работника не полностью соответствуют современным требованиям развития страны, запросам общества и государства. Следовательно, реформа образования в целом и высшего образования в частности в соответствии с вышеозначенными требованиями и запросами до сих пор актуальна. Но модернизация не должна и не может осуществляться как ведомственный проект. Это политическая и общегосударственная, общественная и общенациональная задача. Нельзя сводить все реформы в российском образовании только к Болонскому процессу. Россия должна иметь свою национальную образовательную политику и параллельно с участием в Болонском процессе формировать свою специфическую систему образования, исходя из внутренних потребностей и ориентируясь на мировые тенденции.

Список литературы

- 1 Бочаров В.А. Реформа высшего образования // *Вестник Московского ун-та. Серия 7. Философия.* - 2005. - №1. - С.115-129.
- 2 Булавенко О. Болонская декларация и структурная перестройка процесса обучения // *Народное образование.* -2005. -№7. - С.15-17.
- 3 Гребнев Л. Россия в Болонском процессе: середина большого пути // *Высшее образование в России.* - 2004. - №4. - С. 3-17.
- 4 Днепров Э. Общество вне реформы // *Народное образование.* - 2005. -№7. - С.18-24.
- 5 Нечаев В., Шаронова С. Болонский процесс: мифы, иллюзии, реалии // *Высшее образование в России.* - 2004. - №7. - С. 86-95.
- 6 Сластенин В.А., Чижикова Г.И. Введение в педагогическую аксиологию: Учеб. пос. для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр "Академия", 2003. - 192 с.
- 7 Смолин О. Июньские новеллы образовательной политики: вектор или маневр? // *Народное образование.* - 2005. -№7. - С.7-14.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ВХОЖДЕНИЯ РОССИИ В МИРОВОЕ ПОЛИТИЧЕСКОЕ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО

Дальнейшая эволюция российского общества неразрывно связана с полноправным вхождением его в мировое политическое и экономическое пространство, которое развивается по направлению все большей дифференциации и специализации профессиональной деятельности. При интеграции в мировое сообщество необходимо учитывать опережающие темпы развития этого сообщества. Информационная эпоха предъявляет новые требования к "профессионалу", меняется как сама сфера труда, так и набор необходимых профессиональных качеств.

Кроме того, и национальная культура, формирующая устойчивые поведенческие стереотипы работника, играет особую роль в формировании трудового потенциала, прежде всего его инновационной составляющей.

Сейчас во всем мире распространены прикладные социолого-антропологические исследования этнических особенностей рабочей силы, которые в последние десятилетия востребованы транснациональными корпорациями при организации производства. Из отдельных черточек и характеристик специалисты синтезируют обобщенные портреты "типичного работника" - японца, китайца, мусульманина и т.д. В соответствии с этими данными и планируется вывоз капитала, проектируется система трудовых стимулов, конструируется оптимальная отраслевая структура.

Русские также отличаются своими культурными особенностями. Уже первые исследования показали, что учет этих различий может иметь важное экономическое значение (см. [НТР... 1987; Перепелкин, Шкаратан, 1988; Перепелкин, 1994; Shkaratan, 1994]).

А между тем, развитие национальной экономики-отраслевой структуры, инкорпорированной в глобальную экономику, предполагает учет и использование этнокультурных особенностей человеческих ресурсов. При этом все прежние (из индустриальной эпохи) критерии отбора перспективных работников и менеджеров во многом лишаются практического значения.

Среди всех элементов национальной культуры в современном промышленном ее производстве на деятельность человека в наибольшей сте-

пени влияют система ценностей данного общества, социальные нормы и трудовые традиции, сформировавшиеся в течение всей истории данного народа [2].

По культурно-историческим предпосылкам представления о профессионализме у россиян отличаются от представлений, например, европейца. Отечественный "профессионализм" еще в достаточной мере сохраняет архаичные черты. Нынешнее поколение живет в условиях рыночной экономики и, следовательно, в условиях жесткой конкуренции как на уровне индивидов, так и на уровне государств. Но, как показал анализ психолого-педагогических исследований, профессионализм еще не "вызрел" как категория сознания у наших соотечественников, т.е. еще не сложились предпосылки для вхождения в реальную рыночную экономику "на равных" с другими государствами.

Препятствием для конкурентоспособности России является, прежде всего, недостаточное развитие профессионализма как категории сознания.

Этому есть три причины: низкий уровень достатка подавляющего большинства членов общества; низкий уровень профессионализма специалистов на отечественном рынке труда; особенности менталитета общества в целом и профессионалов в частности.

Частично эти проблемы могут быть решены средствами педагогики, особенно в рамках высшего профессионального образования. Нас больше интересует именно высшее профессиональное образование, поскольку оно становится все более востребованным на рынке образовательных услуг и, следовательно, более других влияет на экономическое, социальное и культурное развитие населения. На сегодняшний день в мире общепризнано, что без развития высшего образования невозможно обеспечить экономическую, политическую и культурную независимость нации и развитие общества в целом. Весь цивилизованный мир стремится к тому, чтобы получить мощный потенциал специалистов с высшим образованием.

Прогресс науки, техники, культурная и информационная революции превращают образование в необходимый атрибут повседневной жизни. Подлинный переворот в технике, технологии меняет характер и содержание многих видов труда, в результате чего от человека требуются уже не столько физические затраты, сколько интеллектуальные усилия, самостоятельность и ответственность в принятии решений. В обществе возникла объективная потребность в образованных, компетентных людях, возросла тяга к образованию, а демократизация социальной жизни сделала его более доступным для разных категорий населения.

Сегодня наблюдается повышение престижа образования. Статистика показывает, что число абитуриентов, поступающих в российские вузы, в последние несколько лет возрастает в арифметической прогрессии. По данным Федерального агентства по образованию конкурс в вузы в 2004 году вырос на 8,5%. Самыми популярными, по-прежнему, остаются теат-

ральные институты (например, в Академии театрального искусства Санкт-Петербурга конкурс - 22 человека на место). Престижными считаются сегодня по-прежнему финансовые и юридические специальности. С каждым годом увеличивается конкурс в инженерные и технические вузы [3].

Отмечая особую роль образования в истории человечества, зарубежные и отечественные ученые говорят о несоответствии современной системы образования объективным требованиям нынешнего этапа общественного развития. Этот этап (постиндустриальная или информационная эпоха), наступивший во второй половине XX в., характеризуется серьезными, динамичными изменениями в различных социально-экономических сферах.

В условиях техногенной цивилизации формирование профессионала представляет собой процесс становления квалифицированного специалиста, обладающего широким диапазоном знаний, опыта и способного творчески сфокусировать его на решении конкретной проблемы. Это требует переосмысления целевых функций образования, превращения системы образования в реальный фактор развития общества.

Необходимо формировать условия для становления профессионала современного типа, отвечающего всем требованиям информационного общества XXI века. Одним из способов решения поставленной задачи может быть совершенствование системы профессиональной подготовки учащихся в рамках учреждений высшего профессионального образования, интеграции профориентационной работы и профессиональной подготовки.

Необходимо реформирование системы высшего образования, внесение в нее компонентов, формирующих профессиональное сознание, этику, облегчающих процесс развития профессионального самоопределения будущих специалистов.

Для этого необходимо, прежде всего, выявить причины низкого профессионализма выпускников вузов и разработать программу мероприятий, в рамках которых может происходить присвоение профессиональных ценностей студентами.

Целью "Программы психолого-педагогического сопровождения процесса профессионального развития студентов" является существенная модернизация сложившейся системы высшего профессионального образования.

Мероприятия, в рамках которых может происходить формирование отвечающего современным требованиям профессионализма специалиста, разделены на учебный и внеучебный блоки.

Мероприятия в рамках внеучебного блока - это, прежде всего, конкурс профессионального мастерства, интеллектуальные игры по истории и специфике профессии, дни профессии. Это позволит студентам расширить свой общекультурный и профессиональный кругозор, обогатить свои

представления о сфере будущей профессиональной деятельности.

Учебный блок содержит следующее: тренинг личностного и профессионального роста; спецкурс, предваряющий ("Введение в профессию") дисциплины специализации и замыкающий их изучение (это позволит объединить в систему все полученные знания, представления и образы, связанные с предстоящей профессиональной деятельностью). Кроме того, считаем целесообразным организацию более ранней и продолжительной производственной практики, т.к. ее значение в формировании будущего специалиста трудно переоценить. И завершает наш учебный блок курс "Планирование карьеры", призванный помочь выпускнику вуза обрести уверенность в реальности рыночной экономики.

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть, что в российском высшем образовании назрела необходимость перемен. Результаты этих перемен будут определять темпы развития страны в новом тысячелетии, в котором высшая школа должна занять место ведущей отрасли. В информационном обществе именно от результатов деятельности высшей школы будут зависеть возможности социально-экономического развития общества, его потенциал и место в мировом сообществе.

Список литературы

- 1 В.В. Гаврилюк. Социология образования. Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2003.
- 2 О.М. Шкаратан. Русская культура труда и управления//Общественные науки и современность. - 2003. - №1.
- 3 Сайт министерства образования и науки: www.ed.gov.ru

Федоров И.В.

**Московский автомобильно-дорожный институт
(государственный технический университет)**

КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЯ В ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Кафедра образована 11 января 1995 года по решению Ученого совета МАДИ (ГТУ) для обеспечения профессионально-образовательной подготовки обучаемых по дисциплинам социологического, психологического, а с 2000 г. и управленческого профиля.

В своем развитии кафедра прошла три этапа. Первый этап (1995-1997 гг.) был связан с формированием кафедры и обеспечением учебного процесса по дисциплине ГСЭ.Ф. 09 "Социология". В этот период на кафедру пришли работать высококвалифицированные преподаватели, которые в настоящее время составляют ядро ее профессорско-преподава-

тельского состава. Была определена структура и содержание читаемого кафедрой на всех факультетах университета в объеме 54-72 часа курса "Социология", рабочая программа которого составлена таким образом, что не только формирует у обучаемых исходные теоретические знания, но также ориентирует их в практических аспектах возможного применения социологических знаний, технологий и информации в профессиональной деятельности специалистов с высшим образованием.

Второй этап (1997-2000 гг.) был связан с диверсификацией деятельности кафедры. Успешному становлению кафедры как научно-педагогической школы во многом способствовала правильно выбранная стратегия её развития, которая базируется на следующих принципах:

- ◆ Преподавание всех дисциплин, читаемых по кафедре, необходимо осуществлять в виде единого предметно-циклового комплекса, ориентированного на профессионально-образовательную подготовку и формирование личности специалиста.

- ◆ Включенные в комплекс учебные курсы должны соответствовать самостоятельным наукам и охватывать все потенциально возможное поле педагогических и научных интересов кафедры.

- ◆ Структурное содержание комплекса и его отдельных дисциплин определяется логической последовательностью и взаимосвязью изучаемого материала.

- ◆ Имея многоцелевой характер, предметно-цикловый комплекс должен обеспечивать достаточность, преемственность и непрерывность обучения по данному блоку дисциплин на всех уровнях как вузовской, так и послевузовской подготовки специалистов.

- ◆ Педагогическая, учебно-методическая и научно-исследовательская работа в пределах всего комплекса строится с учетом единства её теоретических и практических аспектов, действующих планов, программ и стандартов подготовки специалистов, сложившихся междисциплинарных и межкафедральных связей, а также профессиональных и индивидуальных интересов обучаемых и преподавателей.

- ◆ Кадровая политика призвана обеспечить формирование стабильного научно-педагогического коллектива, способного на высокопрофессиональном уровне реализовать стоящие перед кафедрой задачи в педагогической, учебно-методической и научно-исследовательской деятельности.

Третий этап (2000-2004 гг.) развития кафедры многоплановый и определяется действием целого ряда факторов:

- ◆ расширением спектра преподаваемых базовых дисциплин: Социология; Экономическая социология; Управление персоналом; Психология и педагогика;

- ◆ наработкой опыта преподавания других дисциплин предметно-циклового комплекса в процессе чтения элективных курсов;

♦ подготовкой и открытием в 2003 году в университете новой специальности 080505 "Управление персоналом";

♦ введением в учебный процесс для специальности "Управление персоналом" новых для кафедры дисциплин: Введение в специальность; Основы менеджмента; Информационные технологии в менеджменте; Государственное и муниципальное управление; Инновационный менеджмент; Стратегический менеджмент; Производственный менеджмент; Теория организаций; Организационное поведение; Организационная культура; Основы управления персоналом; Управление трудовыми ресурсами; Организация труда персонала; Делопроизводство в кадровой службе; Информационные технологии управления персоналом; Социальная психология; Практическая психология; Методы прикладной социологии; Социологические проблемы адаптации молодежи к современным экономическим условиям; Психология труда; Мотивация трудовой деятельности; Экономика и социология труда; Социология и психология управления; Управление социальным развитием организации; Коммуникационные технологии в бизнесе; Паблик Релейшнз и реклама; Имиджелогия; Этика деловых отношений; Психология делового общения; Тренинг навыков эффективного общения; Конфликтология и др.;

♦ развитием материально-технической и учебно-методической базы кафедры;

♦ интеграцией научно-исследовательской и научно-методической работы кафедры с деятельностью Института проблем развития ВПО.

Логическим итогом этого периода стало переименование в феврале 2005 года по решению Ученого совета университета кафедры социологии в кафедру социологии и управления МАДИ (ГТУ). Это, на наш взгляд, начало следующего 4-го этапа развития кафедры социологии и управления уже в качестве выпускающей кафедры университета.

Востребованность кафедры на всех уровнях высшего и послевузовского профессионального образования обеспечивается целенаправленной кадровой политикой, позволившей за короткий период времени сформировать устойчиво функционирующий и динамично развивающийся научно-педагогический коллектив.

На обеспечение непрерывной профессионально-образовательной подготовки студентов университета, более качественное преподавание дисциплин предметно-циклового комплекса ориентирована и учебно-методическая работа кафедры. Центром этой многоплановой работы является учебно-методический кабинет и его библиотека. Кафедра на регулярной основе, сообразно своим интересам и потребностям обеспечивает пополнение и ротацию библиотечного фонда учебно-методического кабинета.

Совместная работа преподавателей по формированию библиотечного фонда учебно-методического кабинета уже дала реально видимые ре-

зультаты. На кафедре в непосредственном пользовании преподавателей, аспирантов и студентов есть все заслуживающие внимания учебники, научная литература и другая, необходимая для плодотворной работы, информационная база. Библиотека кафедры подключена не только к вузовской компьютерной сети, но и к Интернету, информационным ресурсам центральных библиотек, включая Центральную библиотеку образовательных ресурсов Министерства образования и науки РФ.

По каждому элементу предметно-циклового комплекса кафедры располагает требуемой литературой и другими учебно-методическими материалами, которых достаточно для преподавания данных дисциплин как в виде отдельных, так и интегрированных курсов не только в технических, но и гуманитарных вузах, в том числе и для специальности "Управление персоналом".

Это позволяет постоянно обновлять содержание, моделировать рабочие программы и осуществлять диверсификацию читаемых кафедрой курсов, обеспечивая тем самым высокое качество и результативность преподавания, формирование у обучаемых системных теоретических знаний и практических навыков на всех уровнях подготовки и переподготовки специалистов с высшим профессиональным образованием.

По мере накопления фондов, кафедра сочла целесообразным создать электронный каталог библиотеки, в котором, наряду с библиографическим описанием изданий, подробнейшим образом - аналогично тому, как это сделано в первоисточниках, раскрывается содержание представленных работ.

Созданная таким образом, постоянно обновляемая электронная версия библиотечного каталога, который уже аккумулирует в себе более 3000 наименований различных изданий, позволяет с сайта кафедры www.sociomadi.ru знакомить пользователей с его содержанием и всеми происходящими в нем изменениями и дополнениями, обеспечивая тем самым более оперативное включение имеющейся литературы во все виды учебно-педагогической и научно-исследовательской работы.

На кафедре успешно реализуется программа разработки системного учебно-методического обеспечения всех дисциплин предметно-циклового комплекса. За 10 лет преподавателями написано и издано более 35 учебных пособий и других учебно-методических работ.

Методические разработки кафедры традиционно получают высокую оценку специалистов, а также отмечены дипломами университета и 2-го Всероссийского конкурса учебных программ подготовки предпринимателей и персонала для малого и среднего бизнеса.

Масштабность как учебно-методической, так и научно-исследовательской работы кафедры во многом обеспечивается высокоразвитой материально-технической базой - это соответствующий всем современным требованиям компьютерный класс, информационно-компьютерное

обеспечение работы библиотеки, а также преподавателей и сотрудников кафедры и ИПР ВПО.

Не менее результативна и научно-исследовательская работа кафедры. Принципиально важным моментом является то обстоятельство, что все основные итоги НИР публикуются, используются на практике, в учебном процессе, диссертационных исследованиях и дипломных проектах.

Как отмечалось выше, научно-исследовательская работа кафедры интегрирована с деятельностью Института проблем развития ВПО, который является эффективно функционирующим научным подразделением университета и включает в себя:

- ◆ Центр инноваций в инженерном образовании
- ◆ Центр инженерного образования Международной академии наук высшей школы и Российской академии образования
- ◆ Научно-педагогическую школу по профессиональной педагогике
- ◆ Центр коллективного пользования по профессиональной педагогике
- ◆ Центр коллективного пользования по социально-экономическим дисциплинам
- ◆ Центр современных технологий в инженерном образовании
- ◆ Центр содействия занятости студентов и выпускников МАДИ (ГТУ)

С 1997 года преподаватели кафедры принимают активное участие в выполнении различных проектов научных программ Рособразования, Федеральной программы развития образования и других федеральных целевых программ.

В 1995-2005 годах преподавателями кафедры или при их участии опубликовано более 300 научных работ, в том числе 10 томов научных трудов и 16 монографий.

В своей педагогической, учебно-методической и научно-исследовательской работе кафедра активно и творчески взаимодействует с институтами РАН, РАО, МАН ВШ, различными вузами и другими российскими и зарубежными учебными учреждениями, фондами, научными и производственными организациями.

Сотрудники кафедры регулярно публикуют научные статьи в ведущих профильных научных журналах, ежегодно принимают участие более чем в 20 международных и всероссийских научно-практических конференциях по актуальным проблемам социологии, экономики, предпринимательства и высшего профессионального образования.

За десять лет преподавателями кафедры или под их научным руководством защищено 3 докторских и 10 кандидатских диссертаций, получили ученое звание профессора - 3 человека, доцента - 5 человек. Заведующий кафедрой профессор И.В. Федоров стал лауреатом Премии Президента РФ в области образования.

Оценивая результаты работы кафедры социологии и управления МАДИ (ГТУ) за десять лет, можно с уверенностью сказать, что кафедра

успешно функционирует и развивается как единый учебно-научно-производственный комплекс. За эти годы состоялось её становление и признание не только в университете, но и за его пределами, как имеющей реальные достижения, четкие планы и перспективную программу своего дальнейшего развития научно-педагогической школы.

Э.И. Девлетова

*Московский автомобильно-дорожный институт
(государственный технический университет)*

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В МАДИ (ГТУ)

В условиях рыночной экономики молодой человек, получивший профессиональную подготовку, должен иметь свободу выбора места работы в соответствии со своими возможностями и желаниями, но ему нужна и квалифицированная помощь заинтересованных в его востребованности людей.

С этой целью в 1997 году в Московском государственном автомобильно-дорожном институте создан Центр содействия трудоустройству выпускников университета.

Основная цель деятельности Центра - обеспечение занятости и максимальное содействие трудоустройству студентов и выпускников МАДИ (ГТУ), а также оказание содействия в проведении стажировок и дополнительных образовательных услуг.

В своей деятельности Центр ориентирован на решение следующих задач:

- Оказание содействия в трудоустройстве выпускникам и молодым специалистам.
- Обучение студентов планированию карьеры, технологиям поиска работы и переговоров с работодателями.
- Осуществление комплексного (профессионально-правового и психологического) консультирования студентов и выпускников в период поиска работы и профессиональной деятельности.
- Прогнозирование спроса и оценка предложений на рынке труда и рынке образовательных услуг и их учет для информационного обеспечения потенциальных претендентов на вакансии, заинтересованных предприятий и учебных учреждений.
- Оказание содействия совместно с отделом практического обучения, выпускающими кафедрами и другими структурными подразделениями вуза в организации и проведении производственных и преддипломных практик студентов.

- Информационное консультирование подразделений вуза, занимающихся образовательной деятельностью с целью корректировки направленности и наполнения предлагаемых образовательных услуг в соответствии с потребностями предприятий и обучаемых.
- Осуществление тесного взаимодействия с государственными, коммерческими и вузовскими центрами по вопросам методического и практического обеспечения занятости и трудоустройства студентов и выпускников
- Участие в различных формах сотрудничества с российскими и зарубежными образовательными учреждениями, организациями и фирмами в области трудоустройства, научно - методического обеспечения процессов трудоустройства, мероприятиях по повышению квалификации и переподготовке специалистов.
- Оказание консультационных услуг вузам и другим организациям по вопросам, относящимся к трудоустройству, управлению персоналом и возможности получения дополнительного профессионального обучения.
- Организация дополнительных образовательных услуг.
- Осуществление договорных работ на взаимовыгодных условиях по трудоустройству и информационно-методическому обеспечению.
- Проведение и участие в проведении конференций, симпозиумов, семинаров, выставок, тематических встреч и других , профильных деятельности Центра, мероприятий, включая международные.

Основные направления деятельности Центра:

- 1 Создание, ведение и актуализация компьютерного банка вакансий для выпускников.
- 2 Создание и поддержание сайта Центра.
- 3 Своевременное обеспечение студентов и выпускников информацией по имеющимся вакансиям.
- 4 Предоставление информации предприятиям о выпускниках и специалистах с опытом работы.
- 5 Подготовка и проведение тематических выставок, ярмарок вакансий, встреч студентов и выпускников с работодателями.
- 6 Проведение консультирования и обучения студентов и выпускников вузов по вопросам, связанным с планированием карьеры и трудоустройством.
- 7 Проведение аттестации и анкетирования среди студентов и выпускников.
- 8 Проведение рекламных мероприятий о работе Центра с целью привлечения работодателей и выявления потенциальных кандидатов для трудоустройства.
- 9 Формирование системы сотрудничества и взаимодействия центра с аналогичными центрами в вузах, государственными центрами занятос-

ти и коммерческими агентствами по трудоустройству.

10 Информирование руководства университета о результатах трудоустройства и иных проводимых центром мероприятиях.

11 Участие совместно со структурными подразделениями вуза в организации и проведении производственных и преддипломных практик и стажировок студентов.

12 Участие совместно с кафедрами и иными структурными подразделениями университета в разработке и реализации дополнительных образовательных программ.

13 Оказание совместно с кафедрами университета содействия в проведении профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров с привлечением штатных сотрудников соответствующих подразделений университета или приглашенных специалистов.

14 Участие в международных, всероссийских, межрегиональных, региональных, межвузовских программах и мероприятиях, связанных с деятельностью Центра.

15 Проведение научно - методических исследований по проблемам трудоустройства и информационного взаимодействия предприятий, вузов и специалистов, ищущих работу.

16 Издание и реализация информационных и научно - методических разработок Центра.

17 Оказание платных консультационных и образовательных услуг.

18 Осуществление иной работы и мероприятий в рамках стоящих перед Центром задач.

Создание Центра содействия трудоустройству выпускников было обусловлено стремлением организаций и фирм транспортно-дорожного комплекса РФ решить проблему обновления кадров, а также соединить интересы организаций в поиске молодых специалистов и выпускников, ищущих работу или желающих изменить место работы.

Как показывает практика, государственные службы занятости не подходят для этих целей, так как они ориентированы на содействие в трудоустройстве населения "вообще". Не подходят и коммерческие кадровые агентства, которые трудоустраивают в основном элитных специалистов. Поэтому в настоящее время возрождается традиция обращения в вузы с просьбой о предоставлении молодых специалистов. Деятельность Центра содействия трудоустройству выпускников отличается индивидуальным подходом к каждой предлагаемой кандидатуре и, тем самым, значительно повышает ответственность вуза за своих выпускников.

В университете кандидатуры выпускников и специалистов включены в единый банк данных, ежегодно проводится сплошное анкетирование выпускников по специально разработанной форме. Компьютерное сопровождение адаптировано к базе данных студентов МАДИ (ГТУ). При обработке анкет в базу данных вносятся дополнения и изменения в соот-

ветствии с требованиями Центра содействия трудоустройству, что позволяет значительно снизить трудоемкость ввода исходной информации.

Центр содействия трудоустройству выпускников МАДИ (ГТУ) в первую очередь пытается удовлетворить потребности транспортно-дорожного комплекса, хотя трудоустраивает выпускников и в другие отрасли экономики. Очень часто это транспортные подразделения крупных организаций.

На постоянной основе установлены контакты с крупнейшими профильными предприятиями и организациями г. Москвы, такими, как Центрдорстрой, Трансстрой, Совинтеравтосервис, аэропорты "Домодедово" и "Шереметьево", ГУВД, Аэропроект, Мостотрест. По заказам небольших фирм выполняются разовые заявки.

Немалая роль в повышении эффективности работы Центра по трудоустройству отводится работодателям. Без их активной помощи и участия как в совершенствовании процесса обучения специалистов, так и профессиональной подготовки кадров и, наконец, трудоустройства лучших выпускников, мы не получим инженера или менеджера, знания и умения которого соответствовали бы требованиям рынка труда.

Результативность деятельности Центра характеризуется тем, что в 2005 году около 20% выпускников МАДИ (ГТУ) были трудоустроены при содействии университета. Ежегодно Центр проводит ярмарки вакансий и постоянно презентации предприятий и фирм. Сайт Центра содействия трудоустройству выпускников МАДИ (ГТУ) (www.emcmadi.ru), работающий в интерактивном режиме, включает следующие разделы: общие положения, правовую информацию, информацию для работодателей, информацию для соискателей.

Одним из направлений дальнейшего совершенствования работы Центра, на наш взгляд, должно стать формируемое в настоящее время современное информационно-аналитическое обеспечение его деятельности как некоммерческого кадрового агентства университета.

Ю.А. Астахова

*Московский автомобильно-дорожный институт
(государственный технический университет)*

РЕЙТИНГ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ "УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ"

С марта 2000 года в России начал действовать Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по спе-

циальности 080505 "Управление персоналом" [1]. Выпускники данной специальности предназначены для работы в службе управления персоналом государственных и муниципальных органов власти и управления, предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах, в службах занятости и биржах труда.

Специалист по управлению персоналом должен быть подготовлен к участию в профессиональной организационно-управленческой, правовой, учетно-документационной, педагогической, социально-бытовой, психологической, социологической, экономической, аналитической и научно-исследовательской деятельности.

В 2003 году в Московском автомобильно-дорожном институте (государственном техническом университете) на факультете управления открылась новая специальность "Управление персоналом". Конкурс тогда был 5 человек на место, проходной бал 148 из 200 возможных. Уже третий год эта специальность занимает одно из первых мест по конкурсу абитуриентов в университете.

В современных условиях управление персоналом приобретает особую значимость, позволяет решать вопросы по адаптации и мотивации работников, учитывать личностный фактор в построении системы управления человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами требует высокого уровня профессионализма. Сегодня растет потребность органов власти и отечественного бизнеса в менеджерах, способных грамотно подобрать и расставить персонал, а также эффективно им управлять в условиях, когда человек становится определяющим фактором производства. "В третьем тысячелетии специалистам по работе с персоналом следует научиться видеть организацию как единое целое. Их роль в управлении усилится и сведется к оказанию поддержки руководителям в понимании сущности человеческого капитала" [2, с.99]. Другими словами, знаменитое выражение "Кадры решают все!" в настоящее время также весьма актуально.

Все вышесказанное свидетельствует о возрастающей потребности в имеющих специальную подготовку менеджерах по персоналу, и, безусловно, доказывает большую значимость и престиж самой профессии.

Все действия студентов, относящиеся к учебному процессу, контролирует выпускающая кафедра социологии и управления (заведующий кафедрой профессор И.В. Федоров), которая формирует учебный план, следит за выполнением заданий, проводит анкетирование студентов (о котором речь пойдет ниже), создает благоприятную обстановку и условия для усвоения знаний, занимается проведением практики. И, конечно, предъявляет свои требования к студентам, строгие, но справедливые: качественно и своевременно делать работы, посещать занятия (во благо самих же студентов), соблюдать порядок, расширять кругозор - вообще,

готовить себя к будущей деятельности, которая должна отличаться высоким профессионализмом.

В процессе обучения систематически проводится анкетирование студентов, в котором они оценивают работу преподавателей за прошедший семестр. По его итогам принимаются решения о целесообразности продолжения проведения занятий конкретным преподавателем. Подобное анкетирование весьма эффективно, так как его результаты способствуют повышению качества процесса преподавания отдельных дисциплин и учебного процесса в целом.

Таблица 1 - Средний балл оценки работы преподавателей по четырем семестрам обучения

Семестры	1	2	3	4
Средний балл	4,40	4,34	4,26	4,56

Средний балл оценки работы некоторых преподавателей (политологии, философии, экономической теории, культурологии) показал необходимость их замены. Результатом своевременной замены явилось: увеличение интереса к предмету, рост работоспособности студентов, и как следствие, накопление ими реальных знаний по этим дисциплинам.

Таким образом, созданная и используемая в университете рейтинговая система не только является фактором повышения качества обучения студентов, но и стимулирует педагогов к повышению своего профессионального мастерства и эффективности процесса преподавания.

Другим фактором, обеспечивающим повышение качества подготовки специалистов в области управления человеческими ресурсами является созданная при кафедре социологии и управления МАДИ (ГТУ) библиотека. Там студенты могут свободно пользоваться нужной научной и учебной литературой, а это более 3000 изданий, в спокойной обстановке выполнять самостоятельные задания, готовить доклады и рефераты по дисциплинам кафедры, подбирать материал для курсовых работ и проектов.

Благодаря наличию персональных компьютеров студенты могут использовать в учебных целях Интернет, что значительно облегчает поиск нужной информации. Также при кафедре имеется компьютерная аудитория, оснащенная современной техникой, где студенты с удовольствием осваивают информатику и такие дисциплины как "Информационные ресурсы в менеджменте" и "Информационные технологии в управлении персоналом".

Современная организация учебного процесса в вузе позволяет студенту самостоятельно управлять познавательным процессом - обеспечивает обратную связь. С.Л. Рубинштейн отмечал, что информация особенно хорошо усваивается в том случае, когда субъект обучения целенаправленно ищет ее для осуществления определенной деятельности, для реше-

ния стоящей перед ним задачи. Обучаемый в этом случае и объективно, и субъективно готов к восприятию нового знания.

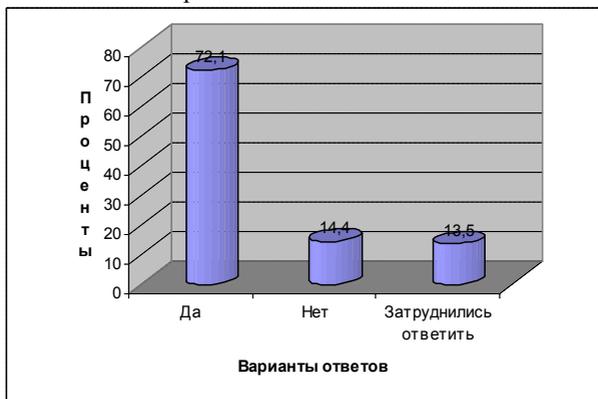


Рисунок - Хотят ли студенты, чтобы преподаватели продолжали вести у них занятия в будущем

Таким образом, учебный процесс становится для студентов не только полезным и необходимым для дальнейшей продуктивной работы по специальности, но и интересным и приятным. Студенты специальности "Управление персоналом" МАДИ (ГТУ) благодарны своему любимому университету, кафедре социологии и управления за создание столь современных и благоприятных условий для получения профессиональной подготовки в области управления человеческими ресурсами.

Список литературы

- 1 Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности 080505 "Управление персоналом".*
- 2 Брукинг Э. Интеллектуальный капитал /Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2001. - 288с.*

Е.Ю. Рогов, Д.А. Маслов
Курганский государственный университе

О ПРОБЛЕМАХ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ

Проблема качества образования является важнейшим фактором повышения уровня жизни, экономической, социальной и экологической безопасности. Понятие качества образования включает в себя различные стороны деятельности, характеризующее эффективность образования: разработка стратегии, организация производства, методов диагностики и

др. Задача подготовки специалиста не может быть решена без участия ученых, инженеров, менеджеров так как образование становится все более важным инструментом в борьбе предприятий за рынки сбыта. Качество образования определяется действием многих случайных, местных и субъективных факторов и для устранения влияния этих факторов на уровень качества необходима **система качества**.

Связи с высоким ростом производства, увеличением трудоемкости, и сложности оборудования предприятий, а также внедрением информационных технологий привело к ужесточению требований к специалисту производственных отраслей. Технологические знания стареют каждые 2-3 года. Объем знаний специалистов, заканчивающих вузы, удваивается каждые 3-4 года. Необходима корректировка образовательных технологий. Усвоение знаний студентами с помощью информационных и коммуникационных технологий на 40-60 % быстрее, чем с обычными технологиями, следовательно, за один и тот же период можно дать больше знаний. В условиях динамического развития номенклатуры изделий перед большинством предприятий встала задача быстрой подготовки производства новых изделий (гибкость производства). Стало очевидно, что традиционные методы подготовки кадров не отвечают требованиям времени. Всё больше руководителей заводов приходят к выводу, что эффективным средством решения проблем подготовки персонала является применение систем контроля качества образования. Задача оценки качества подготовки кадров, и в конечном результате получения высококвалифицированного специалиста, к обычным трудностям добавляет свои специфические трудности, вызванные дороговизной оборудования, техническим состоянием оборудования и т.д. До настоящего времени отсутствуют надежные технические решения комплекса вопросов контроля качества образования. Решение данной проблемы возможно при создании адаптивных систем управления качеством образования.

Проблемы качества образования внутри вуза существуют. Одной из главных проблем на сегодняшний день является рутинность системы обеспечения качества образовательного процесса. Это проявляется в том, что система качества, существующая в вузах, слишком устарела. В её основе лежит сплошная проверка результатов деятельности с целью отбраковки и исправления дефектов. Данная система направлена на обеспечение качества проверки каждого результата. Именно такая система, претерпевшая небольшие изменения, существует в вузах. Каждый будущий специалист (студент) претерпевает две проверки профессиональной пригодности в течение года в виде зачетов и экзаменов. Результат таких проверок бывает не однозначен: часть проходит на следующие стадии учебного процесса, часть отсеивается, и некоторая часть попадает на исправление. Так делают преподаватели в соответствии с существующей системой, качество рассматривается как соответствие требованиям педагогов, уро-

вень подготовки которых должен отражать требования Государственного образовательного стандарта.

Таким образом, образовательный процесс требует улучшения качества, но улучшение - это не просто усилия и старания, а это специфический вид деятельности, протекающий по определенным закономерностям. В основе улучшений должен лежать процессный подход к деятельности, основным продуктом которого будут новые знания, желание учиться дальше. Если этого не произошло, то результатом является серьезный брак (дефект).

До настоящего времени отсутствуют надежные технические решения комплекса вопросов контроля качества образования. Решение данной проблемы возможно при создании адаптивных систем управления качеством образования.

В образовательном процессе требования к знаниям должны соответствовать стандарту. Улучшение качества образования нельзя добиться простым ужесточением требований. Излишнее ужесточение может привести к противоречию: чем жестче становятся требования, тем сильнее проявляются дефекты знаний. Совершенно ясно, для улучшения результата необходимо создать условия для его осуществления. И, исходя из новых условий, можно ввести новые требования к процессу образования.

Как правило, адаптивный подход требует создания модели специалиста и динамически отслеживать изменяющиеся требования общества к содержанию и уровню подготовки (внешние условия). Уровень профессиональной подготовки специалистов ограничивается рамками модели специалиста (по номенклатуре специальностей), с одной стороны, и системой критериев оценки уровня подготовки, с другой.

Анализ отечественных и зарубежных источников показывает, что в настоящее время при оценке качества образования основываются преимущественно на образовательных стандартах. При учете некоторых, не стандартизованных характеристик появляется возможность формулирования некоего комплексного показателя качества подготовленности специалиста применительно к различным производственным нагрузкам, алгоритмам и задачам, стоящим перед молодым специалистом, реализуемого с помощью систем оценок, основанных на применении в производственном процессе ЭВМ.

Для более эффективного использования знаний специалиста необходимо решить проблему создания надежного аппарата диагностирования процесса подготовки, т.е. динамического мониторинга образования. Надежным источником информации о динамических процессах, происходящих в системе подготовки, являются рейтинговая система оценок. Идея динамического мониторинга по оценкам подготовленности специалиста основана на предположении, что конкретному состоянию подготовленности испытуемого должна соответствовать сугубо индивидуальная оцен-

ка. Для этого предлагается ввести систему образовательного стандарта комплекса компьютерно-динамических программ, разработать методики использования статистических методов контроля качества хода выполнения учебного процесса на основе системы педагогической квалиметрии, включающей текущий контроль знаний, рубежный контроль, контроль остаточных знаний и т.д., т.е. ввести интенсивные образовательные технологии.

*Т.А. Андрианова , В.Д. Калимуллина
Пермский филиал государственного университета ВШЭ*

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Отличительной чертой и доминирующей тенденцией развития современного общества является его информатизация, технологизация, которая охватывает не только экономическое и социальное пространство. В этих вопросах особую актуальность приобретают наука, образование, информационные технологии и интеллектуальные услуги (к ним относят консультирование, информационное посредничество, аналитику, маркетинговые услуги). Эту совокупность отраслей, основанных на знаниях и передовых технологиях, называют новой экономикой. В свою очередь, знания и образование представляет собой одну из наиболее динамично развивающихся отраслей экономики, темп роста данной сферы в развитых странах ежегодно достигает 10-15%. Отрасли новой экономики занимают существенную долю в валовом продукте этих стран. Одновременно образованию принадлежит решающая роль в формировании человеческого и интеллектуального капитала общества.

Осознание изменившихся условий деятельности вузов ставит перед ними проблему обеспечения конкурентных преимуществ, на основе гибкой адаптации к рынку, спросу и требованиям потребителя.

На образовательные услуги предъявляют спрос как конечные потребители, домашние хозяйства, так и промежуточные, цель которых использовать интеллектуальные, профессиональные знания нанимаемых работников в процессе производства товаров и услуг.

В этих условиях возникает настоятельная необходимость формирования соответствующих образовательных программ, способных не только удовлетворить потребности фирмы, нуждающейся в специалисте соответствующей квалификации, но и в какой-то мере обеспечить профессиональный рост обучающемуся. При этом основная мотивация предъявляющих спрос на образовательные услуги : обеспечение качества рабочего места, а для самого работника - карьера. На рынок труда, а именно рынок труда втягивает как специалистов, так и работников, не имеющих

профессиональных навыков, действуют множество макроэкономических параметров.

Сложность деятельности образовательных учреждений в условиях рыночной экономики и конкуренции, заключается в том, чтобы не только обеспечить рынок труда соответствующими специалистами, но и сформировать конкурентоспособный пакет образовательных услуг, что предполагает необходимость использования такого эффективного инструмента как маркетинг. Именно маркетинг позволяет фирме наиболее активно и гибко адаптироваться к требованиям рынка, оценить возможный спрос на предлагаемые услуги и наилучшим образом сочетать возможности фирмы с потребностями рынка труда.

Все элементы комплекса маркетинга призваны решать одну задачу: обеспечить эффективную деятельность фирмы на рынке образовательных услуг в конкурентных условиях. Маркетинговые исследования, как важнейший инструмент, позволяют фирмам получать информацию о потребителях, их предпочтениях, конкурентах, формировать пакет образовательных услуг под потребности и ожидания рынка, информировать желаемую аудиторию о своих услугах, контролировать качество предоставляемых услуг в соответствии с ожиданиями потребителя.

Маркетинговые исследования позволяют получить ответы на вопросы не только об ожиданиях потребителя, но и о его способах получения информации, эффективности источников распространения данной информации, имидже источника образовательной услуги.

Как показывают исследования, наиболее активно развивается рынок бизнес-образования. Исследователи делят его условно на два больших сегмента: по срокам обучения и содержанию программ, например, долгосрочные программы обучения, МВА. Данная программа пришла в Россию с запада и стала достаточно популярной, несмотря на достаточно высокую стоимость. Эта программа дает навыки и знания в области менеджмента, маркетинга, финансов.

Другой вид программ - краткосрочные образовательные программы (тренинги по продажам, бухгалтерские, компьютерные курсы) образуют второй сегмент рынка образовательных услуг. Эксперты оценивают емкость рынка краткосрочных программ в 45 млн \$, что составляет 95% от общего рынка бизнес образования. Остальные 5% - долгосрочные программы. При этом прогнозируется значительное увеличение темпов роста рынка бизнес образования на 100% в ближайшие 3 года. Это объясняется прежде всего тем, что конкуренция на отраслевых рынках осуществляется как за счет технологий, так и за счет более эффективного использования человеческих ресурсов.

Образование и обучение персонала становится и фактором престижа фирмы и одним из наиболее значимых стимулов при выборе места работы.

Рынок краткосрочного образования в основном представлен такой

услугой, как тренинг. Суть бизнес-тренинга - обучение через получение и обработку навыка.

Как показали проведенные на пермском рынке бизнес-образования исследования, в конце 90-х годов бизнес-тренингов практически не существовало. Формирование началось с 2000 года. По данным компании АКР, расходы компаний Перми и Пермской области на развитие персонала увеличиваются с каждым годом и составляют примерно 0,5% от выручки компании. Общемировая тенденция - до 5% от выручки.

Расходы средней пермской компании на обучение персонала составляют в среднем от 200 до 480-500 тыс. руб., они идут на внутрифирменное обучение, корпоративные программы, открытые тренинги и семинары, работу с консультантами. В г.Перми рынок тренингов развивается достаточно активно, по прогнозам экспертов на 50-70% в год. При этом, наряду со спросом, резко обостряется конкуренция среди вузов, предлагающих образовательные услуги. Поэтому очень важно определить тематику программ, тренингов, выбрать целевой сегмент и обеспечить себе на какое-то время преимущество. В этих условиях возникает проблема выяснения предпочтений потенциальных и существующих клиентов.

Для того, чтобы сформировать содержание услуги - комплекс тренингов, было проведено маркетинговое исследование силами сотрудников Центра развития бизнеса и карьеры "Наше время" по выявлению потребностей клиентов в области бизнес-обучения по 4 блокам: финансы, маркетинг, управление человеческими ресурсами и отдельный блок для руководителей и собственников компаний. Планируемый результат - получение информации с гарантированной вероятностью 68,7% по следующим аспектам: предпочтения в области открытых программ; предпочтительные месяцы проведения программ; предварительный объем спроса на 2005 г.; среднее количество направляемых на обучение от каждой компании (с разбивкой на группы в зависимости от типа компании).

Как показали проведенные исследования, потенциальные потребители бизнес-тренингов - руководители высшего звена, собственники компаний, коммерческие директора, руководители отделов продаж, директора по маркетингу, маркетологи, PR-менеджеры, менеджеры по рекламе, руководители и директора по финансам и пр.

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

- В сфере маркетинга и PR наиболее востребованы следующие тренинги

Внедрение системы маркетинга на предприятии

Психология восприятия и креатив в рекламе

Проведение маркетинговых исследований

Управление брендом

Оценка эффективности маркетинговых мероприятий

Новые инструменты управления отношениями с клиентом.

- В сфере управления персоналом самые востребованные тренинги:

Целевой подбор персонала

Привлечение и удержание лучших специалистов

Разработка мотивационной системы персонала

Ассессмент

Пути преодоления неудовлетворенности сотрудников

Также для специалистов по управлению персоналом представляют интерес корпоративные программы, направленные на удовлетворение конкретной потребности предприятия в обучении.

- Для специалистов, занимающихся финансами предприятия, наиболее значимыми являются следующие тренинги

Подходы к снижению затрат .Современные методы управления затратами -Activity Based Costing

Разработка кредитной политики

Внедрение управленческого учета на предприятии

Бюджетное управление. Автоматизация бюджетирования

Ускорение оборачиваемости активов и повышение отдачи на инвестирование в оборотные фонды

Алгоритм принятия управленческих решений на основе анализа затрат

Разработка и оценка инвестиционных проектов

- Среди топ-менеджеров и собственников компаний наиболее популярными оказались следующие тренинги

Управление проектами

Способы защиты информации компании

Эмоциональный интеллект. Стресс-менеджмент

Формирование команды

Авторские программы Е. Сидоренко (Личностное влияние и противостояние чужому влиянию, Проницательность в бизнесе, Приверженность организации)

Авторские программы В.Тарасова (Управленческие поединки, Персональное управленческое искусство, Техника перехвата и удержания управления).

Респонденты также указали наиболее удобное время проведения тренингов - октябрь-май. В то же время достаточно сложно оказалось определение спроса на 2005 г. Как показал опрос, только 25% предприятий имеют план подготовки и переподготовки сотрудников, остальные принимают решение об обучении, если возникает срочная потребность. В некоторых случаях решение об обучении принимается спонтанно после получения приглашения.

Полученные результаты исследования стали основой разработки комплекса тренингов, предлагаемой компанией своим клиентам.

Проведенное исследование было выполнено в рамках выпускной квалификационной работы, что позволяет сделать вывод о том, что фирмы,

работающие на рынке, понимают значимость маркетинга как инструмента адаптации к конкурентным условиям. Последнее ставит перед вузами соответствующую задачу подготовки не только специалистов-теоретиков, но и специалистов, в полной мере владеющих практическими методами исследования.

А.Н. Садыков, А.В. Мозутнов

Курганский пограничный институт ФСБ Российской Федерации

КУРГАНСКИЙ ПОГРАНИЧНЫЙ ИНСТИТУТ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В 2005 году исполнилось 38 лет со дня образования единственного в Зауралье Курганского высшего военного учебного заведения. За свою историю вуз прошел различные этапы своего развития, претерпевая при этом значительные качественные преобразования.

Из истории учебного заведения следует выделить три основных этапа.

Первый этап (1967-1992 гг.) - этап становления, развития и плодотворной деятельности Курганского высшего военно-политического авиационного училища. В эти годы училище бурно развивалось: создавалась и совершенствовалась учебная материально-техническая база, происходило комплектование командования, управления, кафедр офицерами, которые имели большой практический опыт службы в войсках, был накоплен большой опыт в подготовке офицеров-политработников.

Очень важным обстоятельством успешной деятельности вуза и его популярности в стране был тот факт, что учебное заведение напрямую подчинялось Главному политическому управлению Военно-воздушных сил Министерства обороны, постоянно курировалось ЦК КПСС, Курганским обкомом партии. Даже если отбросить сегодня идеологическую составляющую этой работы, справедливо отметить, что сотрудничество вуза с руководством региона, совместное решение стоящих задач, всегда положительно сказывалось и сказывается на результатах деятельности вуза.

Таким образом, на протяжении почти 25 лет, личный состав училища успешно решал задачу по подготовке квалифицированных офицеров-политработников. За эти годы было выпущено более десяти тысяч офицеров для Военно-воздушных сил.

Второй этап (1992-1995 гг.) связан с годами падения престижа армии и упразднения института политработников в Вооруженных Силах. Как следствие - отказ от подготовки офицеров-воспитателей, перепрофилирование вуза.

Приказом Министра Обороны на базе Курганского высшего военно-политического авиационного училища было создано Курганское воен-

ное авиационно-техническое училище, которое стало готовить авиационных техников для Военно-Воздушных Сил. Началась новая страница в истории вуза.

Переупрофилирование на новые специальности потребовало кадровой перестройки, создания новой современной учебной материально-технической базы. Основой формирования Курганского военного авиационного технического училища стал преподавательский состав упраздненных пятих Центральных курсов по подготовке и усовершенствованию авиационных кадров (г. Бишкек), командный состав и обслуживающий персонал Курганского высшего военно-политического авиационного училища, преподаватели и инструкторы других авиационных училищ, офицеры соединений и частей Военно-Воздушных Сил. В период с 1992 по 1995 гг. в училище прибыло свыше 130 офицеров.

Основным учебно-методическим центром среднего учебного заведения стал цикл, где непосредственно проводилась учебная, методическая, воспитательная, научная работа, мероприятия по совершенствованию учебно-материальной базы.

В кратчайшие сроки была создана совершенно новая современная учебная материально-техническая база. При этом использовались учебные площади КВВПАУ, оборудование упраздненных Рижского высшего военного авиационного инженерного училища, Калининградского авиационного технического училища, Уфимского высшего военного авиационного училища летчиков, авиационная техника частей ВВС.

Личный состав в предельно короткие сроки смог осуществить переход на реализацию качественно нового вида образовательных программ и уже в июне 1995 года училище осуществило первый выпуск офицеров технических специальностей для авиации Вооруженных Сил России.

Однако, уже в 1998 году распоряжением Правительства Российской Федерации Курганское военное авиационно-техническое училище было упразднено. В нем было подготовлено около 800 специалистов по эксплуатации самолетов, вертолетов, авиационных двигателей и радиоэлектронному оборудованию.

Третий этап (начало 1995г.) в истории военного вуза Зауралья начинается с образования совершенно нового по профилю и предназначению Курганского военного авиационного института Федеральной пограничной службы Российской Федерации.

Этому моменту предшествовала серьезная работа как со стороны командования учебного заведения, так и со стороны руководства Курганской области по сохранению учебной материально-технической базы именно в составе учебного заведения. Весомым аргументом был факт необходимости сохранения его научно-педагогического потенциала.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.1995 было поддержано предложение Федеральной пограничной службы Рос-

сийской Федерации о создании на базе имущества и фонда упраздненного Курганского военного авиационно-технического училища - Курганского военного авиационного института ФПС России.

Начало 1996 года стало настоящим испытанием для всего личного состава, вновь претерпевшего перепрофилирование вуза. Наряду с продолжением обучения курсантов по программе среднего технического училища началась активная работа по переходу на качественно новый вид образовательной деятельности. В кратчайшие сроки был создан учебно-методический комплекс и в феврале 1998 года получена лицензия на право ведения образовательной деятельности по семи авиационным специальностям. В 2000 году институт выпустил первый отряд авиационных инженеров, а в следующем, 2001 году, был произведен выпуск военных летчиков, среди которых десять девушек. Все они продолжают службу, остаются верны небу и с благодарностью вспоминают родной вуз.

Распоряжением Правительства Российской Федерации в 2004 году вуз был переименован в Курганский пограничный институт Федеральной службы безопасности Российской Федерации и перед ним были поставлены новые задачи. В 2004 и 2005 годах были произведены наборы курсантов на специальность 021100 - Юриспруденция. В 2005 году институт произвел последний выпуск офицеров - летчиков и инженеров для авиации ФСБ России.

Сегодня институт является государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования, имеющим статус юридического лица и реализующим, в соответствии с лицензией, профессиональные образовательные программы высшего профессионального образования, в котором предусмотрена военная служба.

Целью деятельности вуза является подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для органов Федеральной службы безопасности, других федеральных органов исполнительной власти, а также граждан иностранных государств путем реализации образовательных программ высшего и дополнительного профессионального образования.

Прием в институт и обучение в нем имеет свои особенности и отличия от приема и обучения в гражданских государственных и негосударственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования.

Кандидатами для поступления в институт могут быть граждане Российской Федерации:

- не проходившие военную службу в возрасте от 16 до 22 лет;
- прошедшие военную службу, и военнослужащие, проходящие военную службу по призыву, в возрасте до 24 лет;
- военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, в возрасте до 24 лет.

Особенностью также является тот факт, что все кандидаты проходят

профессиональный отбор и проверку в территориальных органах безопасности.

Институт готовит офицеров для пограничных органов ФСБ России. В ходе обучения реализуется основная образовательная программа подготовки офицеров-специалистов. Выпускники получают военно-специальное образование и высшее образование по гражданской специальности "Юриспруденция" с присвоением квалификации "Юрист". Срок обучения - 5 лет.

Следует отметить, что курсанты, наряду с учебой проходят военную службу. С одной стороны, они испытывают определенные трудности на первоначальном этапе обучения, с другой - несение военной службы воспитывает у них самодисциплину, собранность, ответственность, волевые качества.

Успеваемость и качество подготовки курсантов определяются в ходе текущего и итогового контроля. Текущий контроль успеваемости курсантов проводится в ходе учебных занятий. Основными формами текущего контроля являются: коллоквиум, семинар, письменные контрольные работы, выполнение практических заданий, графических и расчетных работ, исполнение документов и т.д. Формы текущего контроля устанавливаются кафедрой. Формы итогового контроля по конкретной дисциплине и ее частям определяются учебным планом, который утверждается начальником института.

Обязательным элементом образовательного процесса является самостоятельная подготовка, которая проводится под руководством офицера.

Важнейшее внимание со стороны руководства вуза, учебно-методического отдела уделяется качеству проводимых занятий. Проведение, например, открытых занятий позволяет не только контролировать качество преподавания, но и передавать методический опыт начинающим преподавателям.

В институте большое внимание уделяется переподготовке и повышению квалификации научно-педагогических кадров. В связи с проводимым перепрофилированием вуза на новое направление подготовки, преподаватели проходят переподготовку и повышение квалификации в ведомственных высших учебных заведениях. Программы переподготовки предусматривают получение военнослужащими новых знаний, освоение ими современных методов решения профессиональных задач в рамках полученной ранее специальности. Программы повышения квалификации обеспечивают обновление и повышение уровня теоретических знаний и практических навыков военнослужащих.

Становление и развитие единственного в Зауралье высшего военного учебного заведения позволили накопить, обобщить и применить на практике большой опыт в организации образовательного процесса. Главным ориентиром в подготовке будущих офицеров здесь всегда было и

остаётся сочетание полученных общетеоретических знаний с привитием им необходимых военно-профессиональных качеств, от уровня которых в значительной степени зависит боевая готовность пограничных органов ФСБ России.

Невозможно представить общественную жизнь Зауралья без Курганского пограничного института ФСБ России. Ему принадлежит огромная роль в деле военно-патриотического воспитания молодежи области. Курсанты, офицеры являются активными участниками проводимых общественных, культурных, спортивных и других мероприятий.

Преодолевая трудности перепрофилирования по новому направлению деятельности, институт продолжает развиваться, он работает и живет полнокровной, насыщенной учебными буднями жизнью.

Могутнов А.В.

Курганский пограничный институт ФСБ Российской Федерации

ПОДГОТОВКА ОФИЦЕРСКИХ КАДРОВ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ (ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ XIX ВЕКА)

Современная высшая военная школа опирается на богатейший исторический опыт подготовки и воспитания офицерского корпуса России. В этой связи, на наш взгляд особое место занимает исторический период с 1800 по 1900 год.

XIX век - период богатый не только на исторические события. Это еще и век, богатый на государей императоров, которые проводили определенную военную политику, затрагивающую вопросы подготовки и комплектования армии офицерскими кадрами.

Период царствования Александра I ознаменовался открытием трех военных училищ, перед которыми ставилась задача обучения молодых людей для поступления в кадетские корпуса. Такие училища были открыты в Туре (1801), Тамбове (1802), Оренбурге (1825). В 1799 году была основана Медико-хирургическая академия, первый набор слушателей которой осуществился из учеников первого училища лекарского дела, а также из лиц, окончивших духовные семинарии.

Необходимость развития военно-учебных заведений на данном этапе была вызвана увеличением численности русской армии почти вдвое и острой нехваткой офицерских кадров: кадетские корпуса уже не справлялись с поставленной задачей.

В 1819 году создается Главное инженерное училище (позднее преобразованное в Николаевскую инженерную академию и Николаевское инженерное училище). В 1820 году было создано Главное артиллерийское

училище, позже преобразованное в Михайловскую артиллерийскую академию и Михайловское артиллерийское училище.

В 1824 году учреждено Неплюевское Оренбургское училище для детей, отцы которых служили в иррегулярных войсках (училище названо Неплюевским в честь сенатора Неплюева, основателя Оренбургской губернии).

С первых дней своего царствования новый государь Николай I учредил комитет под председательством министра народного просвещения Л. Шишкова "... дабы сличить и уравнивать все уставы учебных учреждений империи, а также рассмотреть и подробно определить на будущее время все курсы учения...". Такого же упорядочения требовали и военно-учебные заведения, которые до Николая I не имели строгой системы: они одновременно открывались, не имели четких программ и учебных планов. Случалось так, что в одном учебном заведении преобладает тактика, в другом - артиллерия и т.п. Причем речь шла не о специализации, а о тех предпочтениях, которые имели место в разных учебных заведениях.

4 октября 1830 года в печати появился "Устав военной академии". На нем значилась резолюция: "Быть по сему. Николай" В "Уставе" говорится: "Для образования офицеров к службе генерального штаба и для высшего распространения военных познаний, учреждается в Санкт-Петербурге при главном штабе Его императорского величества, Военная академия".

Порядок приема в Академию определялся таким образом: в военную академию был открыт доступ для поступления офицеров в чине до штабс-капитана и лучших выпускников кадетских корпусов.

Офицеры, представляемые к поступлению в Академию, должны быть не моложе 18 лет, отличные по способностям, трудолюбивы, прилежные в науках, нравственности и поведению. Поступающие из полков должны были представить от соответствующих командиров аттестаты о хорошей нравственности, отличном поведении и усердном исполнении всех обязанностей по службе. Поступающие в военную академию должны выдерживать экзамен из 6 областей знаний (языки, математика, военные науки, ученье, история, география).

Поступающий должен был набрать не менее $\frac{2}{3}$ от положенной суммы баллов, причем по математике, военным наукам, русскому языку также нужно было набрать не менее $\frac{2}{3}$ суммы баллов, назначенных на эти науки.

Курс военной академии был рассчитан на 2 года и разделен на 2 отделения: теоретическое (1 курс) и практическое (2 курс). "Устав" определял порядок награждения отличившихся по окончании академии:

1 "Первый по успехам обучения" (выпускник награждался золотой медалью и получал следующий чин).

2 "Второй по успехам обучения" (награждение большой серебряной медалью и получение выпускником годового денежного оклада).

3 "Третий по успехам обучения" (награждение малой серебряной медалью и получение годового денежного оклада). Интересно и то, что на каждой медали вырезалось имя получившего оную.

Устав определял 6 видов взысканий, накладываемых на офицера-слушателя:

- 1 Словесное увещание.
- 2 Словесный выговор в присутствии товарищей.
- 3 Выговор, внесенный в книгу приказов по академии.
- 4 Арест домашний.
- 5 Арест на гауптвахте.
- 6 Арест на гауптвахте с внесением в формулярный список, что влекло за собой исключение из академии.

Как показала практика, взыскания с самого первого года работы академии стали использоваться очень часто. Малейшая провинность офицеров подвергалась наказанию. Из приказов академии видно, что опоздание на лекцию или невнимание на ней грозило слушателю выговором, прогулка офицера рядом с юнкером завершалась иной раз арестом. Каждый малейший случай служил поводом или грозному приказу по академии, или же к не менее грозной беседе директора, как со всеми собранными офицерами, так и с постоянным составом академии. Так, заходя в академический зал, директор заметил, что казачий офицер держит руки в карманах шаровар. Этот факт послужил поводом для общего собрания всех офицеров академии, где в резкой форме было объявлено, что "подобное неприличие может быть допустимо разве что в трактире, но не в стенах академии, этого святилища науки".

Названный документ на первое место ставил заботу о нравственности, воспитания честности, бескорыстия, справедливости в числе главных задач.

После кончины Николая I произошли некоторые изменения в системе высшего военного образования. Так, Императорская военная академия была переименована в Николаевскую артиллерийскую и Николаевскую инженерную академии. Назначение на должность военного министра генерала Милютин ознаменовалось рядом важных военных преобразований и реформ. Задача реформирования военно-учебных заведений состояла в том, чтобы обеспечить подготовку образованных, обученных военному делу и преданных монархии командных кадров. Были скорректированы учебные программы академий в сторону придания обучению более практического характера. В эти годы были открыты две новые академии - военно-юридическая и морская. Всего в конце XIX века имелось 6 военных академий, но количество слушателей в них было незначительным. Так, артиллерийская академия насчитывала около 60 слушателей. В военные училища принимались юноши, закончившие военные гимназии. Ежегодно в них училось 5, 5 тыс. человек, а в академиях - 850 чел.

Среднегодовой выпуск офицеров составлял 2 тыс. человек, что позво-

ляло обеспечить 80% вакансий в армии и на флоте. Тем не менее офицеров, закончивших вуз, было в три раза меньше, чем офицеров, произведенных другим путем. Если выпускники вузов имели степень образования, то офицеры, произведенные из унтер-офицеров, нередко с трудом могли написать свою фамилию.

Несмотря на ускоренные выпуски из учебных заведений в период Крымской войны (1853-1857 гг.), контингент оканчивающих учебные заведения далеко не покрывал потери офицерского состава, а также естественную убыль офицеров из армии после войны.

Данные преобразования сопровождали военное ведомство почти весь XIX век, что, естественно, имело не всегда положительные последствия для подготовки офицерских кадров. Тем не менее профессия воина-защитника всегда была почетна на Руси. И сегодня мы вправе гордиться ратной доблестью народа нашего Отечества.

В.А. Алексеев

Курганский государственный университет

РЕФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЕЛИКОБРИТАНИИ В ОЦЕНКАХ РИЧАРДА ГОМБРИЧА

Система российского вузовского образования переживает период реформирования. Итоги «*болонизации*» российских университетов будут видны только спустя 5 — 10 лет, но у многих работающих в этой системе специалистов имеются серьёзные сомнения и в целесообразности, и в эффективности предложенных методов лечения системы высшего образования РФ. И поэтому представляют несомненный интерес работы, рассматривающие схожие процессы в других государствах. Одной из стран, недавно переживших ломку традиционного университетского образования, является Великобритания. Взгляд изнутри университетского сообщества на реформы в этой сфере правительств М. Тэтчер, Д. Мейджора, Э. Блэра и их итоги предложил в своём докладе в Токийском высшем институте политических исследований в январе 2000 года известный буддолог, профессор Оксфорда Ричард Гомбрич [1].

Общий посыл правительственных реформ в сфере высшего образования в Англии заключался в удешевлении его содержания (путём урезания финансирования) и в одновременном увеличении возможностей поступления в вузы для представителей низших слоев населения (так правительство Энтони Блэра заявило, что высшее образование должен получить каждый второй молодой британец). Но у этих, видимо, благих намерений

есть и оборотная сторона. А именно: падение престижности вузовского образования, ухудшение материального положения преподавателей, сокращение финансирования библиотечных программ, сверхбюрократизация контроля за учебным процессом и т.д. И, как следствие этого, падение качества университетского образования. Затягивание финансового пояса ввиду плохой экономической конъюнктуры вполне понятно. Но вот вопрос: на чём можно экономить, а на чём экономить неразумно ввиду долгосрочных (безвозвратных) убытков? Ричард Гомбрич приводит выдержку из письма ректора Оксфорда к государственному секретарю по образованию: «Действительно, экономика страны вызывает разочарование. Действительно, университеты играют определённую роль в национальной экономике. *Но делать* из комбинации этих двух утверждений вывод, будто высшее образование неэффективно, и не логично, и не справедливо. Правильней было бы сказать, что экономическое положение... оказалось таким, **несмотря** на вклад системы высшего образования (по общему мнению, чрезвычайно хорошей), и что причины жалкого состояния экономики надо искать в другом месте» [1].

Профессор Гомбрич отмечает, что английские университеты перекраиваются по американским лекалам, их бросают в стихию рынка, заставляя меркантилизироваться. Так, помимо Оксбриджа*, английские вузы отказались от традиционных бакалаврских программ, составленных из одного или двух предметов, «программ, - как отмечает автор доклада, - стимулирующих стремление к более глубоким знаниям, ради американской «модульной системы», при которой студенты набирают курсы по многим предметам, длящимся обычно не более одного семестра» [2]. При этом многократно увеличивается количество экзаменов (чисто «административной работы», как замечает Гомбрич), что сокращает время преподавательской и научной работы. Заметим, что прежде в английских университетах экзамены сдавались только в конце академического года. Урезание правительственных расходов на содержание британских вузов (так Оксфорд датируется теперь из госказны только на 1/3) обернулось обнищанием профессорско-преподавательского состава. Происходит бегство университетской элиты в США (где по выкладкам Гомбрича на преподавателя приходится втрое меньшее количество учебных часов, а их ставки при этом втрое больше). Особенно огорчает оксфордского профессора внедрение в жизнь той модели университетского образования, где вуз мыслится коммерческим предприятием, покупателями «продукции» которого вроде бы выступают студенты. Но, оборотной стороной этого (при общем увеличении числа английских университетов) выступает фактическая отмена системы доверия при выборе места учёбы. В

* Традиционное сокращённое именование двух главных университетов Англии Оксфорда и Кембриджа.

рекламных проспектах теперь всё больший разрыв между фактическим (качественным) уровнем того или иного вуза и реальностью. Торжествует блеф. С горькой иронией Р. Гомбрич пишет, что, обращаясь за характеристикой к британскому преподавателю, американцы просят отставить в сторону их фирменную честность: «Там никто не получит работы, если в характеристике не будет написано, что он как минимум «суперзвезда»...».

Предостерегая японских коллег от подобного реформирования, Гомбрич замечает, что его суть сводится всего лишь к правительственному сверхконтролю, ибо никто и «никогда не объясняет, что именно нуждается в реформе, в чём именно университеты ошиблись». Ведь если бы университетам сообщили, какая корректировка требуется, они бы провели её без постороннего вмешательства, но «подлинная цель «реформы» — сделать университеты бессильными и бесправными». Поэтому цели реформирования «формулируются так туманно» и никогда не удастся проверить, достигнут ли искомый результат. И ещё одно замечание оксфордского корифея, которое для нас сегодняшних может показаться невыполнимым и даже ненужным. Задачу университетов он видит не столько в созидании экономического прогресса и в общественном реформировании, сколько *в поиске истины и в уважении к ней в любых обстоятельствах*. Ибо в поиске её вырабатываются качества, делающие нас полноценными людьми: «любопытность, критический подход, чувство ответственности, всечеловеческая отзывчивость, эстетическое чутьё, независимость духа». Такие люди есть лучшая гарантия от любых диктатур.

Список литературы

- 1 Гомбрич Р. *Британская политика последних двадцати лет в области высшего образования: убийство профессии // Отечественные записки. - 2002. - № 8.*
- 2 *О проблемах современной американской системы высшего образования см. статью профессора ун-та Беркли Джона Сёрла «Политика и гуманитарное образование» // Отечественные записки. - 2002. - № 1.*

Л.Н. Коняхина, Е.Н. Сурова
Курганский государственный университет

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ

Важнейшей чертой современного образования является его направленность на то, чтобы готовить специалистов, способных не только приспособиваться, но и активно осваивать ситуации социальных, экономических и других перемен.

Эти образовательные ориентиры сформированы в программах ЮНЕСКО, в Стратегии модернизации содержания образования.

В этих документах ставится задача достижения нового качества образования, разработки новой модели педагогического процесса, повышения социальной эффективности образования.

Эффективность образовательных учреждений можно подразделить на внутреннюю и внешнюю. Внутреннюю эффективность принято рассматривать как педагогическую, или эффективность функционирования самой системы образования. Внешнюю эффективность – как экономическую эффективность, подразумевая отдачу, получаемую от использования образовательного фонда (человеческого капитала), представляющего собой в лице подготовленных специалистов конечный продукт образования. Экономическая эффективность предполагает также качество образовательных услуг и их соответствие требованиям хозяйства и жизни, величину вклада образования в рост общественного продукта страны.

Социальная эффективность образования оценивается через показатели: позитивное воздействие образовательного процесса на развитие лучших качеств личности и создание для нее наиболее комфортных условий жизни, влияние на улучшение всех сторон общественных отношений, формирование открытого гражданского демократического общества, а эффективность отдельного образовательного учреждения как элемента системы определяется вкладом в достижение цели.

Можно также рассматривать и локальную эффективность образовательных учреждений в отношении индивидуума – качество и надежность образования.

Комплексную оценку социально-экономической эффективности образовательных учреждений можно осуществить на основе интегрального показателя, основанного на следующих критериях: качество подготовки обучаемых; вклад образовательных учреждений, оценка отдачи от инвестиций в образовательные учреждения: характер и уровень результатов, показанных образовательным учреждением; оценка преобразований и изменений в учебном заведении в процессе повышения уровня всех членов коллективов, включая интеллектуальное, нравственное, социальное, профессиональное и духовное развитие, степень и формы участия всех членов коллектива в управлении учебным заведением; оптимальность использования ресурсов в образовательном учреждении, системе образовательных учреждений (разных уровней); рентабельность инвестирования средств в образовательные учреждения; величина непосредственного вклада работников образовательных учреждений в производство и повышение качества образовательных услуг, в создание национального дохода страны; социализация выпускников образовательных учреждений; величина прироста материальных благ, обеспечиваемого повышением образовательного уровня и квалификации работников народного хозяйства; повышение эффективности использования ресурсов в отраслях народного хозяйства в результате внедрения новых научно-

технических разработок, осуществленных специалистами образовательных учреждений.

Современные реформаторы, предлагая различные пути повышения экономической эффективности образовательных учреждений, до сих пор не создали механизм взаимосвязи между знаниями преподавателя и результатом обучения, крайне редко учитывают социальные последствия предлагаемых мероприятий. Их разговоры о повышении экономической эффективности означают чаще всего экономию бюджетных средств за счет недофинансирования образовательных учреждений.

Введение платности и фактически замещение, а не дополнение внебюджетным финансированием бюджетного, крайне вредно с точки зрения эффективности образовательных учреждений. Некоторые аналитики, особенно в сельской местности, такую стратегию считают разрушительной.

В практике анализа социально-экономической эффективности образования сложились некоторые методические подходы, определяющие повышение эффективности системы образования:

- повышение надежности обучения;
- приведение в соответствие целей общества и целей образовательной системы;
- соединение обучения с практической трудовой деятельностью;
- многоуровневость или многоступенчатость образования;
- саморегулируемость;
- взаимодополняемость базового и последипломного профессионального образования;
- маневренность профессиональных образовательных программ.

Попытка исследовать социально-экономическую эффективность образования на разных уровнях образовательных учреждений г. Кургана позволила сделать ряд выводов:

- образовательные учреждения нельзя анализировать с помощью модели «затраты-выпуск»;
- ни в школах, ни в вузе нет модели, т.е. тех критериев, по которым можно определить социально-экономическую эффективность образования;
- качество подготовки обучаемых зависит не только от финансирования и педагогических кадров, но и от функционирования всей системы образования в целом.

В учреждениях разного уровня образования предприняты лишь первые шаги в поиске путей повышения социально-экономической эффективности образования.

ПРОБЛЕМА ПОТРЕБИТЕЛЯ В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В образовательном сообществе часто высказывается мнение, что проблема качества образования несопоставимо глубже и сложнее, чем методология TQM или ISO. Полемицировать с этой позицией, сформулированной в столь общем виде, было бы абсурдно. Она легко аргументируется и попросту банальна. Конституирующая социоисторическая функция образования – трансляция культуры от поколения к поколению – не может быть исчерпывающим образом переведена в систему категорий, в основе которой лежит потребление (как обстоит дело в философии TQM и в базирующихся на ней стандартах качества ISO 9000:2000). Когда в полемическом задоре сторонники и практики СМК доказывают обратное, они стремятся доказать слишком многое. Как известно, кто доказывает слишком многое, не доказывает ничего.

Однако когда скептики и противники СМК – которых много – интерпретируют несомненное утверждение о несводимости проблемы качества образования к методологии TQM как аргумент в свою пользу, их позиция совершенно несостоятельна – и по той же причине доказательств слишком многого. Методология TQM применительно к образованию, в том числе высшему, представляет собой нормальную продуктивную редукционистскую программу. Ситуация аналогична, например, изучению жизни с физико-химических позиций. Ясно, что биологическое знание не может быть исчерпывающим образом переведено на язык физики или химии, но отрицание – в духе Лысенко – продуктивности последних в познании живого есть безграмотность.

Построению СМК в вузах должен предшествовать ответ на вопрос: кто потребитель? Причем в данном случае вопрос о субъекте потребления неразрывно связан с вопросом о предмете потребления: что потребляется? Ответы на них отнюдь не очевидны, и выбор того или иного варианта фактически определяет структуру СМК.

Как известно, ряд российских вузов, включая некоторых лидеров в создании систем менеджмента качества (СМК) образования, определили для себя в качестве единственного потребителя студента. Эта позиция не выглядит теоретически проработанной, ибо теоретическое осмысление должно начинаться с понятия потребителя.

Существует ряд характеристик, совокупность которых выступает необходимым и достаточным условием квалификации субъекта как по-

ребителя. Субъект должен иметь потребность в каком-либо товаре или услуге, осознавать ее и предпринимать действия, направленные на их получение. Экономисты, как правило, указывают также на факт покупки товара или услуги. Последнее не бесспорно, но, во всяком случае, покупка является если и не необходимым, то достаточным основанием для трактовки субъекта как потребителя, т.к. свидетельствует о наличии осознаваемой потребности и представляет собой действие, направленное на ее удовлетворение.

Из сказанного вытекает, что применительно к образованию потребитель является распределенным. Прежде всего, очевидно, что потребителем выступает общество, поскольку оно имеет потребности в отношении вуза и финансирует их удовлетворение (прямо или косвенно). Спектр этих потребностей достаточно широк: от, например, обеспечения занятости молодежи до подготовки высококвалифицированных специалистов, которая нас здесь и интересует.

Утверждение о том, что общество выступает в качестве потребителя высококвалифицированных специалистов, хотя и верно, но слишком абстрактно и совершенно не технологично с точки зрения построения систем менеджмента качества. Не многим лучше в этом отношении и утверждение о государстве как потребителе. За исключением весьма ограниченного набора специальностей, готовящих кадры непосредственно для государственного аппарата, государство выступает всего лишь посредником между обществом как потребителем и вузом.

В последнее время получила распространение мысль о том, что главным потребителем выступают предприятия, учреждения и т.п., в которых должны работать соответствующие выпускники. Высшие должностные лица государства, чиновники Минобрнауки высказываются в том смысле, что именно на этого потребителя должны ориентироваться вузы в построении СМК. При этом возникает простой вопрос: а какие предприятия? Те, которые производят продукцию, являющуюся национальной гордостью или национальным позором? К сожалению, вторых много, а первых мало, на всех не хватит. И если мы нормативно и организационно закрепим ключевую роль сегодняшних предприятий, организаций и учреждений в определении качества специалистов, мы сделаем еще один шаг в закреплении отставания страны.

Представляется чрезвычайно удачным, методологически правильным исповедуемое руководством Ассоциации инженерного образования России определение качества специалистов через их способность обеспечить позитивные изменения в сфере своей профессиональной деятельности¹. Это определение относится прежде всего именно к высшему обра-

¹ См., например: Похолков Ю.П. Качество инженерного образования//Качество высшего образования и подготовки специалистов к профессиональной деятельности. Труды международного симпозиума 9-11 ноября 2005 г. - М.: Изд-во ТПУ; Томск, 2005. - С. 11.

зованию, т.к. выпускники вузов призваны не только поддерживать функционирование, но и развивать соответствующие сферы инженерной, экономической, юридической, научной, педагогической и т.д. культуры. Парадокс состоит в том, что в действительности *потребителем выпускников системы высшего образования является будущее*. И, следовательно, практическая задача состоит в ответе на вопрос о том, кем это будущее представлено в настоящем. Именно эти лица, институты и т.п. должны от имени потребителей «заказывать музыку» в высшем образовании.

Одна из важных тенденций современности состоит в том, что несмотря на конкуренцию между странами, кампаниями, иными субъектами, в мире происходит организационное оформление различных профессиональных сообществ. Например, эти процессы весьма интенсивно протекают в сфере инженерной деятельности. Engineers Mobility Forum (EMF), The European Federation of National Engineering Associations (FEANI) и целый ряд других ассоциаций играют важную роль в формировании профессионального самосознания и активно внедряются в сферу образования.

Оформление подобных профессиональных сообществ является процессом самоорганизации. В них конденсируется профессиональная культура, от ее этических до сугубо технологических аспектов. Формирование таких ассоциаций органично для гражданского общества. К сожалению, в России, где развитию гражданского общества препятствует во многом сохраняющийся менталитет тоталитарной эпохи, а часто и государственная политика, формирование профессиональных ассоциаций происходит медленно. Тем не менее за ним будущее. Профессиональные ассоциации все в большей мере будут «делать погоду» в соответствующих сферах. Поэтому высшей школе необходимо, с одной стороны, продумывать организационные формы участия таких сообществ в образовательном процессе в качестве представителей общества как потребителя выпускников, а с другой, - активно участвовать и даже инициировать процессы организационного оформления профессиональных сообществ.

Следует заметить, что логика развития большинства конкретных сфер человеческой деятельности является наднациональной, в силу чего многие профессиональные ассоциации являются международными. Последнее обстоятельство также весьма важно с позиций страховки от деградиционных процессов, возможных и реальных в отдельных странах в силу различных внутренних политических и иных социальных обстоятельств.

Затронем теперь другой аспект проблемы. Принципиально важен тот факт, что специалист является продуктом деятельности не только вуза, но и самого студента. *Деятельность студента есть освоение содержания образования*. Вуз не может выполнить ее за студента, а студент не может стать специалистом иначе, чем через нее. *Деятельность вуза есть оказание образовательных услуг*. При этом образовательные услуги следует определить как *предоставление студенту возможности освоения со-*

держания образования и организация этой деятельности. Единственно возможной формой получения образовательных услуг является деятельность студента по освоению содержания образования. Таким образом, студент – и только студент, а не его родители, общество и т.д. – может быть субъектом потребления образовательных услуг.

Итак, возможность квалификации студента как потребителя образовательных услуг не вызывает сомнения. Это обстоятельство является основанием для организации системного мониторинга студенческой аудитории с целью оценки качества образовательных услуг. Однако для того, чтобы грамотно интегрировать фигуру студента в работу СМК вуза, надо учитывать ряд важных моментов.

Во-первых, вуз удовлетворяет множество других потребностей студента: социальный статус, круг общения, диплом и т.д., причем здесь еще широкое поле индивидуальных вариаций. Это обстоятельство накладывает чрезвычайно значительную печать на характер получаемой в результате мониторинга первичной информации.

Во-вторых, далеко не каждый студент может рассматриваться как потребитель образовательных услуг. Отнюдь не исключителен случай, когда студента заставляют учиться, а он всеми силами пытается от этого уйти: у него нет потребности в образовательных услугах, а минимальные действия, предпринимаемые им для сохранения в вузе, обусловлены тем, что вуз удовлетворяет его другие потребности. Причем пытаться сохраниться в вузе он может, например, через подкуп, разного рода давление или иными, никак не связанными с образованием способами. В этом случае он выступает потребителем образовательных услуг в такой же степени, как пудель потребителем услуг парикмахера или дерево потребителем услуг лесоруба.

В силу отмеченных моментов становится ясно, что недифференцированный мониторинг студенческой аудитории под углом зрения их удовлетворенности оказываемыми образовательными услугами может давать совершенно искаженную оценку качества образовательных услуг, а опирающиеся на него управленческие воздействия могут вести не к повышению качества, а наоборот. Отсюда следует, что СМК должна предполагать развернутую, хорошо обоснованную социологически и психологически, процедуру интерпретации первичных данных.

Не менее важно, насколько студент, добросовестно учащийся и заинтересованный в мониторинге, способен оценить качество образовательных услуг. В силу своего положения лишь *становящегося* специалиста рядовой студент, даже старших курсов, как правило, не может адекватно оценить качество содержания образования. В то же время можно выделить ряд аспектов, которые студент оценить может, причем, как показывает опыт Курганского государственного университета, иногда – как никто другой. Первая группа касается деятельности преподавателей. Она вклю-

чает блоки: а) методических характеристик; б) добросовестного отношения к работе; в) отношения к студенту как потребителю образовательных услуг. Вторая группа включает показатели, характеризующие организационную сторону учебного процесса (качество и соблюдение расписания занятий, сессий и т.п.). Наконец, третья группа представляет собой лицензионные и аккредитационные показатели, спроецированные на отдельного студента (например, наличие нормативного количества учебной литературы еще не гарантирует автоматически ее доступности студентам, т.к. есть факторы режима работы, расположения и др.).

В заключение отмечу, что СМК требует системной и целенаправленной работы по формированию, воспитанию студента как потребителя образовательных услуг. В частности, это означает необходимость доведения до студента нормативной и иной информации, определяющей совокупность его потребительских прав.

В.А. Алексеев

Курганский государственный университет

УНИВЕРСИТЕТСКАЯ СИСТЕМА ИСЛАМСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ИРАН (ОТ НАЧАЛА «ИСЛАМСКОЙ КУЛЬТУРНОЙ РЕВОЛЮЦИИ» ДО РУБЕЖА ТЫСЯЧЕЛЕТИЙ)

Современный Иран – страна молодёжи. Более половины её 50-миллионного населения составляют лица, не достигшие 20-летнего возраста. Фактически за последние два десятилетия население Ирана удвоилось, благодаря ежегодному естественному приросту более чем в 3 % (заметим, что и данные переписей 1956, 1966, 1976 годов фиксировали те же демографические пропорции).

Прошло более четверти века с момента провозглашения в Иране *исламской республики* (принятое сокращение, *ИРИ*), когда началось строительство уникальной теократическо-демократической системы государственного управления. Системообразующим элементом режима стала ценностная система шиитской ветви ислама и та революционная теология, которую разработал в своих трудах вождь исламской революции имам Хомейни. Решающим же событием в утверждении нового строя стало проведение в начале 1980-х годов *«исламской культурной революции»* в иранском обществе и, прежде всего, в университетах страны.

Как отмечает иранист В.И. Юртаев: «...начало реформы высшей школы в ИРИ... стало и началом практической реализации хомейнистской концепции исламизации иранского общества» [1, с.153]. Девестерниза-

ция системы вузовского образования и его исламизация начались с радикальных мероприятий. Так, 5 июня 1980 г. почти на трёхлетний период были приостановлены занятия во всех университетах. В период карантинного простоя «исламской чистке» подверглось и преподавательское сообщество, и студенчество. В это же время были разработаны новые уставы, регламентирующие все стороны внутриуниверситетской и студенческой жизни. Были предприняты и огромные усилия по пересмотру вузовских программ и учебников с тем, чтобы гармонизовать учебный процесс с позиции ислама. Ну и, наконец, были созданы при университетах структуры «исламского контроля» с целью превратить их в «кузницы исламских кадров для исламской экономики»[1, с.205]. По замыслу лидеров исламской революции, дипломированные специалисты должны были стать не только врачами, агрономами, инженерами, но и пропагандистами ислама. Такое представление вызвало и увеличение числа часов, отводившихся на курс «исламского просвещения».

Оборотной стороной реформирования университетов стал отход от классической (западной) светской системы преподавания, изъятие из программ ряда общепринятых научных теорий (к примеру, теории эволюции Дарвина). Сократилось к середине 1980-х годов вдвое (по отношению к 1978 г.) и число преподавателей вузов (так, в Тегеранском государственном университете в 1986 г. было всего 6500 сотрудников против 13900 человек в 1978 г.). После возобновления приёма в вузы летом 1983 г. было введено раздельное обучение юношей и девушек и несколько сокращён набор последних (кстати, они не могли поступать и на ряд университетских специальностей, таких как математика, археология, геология, агрономия, инженерия).

Одним из принципиальнейших подходов в реформе системы высшего образования в ИРИ было перенесение в вузы принципов организации учебного процесса, применяемых в медресе. Так, кардинально изменилась роль преподавателя. Из специалиста-предметника он (по замыслу) становился и учителем, и духовным наставником. Модель «медресе» определила и увеличение учебных часов на беседы учителя со студентами, в ходе которых обсуждался изучаемый материал (именно такая метода преподавания превалировала в эпоху средних веков). Безусловно, положительным моментом новой-старой модели учебного процесса была возможность *толлаба* (студента) выбрать себе наставника, который ему импонирует, что создавало более тесное духовное общение между ним и учителем. Последнее обстоятельство имело важнейшее значение в виду того, что шиитские богословы (в том числе и аятолла Хомейни) видели конечной целью исламского университетского образования формирование высоких человеческих качеств, преобразующих индивида в «*совершенного человека*», способного осуществить «божественную волю».

В конце 1980-х годов завершился период становления ИРИ, оконча-

лась и ирано-иракская война (унёсшая жизни более миллиона молодых иранцев). Перед своей кончиной (4 июня 1989 г.) духовный лидер Ирана аятолла Рухолла Хомейни оставил ряд важнейших указаний, определивших возможности эволюционирования режима в сторону большей демократичности. После успешно проведённых в правление президента Хашеми-Рафсанджани (1989 – 1997) реформ в экономике, следующий президент Мохаммад Хатами (1997 – 2005) предпринял усилия по созданию в Иране *исламского гражданского общества*. Не давая оценку плодотворности этого реформирования, посмотрим лишь на то, как это отразилось на системе высшего образования Ирана.

Число учащихся в ИРИ к началу XXI века превысило 19 миллионов человек. Из них 1 млн 300 тысяч – студенты, обучающиеся в 440 вузах Ирана (из них 87 – университеты). Система высшего образования включает помимо государственных и негосударственные вузы (действующие и на коммерческой и на не коммерческой основе). Контролирует вузовскую систему Совет по распространению высшего образования при Министерстве культуры и высшего образования (с 1982 по 1992 г. это министерство возглавлял будущий президент-реформатор М. Хатами). Следует отметить, что помимо вузов очной системы обучения в Иране создана и широкая сеть университета заочно-очного образования «Пайме нур» («Вестники света»), в 130 отделениях и филиалах которого получают образование свыше 200 тысяч человек.

Система высшего образования в ИРИ предполагает ряд степеней: *общеобразовательную*, степень эксперта (*бакалавра*), старшего эксперта (*магистра*), *доктора*. Желающие получить эти степени принимают участие во всеобщем конкурсе, проводимом Организацией образования страны (лишь приём в докторантуру осуществляется непосредственно вузами). Распределение по вышеназванным степеням можно проиллюстрировать данными, приводимыми агентством Iran News [2]. В 1996/1997 учебном году в государственных университетах и вузах страны обучалось 600 тысяч человек, из них 14,71 % получали общеобразовательную степень, 72,3 % готовились получить степень бакалавра, 4,63 % – степень магистра и 8,36 % обучались в докторантурах. Общее количество выпускников государственных вузов в тот год составило 83385 человек, а число преподающих там специалистов – 27650.

О высоком качестве современного университетского образования в Иране говорит и большое количество иностранных студентов, обучающихся в ИРИ (из более чем 40 стран мира). Об этом же говорят победы и призовые места иранских школьников и студентов на всемирных олимпиадах по физике, астрономии и т.д. [3].

Четвертьвековой период развития системы университетского образования в исламском Иране показал её высокие адаптивные способности. Внесение исламского мировидения в учебный процесс не привело, как

представлялось некоторым пессимистически настроенным исследователям, к деградации вузовского образования. Исламская компонента в университетах, как и во всей сфере культуры, была уравновешена с начала 1990-х годов (когда выдохся пассионарный запал проводников «экспорта» исламской революции за рубежи Ирана) национальной компонентой. Прошло своеобразную реабилитацию и многовековое культурное наследие Ирана (в том числе и доисламского периода). Замысел отцов-основателей ИРИ вполне оправдался. Новая, исламо-ориентированная система образования стала кузницей патриотически настроенных специалистов, обеспечивающих высокие темпы экономического развития страны и наработку её новых культурных богатств (а не паразитически-подражательное всасывание западной эрзац-культуры).

Список литературы

- 1 Юртаев В.И. Иран: студенты в исламской революции. - М., 1993.
- 2 Система образования в Иране // Российское Информационное Агентство Iran News – 2002 (www.iran-news.ru).
- 3 Mahadian S. Iranian Participation in Olimpiads // Mahjubah/ Vol. 18. № 1 (175). P. 28 – 30.

К.А. Фомичев

Курганский государственный университет

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПНОСТИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ИНФОРМАЦИОННОМУ ОБЩЕСТВУ (на примере Канады и США)

Вступление общества в индустриальную, промышленную стадию развития потребовало создания системы образования, которая могла бы обеспечить всеобщую грамотность. Под грамотностью было принято понимать умение человека читать, считать и грамотно излагать свои мысли на бумаге. Уже к середине XX века все развитые страны достигли этого рубежа. Но в 1950-е годы началась научно-техническая революция, основанная на новейших открытиях в науке и технике. В 1970-80-е годы начался новый технологический переворот, вторая волна НТР. Все это привело к коренным структурным сдвигам в области производства, потребления, управления, образа жизни, образования и культуры. Многие исследователи (Д.Белл, Г.Канн, З.Бжезинский, А.Тоффлер и др.) считают, что общество вступает в новую стадию развития – постиндустриальную, информационную.

Если основой аграрного общества были зерно, плуг и домашние животные; сталь, нефть, машины - для индустриального; то основой нового

общества становится информация. Наука и образование займут ведущую роль в обществе.

Фактом остается то, что XX век характеризовался постоянно нарастающим, все более ускоряющимся развитием образования. От всеобщего начального оно шагнуло к обязательному среднему, а сейчас приближается к массовому высшему и непрерывному. США и Канада вкладывают в развитие образования все большую долю национального дохода, интеллектуальных сил и ресурсов.

Существуют вполне определенные требования, сформулированные ЮНЕСКО, выполнив которые, страна может считаться развитой и готовой к вступлению в индустриальное общество. Требование первое: считать неграмотным любого человека с образованием 5 классов и рассматривать его как социально никчемного, неспособного приносить общественную пользу. Второе: неквалифицированным трудом в развитом обществе должны заниматься лица с образованием 8 классов и численность рабочих мест, требующих неквалифицированного труда, будет сведена к нулю, когда общество станет информационным. Требование третье: на сегодняшний день рядовой работник должен иметь за плечами 11,5 года обучения – общего и профессионального. Все больше человеческий фактор определяет уровень конкурентоспособности страны на мировом рынке. Проблемы в деле образования существуют в каждой стране, в том числе в США и Канаде. Американская пресса уделяет этому большое внимание, причем очень много места уделяется негативной стороне дела. Многие авторы публикаций предсказывают чуть ли не катастрофу из-за невнимания к образованию. В редакционной статье журнала «Ю.С.Нью энд Уорлд рипорт» под названием «Потерянное поколение» говорится: «Из всех дефицитов, перед лицом которых мы стоим, этот (отставание в образовании) таков, что время идет против нас». Так ставится вопрос о развитии образования в стране, являющейся одним из лидеров научно-технического прогресса. Тревожный, а иногда панический стиль обсуждения нужен для того, чтобы не дать остановиться на достигнутом, мобилизовать все усилия на решение все новых, постоянно возникающих задач. На это направлены усилия как руководства страны, промышленности, самой школы, так и общества.

Работа в США и Канаде велась по четырем основным направлениям: 1) увеличение ассигнований на образование; 2) увеличение количества студентов; 3) модернизация качества образования ; 4) развитие массового непрерывного образования.

Произошел рост общеобразовательного уровня. США занимает первое место, а Канада второе в мире по количеству студентов на душу населения. 22% в Канаде и 26% в США наемных рабочих имеют высшее образование. И если по критериям ЮНЕСКО для развитых стран рядовой работник должен иметь за плечами 11,5 лет обучения, то в США средний

рабочий имеет 12,5 лет (в России - 8,5). Причем уже сейчас примерно 25% американских инженеров имеют дополненное высшее образование, то есть то, что оформляется в России ученой степенью. Американские ученые по заданию журнала «Мани» провели исследование среди 16 наиболее богатых стран. По данным журнала, Канада стоит на первом месте по доступности высшего образования. Около 60 процентов выпускников старшей средней школы в Канаде поступают в высшие учебные заведения. Американское правительство в общенациональной программе «Стратегия в области образования для Америки 2000 года» выдвигает цель – сделать качественное образование «доступным для каждого ребенка и каждого гражданина».

Школы и вузы апробируют новые формы преподавания и учебы, ищут новые пути в организационных образовательных структурах. Образование взрослых и непрерывное образование выходят сейчас на авансцену социально-педагогических реформ в Канаде и США. В практическом плане это означает, что каждый работающий должен получить реальную возможность повысить свою квалификацию, а это требует тесного сотрудничества образовательных структур, общественных организаций и делового мира.

Повышение квалификации, образование для взрослых и непрерывное образование занимает все большее место в работе университетов. Семинары и учебные мероприятия для работающих и служащих, профсоюзных активистов, руководителей предприятий и чиновников пользуются большим спросом. Большинство вузов имеют свои центры дополнительного обучения, которые занимаются организацией курсов повышения квалификации дипломированных специалистов.

Изменяющаяся конъюнктура рынка рабочей силы – вот что прежде всего вынуждает взрослых доучиваться и даже переучиваться. «Назад, на студенческую скамью, многих приводит изменяющийся мир», - свидетельствует декан факультета продолжающегося обучения Нью-Йоркского университета Харни Стедан. Программа факультета рассчитана на дополнительное или повторное обучение для взрослых. Значение факультетов трудно переоценить. По данным экспертов из Гудзонского института, сейчас в США 45 миллионов дипломированных специалистов не соответствуют требованиям, предъявляемым, к примеру, банковским служащим или тому, кто трудится на современном предприятии. Неудивительно, что многие из них вынуждены вернуться в студенческие аудитории.

Важно подчеркнуть, что в большинстве групп речь идет не только о повышении квалификационных требований, но и о принципиально ином содержании квалификации.

Пробелы в подготовке рабочей силы во всевозрастающей степени вынуждены заполнять компании и предприятия. Они все чаще субсидируют - по крайней мере частично - стоимость обучения тех, кого намере-

ваются в перспективе взять на работу. Так, в Рочестерском технологическом колледже 70% тех, кто учится по программе продолжающегося обучения, получает финансовую помощь корпораций и фирм.

Широкое распространение получают программы «по интересам», то есть отдельным разделам знаний, например, курсы публичных лекций, читаемые преподавателями вузов. Многие вузы предлагают такую форму обучения, как «открытый университет». Открытым он называется потому, что учиться в нем может любой желающий. Занятия ведутся по обычной вузовской программе, хотя полностью ее не охватывают. В открытом университете нельзя получить диплом о завершенном высшем образовании, но при определенных условиях можно получить право на перевод в обычный вуз.

Наконец, часть университетов располагает еще одной специфической и популярной у взрослого населения формой обучения – летние университеты, которые организуются и финансируются совместно вузами, государством и местными властями. Обучение включает курсы и экзамены по ста предметам из вузовских программ. Высшее образование все больше разделяется на два типа: образование для получения профессии и образование «для личности». Скажем, домохозяйка хочет получить педагогическое образование для себя, чтобы воспитывать своих детей, хотя она не будет работать по специальности. Американские и канадские педагоги озабочены культурными, гуманными целями, считают, что человеку нужно высшее образование независимо от того, где и кем он будет работать.

Государство нацеливает образование на поднятие интеллектуального уровня всего общества. В результате повышения общего уровня наукоемкости производства роль квалифицированных работников, прежде всего умственного труда, приобретает особое значение. Достаточно сказать, что их доля в совокупной рабочей силе превышает 55%. В ближайшее десятилетие доля работников физического труда в США и Канаде в целом в экономике снизится до уровня менее 10%. Таким образом, под воздействием НТР физический труд как производительный все больше уступает место интеллектуальному.

Еще не все те цели, которые поставили перед собой национальные системы образования США и Канады, достигнуты. Но их неоспоримое значение в том, что они подчеркивают возрастающую роль человеческого фактора в обществе в результате повышения значения научных знаний, образования и квалификации, уровень развития и качество которых непосредственно определяются научно-технической революцией.

ЦЕНТР ЛИЦЕНЗИРОВАНИЯ, АККРЕДИТАЦИИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В КУРГАНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

В настоящее время легитимное существование высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг невозможно без периодического прохождения комплексной проверки со стороны Министерства образования и науки Российской Федерации. Без соответствующего уровня качества подготовки специалистов высшее учебное заведение пройти такую проверку не в состоянии. При этом любая совокупность показателей качества нуждается в систематической координации обеспечивающих их процессов, что само по себе является достаточно проблематичным. Актуальным решением данной проблемы является создание, внедрение, поддержание и постоянное совершенствование системы менеджмента качества подготовки специалистов в вузе. Стимулирующим фактором такой деятельности является наличие в министерском перечне показателей при комплексной проверке вуза пункта «Качество подготовки. Эффективность внутривузовской системы обеспечения качества образования» [1].

Творческая инициатива создания Системы менеджмента качества или ее элементов должна принадлежать руководству организации, что полностью соответствует одному из принципов менеджмента качества – лидерство руководства [2]. Ректорат Курганского государственного университета, следуя мировым тенденциям в области качества образования, выступил с инициативой на ученом совете о необходимости начала работ по созданию системы менеджмента качества.

В Курганском государственном университете с 1 сентября 2005 года функционирует Центр лицензирования, аккредитации и качества образования (ЦЛАКО), одним из основных направлений деятельности которого является решение вышеизложенных проблем. Основными функциями и задачами ЦЛАКО в области качества образования являются:

- ✓ обеспечение внешней гарантии качества образовательных услуг и подготовки специалистов путем аккредитации программ;
- ✓ удовлетворение запросов студентов в качественных образовательных услугах и потребности общества в подготовке высококвалифицированных специалистов;
- ✓ сотрудничество с УМО и Сертификационными центрами в области аккредитации и качества образования;
- ✓ совершенствование научно-методического обеспечения учебно-

го процесса на основе современных образовательных технологий;

- ✓ интеграция образовательной и научно-исследовательской деятельности;

- ✓ создание условий для воспитания гармонично развитой личности и формирования здорового образа жизни;

- ✓ непрерывное совершенствование образовательных стандартов университета на основе Государственного образовательного стандарта;

- ✓ непрерывное совершенствование структуры, содержания и технологии реализации профессиональных образовательных программ на базе современных тенденций развития экономики и общества;

- ✓ содействие внедрению новых информационных технологий в образовательный процесс;

- ✓ создание, внедрение и непрерывное совершенствование Системы менеджмента качества образовательных услуг и подготовки специалистов;

- ✓ непрерывное прогнозирование, планирование, обеспечение, достижение и гарантия улучшения качества подготовки специалистов;

- ✓ планирование, подготовка, проведение и анализ результатов тестирования в различных областях деятельности университета;

- ✓ разработка стратегии развития учебного процесса в университете с методической стороны; координация и контроль ее выполнения;

- ✓ обеспечение нормативной базы, регламентирующей методическую сторону учебного процесса в университете;

- ✓ общая организация и координация работы методических объединений (советов, комиссий и т.п.) университета;

- ✓ планирование и помощь в организации и проведении научно-методических и методических конференций, семинаров, конкурсов и т.п.;

- ✓ контроль за наличием, соответствием Государственным образовательным стандартам и учебным планам рабочих программ учебных дисциплин, практик, иных форм организации учебного процесса;

- ✓ организация и координация системы контроля за обеспеченностью учебного процесса учебной литературой, иными формами учебников и учебных пособий;

- ✓ организация и координация системы контроля за обеспеченностью учебного процесса методической литературой и иными формами методических пособий;

- ✓ предварительная подготовка и экспертиза планов издания учебной и методической литературы во взаимодействии с редакционно-издательским центром университета;

- ✓ подготовка отчетной информации по закрепленным за центром направлениям работы.

Кроме того, ректоратом Курганского государственного университета вменяется в обязанность ЦЛАО решение актуальных вопросов органи-

зации и координации работ по лицензированию, аттестации и аккредитации специальностей и вуза в целом. В настоящий момент ведется активная подготовка к прохождению вузом комплексной проверки, назначенной на сентябрь 2007 г.

Список литературы

- 1 Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) от 30 сентября 2005 г., № 1938, г. Москва, «Об утверждении показателей деятельности и критериев государственной аккредитации высших учебных заведений».*
- 2 ГОСТ Р ИСО 9001:2001 «Система менеджмента качества. Требования».*

РАЗДЕЛ 2. РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

М.В. Финько

Ростовский государственный педагогический университет

РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА УНИВЕРСИТЕТА В РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Общеизвестно, что построение четкой государственной молодежной политики - один из важнейших условий развития интеллектуального, творческого потенциала самой перспективной части населения России, с которой связывают ее будущее. От того, насколько эффективно эта работа будет выстраиваться, какие цели и задачи будут определяться в качестве приоритетных, действительно зависит многое.

Например, то, насколько молодые люди сегодня самостоятельны, самоорганизованы, ответственны за свое личное и общественное развитие, а так же насколько способны противостоять современным политическим манипуляциям и экстремистским призывам. Очевидно, что молодежь в значительной степени обладает тем уровнем интеллектуальной активности и мобильности, которая выгодно отличает ее от других групп населения. В то же время именно в молодежной среде можно наблюдать целый ряд неудовлетворительных моментов: высокий уровень безработицы; уход молодежи в сферу "теневого экономики"; криминальная активность; высокие показатели заболеваемости ИППП.

Анализ различных факторов современного состояния молодежной среды (включая негативные) обусловил необходимость определения приоритетных направлений молодежной политики на уровне государства. В ней выделены три основных приоритета: информирование молодежи о потенциальных возможностях развития в России и ее вовлечение в социальную практику; развитие инновационной активности молодежи; интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

Одной из наиболее важных тенденций, действительно способной решить обозначенные выше проблемы современной высшей школы в рамках выделенных государственных приоритетов, является междисциплинарная интеграция, обусловленная объективно возрастающей потребностью общества в целостной личности, обладающей целостным мировоззрением.

Однако в течение ряда лет в системе профессионального образования на всех его уровнях не было достаточных условий для реализации принципа целостности. В итоге - образовательный процесс осуществлялся в отрыве от воспитательного: в организационном аспекте продолжает существовать межкафедральная обособленность, противопоставление естественнонаучных и социально-гуманитарных знаний, нежелание принимать участие в решении реальных задач студенческой молодежи.

Одним из перспективных направлений, позволяющих эффективно реализовать обозначенные принципы молодежной политики в условиях университета, является интеграция воспитательного и образовательного потенциала вуза (междисциплинарная, внутрипредметная, структурная). Таким образом, можно сформировать общее видение возможностей учебной, научно-исследовательской и социокультурной деятельности.

Содержание изучаемых предметов гуманитарного цикла направлено на формирование общей и профессиональной культуры, определенных мировоззренческих установок (поиск и определение своего места в мире, преодоление проблем личного плана, разумное разрешение конфликтов, коммуникативность и т.д.).

Очевидно, что университетское образование должно стремиться к преодолению утилитарного подхода к культуре, к рассмотрению научного знания в контексте культуры и формированию понимания зависимости успеха деятельности от уровня культуры. Это требует формулирования определенных принципов образовательного пространства университета, строящихся на основе фундамента - междисциплинарного сознания, где история науки и культуры освещаются в едином образовательном контексте, смоделированном на универсальной основе.

Таким образом, с одной стороны, укрепление университетской гуманитарной образовательной среды - это создание комплекса условий для культурносообразного, социального, нравственного, профессионального становления и развития личности молодого специалиста, создания благоприятной среды для самостоятельной инновационной деятельности самих студентов в сфере будущей специальности, в сфере личной и общественной деятельности, превращающей их в субъектов собственной и гражданской жизни. С другой стороны - это решение насущных задач студенчества, пребывающего в социально нестабильном обществе с набором соответствующих проблем. Их анализ и должен стать отправной точкой в проектировании содержательного блока всех программ и проектов университета. Перечислим лишь некоторые из них. Повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности на рынке труда; социальная адаптация; создание благоприятных условий для реализации социально значимых проектов; совершенствование научно-методической и нормативно-правовой базы и т.д.

На современном этапе социально-экономического развития страны

воспитание признается приоритетом во всех звеньях образовательной системы. Концепция модернизации образования в Российской Федерации нацеливает на воспитание молодежи как граждан правового, демократического государства, способных к созидательному решению личных и общественных проблем в условиях гражданского общества и быстроменяющегося мира, а также в условиях вхождения России в единое образовательное пространство Европы.

Необходимо отметить, что в системе Болонских соглашений на первый план выходит создание условий для становления и развития в стенах учебного заведения Человека - активного, деятельного, открытого, готового к реализации своих проектов и четкому обоснованию своей жизненной позиции. В этой связи долгое время существовавший в нашей стране стереотип восприятия западного университета как дорогостоящего учреждения, где студент только посещает занятия и имеет много свободного времени, концентрируясь исключительно на собственных целях и выгодах, вероятно, должен уйти в прошлое.

Поэтому в условиях включения России в Болонский процесс неизбежным становится обращение тех, кто работает в высшей школе, к опыту зарубежных вузов во всех областях их деятельности. Одной из таких ключевых областей является взаимодействие преподавателей со студентами, оказание им непосредственной помощи в адаптации к социальным условиям, становлении собственной жизненной позиции, поиске направлений и возможностей для своей образовательной и общественной деятельности.

При этом, естественно, следует учитывать особенности каждой отдельно взятой страны и ее воспитательные традиции. Содержание и формы внеучебной работы со студентами за рубежом и представлены в различных публикациях. Знакомство с зарубежным опытом действительно способно помочь высшей школе расширить свои представления о возможностях развития воспитательной деятельности в вузе в условиях вступления России в Болонский процесс. Главное, в дальнейшем наладить необходимые контакты для решения проблемы включения студентов конкретного высшего учебного заведения в единое европейское пространство внеучебной деятельности, принять активное участие в реализации концепции воспитательной деятельности своего вуза.

Для оптимального обеспечения этой задачи необходим детальный анализ организации воспитательной работы в вузах России, который, кстати, показывает, что добиться реальных результатов можно только на основе научного подхода, комплексного нормативно-правового обеспечения, использования системного планирования всех ее компонентов.

Целостность воспитательной работы как системы базируется на основных принципах воспитания, стратегических целях и вариативности задач конкретного образовательного учреждения, отраженных в основопо-

лагающих документах вуза. К основным принципам воспитания и социализации студентов относятся демократизм, гуманистическое отношение к субъектам воспитания, духовность, патриотизм, конкурентоспособность, толерантность, индивидуализация, вариативность.

В качестве стратегических целей можно выделить следующие: формирование общих способностей и гражданских качеств личности, необходимых каждому молодому человеку и обуславливающих его жизнеспособность в обществе; формирование специальных способностей, личностных качеств и характеристик социально-профессиональной деятельности специалиста высшей квалификации.

Цель первого уровня реализуется через построение общей модели специалиста с высшим образованием и в соответствии с представлением об общекультурном типе личности, формируемом в социокультурной среде вуза на основе предложенной концепции воспитания. Цель второго уровня достигается через систему взаимодействия разнообразных воспитательных структур в вузе: общественных, спортивных, культурно-досуговых организаций на основе вариативности содержания, форм и методов воспитания. Таким образом, реализация современной молодежной политики в условиях образовательного пространства университета должно носить интегративный, целостный характер, сочетающий как государственные приоритеты, так и личностные ожидания молодого человека.

Л.С. Беличева

*Управление по делам молодежи, физической культуры и туризма
Курганской области*

РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Государственная молодежная политика представляет собой целостную систему мер правового, организационно-управленческого, финансово-экономического, научного, информационного, кадрового характера для создания условий самореализации молодых граждан, поддержки молодежных движений и инициатив.

Государственная молодежная политика ориентирована на активизацию инновационного потенциала молодежи, создание доступной и востребованной молодежью системы услуг, предложений, проектов, содействующих процессу социального становления молодежи.

Роль вузов в формировании и реализации государственной молодежной политики - одна из важнейших.

Студенчество как одна из социальных групп российской молодежи

является наиболее активной составляющей частью. Его отличает свое отношение к российской действительности, социальные ориентации, которые в недалеком будущем станут определять различные аспекты деятельности молодой российской интеллектуальной элиты.

В Курганской области широко представлен позитивный опыт сотрудничества вузов Зауралья и Управления по делам молодежи, физической культуры и туризма Курганской области.

Студотрядовское движение

Основная форма работы по организации занятости студентов - их участие в студенческих отрядах. В этом году студотрядовское движение отмечает свое сорокалетие.

Только в 2005 году в составе 37 студенческих отрядов работало 1215 студентов в строительных, педагогических, путевых отрядах и в отрядах проводников. Строительные отряды в основном базировались в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах: на строительных объектах в г. Н. Уренгой, п. Пангады, г. Надым, г. Ямбург, г. Салехард, а также на территории Омской, Свердловской и Курганской областей: в г. Омск, г. Екатеринбург, г. Шадринск. В студенческом отряде проводников этим летом трудилось 20 человек. Студенты-водители работали в составе педотрядов в детских оздоровительных лагерях Курганской, Свердловской, Тюменской областей и Краснодарского края.

Второй год подряд зауральские студенты представляют Курганскую область во Всероссийских сводных студенческих отрядах в разных концах страны: в отряде "Соловки-2005" (г. Архангельск), "Путина-2005" (г. Владивосток), "Универсал" (г. Тюмень) - всего 11 человек. Основной целью создания Всероссийских отрядов является укрепление взаимодействия студенческих отрядов РФ, поднятие престижа студенческого трудового движения и рабочих профессий среди молодежи.

КВНовское движение

В последние годы в Курганской области КВНовское движение испытывает значительный подъем. КВН в Зауралье очень популярен. На сегодняшний день в области существует ряд лиг КВН: значительное место среди них занимают студенческие лиги, действующие во всех вузах области. Есть команды и высшего уровня. В этом году сразу 5 зауральских команд играли в официальных лигах, 3 из них, успешно начав сезон, осенью продолжают борьбу. Это шадринская команда "Легион 45" (Первая лига КВН, г. Тюмень), сборная КГУ "СбоКУ" (центральная лига КВН "Сибирь", г. Новосибирск), команда КВН "Моль" г. Шадринск (центральная Северная лига КВН, г. Ханты-Мансийск).

За сезон 2004-2005 гг. совместно с фондом развития клубов веселых и находчивых "Фонд КВН XXI век" было проведено 5 игр Открытого чемпионата Зауральской лиги КВН. Фестиваль и финал состоялись в большом зале областной филармонии. Всего чемпионат объединил в игре 15

студенческих команд Курганской области, УРФО и Республики Казахстан. Победу в финальной игре одержала команда Курганского пограничного института ФСБ РФ "Пограничные столбы". Победителю от управления по делам молодёжи был вручен сертификат на право получения финансовой поддержки для участия во всероссийских и межрегиональных играх КВН на сумму в 12 тысяч рублей.

Конкурс студенческих общежитий

В целях улучшения жилищно-бытовых условий преподавателей и студентов вузов Зауралья в 2004 году Управление по делам молодёжи, физической культуры и туризма Курганской области выступило организатором областного смотра-конкурса на звание лучшего студенческого общежития.

Смотр-конкурс был организован по двум группам студенческих общежитий: коридорного и секционного типа.

Оценка общежитий проводилась по следующим показателям:

1. Оснащённость общежития.
2. Уровень культурно-бытового обслуживания.
3. Организация воспитательной работы.
4. Эффективность работы органов общественного управления.

25 января 2005 года в концертном зале КГСХА были подведены итоги смотра-конкурса и объявлены призёры. В призовой фонд от Управления поступило 20 тыс. рублей.

Вручение именных стипендий

С 1993 года ежегодно студентам и аспирантам в торжественной обстановке вручаются свидетельства именных стипендиатов. Областные именные стипендии получают лишь самые достойные. Среди стипендиатов есть те, у кого кроме "отлично" других оценок в зачётке нет, а также победители областных, региональных и всероссийских олимпиад, участники многих научно-практических конференций, в том числе международных; многие студенты уже имеют опубликованные научные работы, есть победители в конкурсах грантов, победители спортивных мероприятий высокого уровня.

В 2004 году были вручены 20 свидетельств студентам ссузов (выплата 9 мес. по 600 руб.), 12 свидетельств студентам вузов (выплата 9 мес. по 1 200 руб.), 6 свидетельств аспирантам (выплата 12 мес. по 1 800 руб.). В сентябре 2005 года был объявлен приём документов на присуждение именных стипендий студентам и аспирантам на 2005-2006 учебный год. Размер именных стипендий планируется увеличить в соответствии с размером минимальной заработной платой: для студентов ссузов - до 720 руб., студентов вузов - 1 440 руб., аспирантов - до 2 160 руб.

Открытие специальности "Организация работы с молодежью"

С 2004 года на базе Курганского государственного университета при поддержке Управления по делам молодёжи, физической культуры и ту-

ризма Курганской области начата подготовка специалистов сферы молодежной политики. В 2004 году была набрана группа студентов (28 человек). С 21 по 24 марта на базе Управления по делам молодежи была проведена практика студентов КГУ по данной специальности. В 2005 году была открыта кафедра "Организация работы с молодежью". В сентябре к обучению приступили уже две группы (очного и заочного обучения).

Специальность "Организация работы с молодежью" является базовой для формирования кадрового потенциала в сфере молодежной политики. Профессиональной сферой такого специалиста станет деятельность, связанная в реализации государственной молодежной политики, направленной на обеспечение процесса нормального (то есть соответствующего объективным законам и этапам) развития личности, духовно-нравственное, патриотическое, физическое воспитание молодежи. Основные виды профессиональной деятельности - управленческая, воспитательная, научно-исследовательская, методическая, коррекционно-развивающая, культурно-просветительская, экспертная.

Специалист по работе с молодежью готовится для осуществления управленческой деятельности в организациях и учреждениях, реализующих государственную молодежную политику, включая общественные организации, молодежные сообщества. В его компетенцию входит международное взаимодействие молодежных организаций и учреждений сферы молодежной политики. Он осуществляет координацию профилактической и коррекционной воспитательной работы среди молодежи. Его деятельность направлена на обеспечение условий для творческого и социального роста молодежи, преодоление негативных явлений в молодежной среде.

Работа Молодежного правительства Курганской области

2004-2005 годы - период деятельности второго созыва Молодежного правительства Курганской области. Большая часть членов Молодежного правительства - студенты вузов Курганской области. За время работы Молодежного правительства был разработан и принят ряд нормативных документов: законы Курганской области "О внесении изменений и дополнений в закон Курганской области "О государственной молодежной политике в Курганской области" и "О внесении изменений и дополнений в закон Курганской области "О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений в Курганской области". При участии рабочей группы Молодежного правительства были разработаны проекты областных целевых программ "Молодежь Зауралья на 2005-2006 гг." и "О государственной поддержке в обеспечении жильем молодых семей на 2005-2010 годы".

Был подготовлен и осуществлен проект "Компьютеры в молодежные и детские общественные объединения", предусматривающий оснащение на конкурсной основе молодежных и детских общественных объедине-

ний компьютерной техникой. Комплекты оргтехники получили 7 объединений на общую сумму 105 тысяч рублей.

Молодёжное правительство Курганской области приняло участие в работе Общественной молодёжной палаты при Государственной думе Федерального Собрания Российской Федерации и Молодёжной парламентской ассамблеи при Совете Федераций Федерального Собрания Российской Федерации. По инициативе и при активном участии представителей Курганской области в Молодёжной парламентской ассамблее созданы рабочие группы:

- по совершенствованию механизмов реализации подпрограммы "Обеспечение жильём молодых семей", входящей в состав федеральной целевой программы "Жилище" на 2002-2010 гг., разработке предложений по совершенствованию федерального законодательства в сфере молодёжного жилищного строительства;

- по разработке изменений в Федеральные законы №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" и №184-ФЗ "Об общих принципах организации исполнительных и представительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" в части закрепления полномочий в сфере молодёжной политики.

Молодежь всегда раньше всех реагирует на происходящие социально значимые события, и роль студенчества в формировании молодежной политики нельзя недооценивать. Именно молодежь, студенчество, вузы являются не только объектом, на который направлена молодежная политика, но и активно участвуют в ее формировании, в осуществлении социальных перемен. Очень важно и впредь поддерживать инициативы студенчества, направленные на становление и развитие новых форм и направлений молодежной политики.

В.В. Андрейченко

Объединение организаций профсоюзов Курганской области

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Социально-экономический кризис в России, приведший к значительному падению уровня жизни населения, общему ухудшению условий труда и занятости населения, не обошел своим негативным влиянием молодежь.

Наряду с общими проблемами, особенно четко обозначились проблемы молодежи. К ним относятся: ухудшение возможности для получения бесплатного профессионального образования, сложности трудоу-

ройства и получения первого рабочего места, высокий уровень безработицы, сокращение возможностей для создания семьи, материнства, полноценного культурного развития. Следствием этих и других проблем стал рост опасных социальных пороков среди молодежи: преступности, наркомании, проституции, а также падение престижа честного производительного труда и криминализация занятости.

На наш взгляд, на решение молодежных проблем влияют три основных фактора:

- 1) несовершенство нормативно - правовой базы;
- 2) отсутствие экономических стимулов для решения проблем молодежи;
- 3) недостаточное участие самой молодежи в выработке и реализации молодежной политики.

Положение молодежи усугубляется ее слабой организованностью. После распада в конце 80-х годов комсомольских организаций, которые в советский период развития страны действительно занимались молодежью, в настоящее время нет ни одной массовой молодежной организации, способной реально отстаивать ее жизненные интересы и социально-трудовые права. Различные партийные молодежные движения, заявившие о себе в постсоветский период, выполняют свою функцию только для привлечения молодежи в качестве "электората" на очередные выборы кампании. Для решения проблемы нужна государственная программа и одной из самых важных её частей может стать стимулирование работы профсоюзных организаций как в студенческих, так и в трудовых коллективах.

Основными задачами профсоюзных организаций в осуществлении молодежной политики являются: координация деятельности по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, содействие расширению законодательных гарантий ее прав на учебу и труд, жилье, участие в решении производственных задач, на достойный доход, полноценный отдых и досуг, помощь в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов, приучения молодых людей к самостоятельности и инициативе в решении жизненных вопросов.

По данным Объединения организаций профсоюзов области, общее число граждан молодого возраста (от 14 до 35 лет), являющихся членами профсоюза, составляет 54581 человек. Из них 8034 человека - учащиеся средних учебных заведений, 13895 человек - студенты вузов и 32652 человека - работающая молодежь. Молодежная среда неоднородная, поэтому и подход должен быть дифференцированным к каждой из этих категорий или групп. Любая работа и принимаемые сверху меры бессмысленны и никогда не дадут результатов без активной позиции самой молодежи в решении имеющихся проблем. В 2003 году в Федерации профсоюзов

был создан Молодежный совет, в состав которого входит 20 человек. Это лидеры молодежных организаций учебных заведений, организаций и предприятий.

28 мая 2004 года по предложению Молодежного совета Федерации профсоюзов был проведен Молодежный форум Курганской области. Цель форума - повышение социальной активности молодежи, поддержка Молодежных советов на предприятиях, раскрытие творческого потенциала молодежи. В работе форума приняло участие более 200 делегатов, которые были представлены 14 делегациями. Основной вопрос повестки Молодежного форума: "Молодежь в центре внимания профсоюзов". Работа форума проводилась по следующим секциям: "Профсоюзы и студенчество", "Лидер и активная организация", "Поддержка молодежных инициатив органами исполнительной и законодательной власти", "Профсоюзы и СМИ", "Право и молодежь", "Создание молодежных советов на предприятиях".

Членами Молодежного совета совместно с Управлением по делам молодежи физкультуры и туризма Администрации Курганской области в феврале 2004 года был проведен областной конкурс "Лучший по профессии".

Весной 2005 года Молодежный совет стал инициатором проведения ярмарки идей "Изюминки". 11 предприятий, организаций, учебных заведений, координационный совет профсоюзов и даже один профком сельсовета приняли участие в этом мероприятии. Рабочие, студенты выставили на всеобщее обозрение и обсуждение свои проекты, идеи по работе с молодежью. Перед ярмаркой все гости могли ознакомиться с выставкой, на которой была наглядно представлена работа с молодежью - газеты, фотографии, буклеты. Презентация практически каждой идеи сопровождалась показом видеофильмов, слайдов. Итогом ярмарки стало создание "Банка изюминок" - фонда проектов, которым теперь может воспользоваться любой специалист по работе с молодежью.

Еще одним ярким событием 2005 года стала I спартакиада Федерации профсоюзов Курганской области среди молодежи предприятий и организаций области. Идея проведения такого мероприятия зародилась в недрах Молодежного совета и была поддержана областной Федерацией профсоюзов. Реализацию спортивной части взял на себя имеющий большой организационный опыт Областной совет ФСО профсоюзов "Россия". Ребята состязались в 9 видах спорта. На спартакиаду заявила рабочая молодежь крупнейших заводов области - ОАО "Курганмашзавод", ОАО "Шадринский автоагрегатный завод", ОАО "Икар", АК "Корвет", ОАО "Курганстальмост", ОАО "КЗКТ - Русич". Учебные заведения были представлены профсоюзным вузом - Курганским филиалом Академии труда и социальных отношений, Курганским госуниверситетом и Государственной сельскохозяйственной академией. Сборные команды выставили об-

ластные организации профсоюза работников ЖКХ и строителей. Решено проводить спартакиаду ежегодно.

С целью улучшения быта студентов, проживающих в общежитиях, областное профобъединение объявило смотр - конкурс студенческих общежитий, который поддержали и стали соучредителями Главное управление народного образования и Управление по делам молодежи физкультуры и туризма Администрации Курганской области.

С целью стимулирования студентов, имеющих отличные показатели в учебном процессе и активно занимающихся общественной работой, принято решение возобновить назначение профсоюзных стипендий. Лауреатами этих стипендий, которые равны полуторакратной величине государственных стипендий, стали студенты КГУ, КГСХА, АТ и СО, ШГПИ, Педагогического колледжа, Машиностроительного техникума и Шадринского медицинского училища.

Активная общественная работа во время обучения самым благоприятным образом сказывается при переходе студентов во взрослую трудовую жизнь. Это наглядным образом показывает практика работы молодежных комиссий или союзов молодежи промышленных предприятий и организаций. Так, в 2003 году совместным решением администрации и профкома ОАО "ШААЗ" был создан Союз молодежи. За сравнительно небольшой период своего существования Союз молодежи смог стать достаточно авторитетной и действенной силой. Он объединил молодежь завода. Ребята уже успели проявить себя во многих интересных делах: конкурсах профмастерства, встречах с ветеранами завода, спортивных соревнованиях, культмассовых мероприятиях. Второй год во Дворце культуры Союз молодежи совместно с администрацией и профсоюзным комитетом проводит конкурс "Молодая семья ШААЗ". Подобные конкурсы - одно из важных направлений работы с молодыми людьми, которые сегодня составляют треть от всего трудового коллектива предприятия. Его главная цель - поддержка молодых семей, развитие инициативности и предоставление молодежи завода возможностей для самореализации. Участие в конкурсе могут принять семейные пары в возрасте до 30 лет, причем оба супруга должны работать на заводе. Нынешнее поколение молодых работников Шадринского автоагрегатного завода становится свидетелем зарождения новой традиции - второй год подряд накануне дня рождения в заводских цехах и подразделениях происходит обряд посвящения в автоагрегатовцы. Через него проходит молодежь, отработавшая на заводе от полугода до полутора лет. Союз молодежи ведет работу по закреплению молодежи на заводе, патриотическому воспитанию молодых работников, пропаганде здорового образа жизни.

Молодежная комиссия первичной профсоюзной организации ЗАО "Курганстальмост" в 2004 году выступила на предприятии инициатором проведения городского фестиваля творчества работающей молодежи

"Молодежная волна". Идея была поддержана как профкомом, так и администрацией предприятия. Фестиваль состоялся 25-27 июня в канун Российского дня молодежи и собрал более 400 участников из шести предприятий города, из которых более 180 человек - работники предприятия. В текущем году этот фестиваль уже приобрел статус областного, одним из соучредителей которого стало Объединение организаций профсоюзов. В 2004 году команда предприятия, состоящая из молодых работников, принимала участие в соревнованиях трудовых коллективов города, проводимых ФСО профсоюзов "Россия". Спортивно - массовая и культурно - досуговая работа является только частью деятельности молодежной комиссии профкома. При приеме на работу с каждым вновь принятым работником проводится ознакомительная беседа о работе профкома, о социальной жизни предприятия, о возможности участия нового члена коллектива в разных направлениях социальной деятельности, а также выявляются интересы, достижения, способности работника для дальнейшего его привлечения в мероприятия, устраиваемые на предприятии.

Важнейшим инструментом в реализации молодежной политики должны стать коллективные договоры и соглашения. Молодежные разделы появились в коллективных договорах ряда предприятий Курганской области. В областное трехстороннее соглашение по инициативе профсоюзов включены следующие обязательства:

- проводить согласованную политику социально - трудовой адаптации молодежи. Обеспечить координацию деятельности заинтересованных структур по организации занятости молодежи, временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в рамках реализации подпрограммы "Содействие занятости молодежи, поддержка молодежного предпринимательства и решение социально - экономических проблем молодежи" областной целевой программы "Молодежь Зауралья на 2005 - 2006 годы";

- способствовать прохождению производственной практики для учащихся профессиональных училищ, средних специальных учебных заведений и студентов высших учебных заведений. Возродить институт наставничества;

- обеспечить льготную (не менее 50%) стоимость билетов студентам и учащимся в театры, музеи, филармонию для просмотра программ и концертов мастеров искусств области, областных выставок и другие.

В Курганской области в течение ряда лет заключается Соглашение между Администрацией (Правительством), Советом ректоров и профсоюзами студентов Курганской области, в котором определен перечень мер, направленных на поддержку студенчества, содействие социальной защищенности студентов и выпускников, поддержку движения студенческих отрядов, гражданско - патриотическое воспитание молодежи, организацию культурно - массовых и спортивных мероприятий для студентов.

Профсоюзы в условиях развития нового общества проводят моло-

дежную политику на основе прав, предоставленных ей законодательством и концепцией молодежной политики ФНПР, обладают опытом и практикой работы. Тем не менее необходимы совместные усилия органов власти, работодателей и профсоюзов в решении молодежных проблем. Комплексного решения многих важнейших вопросов в этой сфере нет, поэтому в ближайшей перспективе по - прежнему будут актуальны определенные стратегии, дальнейших направлений развития молодежной политики в стране и выработка на этой основе законодательного акта, который позволил бы осуществлять комплексное регулирование проблем молодежи на всех уровнях.

Н.Д. Бобкова

Курганский государственный университет

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Одним из важных направлений существующей сейчас государственной молодежной политики (ГМП) является формирование кадрового потенциала, который способен ее реализовать. Можно утверждать, что без успешного решения этого вопроса не может реализоваться ни одно из направлений ГМП. Кадровое обеспечение государственной молодежной политики-система мер по выявлению, отбору, подготовке, повышению квалификации, переподготовке и созданию кадрового резерва работников, занятых в данной сфере. Деятельность органов молодежной политики по проблеме кадрового обеспечения в той или иной мере, начиная с 90-х годов, осуществляется постоянно.

Система подготовки и переподготовки кадров для ГМП представлена в основном курсами и семинарами, организованными для специалистов, работающих в различных органах молодежной политики. Постоянно организуются всероссийские и межрегиональные координационные семинары, а также оказывается организационно-финансовая и материально-техническая поддержка (на конкурсной основе) деятельности региональных учебных центров по переподготовке и повышению квалификации специалистов, работающих с молодежью.

Между тем анализ показывает, что данная система подготовки и переподготовки не достаточно эффективна, так как работой с молодежью нередко занимаются люди, профессионально не готовые к этой деятельности; специалисты по делам молодежи имеют ограниченные возможности для профессионального самосовершенствования; отсутствуют квалифи-

цированные преподаватели; существует дефицит учебно-методических материалов.

Также существенным недостатком системы курсов является то, что специалисты, профессионально работающие с молодежью, не всегда готовы воспринимать тот материал, который дают лекторы. Им не хватает общей гуманитарной подготовки и многое воспринимается ими как теоретический материал, который сложно применять на практике. Особенно это касается тех специалистов, которые работают в сельской местности, где отсутствует профессиональное общение и мотивация на профессиональный рост.

По данным выборочного исследования кадрового потенциала региональных ОМП, проведенного по заказу Департамента по молодежной политике Минобрнауки России, более чем в половине субъектов Российской Федерации свыше 40% их сотрудников не имеют специального образования в области ГМП, среди руководителей и их заместителей таких - каждый третий, среди специалистов - каждый второй. 59% респондентов имеют гуманитарное образование, 15% - техническое, 6% - естественнонаучное, 9% - экономическое. Это означает, что, получая высшее образование, они не имели возможности изучать в необходимом объеме педагогику, психологию, в недостаточном для работы с современной молодежью объеме они получили знания по философии, социологии, культурологии, правведению, менеджменту и т.д. Такие специалисты не всегда грамотно решают свои профессиональные задачи. У них возникают проблемы с лоббированием интересов молодежи во власти.

Решение данной проблемы требует, с одной стороны, переподготовки уже имеющегося кадрового потенциала и обеспечение возможностей для дальнейшего профессионального роста, с другой - подготовку профессионалов для реализации молодежной политики в системе высшего образования. В целях формирования непрерывной многоуровневой системы подготовки квалифицированных кадров по работе с молодежью для органов и учреждений сферы ГМП Министерство образования в 2003 году начало эксперимент по созданию в системе высшего профессионального образования специальности "Организация работы с молодежью".

Специальность утверждена приказом Минобрнауки России от 12.08.2003 №3310. Квалификация выпускника - специалист по работе с молодежью. Нормативный срок освоения основной образовательной программы подготовки специалиста по специальности "Организация работы с молодежью" при очной форме обучения - 5 лет.

Объектами профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью являются:

- федеральные, региональные, муниципальные органы исполнительной власти по молодежной политике;

- учреждения органов по молодежной политике;
- формальные и неформальные объединения различных возрастных, социальных, территориальных групп молодежи.

Подготовка студентов по этой специальности ведется в классических университетах, педагогических университетах и институтах, академиях государственной службы.

Для этой специальности разработан и утвержден государственный образовательный стандарт. ГОСТ включает набор гуманитарных, социально-экономических, естественно-математических общепрофессиональных и специальных дисциплин. На основе примерного учебного плана каждый вуз сам разрабатывал свой учебный план, самостоятельно определяя учебную нагрузку по каждой дисциплине. Качество подготовки специалистов по работе с молодежью во многом зависит от содержания дисциплин, включенных в ГОСТ. В перечне общепрофессиональных дисциплин есть дисциплины, раскрывающие педагогические, психологические, социологические, правовые, экономические, управленческие аспекты работы с молодежью. На наш взгляд, ряд проблем не нашли своего отражения в перечне дисциплин федерального компонента, и поэтому желательно их включение в региональный блок и в блок дисциплин по выбору студентов. Например, мы считаем, что в учебный план дополнительно необходимо внести такие учебные дисциплины, как логика, гендерология, конфликтология, социальная психология, основы профессионального саморазвития специалистов и другие, которые позволят нашим выпускникам более качественно подготовиться к будущей профессиональной деятельности.

Мы определили для себя, что большее количество часов должны занимать общепрофессиональные дисциплины, которые дают основы знаний для специальных дисциплин и дисциплин специализации.

Независимо от специализации специалист по работе с молодежью, по нашему мнению, это профессионал, который оказывает педагогическую поддержку молодежи, воспитательное влияние, помогает социализироваться, независимо от структуры, в которой он работает. В молодом возрасте интенсивно идут процессы саморазвития, самопознания, самоопределения и именно грамотная педагогическая деятельность позволяет эффективно решать эти и другие проблемы современной молодежи.

Поэтому мы определили, что курс "Педагогическое обеспечение работы с молодежью" должен изучаться на 2 курсе в объеме 288 часов, из них аудиторных 144 часа. Курс "Педагогическое обеспечение работы с молодежью" является составной частью системы психолого-педагогической подготовки студентов учебных заведений высшего профессионального образования по специальности 351800 "Организация работы с молодежью".

Цель настоящего курса - дать студентам знания о закономерностях,

содержании, механизмах воспитания и развития личности растущего человека и сформировать умения анализа и синтеза педагогического опыта. Основные задачи курса: ознакомить студентов с основными педагогическими событиями, фактами, концепциями, системами; сформировать базу знаний о сущности, содержании и технологии осуществления воспитания и развития личности в процессе работы с молодёжью; развить профессионально-педагогическое мышление будущих специалистов; стимулировать интерес студентов к использованию педагогического опыта в будущей профессиональной деятельности; сформировать навыки использования педагогических технологий в профессиональной деятельности.

Формы работы в ходе изучения курса разнообразны: лекции, семинарские и практические занятия, игровые упражнения, творческие задания, создание проектов, работа с Internet. По его окончании студенты выполняют курсовые работы. Кроме этого, студенты могут реализовать приобретенные на занятиях практические навыки в ходе психолого-педагогической практики, проводимой на 2 курсе.

Педагогическая подготовка специалистов по работе с молодежью в университете способствует более качественной и эффективной их работе по созданию и реализации молодежной политики в современном российском обществе.

И.Я. Хазанов

Курганский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕГИОНЕ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЁЖЬЮ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Современная российская система государственного управления испытывает острую потребность в квалифицированных специалистах, способных на научной основе и с учётом реалий и перспектив общественного развития грамотно построить молодёжную политику. Молодёжная политика - один из важнейших элементов социальной политики, поэтому в процессе профессиональной подготовки специалистов по работе с молодёжью особую роль играет изучение социальной политики. При этом будущие специалисты должны обязательно иметь представление о том, как проводится молодёжная политика в регионе, как она взаимосвязана с другими направлениями социальной политики, с какими социально-экономическими и правовыми реалиями им придётся столкнуться в профес-

сиональной деятельности.

Курс "Социальная политика" входит в региональный компонент учебного плана подготовки специалистов по работе с молодёжью в университете и взаимосвязан с общепрофессиональными и специальными дисциплинами, затрагивающими социальные аспекты молодёжной политики. Цель курса - раскрыть основные понятия, приоритеты, направления, механизмы социальной политики в современной России и за рубежом, сформировать умения и навыки социально-экономического и политического анализа, а также на этой основе стимулировать социальную и профессиональную активность будущих специалистов. В процессе учебной работы студенты знакомятся с правовым обеспечением социальной политики на основе анализа федеральных и региональных нормативно-правовых актов, раскрывают особенности социальной политики в Курганской области.

На изучение темы "Социальная политика в регионе" в курсе отведено 6 часов, однако почти на каждом занятии мы обращаем внимание студентов на состояние социальных отношений в Курганской области и Уральском регионе и приводим практические примеры. Прежде всего, мы показываем сочетание региональной социальной политики и социальной политики в регионе (разрабатываемых на разных уровнях государственной власти), разделение предметов ведения и полномочий в разработке и реализации социальной политики между федеральными и региональными органами и сферу их совместного ведения по социальным вопросам. Раскрываем функции института полномочного представителя Президента РФ в федеральном округе, который участвует в проведении социальной политики, представляет доклады и вносит предложения о социальном положении в федеральном округе, разрабатывает программы социально-экономического развития территорий в пределах федерального округа. Мы обращаем внимание студентов на то, что регионы отличаются уровнем развития из-за различных географических, природно-климатических, национальных и экологических условий. Однако выравнивание уровней развития регионов должно заключаться не в разрушении их многообразия, а в уменьшении существенного разрыва в экономическом положении. Рассматриваются показатели социального развития региона: численность, воспроизводство, половозрастной состав населения, его рождаемость и смертность, миграция, уровень жизни, прожиточный минимум и потребительская корзина, удельный вес населения с доходами ниже прожиточного минимума, уровень занятости и безработицы. Вводится понятие конкурентоспособности регионов, зависящей от качества образования, медицинского и социального обслуживания, уровня развития культуры, физической культуры и спорта, санаторно-курортной сферы, обеспеченности населения социальными услугами. Анализируется конкурентоспособность Курганской области в сравнении с другими

областями Уральского федерального округа.

Социальная политика в Курганской области изучается путём анализа действующих целевых социальных программ, в частности, программ улучшения жизни на селе. Это получившая широкое одобрение общественности программа "Школьный автобус", стартовавшая в 2002 г., в рамках которой Курганским автобусным заводом изготовлено уже 195 специально оборудованных автобусов для школьников Зауралья и около 2 тысяч машин для других регионов и стран ближнего зарубежья. Программа "Мобильная социальная служба Курганской области на 2004-2005 гг.", которая позволяет жителям села получить большой комплекс социальных, медицинских, юридических услуг. Программа "Санитарный автомобиль для села", призванная улучшить качество скорой медицинской помощи, и программа "Пожарный автомобиль", совершенствующая материально-техническую базу подразделений пожарной охраны. Студенты выявляют предпосылки введения данных программ, социально-экономические последствия их реализации.

На основе анализа отчёта Администрации г. Кургана о деятельности по социально-экономическому развитию муниципального образования города Кургана в прошедшем году студенты изучают социально-экономическое положение Кургана, деятельность по социальному партнёрству, охране труда и обеспечению занятости населения, особенности организации социальной защиты населения, развития здравоохранения, образования, культуры и искусства, физической культуры, спорта и молодёжной политики. Также рассматриваются положения городской комплексной программы "Молодежь Кургана" на 2004-2008 гг. Студенты знакомятся со структурой программы, выделяя цели, задачи, основные направления программы и мероприятия социального характера. Будущие специалисты отмечают позитивные аспекты молодёжной политики в Курганской области, приводят примеры проводимых молодёжных фестивалей, конференций, конкурсов, мероприятий корпоративной молодёжной политики, деятельности молодёжного правительства области и поддержки областной администрацией активных талантливых молодых деятелей науки, культуры, спорта, членов общественных молодёжных организаций. В частности, ежегодно Правительством Курганской области вручается молодёжная премия, претендовать на которую могут и студенты, добившиеся значимых творческих успехов в мероприятиях областного масштаба.

Мы обращаем внимание студентов не только на сложность социально-экономической ситуации в Курганской области, обусловленную во многом отсутствием грамотной федеральной политики в области сельского хозяйства и оборонной промышленности (что ухудшило положение сельскохозяйственных предприятий и градообразующего Курганского машиностроительного завода), но и на те усилия, которые предпринимаются местными органами власти по повышению уровня доходов и каче-

ства жизни населения. Вместе с тем, исполнение Федерального закона № 131 ставит перед органами местного самоуправления новые проблемы по финансовому обеспечению основных направлений социальной политики в регионе, в том числе в организации молодежной политики.

Изучение социальной политики в регионе позволяет будущим специалистам развить социально-политическое мышление, стимулировать социальную активность, обеспечить комплексное видение социально-экономических проблем, решением которых они будут заниматься в процессе профессиональной деятельности. Учебная работа предполагает подробное знакомство с материалами федеральных и региональных СМИ. На наш взгляд, учебная дисциплина "Социальная политика" исключительно важна для формирования профессионального мировоззрения и компетентности будущих специалистов по работе с молодежью, так как позволяет студентам рассмотреть различные аспекты взаимодействия личности, государства и общества и понять пути развития человеческого потенциала в России в целом и в отдельном регионе на примере конкретных социальных мероприятий.

Е.В. Москвина

Государственное учреждение "Центр молодежных инициатив и программ"

ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ

Специфика современной молодежной политики, особенности разработки стратегии и механизмов ее реализации предъявляет к высшим учебным заведениям, готовящим специалистов по работе с молодежью, особые требования. Важной особенностью подготовки такого специалиста является то, что на выходе из вуза он должен обладать серьезной теоретической подготовкой, владеть необходимыми методическими приемами и практическим опытом. Специалист по работе с молодежью в силу существующего разнообразия категорий молодых людей, с которыми ему придется работать впоследствии, должен обладать и педагогическими, и психологическими, и организационными навыками. Например, при работе с учащимися школ, в процессе формирования коллектива подростков необходимо иметь специфическую педагогическую подготовку, которую в полной мере могут предложить при обучении педагогике, психологии. Немаловажным является и умение применять социометрические приемы, которые являются уже отраслью социологии, ориентирующей спе-

специалиста на изучение ценностно-мотивационного компонента личности молодого человека, человека, вступившего в сложный, противоречивый и динамичный период жизни - период социализации, взросления, достижения социальной зрелости. Эта наука во многом с помощью социологических приемов и методов исследования процессов, происходящих в молодежной среде, поможет специалисту выбрать правильные ориентиры в работе, учитывая требования современной молодежной среды, которая разнообразна по составу и представляет собой большое количество формальных и неформальных общественных объединений, таких как скинхеды, панки, битники и так далее, представителей работающей и учащейся молодежи, увлекающихся творчеством молодых людей, молодых семей. Несомненно, работа с молодежью строится в первую очередь на межведомственном взаимодействии тех, кто заинтересован в воспитании молодого поколения россиян, поэтому специалист по работе с молодежью должен обладать еще и искусством взаимодействия с коллегами и соотнесения своего структурного видения работы с молодежью с видением ведения этой работы своих коллег из других отраслей.

Жизненные ценности сегодняшнего молодого человека во многом определяют образ будущего нашего государства, поэтому очень важно, чтобы те, кто сегодня работают с молодежью, обладали максимальным объемом знаний и опытом для работы с представителями любой категории молодых людей. Молодежь сегодня так же обладает и своими субкультурными особенностями, собственной системой молодежных ценностей, норм и форм поведения, отличающихся от культуры большинства, знания об этом так же помогут будущему специалисту в грамотном выстраивании работы.

Законом дано такое определение молодежи: "Молодежь - это социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации", вполне обуславив необходимость подготовки специалистов по работе с молодежью в историческом и культурном контексте, необходимостью владения знаниями о политических и социальных процессах, происходящих в современном обществе, для понимания направленности организации работы с молодежью.

После окончания вуза, получения всех необходимых знаний и приобретения опыта при прохождении практики, специалист по работе с молодежью будет готов к работе, существенную поддержку, однако, ему дол-

жны оказать те люди, которые имеют опыт работы и знают ее специфику, а так же та нормативная правовая база, которая разработана и предложена для работы в сфере молодежной политики на федеральном, региональном и местном уровнях, знание которой во многом обуславливает направленность и ориентиры современной молодежной политики. Поэтому от того, насколько полно и грамотно построена система подготовки специалистов по работе с молодежью в вузе зависит то, как будет выстроена система работы с молодыми людьми в современном мире и какой вклад наша молодежь внесет в социально - экономические и политические процессы общества и в его развитие.

О.И.Копытина

Курганский государственный университет

РОЛЬ ПРАКТИКИ В СТАНОВЛЕНИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Система высшего образования имеет богатые традиции. Несмотря на существенные изменения, обусловленные реформой образования, в целом подготовка специалистов в средних и высших профессиональных учебных заведениях сохраняет свою традиционную структуру, в которой большое значение уделяется организации практики студентов. В каждом вузе, как правило, хорошо отлажены механизмы взаимодействия с учреждениями соответствующего профиля по проведению учебной практики, разработаны ее содержание, формы, отчетность и контроль.

Практика является одной из важнейших составляющих профессиональной подготовки любого специалиста. Она позволяет студенту еще во время обучения практически попробовать свои силы в выбранной профессии, научиться применять полученные на занятиях знания в профессиональной деятельности. Особенно это важно при овладении профессиями сферы "человек - человек", к которой относится "Организация работы с молодежью".

Организация работы с молодежью - не просто новая специальность. Деятельность специалиста по работе с молодежью в силу своей многоаспектности и интегративности принципиально отличается от деятельности, к примеру, учителя-предметника или инженера тем, что многообразие типов и видов учреждений, работающих с молодыми людьми, а также групп молодежи, являющихся объектом работы с молодежью, обуславливают достаточно широкий спектр разновидностей профессиональной деятельности, к которым должен быть готов выпускник вуза, обучающийся по специальности "Организация работы с молодежью". Это, в свою очередь, требует разработки совершенно новых подходов и к организации практики.

Практика - это, прежде всего, специально организованный и контролируемый процесс овладения различными видами профессиональной деятельности, в котором преднамеренно создаются условия для самопознания, самоопределения студента в различных профессиональных ролях и формируется потребность самосовершенствования в профессиональной деятельности.

Основной целью всех видов практик специальности "Организация работы с молодежью" мы считаем формирование профессиональных умений и профессионально значимых качеств личности специалиста и на их основе овладение видами профессиональной деятельности на уровне, соответствующем квалификации "Специалист по работе с молодежью".

В соответствии со стандартом высшего профессионального образования, к образованности специалиста, прошедшего обучение по специальности "Организация работы с молодежью", предъявляется ряд инвариантных требований. При этом специалист не только должен получить научные и практические знания и представления, необходимые для его будущей профессиональной деятельности, но и приобрести определенные умения, среди которых в качестве основных можно выделить следующие:

- ✓ аналитические, необходимые как для анализа процессов, происходящих в обществе, так и для анализа результатов профессиональной деятельности, самоанализа, развития своих творческих способностей;
- ✓ коммуникативные, обеспечивающие владение инструментарием индивидуальной и групповой коммуникации;
- ✓ диагностические, позволяющие на основе диагноза социальной ситуации ставить социальный диагноз;
- ✓ прогностические, обеспечивающие способность специалиста прогнозировать развитие событий, процессов;
- ✓ организационные, позволяющие успешно организовывать социально значимую деятельность в различных социокультурных условиях;
- ✓ координационные, предусматривающие использование достижений различных областей знаний в решении проблем молодежи;
- ✓ экспертные, предполагающие систематизацию, упорядочение, объединение, проверку работоспособности созданной системы, анализ эффективности профессиональной деятельности;
- ✓ методические, направленные на изучение опыта деятельности учреждений, работающих с молодежью, обобщение и распространение опыта их работы, систематизацию информационных материалов.

Очевидно, что приобрести такие умения на высоком уровне только в процессе изучения теоретических дисциплин невозможно, для этого должны быть созданы специальные условия. Поэтому практика рассматривается в качестве интегрирующего и стержневого компонента личностно-профессионального становления специалиста. Она имеет многоуров-

невый и многоаспектный характер и является связующим звеном между теоретическим обучением будущих специалистов по работе с молодежью и их самостоятельной работой в учреждениях.

Современное общество нуждается в высококвалифицированных специалистах по работе с молодежью, способных быстро реагировать на перемены в социальном климате и в принятии решений четко оценивать различные аспекты любых ситуаций.

Список литературы

- 1 *Абдуллина О.А., Загряжкина Н.Н. Педагогическая практика студентов. - М.: Просвещение, 1989.*
- 2 *Галагузова Ю.Н., Трухачев В.В., Штинова Г.Н. Структура и содержание практики студентов, обучающихся по специальности "Социальная работа": Метод. пособие. - Екатеринбург, 2000.*
- 3 *Жуков В.И. Высшая школа России: исторические и современные сюжеты. - М.: МГСУ Союз, 2000.*
- 4 *Золотарева Т.Ф. Практика в системе подготовки специалистов социальной работы в вузе. - М.: РГСУ, 2004.*
- 5 *Лотова И.П. Профессиональная карьера государственных служащих. - М.: РАГС, 2000.*
- 6 *Методы активизации процесса обучения/Сост. С.В. Бобрашов и др. - Ставрополь: СКСИ, 2000.*
- 7 *Социальная педагогика / Под ред. В.А. Никитина. - М.: МГСУ "Союз", 1998.*

О.Г.Колмакова

Курганский государственный университет

ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО КУРСА К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗЕ

В связи с коренными социально - экономическими изменениями в российском обществе, инновационными процессами в образовании значительно усложняются задачи высшей школы. Важнейшими направлениями учебного процесса высшей школы являются индивидуализация обучения и развитие творческих способностей будущих специалистов. Этому способствует внедрение активных форм и методов обучения, интеграция учебного и воспитательного процессов, а также поиск новых и эффективных форм организации самостоятельной образовательной деятельности (СОД) студентов.

СОД студентов - это систематическая и планомерная познавательная деятельность, в процессе которой студент самостоятельно пополняет и совершенствует свои знания и умения, в результате которой происходит качественное развитие личности.

Одной из важных педагогических задач является формирование у сту-

дентов готовности к самообразованию. Под готовностью к самообразованию Т.Я. Яковец понимает свойства личности, проявляющиеся в стремлении к самообразованию, убежденности в необходимости его осуществления. В состав готовности к самообразованию входят следующие компоненты: эмоционально - личностный аппарат (умение мотивировать самообразование), специальная образованность; умение работать с основными источниками информации: книгами, конспектами, Интернетом; организационно - управленческие умения (самопланирование, самоорганизация, самоконтроль, самооценка).

Для формирования у студентов готовности к самообразованию необходимы, с одной стороны, внешнее педагогическое воздействие с целью подготовки их к самообразованию, а с другой стороны - внутренний процесс развития готовности к этой деятельности, определяющийся необходимыми условиями, постановкой целей, планирование самообразования, организованным самоконтролем, способствующими саморазвитию личности специалиста.

В начале учебного года нами было проведено анкетирование студентов первого курса педагогического факультета Курганского госуниверситета. При анализе анкет мы выявили, что 75 % студентов не умеют правильно распределять свое время, это негативно сказывается на учебном процессе.

60 % студентов не знают, как необходимо конспектировать, писать рефераты, курсовые работы. Почти 90 % не умеют пользоваться библиографическим каталогом.

Подводя итоги данного исследования, мы можем отметить, что большинству студентов-первокурсников необходима помощь в формировании способности распределять свое время, отводя нужное количество для СОД. Следовательно, студентам необходима помощь преподавателей, ведь они должны развивать свои способности по самостоятельной работе не только вне университета (дома, в библиотеке, в Интернет - клубе), но и в стенах учебного заведения. Так, на педагогическом факультете на специальности "Организация работы с молодежью" читается курс "Введение в специальность". По ГОСТу данный курс включает: понятие "молодежь" в отечественной и международной практике; особенности молодежного возраста; детерминация молодежной политики в нашей стране и за рубежом. Дополнительно к требованиям ГОСТа преподаватель объясняет особенности процесса обучения в вузе, отличия системы подготовки к занятиям в школе и в университете, показывает, как правильно конспектировать лекции, рассказывает о навыках самоподготовки. Итогом таких занятий является самостоятельная подготовка студентов к выступлению на тему "Как готовиться к семинарскому занятию". Мы считаем, что проведение таких занятий поможет студентам первого курса выработать навыки готовности к СОД. Это в последствии приведет к умению ориен-

тироваться в нестандартных условиях, самостоятельно разрабатывать и реализовывать план действий, выдвигать собственные суждения и т.д.

Исходя из анализа литературы и проводимого нами исследования, можно сделать вывод, что готовность к СОД у большинства опрошенных студентов первого курса имеет низкий уровень. Поэтому мы считаем, что для повышения уровня готовности необходима систематическая работа преподавателей в течение всего процесса обучения в вузе.

Е.В. Ченис

Курганский государственный университет

ПРАВОВЫЕ ЗНАНИЯ КАК НЕОБХОДИМЫЙ ЭЛЕМЕНТ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

В начале 90-х годов прошлого столетия в России активно проводились реформы, результат которых неизбежно отразился на системе образования и воспитания молодежи. Кардинальное изменение в сфере образования связано с сокращением количества государственных учреждений, основная цель которых - организация вне учебного процесса образования и воспитания молодежи. В постсоветской России на смену пионерской и комсомольской организациям "пришло" большое количество различных объединений, учреждаемых как государством, так и физическими и юридическими лицами, и пытающихся организовать молодежь в соответствии со своими интересами.

По прошествии десятилетия государство, осознав опасность отсутствия механизма государственного регулирования отношений в сфере молодежной политики, контроля над деятельностью различных молодежных организаций, принимает ряд нормативно-правовых актов, определяющих понятие "государственная молодежная политика" и основные направления деятельности органов государственной власти в контроле за созданием и работой общественных объединений.

Одним из направлений государства в сфере молодежной политики стало открытие по инициативе Министерства образования РФ в трех десятках российских вузах специальности "Организация работы с молодежью". Цель открытия данной специальности - подготовка профессиональных кадров для работы с молодежью.

По нашему мнению, специалист по работе с молодежью - человек, профессионально работающий с молодыми гражданами России, в обязанности которого входит представление интересов молодежи в структуре органов государственной власти, в том числе разработка проектов

нормативно-правовых актов в указанной сфере, а также оказание квалифицированной юридической помощи в вопросах защиты прав и интересов каждого обратившегося за помощью.

Для этого необходимо, чтобы блоки дисциплин, достаточно полно представленных в учебных планах, давали возможность получения слушателями данной специальности нравственного, эстетического, физического, экономического, правового, гражданского образования, так как в ходе обучения у будущих специалистов не только закладываются теоретические основы избранной профессии, но и формируется определенное отношение к ней, конкретная жизненная позиция, которая, прежде всего, и определяет профессиональный облик.

Особое значение приобретает проблема правового образования, так как сегодня правовое общественное мировоззрение формируется под влиянием противоречивого переплетения множества факторов. Важнейшим из них становится подвижность системы права, проявляющаяся не только в "лавинообразном" увеличении количества нормативных документов, но и в качественных изменениях, обусловленных принципиально новыми подходами к системе юридических норм как инструменту государственной власти.

Формирование правового мировоззрения будущего специалиста по работе с молодежью неразрывно связано с процессом изучения слушателями специальных дисциплин, призванных сформировать умение и навыки работы с нормативно-правовой информацией, сосредоточенной в стремительно растущих и быстро меняющихся нормативно-правовых документах.

Курс "Правовые основы работы с молодежью" введен с целью формирования у студентов базовых знаний, необходимых для успешной работы в органах, связанных с реализацией молодежной политики Российского государства. Слушатели знакомятся с системой законодательства, регулирующей правовые отношения, связанные с деятельностью органов власти по обеспечению, регулированию и защите прав молодежи в России.

Задачи курса - изучение сущностных характеристик системы прав и свобод молодежи, законодательства в сфере прав и обязанностей молодежи, деятельности органов государственной власти и местного самоуправления по реализации государственной молодежной политики, системы ювенального права.

Будущий специалист по работе с молодежью должен в результате обучения уметь толковать и применять законы и другие нормативные акты, связанные с правовым статусом молодежи; знать систему органов государственной власти России, их полномочия в сфере обеспечения государственной молодежной политики; юридически правильно оценивать и квалифицировать факты и обстоятельства в сфере государственной молодежной политики; принимать правовые решения и уметь осуществ-

лять юридические действия по вопросам профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, а также устанавливать факты правонарушений в отношении несовершеннолетних, определять меры по их предупреждению и восстановлению нарушенных прав.

Изучение курса "Правовые основы работы с молодежью" необходимо для работы в системе специальных служб и структур по делам молодежи, так как в процессе обучения слушатели получают систематизированные знания из различных отраслей права, приобретают умение работы с нормативными документами и навыки в анализе и оценке конкретных правоприменительных ситуаций, которые впоследствии могут быть использованы при работе с различными общественными объединениями, молодыми гражданами и органами государственной власти.

Е.В. Романова

Курганский государственный университет

ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Проблема воспитания молодежи, ее самоутверждение, профессиональное самоопределение, самоактуализация - это не новая проблема. Эта проблема существовала всегда, так как она является одной из характеристик молодежи как социальной группы. Например, в Советском Союзе существовала стройная система идеологического воспитания молодежи: пионерия - комсомол - партия. Эта система решала проблемы молодежи и вела работу по различным направлениям: спорт, учеба, досуг и т.д. И когда эта цепочка распалась, молодежь оказалась без внимания. В настоящее время эти функции пытаются взять на себя профсоюзные организации при учебных заведениях и молодежные объединения при партиях (например, при Коммунистической партии Российской Федерации - это Российский Коммунистический Союз Молодежи, Партия Жизни организовала молодежное отделение).

Организации, возникающие сейчас, в своей основе имеют исторические корни. Так, Российский Коммунистический Союз Молодежи (РКСМ) был образован 29 октября 1918г. Позже он был переименован в ВЛКСМ (Всесоюзный Ленинский Коммунистический Союз Молодежи). Возраст для молодежной организации более чем солидный. За это время комсомольское движение испытывало трудности, было в почете, находилось в тени. В октябре 1991года XXII съезд объявил о самороспуске организации. Но сегодня комсомольская организация вновь борется за воплощение идей гуманизма, социальной справедливости и по-прежнему воспитывает современную молодежь.

В определенные периоды развития российского общества мы возвращаемся к историческому опыту и по-новому смотрим на события, происходившие ранее. Как пример такого отношения к нашей истории можно назвать постановление Государственной думы РФ (от 10 июня 1998 года) "О 80-летию комсомольской организации и использовании комсомольского опыта в работе с молодежью". При разработке современной молодежной политики учитывается опыт комсомола, используются его некоторые идеи. По мнению О. Рожнова, Председателя РСМ: "Комсомолом был накоплен огромный положительный опыт патриотического и нравственного воспитания молодежи, который можно использовать для работы в интересах современной России. Но сейчас не нужен комсомол в таком виде, в каком он существовал раньше...". Сейчас общественные объединения создаются на основе исторического опыта, но с учетом того времени, в котором мы живем, тех ценностей, нравов, идеалов и накопленного профессионального опыта.

Сейчас мы много говорим о профессионализме и компетентности тех, кто занимается работой с молодежью в настоящее время. Но и во времена комсомола особые требования предъявлялись к тем, кто был комсомольским лидером. Для того чтобы работа в комсомоле была более профессиональной, в 1967 году организована ВКШ (Высшая комсомольская школа). Одним из требований к слушателям этой школы была компетентность. Так как существовавший тогда политический режим создал свои определенные рамки понимания того или иного качества, преподаватели школы опирались на ленинские принципы. Поэтому в данном случае компетентность понималась как антипод дилетанства, всезнайства и позерства. Быть компетентным для комсомольского работника означало иметь диплом не только о высшем образовании, но и быть специалистом своего дела, глубоко знать марксистско - ленинское учение, историю ВЛКСМ, теорию и практику комсомольского строительства, владеть новейшими формами и методами работы с молодежью. Богатство этих знаний составляло духовное содержание, стержень жизни человека. Именно на формирование этих параметров был направлен учебный процесс ВКШ.

В 70 - е годы XX века в Советском Союзе перед высшим образованием, в том числе ВКШ, была поставлена задача - обеспечить народное хозяйство кадрами, сочетающими в себе высокую профессиональную подготовку и идейно - политическую зрелость с навыками организаторской, управленческой деятельности. Подготовка таких специалистов требовала постоянного совершенствования учебной и воспитательной работы в вузе, поисков новых эффективных методов активизации этого процесса. Поэтому в ВКШ большое внимание уделялось внедрению проблемных методов обучения, сочетанию эвристических методик с информационными, разработке т.н. "деловых игр", решению задач по проблемным ситуа-

циям, эмоциональному воздействию на сознание слушателей с помощью технических средств обучения и т.д.

В современных условиях общество также пришло к необходимости профессиональной работы с молодежью. Поэтому в 2004 году начата подготовка специалистов по работе с молодежью в системе высшего профессионального образования.

Нельзя не согласиться с тем, что это является шагом на пути к профессиональному решению проблем молодежи. При обучении в вузе студенты получают широкую гуманитарную подготовку, изучают основы наук, которые позволяют им компетентно работать с молодежью и на практике проверяют полученные знания.

Мы можем учитывать исторический опыт подготовки специалистов по работе с молодежью и использовать его, в нем есть много положительного. Но к нему также следует относиться критически. Мы живем в XXI веке, многое изменилось за последние 30 лет (мировоззрение людей, ценности, установки, жизненные ориентиры, условия жизни и т.д.). Нужно помнить, что выросло и подрастает новое поколение, которое мало что знает о нашем историческом опыте. Они готовы согласиться с теми идеалами и ценностями, которые им провозгласят, а для этого с ними нужно говорить на современном языке. Поэтому использовать опыт работы с молодежью времён комсомола, не модернизируя его, не поставив его на современный уровень, нельзя. Для того чтобы это сделать, необходим как минимум человек, который знал бы все потребности молодых людей, который интересовался этим, изучал опыт работы с молодежью за рубежом и помощь государства, заинтересованного в воспитании полноценной, самодостаточной молодежи. На наш взгляд, таким человеком вполне может стать специалист по работе с молодежью.

И.А.Сазонов

Курганский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Изучая объективную взаимосвязь и причинную обусловленность подготовки кадров в условиях перехода к рыночной экономике в нашей стране, мы пришли к выводу, что в организации профессиональной ориентации молодого поколения имеются определенные закономерности.

Возникает вопрос: какое содержание мы вкладываем в понятие "закономерность"? В профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных учреждений оно выражает объективно существующие, повторяющиеся устойчивые связи использования методологии, теории и прак-

тики по оказанию им помощи в выборе профессии, профессиональном самоопределении.

Занимаясь исследованием проблемы закономерностей профориентации школьников, мы установили некоторые из них. Они, прежде всего, обусловлены общественно-политическими и социально-экономическими потребностями страны; меняющимися производственными отношениями, появлением новых профессий (научно-технический, информационный прогресс, рыночная экономика и др.).

Закономерности профориентации школьников обусловлены также открытыми К. Марксом законами: законом перемены труда, законом интеграции производственной техники и законом увеличения потребностей.

Ряд закономерностей обусловлен существующей и прогнозируемой профессиональной занятостью населения; необходимостью преемственности трудовых традиций в обществе; соблюдением особенностей природосообразности, психофизиологических возможностей учащихся в выборе ими профессии; использованием опыта других стран в профориентации подрастающих поколений; потребностями рынка труда.

Закономерности профориентации школьников во многом зависят от повышения уровня их знаний, изучения предметов образовательной области "Технология"; формирования у них интеллекта, духовной и физической культуры.

Следует заметить, таким образом, что закономерность профориентации выражается в том, что цели и содержание последней обуславливаются государственно-общественными, в том числе и национально-региональными потребностями в кадрах разных профессий и разного уровня квалификации, которые приводят поколения людей к выбору профессии. Появление этой закономерности нами прослежено на примере нашей страны, её народного хозяйства в двадцатом столетии второго тысячелетия. В конце XIX - начале XX веков в печати, например, появились первые работы, в которых анализируются профессиональные интересы школьников в соответствии с социально-экономическим укладом страны. При этом школьники проявляли желание избрать такие профессии, которые приносили бы пользу им и их соотечественникам. Это было время после отмены крепостного права и развития в России капиталистического производства, когда пополнение предпринимателей и пролетариата в основном происходило за счет сельского населения. Вместе с тем многие деревенские школьники изъявляли желание посвятить трудовую жизнь потомственному крестьянскому труду.

В советский период, когда была создана единая трудовая политехническая школа, в условиях индустриализации и коллективизации сельского хозяйства, бурного строительства, развития науки, медицины, культуры, образования; выполнения и перевыполнения пятилетних планов эта зако-

номерность - удовлетворение потребностей страны в новых кадрах - проявляется еще более отчетливо.

Великая Отечественная война дала толчок к дальнейшему укреплению Вооруженных Сил советского народа, обороноспособности нашей страны. Нужны были соответствующие кадры. Эта потребность также проявилась в закономерности развития профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ.

Научно-технический прогресс способствовал возникновению новых профессий, появлению новых технологий. Затем информационный прогресс вызвал большую волну рождения профессий. Происходит интеграция техники, в основе которой заложены научные технологии. Все это связано с появлением в профориентации школьников новых закономерностей.

Переход к рыночной экономике вызвал необходимость значительной перестройки кадровой политики, появление новых закономерностей в профессиональной ориентации учащихся.

Итак, закономерности в профориентации школьников обусловлены общественно-политическими и социально-экономическими потребностями страны (региона). К ним относятся:

- закономерность, направленная на удовлетворение потребности в кадрах общественно-государственного развития;
- взаимосвязь ценностей жизни, ценностных ориентаций с профориентацией молодежи;
- научно-технический и информационный прогресс обусловили свою специфику закономерностей профориентации школьников;
- использование опыта профориентации школьников, накопленно-го человечеством.

Новый социально-экономический период развития России внес свои коррективы в закономерности профориентации учащихся:

- сбалансированность общественно-политической и социально-экономической обстановки в обществе, потребностей рынка труда;
- демократизация и гуманизация образования являются одной из закономерностей профориентации учащихся в современных условиях;
- необходимость учета состояния и прогноза престижа существующих и появления новых профессий, материальной и моральной заинтересованности в их избрании;
- сохранение семейных профессиональных традиций с учетом рыночной экономики, подготовки к избранию учащимися потомственных для данной династии профессий.

Появились также закономерности, обусловленные педагогической технологией профессиональной ориентации школьников:

- органическая взаимосвязь обучения и воспитания учащихся в ходе подготовки их к профессиональному самоопределению;

- чем выше уровень знаний, умений и навыков школьников, их общественно-политических, социально-экономических и правовых познаний, тем шире диапазон и уверенность в правильности выбора ими своей будущей профессии;

- двуединая взаимосвязь и прогноз, с одной стороны, учета индивидуальных психофизиологических особенностей личности; с другой стороны, сбалансированность общественно-политической и социально-экономической обстановки в обществе, потребностей рынка труда;

- деятельностный подход, формирование у учащихся необходимой инициативы в их трудовом самоопределении;

- чем раньше в общеобразовательной сфере начинается работа по профориентации учащихся, тем эффективнее её результаты;

- одаренные дети свои врожденные задатки к трудовой деятельности проявляют обычно раньше своих сверстников, поэтому нужно вовремя помочь этим школьникам сделать соответствующий правильный профессиональный выбор;

- в работе по выбору школьниками своей будущей профессии проявляется тенденция дифференцированного подхода: от тенденций применения коллективных форм к индивидуальным, в зависимости от личностных особенностей молодого человека;

- в научно-разработанной системе профессиональной ориентации школьников, где детерминированы все ее компоненты (профессиональное просвещение; профессиональная преоптация; предварительная профессиональная диагностика; профессиональная консультация; профессиональный подбор (отбор); профессиональная, производственная и социальная адаптация; профессиональное воспитание);

- единение в профориентационной работе совместной деятельности школы, семьи, внешкольных учреждений, профессиональных учебных заведений, работодателей и общественности;

- формирование у молодежи преобразующего мышления;

- организация профессиональной ориентации дает успех, если у учащихся воспитаны трудолюбие, творческое отношение к труду;

- особое место в коррекционной работе по профориентации должно быть отведено подросткам группы риска с учетом их заболеваний и отклонений в поведении (по данным статистики их количество в настоящее время резко увеличивается).

Социально-имущественное расслоение населения страны вносит, в свою очередь, коррективы в профессиональную ориентацию школьников как закономерность.

Закономерности профессиональной ориентации школьников выражают осуществление как общественных, так и индивидуальных потребностей. Их учет позволяет эффективнее решать вопросы профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных учреждений.

Знать историю возникновения и развития закономерностей в профориентации учащихся общеобразовательных учреждений необходимо для теории и практики в целях лучшего познания данной проблемы и ориентира для исследований и претворения их в жизнь в наше время.

М.Л.Самойлова

Дворец детского (юношеского) творчества города Кургана

РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Молодёжная политика Российской Федерации - это, прежде всего, люди, личности, способные к самореализации и достижению поставленных целей. А вот какими будут эти цели, к чему необходимо стремиться подрастающему поколению, зависит, прежде всего, от "взрослой" политики XXI века.

Общественное молодёжное объединение как институт социализации признано уже давно, но именно сейчас в новом, зарождающемся, демократическом российском обществе этот вопрос наиболее актуален, ведь проигнорировав потребность в молодёжных формированиях сегодня, мы можем получить их полное отсутствие завтра. Инициатива молодых должна получать возможность реализации, воплощения в жизнь. Россия исконно общинная страна, она не может развиваться успешно вне коллективной деятельности.

Во все века, объединяясь за единое правое дело, Россия оставалась непобедимой. Эта потребность живёт внутри русского человека, очень глубоко на подсознании появляется идея объединения, развивается и рано или поздно воплощается в жизнь. Направить энергию молодых на социально значимую деятельность - вот основополагающая задача современного педагогического сообщества. В рамках школы эта деятельность более основательно систематизирована и структурирована, по сравнению с высшей школой, но и более заорганизована, что противоречит идеалам и интересам молодёжи. Объединить инициативность молодости и новейшие педагогические технологии способно, к сожалению утратившее силу в нашем регионе, движение педагогических отрядов.

Педотряд - это такое формирование, которое имеет максимальную силу воздействия на сверстников и ребят более младшего возраста, и в тоже время создаёт гармоничную территорию общения, руководствуясь, прежде всего, демократическими принципами. Интерес к этому движению возрастает с каждым годом. В связи с постепенным восстановлением сети оздоровительных детских центров, время рождает спрос, остаётся только оказать поддержку знаниями и опытом, чтобы дать возможность

молодёжным педагогическим сообществам действовать в полную силу.

У каждой общественной организации есть какая-то изюминка, своя соль, которая держит весь строй на себе, замыкает круг и позволяет удержаться на плаву. Именно так можно назвать педагогический отряд "Пегас". Это фундамент Курганской областной молодёжной общественной организации "XXI век". Он состоит из самых крепких и проверенных строительных материалов - старичков, которые, окончив школу лидерства и братства, не покидают колыбель организации, а остаются в строю. Остаются, чтобы новые ребята могли получить помощь и почувствовать поддержку, плечо старшего товарища. Педагогический отряд организации состоит из студентов вузов и учащихся средних учебных заведений самых разных факультетов, направлений и профилей: педагогика и физика, психология и автодело, иностранные языки и физическая культура, сельское хозяйство и экономика, история, изобразительное искусство, работа с молодёжью, швейное производство, литература, информатика и многое - многое другое. Основой объединения является любовь к детям и стремление созидать.

Педотряд создавался и вырос вместе с организацией, начиная с 1999 года. Шаг за шагом постигал основы вожатского в частности и педагогического в общем смысле ремесла. По крупицам собирался багаж знаний и опыта. В первые годы отряд растворялся в коллективах оздоровительных центров, других педотрядах, чтобы потом вырасти в единую команду мыслящих в одном направлении неравнодушных людей. Работать вместе, одной силой было для ребят стимулом к деятельности. Впервые целым педотрядом "Пегас" работал летом 2001 года в санатории - профилактории "Сосновый бор", потом в "Сосновой роще", затем началось долгое и плодотворное сотрудничество с лагерем "Юный геолог" города Тюмень, оздоровительным комплексом имени Николая Островского города Кургана. Пробовали свои силы ребята и в других лагерях с другими педотрядами в Болгарии, Соединённых Штатах Америки, на берегах Чёрного моря и на родной Курганской земле, в районных детских центрах и на пришкольных площадках, туристскими инструкторами в категорийных походах на Урале и комиссарами в экологических лагерях. Высшим достижением на данный момент стала работа "Пегаса" в "Орлёнке" с 2003 по 2005 годы.

Всероссийский детский центр "Орлёнок" многие годы является не только местом отдыха детей и подростков, но и, прежде всего, площадкой для внутреннего роста ребёнка, стимулирования его социальной активности. К сожалению, взрослые в регионах далеко не всегда могут и желают оказать качественную помощь и поддержку новым инициативам и начинаниям детей, вернувшимся из ВДЦ. Дети возвращаются к своей обычной, зачастую безынициативной стереотипной жизни и теряются в социуме, который иногда становится даже враждебным по отношению к прошед-

шему "орлятскую" школу подростку. Молодым людям необходимо такое безопасное и защищённое социальное пространство, которое позволяло бы не только поддержать полученные в "Орлёнке" инициативы, но и помочь продвигаться дальше, расти и самосовершенствоваться.

Курганская область - регион, который с момента основания "Орлёнка" стремился побывать в центре и получить максимальную возможность роста ребят, участвующих в программах и проектах ВДЦ. Но далеко не всегда дети получали целенаправленную поддержку в момент возвращения. Педагогический вуз, а впоследствии университет, в последние годы не заинтересован в обучении своих кадров и студентов в условиях "Орлёнка", система клубов и объединений "орлят" на территории области также была забыта и утрачена.

В 2002 году делегация Курганской области стала участником специализированной смены "Команда XXI". Дети, которые приехали на смену являлись членами Курганской областной молодёжной общественной организации "XXI ВЕК". Инициатива детей легла в основу нового витка и уровня взаимодействия региона с "Орлёнком". На базе общественной организации была открыта Школа подготовки вожатых к работе в ВДЦ "Вожатый века", а также создано клубное пространство для встречи всех побывавших в "Орлёнке" детей, мечтающих стать вожатыми. Вожатый "Орлёнка" - это не только мечта мальчишек и девчонок Кургана и Курганской области, но и сильнейший фактор стимулирования активной жизненной позиции ребёнка. Чтобы мечта стала реальностью, старшеклассника ожидает серьёзный труд, в первую очередь, это работа над собой и своими стереотипами.

Школа подготовки "Вожатый века" делится на два потока:

- ✓ детский инструкторский отряд "Команда XXI", занимающийся по трёхгодичной лидерской программе;
- ✓ педагогический отряд "Пегас" с круглогодичной системой творческих встреч и интенсивной курсовой подготовкой в весенний период.

Особенность Школы заключается в том, что обучаются в ней, прежде всего, желающие быть вожатыми, а не поневоле отрабатывающие педагогическую практику студенты педагогического факультета. Это могут быть студенты и учащие любого учебного заведения, достигшие 18-летнего возраста и имеющие опыт вожатской деятельности или волонтерской работы с людьми. Идеальный вариант - одним из критериев набора сделать обязательным участие в специализированных сменах "Орлёнка", но ситуация сегодняшнего дня этого не позволяет - количество детских путевок ограничено и для большинства ребят является просто несбыточной сказкой.

Программа Школы вожатых включает в себя несколько блоков:

- ✓ юридические и правовые аспекты деятельности;
- ✓ организация режимных моментов;

- ✓ педагогика и психология временного детского коллектива;
- ✓ отрядная работа;
- ✓ создание разнопрофильных отрядных программ;
- ✓ корпоративная культура детского объединения;
- ✓ проектирование тематических и специализированных смен;
- ✓ игры, упражнения, тренинги и песни;
- ✓ мастер - классы по отдельным направлениям и видам творчества.

Содержание блоков программы ежегодно уточняется, совершенствуется и модифицируется. К проведению практических занятий приглашаются, прежде всего, вожатые, прошедшие школу работы в "Орлёнке". Теоретические занятия проводят педагоги, психологи, специалисты по работе с молодёжью, имеющие опыт взаимодействия и сотрудничества с ВДЦ. Школа проводится полностью на добровольной основе с бесплатным обучением и волонтерским преподаванием.

Результатами работы Школы стало трёхгодичное сотрудничество с ВДЦ по работе вожатых в летний период и повышение уровня педагогического мастерства студентов, благодаря практике в "Орлёнке".

Будущие вожатые и волонтеры получают возможность реализации идей и проектов, плодотворного сотрудничества и сотворчества, постоянной связи с ВДЦ "Орлёнок" и другими регионами России. Уже вошло в постоянную практику совместное проведение вожатских семинаров в Республике Чувашия, на которых собираются для обмена опытом и создания новых инициатив уже прошедшие "орлятскую" школу студенты Кургана и Чебоксар, и только готовящиеся стать вожатыми центра. В дальнейшем Школа вожатых планирует расширение межрегиональных связей и границ взаимодействия. Также разрабатывается проект участия команды младшего состава Школы - волонтеров - старшеклассников для работы на добровольных началах в детских оздоровительных центрах по лидерскому направлению.

Специализированные программы и смены "Орлёнка" для представителей небольших регионов - это незаменимая площадка для внутреннего роста и расширение возможностей для адаптации в социуме, причём в масштабе России. Воспитательная система центра позволяет ребятам переосмыслить систему своих жизненных ценностей, научиться сотрудничеству и сотворчеству, и, что самое главное, создать информационное пространство для своей дальнейшей социальной деятельности.

Школе вожатых необходима поддержка университета, совместная программа, которая позволит получать не только практические навыки, знания и умения, но и теоретическое, научное обоснование процессов становления личности подростка. Существует множество идей и проектов, связанных с интеграцией общественных педагогических формирований и государственных университетов. Хочется отметить, что подобный опыт в других регионах уже имеется.

Молодёжная политика Курганской области набирает силу, появляются новые интересные программы, значимость этого направления подчёркивает и недавно введённая специальность университета "специалист по работе с молодёжью", будут пользоваться спросом и спецкурсы вожатых оздоровительных детских центров, педагогов - организаторов по месту жительства, старших вожатых образовательных учреждений. За общественными объединениями педагогического направления будущее молодёжной политики, которое неотделимо от образовательных программ высших учебных заведений.

Нифонтов С.А.

*Областное государственное учреждение
"Уральский информационно-образовательный центр"*

МОДЕЛЬ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СПРОСА НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПОСЛЕВУЗОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СФЕРЕ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

Дополнительное послевузовское образование в современных российских социальных условиях, безусловно, является рыночным. С другой стороны, российская образовательная система развивается на основе административно-командных принципов предыдущей эпохи. Поэтому использование зарубежного опыта без адаптации к специфике современной России нецелесообразно. Указанные обстоятельства определяют необходимость разработки рыночных элементов российского образования.

Спрос на дополнительное послевузовское образование определяется, во-первых, общим количеством потенциальных обучающихся и, во-вторых, его привлекательностью среди потенциальных обучающихся:

$$N = k \cdot n, \quad (1)$$

где N - количество реальных обучающихся,

n - общее количество потенциальных обучающихся,

k - коэффициент привлекательности обучения ($0 \leq k \leq 1$).

Общее количество потенциальных обучающихся в сфере работы с молодёжью зависит от многих переменных показателей: транспортной доступности учреждения дополнительного образования, инфраструктуры обеспечения образования (наличие и состояние общежития, например), осознания актуальности работы с молодёжью местными административными органами и хозяйствующими субъектами и др.

Ситуационно более определенными являются факторы, влияющие на привлекательность образования среди потребителей. Они учитывают, прежде всего, представления о потенциальном потребителе.

Основные характеристики массового потребителя образовательных услуг дополнительного послевузовского образования в сфере работы с молодежью представлены в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика	Показатель
Возраст	23-28 лет
Образование	высшее
Вид профессиональной деятельности	управление молодежными группами
Социальный статус	руководитель нижнего уровня

Из таблицы 1 видно, что по формальным признакам данные потребители существенно отличаются от студентов, получающих основное высшее образование. Следовательно, образовательный процесс в системе дополнительного послевузовского образования, чтобы быть привлекательным, должен быть иным, чем в современной российской высшей школе.

Прежде всего, молодые люди, обучающиеся в системе дополнительного послевузовского образования, имеют другую мотивацию. Дополнительное образование они рассматривают как средство реализации своего жизненного проекта, как необходимое условие своего профессионального развития, карьерного роста, повышения своей конкурентоспособности на рынке труда. Для таких потребителей наиболее значимыми являются учебные дисциплины, позволяющие применить знания, умения и навыки, полученные и сформированные в процессе основного высшего образования, в практике управления молодежными группами. Поэтому дополнительное послевузовское образование должно быть **практикоориентированным** и, следовательно, **специализированным**. Специализация может определяться как особенностями основного высшего образования обучающихся: для гуманитариев, для педагогов, для руководителей, имеющих сельскохозяйственное образование, и т.п., так и особенностями молодежных групп, управляемых ими: рабочие крупных промышленных предприятий, молодежь сельской местности, работники сферы услуг и т.п.

Во-вторых, данная группа потребителей не нуждается в дополнительном утверждении тезиса о необходимости получения **универсального** образования как средства достижения победы на рынке труда. Учитывая, что снижение социального статуса их, как правило, не устраивает, то ядро универсального образования должны составлять учебные дисциплины, освоение которых необходимо для эффективной управленческой деятельности. При формировании методики преподавания данного блока следует учитывать, что большинство обучающихся уже знакомы с основами,

например, менеджмента в процессе получения своего основного высшего образования или самообразования и, следовательно, ожидают дальнейшего развития своих представлений, а не очередного, пусть и нужного, повторения начальных понятий. Грамотная стратегия определения и использования зоны ближайшего развития обучающихся повышает привлекательность.

Управленческая практика потребителей услуг дополнительного послевузовского образования в сфере работы с молодежью определяет высокий среднестатистический уровень их психофизических способностей к данному виду деятельности, поскольку отсеивает малоспособных работников. Характеристики обучающихся, значимые для определения особенностей образовательного процесса, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Особенность	Показатель
Лидерские способности	Высокие
Потребность в общении	Высокая
Позиционирование в деятельности	Субъект
Самооценка	Адекватная
Устойчивость мнения, точки зрения	Высокая

По классификации Л.Н.Гумилева эти люди обладают энергией социального действия в количествах, позволяющих отнести их к пассионариям и субпассионариям. Не следует ожидать, что группы, состоящие из таких обучающихся, будут молчаливыми потребителями научной информации. Наиболее эффективными для их обучения становятся проектные методики, позволяющие на современной научной основе развивать идеи социальных действий, продуцируемые обучающимися.

В сочетании с предыдущим данный тезис наиболее важен, поскольку приводит к формированию социального имиджа образовательного учреждения и, следовательно, может при положительном результате выступать катализатором притока обучающихся в данное учреждение.

Важным средством формирования спроса на дополнительное послевузовское образование вообще и в сфере молодежной политики в частности является "послепродажное" обслуживание проектов, сформированных обучающимися во время обучения. Его элементами выступают:

- 1 медиасопровождение проекта, в т.ч. оповещение потенциальных участников и партнеров;
- 2 рекрутинговое сопровождение руководителей и активистов проекта, в т.ч. информирование о них потенциальных работодателей;
- 3 научно-экспертное и консультационное сопровождение проекта, в т.ч. на стадии его завершения.

Исходя из изложенного, определение спроса на дополнительное пос-

левузовское образование в сфере работы с молодежью становится не только исследовательской, научной задачей, но и задачей управления педагогическим процессом, переходит из области констатации потребительского спроса в сферу его формирования. Несомненно, на этом направлении необходимы более детальные разработки, способные комплексно решать проблему вписывания дополнительного послелевузовского образования в рыночное общество.

Ю.Л. Другова

Уральский информационно-образовательный центр молодежи

ПРОБЛЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНОВ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Одной из основных целей деятельности Уральского института молодежи и Уральского информационно-образовательного центра молодежи как его правопреемника является повышение квалификации и дополнительное образование руководителей и специалистов органов по делам молодежи Свердловской области. Данная работа ведется в различных организационных формах - 2-х и 4-х сессионные очно-заочные школы, тренинги с многодневным погружением, разовые семинары. Дополнительное образование в УИМ-УИОЦМ получают не только административные работники, но и педагоги-организаторы детских и подростковых клубов, заместители директоров по воспитательной работе детских оздоровительных лагерей, психологи-консультанты социально-психологических служб, активисты детских и молодежных общественных организаций, в том числе действующих на предприятиях и организациях Свердловской области. Рассмотрим некоторые проблемы учебного процесса.

Первой и основной проблемой в работе с данными категориями слушателей является значительное непостоянство состава участников на 2-х сессионных очно-заочных школах: несмотря на то, что набор специалистов органов по делам молодежи для участия в школах, семинарах ведется целенаправленно, а все слушатели изначально предполагают пройти полное повышение квалификации, во второй сессии школ обычно принимает участие от 40% до 90% слушателей 1-й сессии. Невозможность оставить текущие дела не позволяет специалистам органов по делам молодежи и активистам общественных организаций закончить повышение квалификации. Вместе с тем на вторую сессию школы, семинара "вместо" занятых участников порой приезжают новые слушатели от этих организа-

ций в надежде зафиксировать преподаваемый материал, а затем соединить части. Но, как известно, при отсутствии основополагающей базы знания могут быть либо совсем не освоены, либо освоены лишь частично.

Кроме того, на вторых сессиях появляются слушатели, которые не смогли приехать на 1 этап обучения, но знали о нем и решили поучиться хотя бы на 2-м этапе (порой до 30% от числа всех участников).

Второй проблемой в работе со специалистами органов по делам молодежи при повышении квалификации является отсутствие четкого заказа на направления обучения. Основной причиной данного процесса мы считаем наличие очень большого объема информации, необходимого работникам сферы молодежной политики, ведь большинство из них не имеют специального профессионального образования.

Поскольку до настоящего момента в УИМ-УИОЦМ (бюджетной организации) в силу отсутствия постоянного гарантированного финансирования учебного процесса не было утвержденной долгосрочной программы дополнительного образования, то учебные планы формировались каждый год заново, исходя из текущей ситуации: какие-то школы и семинары проводились из года в год, а другие - то появлялись, то исчезали. Кроме того, во время работы каждой школы, каждого семинара организовывалось анкетирование участников, что давало возможность специалистам УИМ-УИОЦМ оперативно выявлять запрос слушателей на темы и направления обучения для последующего дополнительного образования работников сферы молодежной политики. В результате мы постоянно имеем дело с ситуацией, при которой, едва удовлетворив потребность слушателей в одних знаниях, мы уже имеем запрос на последующие. А в силу первой проблемы данного обучения - непостоянства состава слушателей, описанной нами выше, - остается еще и значительная доля тех, у кого осталась потребность в обучении по предыдущим темам.

Для иллюстрации данной ситуации приведем перечень основных пожеланий и предложений по направлениям дополнительного образования, высказанных различными категориями слушателей - специалистами учреждений, подведомственных органам по делам молодежи (см. таблица 1).

Таким образом, для решения данных проблем при повышении квалификации руководителей и специалистов органов по делам молодежи и подведомственных учреждений мы видим необходимость введения **постоянно действующей** системы дополнительного образования данной категории слушателей, в т.ч. открытие специальности "Организация работы с молодежью" как второго (а для кого-то и основного) высшего образования.

Таблица 1 - Предложения по направлениям дополнительного образования

Категория	Управленцы	Педагоги-организаторы	Психологи	Активисты общественных организаций
Ранг				
1	Организация работы по направлениям молодежной политики	Проектировочная деятельность	Социально-психологическая работа с молодежью «группы риска»	Организация мероприятий в молодежной среде
2	Управленческая деятельность	Законодательная база деятельности ДПК	Профилактика асоциального поведения	Культура взаимоотношений в молодежной среде
3	Нормативная база ГМП, разработка норм.-правовых документов	Самоуправление в детском коллективе	Проблемы деятельности социально-психологических центров	Делопроизводство, кадры, трудовое законодательство молодежных организаций
4	Привлечение финансирования (бюджетного и спонсорского)	Руководство коллективом	Наркомания в молодежной среде	Законодательство в сфере ГМП
5	Делопроизводство	Способы и методы работы с трудными подростками	Правонарушения среди подростков	Бухгалтерский учет в молодежной организации
6	Финансы и отчетность, бухучет	Порождение социально значимых инициатив молодежи		
7	Организация эффективного сотрудничества с негосударственными структурами, общественными организациями	Организация досуга молодежи и подростков		

КУРАТОРСТВО КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТИТУТ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ВУЗЕ

Одной из главных задач российской образовательной политики является "обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства" [1]. Предполагается, что вузы должны создавать, оценивать и улучшать не только условия обучения, но и условия для гармоничного воспитания студентов, специалистов-выпускников, условия, в которых они не только могут учиться, но и развивать свой творческий потенциал. Возвращение вопросов воспитания в круг государственных приоритетов свидетельствует об актуальности проблемы целенаправленного воспитания на всех уровнях образования, в том числе и в высшем профессиональном образовании.

Назначение воспитательного процесса в вузе как общественно-организованной формы воспитательного воздействия - всестороннее развитие личности, сочетающей духовное богатство, моральную чистоту и физическое совершенство, способность к самовоспитанию и самосовершенствованию. Учитывая, что студенты относятся к процессу воспитания неоднозначно, а зачастую вообще негативно, целесообразно в воспитательной работе как можно шире использовать возможности кураторов. Ведь именно куратор имеет наиболее тесные связи и очень часто неформальные контакты со студентами.

Первым официальным документом российской высшей школы, посвященным кураторской работе, является Инструкция для кураторов Томского технологического института, утвержденная в 1903 г. императором Николаем II. В ней была обозначена основная функция куратора "ходатайствовать перед академическими органами об удовлетворении уважительных и в законных формах заявленных нужд и потребностей студентов, ... а также заботиться об удовлетворении духовных и материальных потребностей студентов, ... в том числе устройства научных и литературных кружков, учреждения кружков для занятий искусствами, физическими упражнениями, организации студенческих библиотек и читален, столовых, чайных, кассы, приходить студентам на помощь при искании дешевых и здоровых квартир".

Прошло более ста лет, а надобность в работе куратора не отпала, скорее возросла. С одной стороны, меняются требования к системе высшего образования, предъявляемые обществом. Неизбежный переход к много-

уровневой подготовке специалистов качественно изменит содержание деятельности куратора. С другой стороны, ежегодно наблюдая за студентами и невольно сравнивая разные поколения студентов, многие преподаватели отмечают возрастающий инфантилизм современных молодых людей. Получив частично ложное воспитание со стороны средств массовой информации, они имеют завышенные и не обоснованные потребности. Вследствие чего далеко не сразу привыкают к новой системе обучения и к новым академическим требованиям, предъявляемым системой высшего профессионального образования.

Во-первых, эта система отличается от школьного обучения и организационно, методически, содержательно, а также по своим основным целям и направлениям. Во-вторых, меняется "качество территории". Теперь он находится не среди 25 одноклассников, а в поточной аудитории, рассчитанной на 50-100 человек, что производит на вчерашних абитуриентов разное впечатление - от чувства восторга, от новизны до ощущения затерянности. Естественная человеческая потребность в "личной востребованности" зачастую остается неудовлетворенной. Первый семестр первого года обучения - это период адаптации студента к новой системе образования, являющийся залогом успешности овладения профессией. Существенная роль в адаптации студентов отводится кураторам академических групп. В-третьих, содержание работы куратора значительно отличается от работы классного руководителя. Оно определяется, в том числе и возрастными особенностями студентов-первокурсников. Это совершенно иной возраст со своими специфическими психологическими особенностями и интересами. В этот возрастной период завершается формирование идентичности. На первый план выступает потребность в профессиональном самоопределении и принятии участия в экономической, политической и общественной жизни общества. Следовательно, и работа куратора должна быть направлена на решение *приоритетной задачи вузовского воспитания - создание оптимальных условий для саморазвития личности студента*. Помимо этой задачи важными являются:

- содействие повышению качества учебной и научной деятельности студентов группы;
- повышение и укрепление уровня учебной дисциплины студентов группы, обеспечение соблюдения ими финансовой дисциплины;
- профилактика дезадаптации студентов и связанных с ней различных форм девиантного поведения;
- повышение уровня социальной активности студентов;
- создание благоприятного социально-психологического климата в группе;
- повышение общекультурного уровня студентов;
- развитие организаторских и творческих способностей студентов группы;

- приобщение к корпоративной культуре университета.

Список литературы

1 Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года.

Е.Б. Карташова
Северо-Казахстанский государственный университет
им.М.Козыбаева

СЛАГАЕМЫЕ УСПЕШНОГО ТРУДА ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА

Мы вошли в XXI век с социально-педагогическими проблемами, многие из которых существовали в нашей стране и сто лет назад.

Науке известен феномен противоречия между изменяющимися потребностями человека и реальными возможностями их удовлетворения. В психической жизни воспитанника возникает своеобразное состояние раздвоенности и напряженности, поскольку происходит столкновение узколичных мотивов с общественными. Чтобы успешно действовать в подобных условиях своеобразно с моральными нормами, воспитаннику (в меру его возрастных и индивидуальных особенностей) приходится мобилизовать свои нравственные познания, максимально прилагать свои душевные силы, что и продвигает вперед его нравственное развитие.

Сегодня у молодежи очень много проблем. Может быть столько же, а может быть гораздо больше, чем было когда-то у нас. Поэтому юному человеку приходится повседневно преодолевать малые и большие моральные трудности, требующие от него серьезных усилий, значительного самоограничения.

Педагогическая деятельность, педагогическое общение, личность - три стороны труда педагога. Причем личность является стержневым фактором труда педагога, определяющим его профессиональную позицию в педагогической деятельности и педагогическом общении.

Осуществление педагогической деятельности, педагогического общения, самореализация личности педагога составляет процесс его труда. Труд педагога определяется его результатами: теми изменениями в психическом развитии личности ребенка, которые возникают под влиянием его труда.

В каждой из сторон труда педагога следует вычленить составляющие:

- 1 профессиональные педагогические и психологические знания;
- 2 профессиональные умения;
- 3 профессиональные психологические позиции, установки педагога.

га, требуемые от него профессией;

4 личностные особенности, обеспечивающие овладение педагогом профессиональными знаниями и умениями.

Профессиональные знания - это сведения из педагогики и психологии о сущности труда педагога, об особенностях педагогической деятельности и общения, личности педагога, о психическом развитии детей, их возрастных особенностях и т.д. В профессиональных знаниях педагог черпает эталоны для своего индивидуального профессионального развития.

Педагогические умения - это педагогические действия педагога. Как и всякие другие умения, педагогические умения - это действия, выполненные на достаточно высоком уровне.

Профессиональные психологические позиции - это устойчивые системы отношений педагога (к ребенку, к себе, к коллегам), определяющие его отношение. Профессиональная позиция выражает также его самооценку, уровень профессиональных притязаний.

Профессиональная позиция тесно связана с мотивацией педагога, с осознанием смысла своего труда.

Личностные особенности касаются как познавательной сферы педагога (педагогическое мышление, наблюдательность, рефлексия, самооценка), так и мотивационной сферы (целеполагание, направленность личности и др.).

Педагогическая эрудиция - запас современных знаний, которые педагог гибко применяет при решении педагогических задач.

Педагогическое целеполагание - потребность педагога в планировании своего труда, готовность к изменению задач в зависимости от педагогической ситуации.

Педагогическое мышление педагога как процесс выявления им внешне незадаанных, скрытых свойств педагогической действительности в ходе сравнения и классификации ситуаций, обнаружения в них причинно-следственных связей.

Практическое педагогическое мышление - это анализ конкретных ситуаций с использованием теоретических закономерностей и принятие на основе этого педагогического решения.

Практическое мышление - это всегда подготовка к преобразованию действительности, направленная на внесение в нее изменений. Практическое мышление обычно осуществляется в условиях дефицита времени, имеет ограниченные возможности для проверки предположений.

Педагогическая интуиция - это быстрое, одномоментное принятие решения с учетом предвидения дальнейшего развития ситуации без развернутого, осознанного анализа. Если педагог на последующих этапах может развернуть обоснование своего решения, то можно говорить об интуиции более высокого уровня; если же он не может объяснить своего решения, то имеет место эмпирическая, житейская интуиция.

Педагогическая импровизация - нахождение неожиданного педагогического решения и его мгновенное воплощение, совпадение процессов создания и применения при их минимальном разрыве.

Педагогическая наблюдательность, зоркость, педагогический слух - понимание педагогом сущности педагогической ситуации по внешне незначительным признакам и деталям, проникновение во внутренний мир воспитанника по малоприметным нюансам его поведения.

Педагогический оптимизм - подход педагога к воспитаннику с оптимистической гипотезой, с верой в его возможности, способность увидеть в каждом ребенке то положительное, на что можно опереться.

Педагогическая находчивость - умение гибко перестроить трудную педагогическую ситуацию, придать ей положительный эмоциональный тон, позитивную и конструктивную направленность.

Педагогическое предвидение, прогнозирование - умение предвосхищать поведение и реакцию воспитанников до начала или до завершения педагогической ситуации, предусматривать их и свои затруднения.

Педагогическая рефлексия - обращенность сознания педагога на самого себя, учет представлений воспитанников о его деятельности представлений воспитанников о том, как педагог понимает деятельность воспитанников.

Педагог-организатор - лидер, личность, наделенная статусом руководителя. По существу своей деятельности он является воспитателем, имеющим расширенные границы педагогического пространства. Его первоочередной задачей является повседневное педагогическое обеспечение прав и защита интересов и возможностей детей.

По результатам психодиагностических исследований, проводимых психологами и специалистами в сфере подготовки персонала, у сотен лучших руководителей современности отмечены такие личностные качества, как волевой, настойчивый, независимый характер, ярко выраженные творческие способности при умении терпеливо выполнять неинтересную, но обязательную работу.

Такой человек хорошо приспосабливается к новым условиям, восприимчив к новым идеям, не боится нестандартных решений. Он трезво оценивает себя, требователен к себе и другим. Он надежен, т.к. умеет держать слово. Он вынослив и стрессоустойчив, не боится нести ответственность.

Такой человек решителен и оптимистичен. Чувствуя обстановку, подчиняя эмоции делу, он умеет вовремя "включить" нужные качества своей личности, даже тогда, когда условия работы ненормальны, а окружающие не вызывают симпатий.

Ему совершенно необходимо быть хорошим психологом. Речь идет не столько о специальных знаниях, сколько о знании собственных возможностей и знании тех, с кем имеешь дело.

Педагог-организатор - это всегда авторитетный руководитель, умеющий контролировать ситуацию, распоряжаться временем и управлять собственными эмоциями.

Умение говорить, убеждать, вызывать доверие - важнейшие умения педагога-организатора. Именно речь, вербальное общение являются главными средствами коммуникации, донесения информации при обсуждении вопросов и принятии решений.

Общение имеет две стороны. Услышав слово *общение*, большинство людей имеет в виду говорящую сторону. Однако не менее важна и другая: слушающая сторона.

Если вы научитесь и привыкнете слушать собеседника, то вы легко поймете и хорошо усвоите предоставленную вам информацию, а ваши коллеги оценят тот факт, что вы их считаете достаточно важными персонами, чтобы уделить им все ваше внимание.

Учитесь слушать и слушайте всегда!

Старайтесь услышать больше, чем слова. Общение включает в себя намного больше одного вербального, выраженного с помощью слов, компонента. По мнению экспертов, выражение лица, поза, положение рук и ног и еще многое другое составляют в сумме невербальный компонент, равный приблизительно 90% общения в типичном разговоре. В связи с этим, когда вы слушаете, вам следует пользоваться всеми вашими чувствами, а не только слухом.

Педагог-организатор должен быть готов к тому, что каждое его слово, жест, каждое действие являются предметом критического изучения.

Педагог-организатор - человек уверенный в себе, способный не расстраиваться в любой нестандартной ситуации.

Педагог-организатор должен верить в свою избранность, в свою природную одаренность.

С одной стороны, педагог-организатор должен уметь и любить общаться с людьми, а умение общаться начинается с позитивного отношения к людям, с другой стороны, - это человек, который вечно чем-то неудовлетворен. Неудовлетворенность существующим порядком вещей, существующими результатами побуждает их постоянно стремиться добиваться большего. Этого же они ожидают и от других людей.

Почему люди идут за ним?

Из-за его положения в социуме (оно дает ему особые полномочия), из-за мотивации, которую он сумел создать, из-за результатов (он и его команда постоянно чего-то добиваются) и, наконец, из-за созданного им образа - яркого, понятного, близкого и притягательного тем самым для многих, очень разных людей.

Позиция победителя, установка на победу - ваш ключ к личному успеху, залог нашей удачной работы и удачной карьеры. Можно сказать, что основная характеристика преуспевающих людей - их умение, почти маги-

ческое, оказываться в нужном месте, в нужный момент. И это попадание в ногу с судьбой вовсе не случайность, а проявление их личных качеств. Можно попытаться даже сказать, что именно в характере человека помогает ему добиться успеха.

Упорное утверждение своей личности. Эта психологическая особенность обычно проявляется очень рано, но совсем необязательно в хороших оценках на учебу. Скорее она выражается в стремлении не подстраиваться под окружающих и идти к собственной цели, не пасуя перед преградами.

Способность контактировать с окружающими. Основа этой способности - умение понять психологические особенности сотрудников и соперников, правильно использовать эту козырную карту в большой игре жизни.

Физическая выносливость. Психическая гармония обеспечивает завидное здоровье, которое тоже является важным элементом успеха.

Удивительная способность точно предвидеть, как будут развиваться события.

Особая "гибкость". Человек, рожденный для удачи, всегда точно понимает, когда надо принимать свое поражение или пойти на разумный компромисс. Он умеет при необходимости быть и очень упорным, но не делает личной трагедии и из отступления, поскольку уверен в своем конечном успехе. Незаурядная способность убеждать других.

Педагог-организатор должен включать воспитанников в общераспространенные виды деятельности: учебную, общественную, трудовую, туристическо-краеведческую и иные, организуя их выполнение. Придавать им гражданский, нравственно-педагогический смысл, использовать в полной мере демократический стиль общения и ориентировать на высокую грань физических и духовных возможностей.

Цель деятельности педагога-организатора должна заключаться в разумной интенсификации деятельности, в обогащении ее нравственно-мотивационного содержания, позволяющего юному человеку в настоящем, а тем более в будущем хорошо послужить как собственному, так и общественному благу.

Список литературы

- 1 Легко ли быть молодым? // Сборник сочинений Алматы, 1999.
- 2 Немов Р.С. Психология: Учеб. для высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. - 4-е изд. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003.
- 3 Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. - М.: Просвещение, 1989. - 255 с.
- 4 Боровикова М. Советы взрослым от имени ребенка // Воспитание школьников. - № 4. - 2004. - С. 80.
- 5 Кабуш В.Т. Структура ученического самоуправления: диагностика и тенденция развития // Творческая педагогика. - № 2. Информационно-методический журнал, Алматы. 2003. - 40 с.

Л. А. Трошина
Северо-Казахстанский государственный университет
им. М. Козыбаева

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Образование является органической частью духовной жизни общества. Именно в этой системе создается будущее, продуцируются и передаются социокультурные и личные ценности. Столь высокое предназначение воспитания и обучения подрастающего поколения требует подготовки специалистов в условиях гуманистического образовательного пространства.

Именно ценности и формирование ценностного отношения к миру представляет собой содержательное ядро воспитательного процесса.

Личность является носителем социальных свойств человека. Целостность, стабильность (адаптивность) личностной структуры конкретного человека определяется многими факторами, среди которых важное место занимают образ жизни человека, социальные ситуации, поэтому изучение его личности это, как правило, исторический анализ, предполагающий целостное биографическое исследование жизненного пути человека, его творчества. Структурными единицами личности, позволяющими проследить, анализировать все виды деятельности человека, объяснять смену его внутренних психологических побуждений, особенности и параметры адаптации являются ценности, установки, нормы.

Ценностно-нормативная система является ориентиром при выборе способа действий, проверяет и отбирает идеалы, цели, содержит способы достижения этих целей. Ценности - в большей степени социальное понятие, которое приобретает психологический смысл в связи с анализом мотивов и поступков отдельной личности.

Функции ценностей разнообразны:

- они являются ориентиром жизни человека;
- необходимы для поддержания социального порядка, выступают как механизм социального контроля;
- воплощаются в поведении и участвуют в нормообразовании.

Ценности начинают формироваться с раннего детства, когда ребенок оценивает происходящие вокруг себя события, когда оценивают его по-

ступки в какой-либо деятельности. С развитием личности развиваются и рефлексивные способности и постепенно закрепляются определенные отношения личности к миру и к себе, отношение к товарищам, друзьям, отношению к различным видам деятельности (игра, общение, учение, труд). Сумма этих отношений представляет собой **мировоззрение** человека, которое состоит из: установок; ценностных ориентации; убеждений; идеалов.

Развитие рефлексивных способностей приводит к формированию установок, которые человек воспринимает в той или иной степени в зависимости от склада личности: свойства нервной системы и свойства характера, на базе которых развивается самосознание - комплексное представление о себе как о субъекте деятельности, который способен влиять на окружающее.

На первом этапе организации воспитательного процесса с первокурсниками нами были проведены исследования структуры ценностных ориентации. В исследовании приняли участие 22 студента I курса специальности "Психология". Нами применялась методика "Морфологический тест жизненных ценностей", авторы В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина, возникшая как результат использования методики "Опросник терминальных ценностей" И.Г. Сениной. Методика направлена на определение мотивационно-ценностной структуры личности. То есть, зная структуру ценностных ориентации студентов, можно сделать выводы о ведущем мотиве, который ориентирует их на реализацию своих творческих способностей в конкретном виде деятельности (в конкретной жизненной сфере).

Структура методики: методика состоит из 8 жизненных ценностей (развитие себя, духовное удовлетворение, креативность, активные социальные контакты, собственный престиж, высокое материальное положение, достижение, сохранение собственной индивидуальности) и 6 жизненных сфер (сфера профессиональной жизни, сфера образования и обучения, сфера семейной жизни, сфера общественной активности, сфера увлечений, сфера физической активности).

Обработка результатов представляет сравнение с ключом и выявление высоких и низких знаний при переводе из "сырых" в "табличные" значения, учитывая особенности пола и возраста.

Нами были выявлены среднеранговые показатели по каждой конкретной шкале.

Исходя из этих данных, получена иерархия ценностных ориентации.

Сравнительный анализ данных, согласно предлагаемым критериям, позволяет дать следующую характеристику жизненных ценностей у студентов первого курса.

Характерно стремление к достижению конкретных и осязаемых результатов в различные периоды жизни. Такие люди, как правило, тщательно планируют свою жизнь, ставя конкретные цели на каждом ее этапе и считая, что главное - это добиться этих целей. Часто большое количество

жизненных достижений служит основанием для высокой самооценки. В то же время характерна тенденция к независимости от других людей. Как правило, считают, что самое важное в жизни - это сохранить неповторимость и своеобразие своей личности, своих взглядов, убеждений, своего стиля, стремясь как можно меньше поддаваться влиянию массовых тенденций. Часто не доверяют авторитетам. Возможно яркое проявление таких черт, как высокий уровень самооценки, конфликтность, девиация поведения. В то же время не видят границы в одобрении поступков людьми с разными социальными статусами. Уступчивы, избегают неудач, конфликтов. Лишены притязаний на статус лидера. Проявляется равнодушие к материальному достатку. Игнорирование материального достатка как ценности, к которой надо стремиться. Иногда характеризуются тенденцией к маргинальному.

Сравнительный анализ по жизненным сферам студентов первого курса показал, что для них значима сфера профессиональной деятельности. Много времени уделяют своей работе, включаются в решение всех производственных проблем, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека. Стремление к повышению уровня своей образованности, расширению кругозора. Считают, что главное в жизни - это учиться и получать новые знания. Но при этом не значима физическая активность и физическая культура как элемент общей культуры для человека. Такие люди не считают, что физическая активность необходима для гармонизации жизни человека, что нет необходимости уметь чередовать интеллектуальную деятельность с физической, что красота и внешняя привлекательность не связаны со здоровым образом жизни, с физкультурой и спортом. Анализ исследования позволил сделать некоторый акцент в воспитательном процессе на использование педагогических технологий, точно ориентированных на развитие ценностных ориентации. Во-первых, данные технологии являются личностно ориентированными, во-вторых, имеют диалогическое основание, в-третьих, рефлексивны и, в-четвертых, создают имитационное пространство.

Рассматривая воспитательный процесс студентов в вузе, следует заметить, что основными воспитательными силами в высшей школе являются студенческое сообщество, общественные организации, личность преподавателя, каждая из которых имеет свою систему ценностей и определяет содержание, формы и методы воспитательной работы. Естественно, особая роль отводится личности преподавателя, куратора. Ведь педагог должен чувствовать особую ответственность за дискредитацию тех понятий и ценностей, на которые он ориентирует своих воспитанников.

Результаты исследования помогли нам определить соответствующие формы, методы, приемы работы со студентами-первокурсниками.

На практических занятиях преподаватели используют прием эмоцио-

нальной зарядки. Он позволяет снять напряженность, создает положительный эмоциональный фон, настраивает на продуктивную работу. Этот прием использовали все кураторы первого курса при проведении родительских собраний. Эмоциональная зарядка продуцирует ценности человеческих взаимоотношений, что имеет принципиальное значение для общения.

На этапе экспликации происходит процесс объяснения, истолкования информации. На этом этапе важно организовать дискуссию среди участников. В этой части желательны утверждающие суждения, которые ведущий провоцирует вопросами "Как вы оцениваете это явление?", "В какой мере можно реализовать эту идею?" и т.д.

Важными этапами педагогической студии являются коррекция и рефлексия. Проведение таких форм воспитательной работы позволяет целенаправленно формировать ценностные ориентации студентов.

Список литературы

- 1 Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. *Отношение к труду и ценностные ориентации личности.* - М., 1965. - 473 с.
- 2 *Психология: Учебник/ Под ред. А.А Крылова.* - М., 1998. - 584 с.;

Д.В. Лазаренко, Е.А. Тукачева
Северо-Казахстанский государственный университет
им. М. Козыбаева

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

На протяжении истории отношение к нуждающимся людям (лицам с ограниченными возможностями, бедным, малоимущим и т.п.) постоянно изменялось - от наличия нетерпимости и унижения до создания институтов помощи и законодательной основы, защищающей права этих людей. С их созданием стали появляться проблемы кадрового потенциала: кто станет работать с различными категориями людей, имеющих социальные проблемы. Происходило становление профессиональной деятельности (социальной работы), направленной на оказание помощи.

Социальная работа как наука "представляет собой сферу человеческой деятельности", основной задачей которой является "систематизация знаний о социальной сфере и социальной деятельности" [1, с. 6].

Выделение социальной работы обусловлено индустриализационными и урбанизационными процессами в Европе и Америке во второй по-

ловине XIX века, и связано с именами Дж. Адамс и М.Э. Ричмонд, явившихся основателями первых школ и институтов социальной работы в США.

Существенное влияние на становление теорий социальной работы оказала функциональная концепция, охватившая широкий спектр подходов к анализу организации общества, главным в котором считалось отношение одной части общества к другой. Функционализм исходит из принципа саморегулирования и поддержания равновесия систем. В рамках функционализма социальная работа рассматривается:

- во-первых, как часть более широкой социальной системы, в которой выполняла свою роль, свои функции;
- во-вторых, сама социальная работа представлялась как система деятельности ряда учреждений, как совокупность социальных действий, идей, общественных связей и отношений, как социальный институт, имеющий свою логику развития;
- в-третьих, деятельность социального работника рассматривалась как совокупность функций, взаимосвязанных ролей, как система, имеющая характерную внутреннюю структуру;
- в-четвертых, клиент, нуждающийся в помощи, рассматривался функционально, в системе его функций, биопсихосоциальное существо, удовлетворяющее свои потребности в поддержании жизнеобеспечения и деятельности" [2, с. 9-10].

По мнению ряда авторов (В.И. Курбатов, Н.П. Клушина, Р.В. Овчарова, П.Д. Павленок и др.), одна из важнейших функций социальной работы заключается в создании взаимосвязей между нуждающимися гражданами и социальными структурами, способными оказать соответствующую помощь. Но для того чтобы уметь создавать систему таких связей, социальный работник должен быть компетентным, то есть "обладать знаниями, навыками и целеустремленностью" [3, с. 67]. Эти знания и навыки сосредоточены в таких областях, как педагогика, психология, медицина, юриспруденция, социология и другие. Наличие такого большого количества отраслей знания детерминировано спецификой социальной работы, включающей в себя такие ценности, как достоинство, социальная справедливость, самоопределение, удовлетворение основных человеческих потребностей. Важнейшими из указанных отраслей (называемые сферами распространения социальной работы) "являются образование, здравоохранение и занятость" [3, с. 105].

Исследуя любую из этих сфер, нетрудно заметить, что профессия социального работника является "профессиональной деятельностью типа «человек-человек»" [4, с. 239], так как предметом профессиональной деятельности выступает человеческая личность. Следовательно, социальная работа принадлежит к числу гуманных профессий, и согласно В.И. Курбатову [3], ее гуманность выражается в альтруизме.

"Альтруизм - моральное качество, характеризующее готовность че-

ловека пожертвовать своими интересами ради блага других людей" [3, с. 109]. Содержание такого определения альтруизма сводится к признанию приоритета интересов других людей. Для изучения гуманности социального работника этого недостаточно. Он должен обладать еще сочувствием, что выражается в признании законности интересов других людей, в понимании их чувств, оказании им моральной поддержки. Межличностные отношения, складывающиеся между социальным работником и клиентом на основе сочувствия, альтруизма и доверия, помогут в наибольшей степени реализовывать специалисту в процессе общения и взаимодействия сразу несколько функций своей профессиональной деятельности - социально-педагогическую, нравственно-гуманистическую, социально-бытовую.

Специалист социальной сферы должен владеть "профессиональной культурой, составной частью которой является педагогическая культура" [5, с. 231]. Она включает в себя :

- внутреннюю составляющую - личность специалиста, объем и степень усвоения специалистом накопленного опыта, сформированное чувственное отношение к объекту, результатам деятельности, самосовершенствованию;
- внешнюю составляющую - внешние достоинства и недостатки, педагогические аспекты деятельности, уровень владения педагогическими технологиями, отношение к объекту социальной работы.

Пути формирования педагогической культуры могут идти по направлениям формирования общей культуры специалиста и углубления и расширения педагогического опыта. Это обеспечивается повышением теоретической подготовки, развитием педагогической техники, накоплением опыта реализации педагогической подготовки в социальной сфере.

Опираясь на этические нормы и обязательства социального работника, целесообразно говорить о таких личностных качествах, необходимых в профессиональной деятельности, как эмпатия, доброжелательность, деликатность, аутентичность, открытость, конкретность, непосредственность, коммуникабельность, внимательность, тактичность, терпимость, справедливость, самообладание, самокритичность, адекватность самооценки и другие [6; 7].

"Нравственные знания, убеждения и потребности связаны с практической деятельностью социального работника, нравственность социального работника как личности подвергается воздействию принятых в обществе норм морального поведения" [7, с.83]. Увеличение социального статуса социального работника способно улучшить его нравственность. Высокий социальный статус зависит от благосостояния общества, уровня его морального развития, а также от повышения престижности профессии. Последнее обуславливается качеством обучения будущих профессионалов и обеспечивается наличием обязательных, специаль-

ных и общепрофессиональных дисциплин в Государственном стандарте образования.

Задача высшей школы заключается в воспитании у студентов рассмотренных личностных качеств с опорой на Государственный стандарт. Для того чтобы преподаватель высшей школы мог реализовать эту задачу, он сам должен обладать набором этих качеств и постоянно самосовершенствоваться в практической деятельности в области социальной сферы.

Список литературы

- 1 *Основы социальной работы: Учебник /Отв. ред. П.Д. Павленок. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 395 с.*
- 2 *Клушина Н.П. Организация практики студентов по социальной работе: Учеб. пособие для студентов, обучающихся по направлению и специальности "Соц. работа". - М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2004. - 127 с.*
- 3 *Социальная работа / Под общей редакцией проф. В.И. Курбатова. - Ростов на/Д: "Феникс", 2000. - 576 с.*
- 4 *Мальцев В.А. Профессиональная система ценностей социального работника // Сибирская психология сегодня: Сборник научных трудов. - Кемерово: Кузбас-свуиздат, 2002. - 334 с.*
- 5 *Социальная педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. В.А. Никитина. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. - 272 с.*
- 6 *Овчарова Р.В. Справочная книга социального педагога. - М.: ТЦ "Сфера", 2001. - 480 с.*
- 7 *Медведева Г.П. Этика социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. - 208 с.*

Н.В.Пожиткина

Северо-Казахстанский государственный университет

им. М.Козыбаева

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СМЫСЛООРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время перемены, происходящие в системе образования, связаны с изменением понимания процесса обучения. А именно: унитарная, ориентированная на дрессуру, усвоение знаний, умений и навыков образовательная парадигма прошлого, не находит своей актуальности в современных условиях развития общества. Стремительно изменяющийся коммуникативный мир требует от личности, по мнению Э.Фромма, не "обладать многим", а "быть многим", т.е. свободно познавать, преобразовывать как самого себя (саморазвитие, самопознание), так и окружающую действительность. Поэтому обучение должно выходить за рамки стационарных шаблонов в вариативные, развивающие формы, центральное положение в которых занимает личность и процесс ее социализации. Так практическая психология определяет смену системы обра-

зования в целом, от обезличенной бихевиористической модели к модели вариативного, развивающего, мотивационно смыслового образования.

На основании анализа работ А.Г. Асмолова, А.Н. Леонтьева, Л.С. Выготского образование можно определить как институт социализации личности и ресурс развития общества. В конструировании вариативного образования важную роль, по мнению Леонтьева, играет сознательность учения, то есть проблема смысла, который приобретают для человека усваиваемые им знания. Это, в свою очередь, детерминирует мотивацию деятельности участников образовательного процесса. Поэтому прогностическая функция деятельности студента раскрывается в разрешении таких вопросов, как: "Для чего я учусь?", "Чему в этом мире есть смысл учиться, а чему учиться бессмысленно?", "Что я знаю, а что умею?" и др. В свою очередь, со стороны обучающего возникают такие вопросы, как: "Как я могу сформировать необходимые профессиональные качества у будущих специалистов?", "Чему я реально должен и могу научить?", "Что можно использовать для активизации умения самостоятельно принимать творческие по содержанию, эмоционально окрашенные и мотивационно оправданные решения?". Сущность мотивации в любом виде деятельности раскрывается через характеристику мотивов. А.Н.Леонтьев мотивы раскрывает, как смыслы, способные изменяться в течение жизни и интегрироваться в личностное образование - образ мира. Именно изучение образа мира участников образовательного процесса можно определить как одну из задач в конструировании вариативных форм образования.

Обретаемые в ходе обучения и воспитания смыслы - это "ячейки" сознания [7], в совокупности образующие ценностные ориентации учащихся. Поэтому смыслоориентированное образование, прежде всего, предполагает создание условий для развития самоактуализирующейся личности. Важно чтобы сам образовательный процесс отличался гуманизацией и способствовал формированию таких качеств, как умение понять другого, принятие себя и других, осознание норм собственного поведения в обществе, ответственность, альтруизм. Это будет обеспечивать нормальное функционирование гражданского общества через толерантность как качество личности. На пути к толерантному сознанию предстоит не только переработать содержание образовательного процесса, обновление технологий обучения и общения, но и преодоление инерции мышления преподавателя, его переход на подлинно гуманистические педагогические позиции. По мнению И.В.Абакумовой и П.Н.Ермакова, в реальном учебном процессе, на всех его этапах, формирование толерантных свойств каждого конкретного человека должно осуществляться с учетом его неповторимой индивидуальности [1]. Таким образом, смыслоориентированная и смыслообразующая образовательная модель, преломляясь через призму проблем толерантности, на разных уровнях учеб-

ного процесса может быть представлена так:

1 Уровень проектирования толерантно-ориентированного образовательного процесса на смысловой основе.

Гуманизация и гуманитаризация общества способствуют обращению образовательного процесса смысловым основанием толерантной культуры. Все это должно отражаться в процессе осмысления и целевого, содержательного, технологического, организационного параметров учебного процесса. На этом этапе проектирования педагог закладывает основы формирования толерантности посредством обращения к смысловым структурам учащихся. Целевой параметр обучения исходит из развития смысловых структур сознания учащихся, становления у них индивидуальной картины мира, подготовки их к участию в решении жизненных проблем. Содержательный параметр предполагает наполнение содержания учебного процесса идеями толерантности. Технологический параметр обучения должен быть представлен механизмами, включающими, запускающими и поддерживающими процесс смыслообразования у студентов, их смысловой выбор, самовыражение, самоактуализацию в соответствии с толерантными установками. Организационный параметр учебного процесса предполагает вариативность, гибкость организационных систем, способность их адаптации к смысловым приоритетам студентов.

2 Уровень реализации учебной деятельности.

В его рамках задачи педагогического управления состоят в регулировании деятельности студентов путем создания ситуаций, способствующих проявлению сдержанности, уступчивости, терпимости. Поэтому, если в традиционной "знаниевой" системе образования [1] осуществляется главным образом деятельность воспроизводящая, в деятельностной модели - предметная деятельность, в проблемной модели - мыследеятельность, то в смыслообразующей модели - это деятельность переживания.

3 Уровень личностных качеств студентов.

В результате педагогических усилий формируемое у студента качество толерантности становится стабильным. Для толерантного человека быть терпимым - норма жизни, поэтому современный образовательный процесс не может не принимать это качество за основу педагогической стратегии.

Концепция современного образования через инновационные технологии приобретет новую стратегию как по форме, так и по содержанию. Вариантом в таком случае может явиться национальная модель многоуровневого непрерывного образования, интегрированная в мировое образовательное пространство, удовлетворяющая потребностям личности и общества. Сам процесс применения на практике методов активного обучения должен основываться на принципах непрерывности, преемственности образовательных программ. Только так инновационные технологии сохранят свою актуальность на всех уровнях образования (от

дошкольного до послевузовского).

Если соотнести внедрение инновационных технологий с процессом социализации личности, то это можно представить следующим образом:

1 Этап адаптации - метод активного обучения, так же, как личность в группе, может быть принят или отвергнут участниками образовательного процесса. В случае насильственного, необоснованного, неквалифицированного внедрения конкретный метод будет оказывать негативное влияние на развитие личности и на результат обучения.

2 Этап индивидуализации - метод активного обучения определяет специфику процесса образования и при этом модифицируется сам. Каждый педагог выбирает для проведения занятий конкретный метод активного обучения, исходя из индивидуальных особенностей самого метода и требований ситуации обучения. Нужно помнить, что и сам преподаватель, используя тот или иной метод активизирующего обучения, будет вносить в него что-то свое, личностное, присущее только ему: стиль, эмоции, убеждения.

3 Этап интеграции - метод активного обучения "оживает" во взаимодействии с другими методами обучения и конкретной ситуацией, под влиянием профессионализма педагога, который не просто проявляет свои личностные качества, а импровизирует на основе существующей формализации и алгоритмизации метода активного обучения.

Социализация - процесс сложный и неоднозначный, личность в результате может стать как зрелой, раскрыть свой творческий потенциал, оказывать положительное влияние на общество, реализоваться в деятельности, так и наоборот, не способной нести ответственность за свои действия, отвергнутой обществом и т.д. Так и метод активного обучения может быть принятым системой образования и положительно влиять на процесс социализации личности или не найти адекватности и эффективности своего применения.

В заключении хотелось бы отметить, что смыслоориентированная и смыслообразующая образовательная модель, преломляясь через призму проблем толерантности, в рамках учебного процесса системы высшего образования может создать необходимые условия для формирования конкурентноспособных специалистов.

Список литературы

- 1 Абакумова И.В., Ермаков П.Н. О становлении толерантности личности в поликультурном образовании // *Вопросы психологии*. - 2003. - №3. - С. 78-82.
- 2 Асмолов А.Г. XXI век: психология в век психологии // *Вопросы психологии*. - 1999. - №1. - С.3-12.
- 3 Асмолов А.Г. Практическая психология и проектирование вариативного образования в России: от парадигмы конфликта - к парадигме толерантности // *Вопросы психологии*. - 2003. - №4. - С. 3-12
- 4 Выготский Л.С. *Собрание сочинений*.: В 6 т. - Т.1. *Вопросы теории и истории психологии*. - М.: Педагогика, 1982.

- 5 Выготский Л.С. Педагогическая психология. - М.: Педагогика, 1991.
6 Леонтьев Д.А. Психология смысла. - М.: Смысл, 1999.
7 Степанова М.А. Психология в образовании: психолого-педагогическое взаимодействие // Вопросы психологии. - 2003. - №4. - С. 76-83.

А.А. Смолькин

Саратовский государственный технический университет

ПОЖИЛОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ВУЗА ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ

Среди актуальных проблем общественного развития интересным представляется анализ функционирования современной системы вузовского образования в контексте геронтологической проблематики. Одной из оптимальных стратегий взаимодействия пожилого человека и общества традиционно является передача первым своего опыта и знаний подрастающему поколению; эта функция нередко осуществляется в семье, но во всей полноте значение и масштабы подобной деятельности лиц третьего возраста раскрываются в преподавательской деятельности. Несмотря на недостаточную зарплату, преподаватели предпенсионного и пенсионного возраста, как правило, не склонны менять место работы [1]. Процесс старения профессорско-преподавательских кадров особенно заметен в вузах технического профиля [2].

Целью нашего исследования было выявление отношения студентов к пожилым преподавателям, оценка педагогической деятельности последних. Опрос проводился осенью 2002 года в Саратовском государственном техническом университете среди учащихся 2-4 курсов. Было опрошено 139 человек, из них 36,7% студентов социально-гуманитарных специальностей, 63,3% - технических; 38,8% девушек, 60,4% юношей.

В целом респонденты адекватно относятся к процессу обучения - согласно результатам опроса, не получающих удовлетворения от учебы оказалось всего 7,9%. 15,8% опрошенных учатся с удовольствием; 76,3% выбрали вариант "не всегда", что, возможно, свидетельствует о перегруженности учебных программ. Среди указанных респондентами причин поступления в вуз подавляющее большинство составило желание получить высшее образование (52,7% ответов); далее следует желание стать специалистом именно в данной области (27,9%); "пассивные" причины - нежелание служить в армии и "по настоянию родителей" указали лишь 11,9% и 7,5% респондентов соответственно.

Полученные в результате опроса данные (см. таблицу 1) позволяют классифицировать образ пожилого преподавателя в сознании студентов как ученого с богатым жизненным опытом, высокой требовательностью,

глубоким знанием материала, умеющего доступно объяснить его студенту (одним из главных достоинств пожилых преподавателей 10,1% опрошенных назвали педагогические способности), но, к сожалению, зачастую не умеющего или не желающего вникать в учебные проблемы последнего, не понимающего его стиля жизни и образа мышления [3]. По мнению студентов, иногда на качество учебного процесса негативно влияют определенные проблемы со здоровьем у пожилого преподавателя (на плохой слух, зрение, дикцию указали 12,9% опрошенных); порой он излишне консервативен (5,7% опрошенных назвали это в числе основных недостатков). Центральной проблемой здесь является отсутствие творческих контактов с молодежью (такое понимание характерно для 18% респондентов), что, по всей видимости, следует объяснять в первую очередь межпоколенческой, а не социальной дистанцией. С другой стороны, указываемые студентами монотонное чтение лекций, формальный подход к процессу обучения и т.д. могут свидетельствовать о снижении мотивации преподавателей, что, учитывая материальное положение последних, выглядит чуть ли не закономерным.

В отличие от пожилых, молодые преподаватели, по мнению студентов, менее требовательны и заметно хуже знают материал, но в состоянии несколько "яснее" его изложить; кроме того, в подавляющем большинстве случаев им понятны и близки учебные проблемы студентов.

Лишь 11,5% респондентов считают высокую квалификацию неотъемлемым атрибутом пожилого преподавателя. 20,9% не соотносят возраст с глубоким знанием материала, подавляющее же большинство (62,6%) связывают квалификацию преподавателя исключительно с индивидуальными особенностями личности.

Наиболее приемлемым возрастом преподавателя для студентов является 23-30 лет (61,5%), что свидетельствует о большой важности межличностных отношений в процессе обучения, обеспечивая необходимый уровень взаимопонимания. При этом оптимальным для организации качественного учебного процесса назван возраст 30-50 лет (73,9%); преподаватели старших возрастных групп в целом оказались на периферии предпочтений студентов (см. таблицу 2).

Как нам кажется, имеющая место некоторая недооценка пожилых преподавателей связана с комплексом причин объективного и субъективного характера. В числе первых следует назвать значительную межпоколенческую дистанцию и, как следствие, существенные различия в мировоззренческих позициях, отсутствие общих проблем и интересов; следует отметить и тяжелое материальное положение преподавательского состава, что не может не сказываться на состоянии здоровья и творческой активности пожилых людей самым негативным образом. Из субъективных факторов определенную роль могут играть нежелание (неумение) студента усваивать материал на предлагаемом уровне сложности, стремле-

ние к большей комфортности лекционных и практических занятий в ущерб их содержательной части (см. значительные расхождения в выборе желаемого и необходимого с точки зрения эффективности процесса обучения возраста преподавателя в таблице 2).

Таблица №1 - Особенности организации учебного процесса у молодых и пожилых преподавателей с точки зрения студентов

Особенности	Молодые преподаватели			Пожилые преподаватели		
	Да, %	Иногда, %	Нет, %	Да, %	Иногда, %	Нет, %
Высокая требовательность	17,3	57,85	24,85	46,7	51,8	1,4
Глубокое знание материала	6,85	72,25	20,9	48,2	44,6	7,2
Умение доступно объяснить материал	31,7	57,5	10,8	22,3	61,9	15,8
Понимание учебных проблем студентов	62,6	31,7	5,7	10,45	33,1	56,45

Таблица №2 - Выбор студентами оптимального возраста преподавателя с позиций "желаемое" и "должное"

Возраст преподавателя	Наиболее приемлемый для студентов, %	Оптимальный для эффективности учебного процесса, по мнению студентов, %
23-30 лет	61,5	18,8
30-50 лет	25,5	73,9
50-60 лет	2,2	5,2
Старше 60 лет	3,6	0,7
Не имеет значения	7,2	1,4

Список литературы

- 1 Попова И.П. Профессиональный статус научных работников – вариации поведения // Социс. - 2001. - №12. - С. 67.
- 2 Шереги Ф.Э., Харчева В.Г. Социальные проблемы вузовской науки // Социс. - 1996. - №6. - С. 76-77.
- 3 Один из респондентов в числе особенностей пожилых преподавателей назвал следующую: "легко заговорить зубы, т.е. иногда можно найти общий язык".

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА (РЕФЛЕКСИВНЫЙ АСПЕКТ)

Разработка и введение второго поколения ГОС СПО имеет ключевое значение для развития и содержания среднего профессионального образования. основополагающим направлением является обеспечение качества образования в соответствии с потребностями личности и общества. Современное состояние и перспектива развития экономики требуют от специалиста среднего звена новых профессиональных и личностных качеств, среди которых следует выделить сформированность ценностных мотиваций. Содержание образования, его "ценностная заряженность" является "душой" и "ядром" образования [1].

Образовательный процесс в педагогическом колледже преимущественно направлен на развитие теоретических знаний и практических навыков студентов, в то время как личностная мотивационная сфера также нуждается в развитии. Поэтому задачей образования и воспитания является формирование ценностных ориентаций будущего учителя. Под ценностными ориентациями подразумеваются элементы нравственного воспитания, важнейшие составляющие внутренней культуры человека, которые, выражаясь в личностных установках, свойствах и качествах, определяют его отражение к обществу, природе, другим людям, самому себе. Ценностные ориентации определяют успешность профессионального труда, скорость и безболезненность социальной адаптации, включенность учителя в процесс совершенствования школьного микросоциума.

Проблемы функционирования ценностной системы в образовании, аксеологические аспекты в подготовке будущего учителя изучались Б.З. Вульфовым, В.П. Зинченко, С.В. Кульневич, В.В. Сериковым, В.А. Слостениным, Е.Н. Шияновым и др. В работах этих ученых ценность рассматривается как многоаспектное явление, определяемое социальными обстоятельствами, которые имеют четко заданный культурный смысл, включающий позитивную или негативную оценку мира в широком значении. Ценность представляет собой психопедагогическое образование, в котором присутствует непосредственное или опосредованное отношение человека к среде и самому себе. Это отношение есть результат особого субъективно-социального по своей природе ценностного акта, составляющими которого выступают собственно субъект оценки, оцениваемый объект, рефлексия по поводу оценки и ее реализации.

В управляемом образовательном процессе ценностные ориентации

выступают в качестве объекта деятельности педагога и студентов. Термин "рефлексивное управление" впервые был использован Ю.Н. Кулюткиным и Г.С. Сухобской. Авторы указывают на возникновение в процессе обучения педагогического парадокса, который состоит в том, что преподаватель призван управлять учебной деятельностью. "Следовательно, речь идет в данном случае не о каком-то прямом управлении деятельности другого человека, а об управлении процессами его самоуправления, или по нашей терминологии, о рефлексивном управлении деятельностью ученика со стороны преподавателя" [2, 72].

Согласно исследованию Ф.Шеллинга, сущностная характеристика "рефлексивного управления" состоит в том, что целью совместной деятельности преподавателя и студента является развитие у последнего способности к самоуправлению в учебно-познавательной деятельности [4]. Такое понимание сущности рефлексивного управления открывает большие возможности в решении проблемы включения обучаемых в различные формы совместной деятельности, которые в максимальной степени способствуют реализации и субъектности обучаемых.

Проводимое исследование по осуществлению рефлексивного управления в формировании ценностных ориентаций у студентов Курганского педагогического колледжа выявило, что ценностное сознание у студентов вырабатывается только с приобретением профессионального педагогического опыта. Вот почему необходимо как можно раньше включать студентов в учебно-практическую деятельность, которая помогает им конкретизировать ценностные ориентации. Важным аспектом деятельности педагогического коллектива является целенаправленное формирование у будущих учителей ценностного отношения к различным сторонам педагогического труда. Это отношение определяется объективными и субъективными факторами. Объективные факторы раскрывают характер педагогического труда, его место в обществе. Система личностных ориентаций студентов и мотивов педагогической деятельности представлена субъективными факторами. Поэтому важным представляется сформировать у студента понимание того, что труд его нужен обществу, людям и, собственно, это дает возможность завоевать в обществе определенное положение. Такой подход позволяет установить связи между общественной направленностью педагогического труда и личными мотивами.

Период обучения в колледже у будущих учителей характеризуется неустойчивостью и спонтанностью в формировании ориентаций на отдельные ценности педагогической профессии. Мы полагаем, что этот процесс может быть продуктивным при наличии определенного комплекса условий. К одному из таких условий относится рефлексивное управление в формировании ценностных ориентаций. Это процесс достаточно сложный, имеющий определенную временную протяженность, не предусматривающий навязывания, напротив, предполагающий деликат-

ность в предъявлении и становлении аксеологических позиций. Цикл формирования ценностных ориентаций может включать следующие этапы:

- предъявление ценностей студенту;
- осознание ценностных ориентаций личностью;
- принятие и реализация ценностных ориентаций в деятельности и поведении;
- закрепление ценностной ориентации в направленности личности и перевод ее в качество личности учителя.

В ходе опытно-экспериментальной работы студенты выполняли различные задания, направленные на ретроспективный анализ своего школьного детства, выявление способностей встать на позицию ребенка, развитие профессиональной рефлексии. Наделение личностным смыслом совершалось через такие операции, как оценивание, осмысление, рефлексия. При этом существенную роль для нас играло то, что "ценностно-ориентированная функция субъекта неотделима от предметно-познавательной, органически включена в нее и составляет ее внутренний смысл, мотивационно-побудительную смысловую основу. В свою очередь, понятийно-логическая вооруженность сознания повышает возможность ценностно-ориентированного творчества, выявления личностной значимости (смыслов) в усваиваемом содержании" [3, с. 107].

Мысленное перенесение себя в ситуацию "я на месте другого" давало возможность студентам встать на позицию другого человека, посмотреть на окружающую действительность его глазами. Благодаря реализации ценностно-смыслового подхода к развитию профессиональной деятельности будущего учителя оказывалось возможным перевести объективно существующие педагогические ценности в область значимых для субъекта явлений, углубить и расширить имеющиеся ценности, стимулировать процессы осмысления, т.е. осуществить переход студентов в рефлексивную позицию.

Таким образом, рефлексивное управление обеспечивает наибольшую эффективность процесса формирования профессионально-ценностных ориентаций у будущих учителей. Только обладающий определенными ценностными ориентациями учитель способен воспитать высокообразованную, культурную личность школьника, стремящуюся к самовыражению и самореализации.

Список литературы

- 1 Анисимов П.Ф. Проблемы модернизации среднего профессионального образования // Среднее профессиональное образование. - 2002. - №7. - С.3-9.
- 2 Кулюткин Ю.Н., Сухобская Г.С. Мышление учителя // Личностные механизмы: понятийный аппарат. - М.: Педагогика, 1990. - С. 71-79.
- 3 Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования образовательных систем. - М., 1999.
- 4 Шеллинг Ф. Философия искусства / Соч.: В 3 т. - Л., 1977. - Т 1. - С. 110-112.

ПРЕДПОСЫЛКИ ДЕВИАЦИЙ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ И ИХ ПРОФИЛАКТИКА

Главное психическое приобретение ранней юности - открытие своего внутреннего мира, когда на первое место выходит способность осмыслить своё эмоциональное состояние. Эта способность к пониманию собственных эмоциональных состояний порождает много тревожных и травматических переживаний, которые актуализируют: во-первых, проблему самоконтроля в связи с несоответствием внутреннего "Я" и внешнего поведения; во-вторых, чувство одиночества из-за осознания своей непохожести, уникальности; далее - смутное беспокойство и ощущение внутренней пустоты, которые связаны с онтогенетически обусловленными процессами становления юношеского "Я", неопределенного и расплывчатого, что формирует амбивалентное отношение к окружающему миру у юноши. Наблюдения показывают, что вышеперечисленные факторы влияют на возрастание потребности в общении, повышая его избирательность вместе с потребностью в уединении.

С точки зрения Э.Эриксона, Д.Марша и др., центральными психологическими новообразованиями в юношеском возрасте являются формирование личной идентичности, чувство индивидуальной самоидентичности, преемственности и единства, которые становятся предпосылками для страха утраты своего "Я" в условиях групповой деятельности или интимного общения.

С одной стороны, это необходимо для апробирования силы своего "Я" через противоречия, результатом чего является приобретение чётких границ психологического пространства как залога психической стабильности среди сверстников, а в дальнейшем и во взаимодействии с другими людьми. С другой, - это опасно, так как естественные борьба и соперничество могут породить или усилить дисморфофобические переживания, предвзятость в отношениях, работу механизмов психологической защиты, в первую очередь соматизацию конфликта, "уход в болезнь", дестабилизацию и нарушая чувство психологической безопасности.

Результатом амбивалентных переживаний юношеского периода становятся различные страхи, влияющие на состояние психической стабильности, а также на выбор жизненного пути. Причём необходимо подчеркнуть гендерные различия в содержании и механизмах прохождения кризиса амбивалентности в юношеском возрасте.

Наблюдения за юношами призывного возраста показывают, что течение и исход описываемого кризиса находят яркое отражение в особенно-

стях поведения и личностных реакциях. В первую очередь это проявляется в вариантах девиантного поведения. Практика обследования призывников специалистами военно-врачебной комиссии перед отправкой в войска показывает, что только единицы из них не имеют опыта курения или иного употребления наркотических веществ, многие имеют склонность к алкоголизму, немалое число призывников "зависают" на компьютерных сайтах, в беседе повествуют о беспорядочных половых связях.

Следовательно, индивидуальные различия в переживаниях юношей велики. И даже если призывник мало тревожен и все складывается для него удачно, резкая смена образа жизни, включение в новые виды деятельности, общение с новыми людьми вызывают значительную напряженность во время призыва и отправки в войска, требуя включения адаптационных механизмов. Причём успешная адаптация обусловлена проявлением двух факторов: опыта взаимопомощи и поддержки в семейных взаимоотношениях, а также уверенности в себе и чувства компетентности, то есть уровня самооценки.

Уверенный в себе и компетентный призывник со стабильной самооценкой в меньшей степени будет подвергнут негативному влиянию в новой для него социальной группе - воинском подразделении, его адаптация не будет осложнена, поэтому, наряду с качественной военной подготовкой, будут исключены варианты побегов из армии и включение в небольшие группировки, которые всячески осложняют взаимоотношения между солдатами, солдатами и офицерским составом. Особенно важно учитывать, что жесткий режим, большая физическая нагрузка и беспрекословное подчинение старшим по званию и так становятся для многих серьёзным испытанием.

Таким образом: 1) предпосылками формирования девиантного поведения в юношеском возрасте являются: нестабильная самооценка, чувство одиночества, амбивалентное отношение к окружающему миру; 2) родители и общественность сталкиваются со следующими последствиями сформировавшихся предпосылок: употребление наркотических веществ, склонность к алкоголизму, "зависание" на компьютерных сайтах, промискуитет; 3) девиантное поведение в юношеском возрасте влияет на выбор жизненного пути, а также на способность к адаптации в новых социальных группах (воинские подразделения) у юношей призывного возраста.

Следовательно, одним из основных методов профилактики формирования девиантного поведения в юношеском возрасте является разработка превентивных программ, направленных на стабилизацию уровня самооценки и личностный рост юношей призывного возраста.

Список литературы

1 Кон И.С. *Психология ранней юности*. - М., 1989.

2 Сочинко Д.В. *Расколотый мир: Опыт анализа психодинамики личности человека*

- в экстремальных условиях жизнедеятельности. - М.: ПЕР СЭ, 2002. - 304 с.*
- 3 Эриксон Э. *Жизненный цикл: эпигенез идентичности // Идентичность: юность и кризис. - М., 1996.*

С.А.Чернышев, С.Ю.Малеева
Дальневосточный центр психологии

РОЛЬ СМИ В ФОРМИРОВАНИИ ПОЛОРОЛЕВОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЮНОШИ

Средства массовой информации в настоящее время приобретают всё большее значение в политической, экономической и социально-психологической жизни. Особенно велика доля рекламы среди прочих средств массовой информации.

Реклама на телевидении представляет собой мощнейший и, зачастую, недооцениваемый механизм воздействия на массовое сознание, предлагая готовые образцы поведения, которые легко и охотно заимствуются.

В настоящее время многие психологические школы влияют на определение различных стратегий воздействия на потребителя, наиболее "модными" технологиями психического воздействия рекламы являются NLP, эриксоновский гипноз, различные направления психоанализа (использование невидимых сексуальных символов для стимулирования покупок на бессознательном уровне, которые наносились на рекламируемые товары), гештальтпсихология (фон и фигура, восприятие и мышление), психо-семантические методы, бихевиоризм (мотивация, выбор, память), когнитивная психология (изучают влияние рекламы на психические процессы), деятельностный подход (восприятие рекламы и отношение к ней определяются характеристиками человека (возраст, пол, профессия), что действует опосредованно, то есть через выполняемую деятельность).

Обозначим основные функции рекламы: во-первых, реклама как идеологическая оболочка, во-вторых, введение "технологий" использования репрезентации гендерных образов, в-третьих, определение специфики формирующихся образов мужчин и женщин в современной рекламной продукции и их влияния на процесс социализации личности.

Реклама является своеобразным идеологическим конструктом, кодом, выстраивающим систему символических ценностей: социальных, моральных, гендерных, семейных и др. Большинство людей верят в эти рекомендуемые, "дисциплинируемые правила поведения", стереотипизированные гендерные идеалы - идеализированные рекламой представления о предназначении, поведении, чувствах мужчин и женщин.

Для изготовления рекламной продукции используются:

Во-первых, степень привлекательности изображения людей. Во-вто-

рых, принадлежность к определенному полу. В-третьих, то, что пол вкупе с возрастом дает более глубокое понимание того, какой должна быть наша первичная природа и в каких ситуациях она может быть и должна быть продемонстрирована. В-четвертых, акцент на "поэзии", фантазии, гендерном "капризе", отличии и сходстве отношений между полами и т.п. В-пятых, есть три темы, апеллирующие к бессознательным пластам и почти всегда вызывающие интерес; это, по мнению Л.М. Щеглова, секс, криминал, связанный с насилием, и успех.

Иначе говоря, суть рекламных проектов есть возможность вписаться в предложенную ситуацию, способность использовать ее в своих целях, а не желание изменить ее, что, в свою очередь, предполагает, во-первых, знание ситуации, во-вторых, знание своих целей и, в-третьих, власть и доминирование.

В 1969 г. Р.Зоммер доказал, что влияние гендерной ментальности сказывается: 1) на размере "личного пространства"; 2) на его эмоциональном наполнении и личностном "весе"; 3) на различных реакциях, связанных с нарушением границ и вторжением других в личное пространство.

Таким образом, анализ современной ситуации вокруг средств массовой информации в совокупности с особенностями личности юношей приводит к следующему:

1 Апелляция к бессознательным пластам психики современного юноши формирует определенные модели поведения, в том числе и сексуального, влияя на течение (завершение) полоролевой социализации.

2 Маскулинность современной рекламной продукции приводит к закреплению на бессознательном уровне отношений власти и доминирования, что проявляется в поведении юношей, профессиональном выборе. У юношей со слабым типом нервной системы это может стать основой для соответствующих копинг-стратегий, формирующих мужской тип поведения, либо привести к гиперкомпенсаторным реакциям, способным нарушить социальную адаптацию.

3 Рекламная продукция формирует также пассивность воспринимающего её зрителя, так как почти исключает возможность влияния на ситуацию.

4 Тенденция сглаживания реакций на вторжение в зону "личностного пространства" в рекламных роликах приводит к накоплению аффекта, что вдвойне опасно, учитывая формирование пассивности.

5 Следовательно, полоролевая идентичность современного юноши имеет свою специфику, которая обусловлена не только стилем и типом семейного воспитания, но и в немалой степени - средствами массовой информации.

Список литературы

1 Володеева В.Н., Дорошев В.И. Основы психологии рекламы. - СПб., 1995.

- 2 Грошев И.В. Гендерные образы рекламы // Вопросы психологии. - 2000. - №6. - С. 38-49.
- 3 Лебедев-Любимов А.Н. Психология рекламы. - СПб.: Питер, 2002. - 368с.
- 4 Столин В.В. Самосознание личности. - М.: Изд-во МГУ, 1983.

Е.И.Макаренко, В.В.Борщ
Московский автомобильно-дорожный институт
(государственный технический университет)

УПРАВЛЕНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТОЙ В МАДИ (ГТУ)

Воспитание, согласно Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года, признается как первостепенный приоритет в образовании, а в качестве важнейших задач выдвигается формирование гражданской ответственности, правового самосознания, духовности и культуры, инициативности, самостоятельности, толерантности, способности к успешной социализации в обществе.

В связи с этим в Московском автомобильно-дорожном институте (государственном техническом университете) были разработаны, рассмотрены на ученом совете и утверждены ректором, членом-корреспондентом РАН, д-ром техн. наук Приходько В.М. "Основные направления учебно-воспитательной работы в МАДИ (ГТУ)". Определяющим при принятии этого документа послужил тот факт, что воспитательная работа в университете строится на принципе неразрывного единства учебной и воспитательной деятельности. Основные направления учебно-воспитательной работы в МАДИ (ГТУ) отражают главные элементы процесса регулирования учебно-воспитательной деятельности: целенаправленность, организацию, контроль и совершенствование в их взаимосвязи и комплексном виде.

Согласно Уставу МАДИ (ГТУ): "Воспитательные задачи МАДИ (ГТУ) реализуются в совместной учебной, научной, творческой, производственной и общественной деятельности студентов и преподавателей", поэтому для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса необходимо:

- во - первых, активное взаимодействие студентов, аспирантов, сотрудников, всего профессорско-преподавательского состава МАДИ (ГТУ);
- во-вторых, комплексный подход к организации учебно-воспитательного процесса в университете.

Основные требования комплексного подхода состоят:

- в достижении единства профессионального, нравственного вос-

питания, всех направлений учебно-воспитательной деятельности вуза с учетом специфических для технического университета конкретных задач подготовки специалиста;

- в обеспечении органического единства влияния учебной, научной и воспитательной деятельности вуза на формирование личности будущего специалиста;

- в строгом соблюдении систематичности и непрерывности учебно-воспитательного процесса, изменении его осуществления в связи с новыми социально-экономическими и политическими условиями в стране;

- в обеспечении дифференцированного подхода к организации учебно-воспитательной работы с учетом особенностей различных групп (студентов, преподавателей, сотрудников, аспирантов), сочетания массовых и индивидуальных форм, текущих задач с перспективными;

- в максимальном стимулировании учебной, научной, профессиональной и общественной активности студентов, аспирантов, сотрудников и преподавателей вуза;

- в создании системы эффективного контроля за качеством профессионального обучения и воспитательной работы, предусматривающей внесение соответствующих корректив как необходимого условия постоянного совершенствования учебно-воспитательного процесса.

Все требования, предъявляемые к комплексному подходу к организации учебно-воспитательного процесса, распространяются на деятельность всех подразделений вуза и его организаций. Поскольку задачи организации воспитательной работы взяла на себя администрация вуза, то в начале 2002 года ректор университета своим приказом ввел новую должность - помощник ректора по воспитательной работе.

В реализации комплексного подхода выделяются следующие направления работы:

- совершенствование учебной деятельности, работы кураторов, старост;

- совершенствование научной деятельности студентов, студенческого самоуправления как средства социализации личности;

- патриотическое воспитание студентов;

- развитие движения студенческих строительных отрядов;

- социальная защита студентов и аспирантов;

- развитие духовной и физической культуры учащихся, организация досуга и отдыха во внеучебное время.

Важной составляющей учебно-воспитательного процесса является институт кураторства, который действует в университете с середины 2001 года. В Положении о кураторах студенческих групп МАДИ (ГТУ) зафиксировано следующее: "Кураторы студенческих групп являются представителями педагогического коллектива, обеспечивающими дальнейшее повышение качества учебной и воспитательной работы в тесном сотруд-

ничестве с деканами". В настоящее время в университете действуют 59 кураторов на всех учебных факультетах.

МАДИ (ГТУ) - вуз с богатейшей историей, традициями и сложившимися научными школами. Научно-исследовательская работа студентов сосредоточена в основном в рамках научно-исследовательской деятельности кафедр, где организуются олимпиады и конкурсы студенческих работ. В 2003 году студенты принимали участие в Международном молодежном научном конгрессе "Молодежь. Наука. Общество", проходившем под эгидой Министерства образования РФ, Правительства г. Москвы и крупных международных общественных организаций. Некоторые мнения студентов университета, участвующих в заочных дебатах "Судьба планеты в руках молодых", были опубликованы в сборнике материалов Международного молодежного научного конгресса и переведены на иностранные языки.

Студенческое самоуправление в институте сосредоточено в рамках первичной профсоюзной организации студентов МАДИ (ГТУ) - ППОС МАДИ (ГТУ), которая насчитывает более 5000 членов. ППОС подразделяется на профсоюзные студенческие организации факультетов - ПСОФ (7 организаций). В 2003 году как структурное подразделение ППОС был создан студенческий совет общежитий МАДИ (ГТУ). В канун 60-летия Победы нашего народа в Великой Отечественной войне в мае 2005 вышел в свет первый номер самостоятельной газеты студентов "Полный привод".

Большое внимание в университете уделяется гражданскому, патриотическому и духовно-нравственному воспитанию. В Государственной программе "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2006-2010 годы" отмечается, что "патриотическое воспитание направлено на формирование и развитие личности, обладающей качествами гражданина - патриота Родины и способной успешно выполнять гражданские обязанности в мирное и военное время" [2]. Составной частью патриотического воспитания является военно-патриотическое воспитание граждан в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе". В МАДИ (ГТУ) действует факультет военного обучения, где студенты проходят военную подготовку.

За последнее время в МАДИ (ГТУ) возрождена традиция ССО. Это движение активно развивается, набирает темпы. В 2002 году по инициативе ректора организован внутривузовский студенческий строительный отряд. Интересной особенностью этого отряда является тот факт, что студенты работают в самом университете, ремонтируя аудитории, где непосредственно проходит их обучение. Это дает возможность студентам не только заработать деньги, но и осознать, что они трудятся на благо своего института, делая его красивее и чище. Кроме того, в настоящее время активно функционирует студенческий строительный отряд для выполнения дорожно-строительных работ на федеральной трассе Чита-

Хабаровск "Амур".

В рамках спортивно-оздоровительной работы в университете действуют большое число спортивных секций, проводится ряд турниров, студенты участвуют в межвузовских соревнованиях. Помогает в этом наличие собственного спортзала. Кроме того, в университете на базе своего полигона действует секция автоспорта, где работают знаменитые спортсмены. В 2002 году была обновлена трасса для автогонок, проводятся соревнования по автотомобильному спорту на Кубок МАДИ (ГТУ) и в этом же году сборная команда МАДИ (ГТУ) заняла 1 место в Кубке России по ралли 3-й категории. Волейбольная команда МАДИ (ГТУ) в течение многих лет занимает призовые места в командном студенческом первенстве "Буревестник". Имена победителей всегда пишутся при входе в институт, что дает возможность пропагандировать и поощрять физическую культуру и здоровый образ жизни.

Культурно-массовой работе и досугу студентов в МАДИ (ГТУ) также уделяется большое внимание. Эта работа осуществляется в рамках плана культурно-массовых мероприятий со студентами на календарный год. Кроме того, разработана концепция развития культурно-массовой работы со студентами в МАДИ (ГТУ) на 2004-2007 годы.

Студенческий клуб МАДИ (ГТУ) начал свою работу в октябре 2002 года. Основное назначение клуба - тренировочная, репетиционная площадка для творческих студенческих коллективов МАДИ, место проведения студенческих конференций, встреч администрации вуза со студентами, заседаний студсовета общежитий, организация вечеров отдыха для студентов. В клубе работают 3 творческих студии: танцевальная, вокальная, театральная.

Администрация и профсоюзный комитет студентов оказывают всестороннее содействие в реализации молодежных и студенческих инициатив, учитывая новые тенденции развития общества, перспективы в организации воспитательной работы в вузе. Таким образом, можно констатировать, что к своему 75-летию МАДИ (ГТУ) вышел на новый качественный уровень управления учебно-воспитательной работой в вузе.

Список литературы

- 1 Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года.*
- 2 Государственная программа "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2006-2010 годы". - М., 2005.*
- 3 Документы и проекты: Материалы Всероссийского студенческого форума. - М., 2001.*
- 4 Основные направления учебно-воспитательной работы в Московском автомобильно-дорожном институте (государственном техническом университете). - М.: МАДИ (ГТУ), 2002.*
- 5 Современная система воспитания студентов вузов: состояние, концепция и направления развития. - М., 2002. - 80 с. - (Система воспитания в высшей школе: аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования - НИИВО; Вып.6).*

ФОРМЫ И МЕТОДЫ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СО СТУДЕНТАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ "УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ" В МАДИ (ГТУ)

В современных условиях динамично меняются как формы, так и требования к обучению в высшей школе. Сегодня на первый план выходит проблема подготовки высококвалифицированного, профессионально грамотного специалиста для новой экономики России. В вузах нужно создать и новую систему воспитания, отвечающую современным экономическим, политическим и социальным условиям, т.к. воспитательная работа со студентами является неотъемлемой частью процесса эффективной подготовки специалистов. Главными направлениями воспитательной работы в вузе являются: формирование социально-активной гражданской позиции личности, чувства патриотизма, нравственных и культурных ценностей, уважения к традициям своего вуза. На студенческие годы приходится период становления всех этих жизненных позиций молодых людей, когда они, оказавшись после школы в новой самостоятельной жизни, сталкиваются с различными сложными ситуациями. Именно в этот период они больше всего нуждаются в правильных ориентирах, им нужна помощь со стороны вуза, действия которого должны быть направлены на подготовку профессионально грамотного, обладающего необходимыми знаниями специалиста, а также уверенного в себе гражданина с активной жизненной позицией.

Непосредственное взаимодействие студентов и администрации вуза осуществляется деканатами и учебной частью университета, институтом кураторов, старостами учебных групп, представителями профсоюза и др.

В 2001 году в Московском автомобильно-дорожном институте (государственном техническом университете) возродился институт кураторства, который является важной составляющей частью учебно-воспитательного процесса в вузе. Кураторы студенческих групп - это члены педагогического коллектива выпускающих кафедр, которые обеспечивают повышение качества учебной и воспитательной работы в группе и тесно сотрудничают с деканатами.

В 2003 году в Московском автомобильно-дорожном институте (государственном техническом университете) на факультете управления открылась новая специальность "Управление персоналом", которая была закреплена за кафедрой социологии и управления.

Педагогический коллектив кафедры использует традиционные эффек-

тивные формы работы кураторов студенческих групп, такие как:

- контроль за текущей успеваемостью и посещением занятий студентами, выяснение причин отставания от графика учебного процесса;
- организация помощи студентам на дополнительных занятиях с преподавателями;
- беседы с преподавателями, ведущими занятия в группе, с целью выяснения уровня успеваемости и отношения студентов к учебной работе и др.



Рисунок 1 - Структура деятельности куратора группы "Управление персоналом"

Но наряду с традиционными методами, кафедра ищет новые пути сотрудничества со студентами. При этом основной задачей является то, что учебный процесс должен органично сочетать в себе как обучающие, так и воспитательные элементы.

Исходя из этого, преподавательский состав кафедры решил, что кураторы должны "сопровождать" студентов специальности "Управление персоналом" на протяжении всей их учебы в университете, а не только на первом курсе, когда коллектив группы только формируется и ребята адаптируются к новым для них условиям высшей школы и им особенно необходима поддержка со стороны педагогического коллектива.

Одно из основных направлений работы кураторов - это организация неформального общения студентов группы с преподавателями. Эта форма работы позволяет, наряду с эффективным решением учебных и организационных вопросов, более активно участвовать в формировании сту-

дента как личности. Куратор является для молодежи старшим товарищем, который помогает найти правильный ответ на множество возникающих вопросов. Такое неформальное общение необходимо на всем периоде обучения, когда студентов начинает интересовать научно-исследовательская работа на кафедре, возможность получения практического опыта работы для закрепления полученных знаний, трудоустройства после окончания МАДИ (ГТУ) и др.

Вся учебная, научная и воспитательная работа со студентами в университете подчинена главной цели - это качественному обучению, формированию навыков профессиональной деятельности в мире рыночной экономики. После окончания вуза они должны быть способны самостоятельно решать экономические и управленческие проблемы, обладать навыками делового общения и управления персоналом. Достичь нужных результатов в рамках только аудиторных занятий, даже с помощью современных методических подходов, полностью невозможно. Здесь также необходимо эффективное использование внеаудиторной работы со студентами, различных форм их участия в реальных практических делах, что в основном ложится на плечи куратора группы.

В целях установления обратной связи по качеству образовательного процесса в группах "Управления персоналом" практикуется периодическое анонимное анкетирование студентов по оценке преподавателей, которое проводится в конце каждого семестра куратором группы. В анкете студенты должны ответить на два вопроса:

1 Оценка работы преподавателей в течение семестра по 5-балльной шкале.

2 Считают ли студенты целесообразным, чтобы данные преподаватели в дальнейшем вели занятия по специальности "Управление персоналом".

Отвечая на эти вопросы, студенты оценивают каждого преподавателя по различным критериям, например: педагогическая квалификация (стремление вызвать интерес у студента к предмету; доступность и ясность излагаемого материала); уровень профессионализма (обладание необходимыми знаниями по предмету); личностные качества (доброжелательность, уважение к студентам, чувство юмора и т.д.).

Куратор группы обрабатывает все анкеты, подсчитывает средний балл и результаты предоставляет заведующему кафедрой, который имеет возможность более объективно проанализировать деятельность преподавателей и в случае необходимости принимать решения, ориентированные на улучшение качественного состава преподавателей, обеспечивающих учебный процесс по специальности "Управление персоналом".

На кафедре имеется обширная учебно-научная библиотека, в которой широко представлена вся литература по предметам, преподаваемым на кафедре. Здесь студенты могут в спокойной и тихой обстановке подо-

брать материал для курсовой работы или проекта или подготовиться к занятиям. В методическом кабинете также есть предоставленные в пользование студентам современные персональные компьютеры с выходом в Интернет, что значительно облегчат выполнение различных заданий.

Благодаря созданной коллективом кафедры доброжелательной и деловой атмосферы, студенты получают возможность увлекательно и разнообразно осваивать учебный материал.

Например, используя современное техническое оснащение и новые разработки преподавателей кафедры, студенты имеют возможность формировать индивидуальный план обучения, который содержит в себе информацию о студенте, его успеваемости, все его творческие работы, такие как рефераты, курсовые работы и проекты по изучаемым дисциплинам на протяжении всего периода обучения. Помимо перечисленных работ, студенты вносят в свой индивидуальный план сведения о прохождении практики. После второго курса рабочим планом предусмотрена учебная практика, целью которой является приобретение первичных профессиональных знаний и навыков по специальности "Управление персоналом". После третьего и четвертого курсов - производственная практика, которая проходит непосредственно в условиях реального производства в кадровых службах или службах управления персоналом. Основными задачами производственной практики являются: закрепление и углубление знаний, полученных студентами в процессе обучения в институте; овладение навыками и умением применять полученные знания при решении практических задач в условиях реального производства; приобретение практических навыков путем работы в области менеджмента и управления персоналом; получение новых знаний по основным видам деятельности службы управления персоналом: организаторской, управленческой, правовой, учетно-документационной, психологической, социальной. И, наконец, преддипломная практика, которая предшествует выполнению дипломной работы студентами и является завершающим этапом теоретического и практического обучения. Все отчетные материалы (рефераты) по итогам прохождения различных видов практики заносятся в индивидуальный план студента. Таким образом, систематизировав свою работу и собрав информацию в течение нескольких лет обучения, студент получает возможность эффективно применить эти материалы в дипломной работе, а возможно и использовать их в дальнейшей трудовой деятельности.

Вся работа, которая ведется сотрудниками и преподавателями, имеет важное значение для развития кафедры социологии и управления, так как позволяет сформировать единый учебно-научно-производственный комплекс выпускающей кафедры, в деятельность которого включены также и студенты специальности "Управление персоналом".

РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Эффективная государственная молодёжная политика - один из важнейших инструментов развития страны, роста благосостояния её граждан и совершенствования общественных отношений. Важность вовлечения молодёжи в общественно-политическую жизнь трудно переоценить. Особенно это касается студенчества, ведь, являясь наиболее активной частью российской молодёжи, студенты выражают своё отношение к различным сторонам общественной жизни страны, имеют свои социальные ориентации, которые в недалёком будущем станут определять деятельность не только молодой российской интеллектуальной элиты, но и направления развития всего Российского государства.

Необходимость и важность работы с молодежью на государственном уровне очевидны. Если семья и школа закладывают основы личностного своеобразия молодого человека и формируют стереотипы его поведения в будущем, то окончательное становление личности происходит в студенческие годы. Всестороннему развитию студента может способствовать студенческое самоуправление. Под этим понятием подразумевается особая форма общественной деятельности студентов, направленная на системную организацию студенческой жизни вуза при конструктивном взаимодействии с администрацией. Активное участие студентов в деятельности органов самоуправления расширяет сферу применения способностей и умений студентов, дает каждому возможность развить талант, проявить инициативу, найти дело по душе. Работая в организованном студенческом коллективе, молодой человек учится быть самостоятельным, принимать решения, совершать поступки и отвечать за них, соблюдать субординацию, защищать свои права. Такая практика деятельности студента создает предпосылки для гармоничного встраивания его в систему социальных отношений и преуспевания. Тем более, что одним из приоритетов государственной молодёжной политики является развитие созидательной активности молодёжи с целью предоставления возможности молодым людям проявить свою активность в общественной жизни и освоить навыки самоорганизации.

Следовательно, руководство высших учебных заведений должно уделять особое внимание вопросам студенческого самоуправления и поддерживать молодежные инициативы.

Особое значение студенческое самоуправление имеет для вузов, готовящих специалистов управленческого характера. Здесь самоуправление

должно рассматриваться на ином уровне - как обязательный элемент образовательного процесса. Задача таких учебных заведений - подготовка высококвалифицированных специалистов, инициативных, предприимчивых, готовых принимать и выполнять общественно значимые решения, способных к управлению на различных уровнях и в разных сферах. Однако аудиторные занятия и двух-, трехмесячная производственная практика не в состоянии подготовить такого работника. Обучение в вузе служит лишь теоретической основой подготовки кадров, а практические навыки, которых так не хватает молодым специалистам, можно получить, участвуя в деятельности органов студенческого самоуправления.

Практика работы в коллективе. В процессе деятельности органов самоуправления студент учится работать в команде, аргументировать свою точку зрения, корректно обсуждать поступившие предложения.

Воспитание лидерских качеств. Среди участников студенческих объединений в результате их взаимодействия в конкретных ситуациях выдвигаются лидеры. Они принимают на себя функции организации группы для решения различных задач. Будущим управленцам необходимо уметь в нужный момент брать на себя ответственность, находить выходы из сложных ситуаций.

Навыки руководства. За некоторыми участниками студенческого самоуправления закрепляются руководящие функции. С этим сталкиваются лидеры организаций (председатели советов, студенческие деканы, президенты), студенты, отвечающие за развитие определенного направления (заместители председателя, министры), а также руководители отдельных проектов. Будущие менеджеры на практике учатся строить эффективный процесс управления.

Опыт работы с нормативными актами. Студенты сталкиваются с проблемой осознания, разработки и принятия разнообразных нормативных актов. Это могут быть Положения о студенческих советах, студенческие уставы, положения о конкурсах, программы развития, протоколы заседаний, договоры о сотрудничестве. Студенты осваивают структуру каждого вида акта, цели его издания, требования к внешнему оформлению и процедуре согласования, подчиненность и иерархию норм.

Формирование организационной культуры. Студенческое объединение определяет набор наиболее важных ценностей, задающих членам организации ориентиры их поведения. Студент учится воспринимать себя частью общей корпоративной культуры, также осознает роль неформальных взаимоотношений в коллективе.

Навыки сотрудничества с общественными организациями. Студенческое самоуправление - открытая система. Помимо того, что оно существует в неразрывной связи с администрацией учебного заведения, студенческие объединения устанавливают связи и работают с различными общественными объединениями и органами власти. А знание механизмов

мов взаимодействия между организациями очень полезно для будущего управленца.

Реальным подтверждением тезиса о важности студенческого самоуправления для учебных заведений, готовящих управленческие кадры, может служить конкретный пример Читинского государственного университета, имеющего в своей структуре семь институтов, среди которых - *Институт экономики и управления*. Здесь готовят кадры по таким специальностям, как "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент организаций", "Антикризисное управление", "Управление персоналом", "Национальная экономика". Поэтому неудивительно, что студенты и администрация именно этого института первыми осознали необходимость создания органа студенческого самоуправления. С 2001 г. здесь функционирует совет студентов, в состав которого входят старосты групп, а также те студенты, которым не безразлична судьба института. Разработаны Положения о совете студентов, его структуре, о главе совета, о выборах студенческого президента. Уже трижды в институте проходили выборы главы совета студентов.

Структура студенческого совета достаточно необычна: она во многом повторяет схему организации государственной власти в России. Во главе студенческого совета стоит президент, избираемый сроком на один год общим голосованием студентов института. В функции президента входит координация деятельности пяти назначаемых им министров, которые отвечают за определённые области работы студенческого совета (министры печати, спорта, культуры, науки, пропаганды).

Одна из первых акций студенческого самоуправления - проект "Дни карьеры", предусматривающий общение студенческой аудитории с наиболее выдающимися деятелями города и области в сфере бизнеса, политики, культуры, государственного управления. В рамках этого проекта студенты пообщались и с мэром города, и губернатором области. В режиме ток-шоу проходит и ещё одна инициатива студентов - проект "Молодёжь и политика", предполагающий воспроизведение модели выборов: избирателями являются студенты, а избираемыми - наши гости, кандидаты в депутаты муниципальных, федеральных, государственных органов власти.

Неуёмная энергия министра культуры в правительстве первого созыва привела к созданию в 2002 г. команды КВН института "Корпорация гномов", которая в рейтинге 2005 г. вошла в шестёрку лучших команд области.

В апреле 2003 г. создан туристический клуб "Скифы", который в 2005 г. в областной военно-патриотической игре "Граница" занял первое место.

В институте с 2000 г. возобновлена хорошая, но на время забытая традиция нашего вуза - проведение студенческих спартакиад, которая к 2004г. переросла в Открытую Спартакиаду Читинского государственного уни-

верситета с раздельным зачётом у юношей, девушек и преподавателей и выявлением лучшего спортивного института вуза.

Особая гордость студентов Института экономики и управления - наличие собственного Web-сайта, на котором можно найти массу полезной информации, в том числе и электронную версию институтской газеты "Наш взгляд", которая начала издаваться с марта 2004 г. и к ноябрю 2005 г. вышло уже 22 номера.

Кроме того, не считая традиционных ежегодных посвящений в студенты, Дня Святого Валентина, Нового года и т.д., в институте проводятся: игры "Слабое звено", "Эрудит", фестиваль первокурсников "Первый снег", акция "Проверь свой IQ", празднования Дня образования Китайской Народной Республики и Хэллоуина (для студентов-регионоведов), шоу-конкурс "Предел мечтаний" для определения Мистера и Мисс Института экономики и управления. В ноябре 2004 г. мы, опередив США, провели свои "Выборы американского президента", а в апреле 2005 года отпраздновали "День Дурака". И, наконец, новинка - школа кураторов. С 2005/2006 учебного года кураторство перешло в компетенцию студенческого самоуправления. Студенты - старшекурсники с радостью согласились заняться этой интересной, но и, одновременно, трудной работой. Каждая из групп первокурсников (а их всего 18) получила своего куратора. Цель деятельности куратора - организовать и сплотить группу, добиться, чтобы из неё получился настоящий коллектив.

В ближайших планах студенческого самоуправления - создание институтского радио и телевидения.

За 5 лет функционирования совет накопил определенный опыт работы. А первые лидеры студенческого самоуправления Института экономики и управления после окончания вуза благополучно устроились на работу и уже успели зарекомендовать себя как отличные специалисты.

Таким образом, участие молодежи в студенческом самоуправлении способствует интенсивному развитию навыков управления. Работу студентов в рамках вузовского самоуправления можно считать первым этапом профессиональной деятельности будущих менеджеров.

Развивать молодежное самоуправление необходимо, для этого нужны совместные усилия всех, от кого зависит организация этой деятельности. Студентам следует проявлять инициативу по созданию органов самоуправления, активно участвовать в работе общественных организаций. Руководство всех учебных заведений, а особенно вузов, готовящих управленческие кадры, должно создавать необходимые условия для нормального функционирования молодежных объединений. Государственные органы различных уровней власти должны не только помогать развитию студенческих организаций, но и способствовать формированию системы, позволяющей применить полученные в студенческом самоуправлении знания и опыт после окончания вуза. Благодаря совместной работе в

данном направлении можно создать систему студенческого самоуправления, что позволит сформировать эффективный механизм подготовки высококвалифицированных специалистов, что чрезвычайно важно как для любого региона, так и для страны в целом.

Ну а руководителям университетов следует помнить, что приказом №4670 МО РФ от 27.12.2002 года введён новый показатель государственной аккредитации вузов "Воспитательная деятельность образовательного учреждения", что, несомненно, должно ещё более повысить роль университетов в формировании и реализации молодёжной политики.

А. Г. Аксенова

*Областное государственное учреждение «Уральский
информационно-образовательный центр молодежи»*

КУРС «ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ИСТОРИЯ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЁЖЬЮ»

*Клянусь честью, что ни за что на
свете я не хотел бы переменить
отечество или иметь другую исто-
рию, кроме истории наших предков,
такой, какой нам Бог ее дал.*

А.С. Пушкин

«Отечественная история» в общегуманитарном цикле – предмет необходимый. Но, к сожалению, он практически полностью выпадает из образовательного процесса при заочном сокращенном обучении. Даже на специальности «Организация работы с молодежью» на него отводится только два часа консультации и экзамен. Конечно, во время самостоятельной подготовки студенты пытаются вложить в память набор дат, имен, событий. Но, на наш взгляд, это не совсем правильный подход к профессиональному образованию организаторов работы с молодежью.

Сегодняшние организаторы работы с молодежью действуют в условиях идеологического вакуума в общественном сознании, нарушения понимания государственной значимости, практического отсутствия налаженной системы института общественных организаций. Важнейшей задачей для всех работающих с молодежью в данной ситуации становится патриотическое воспитание молодежи. А что такое патриотизм, как не любовь к родине, уважение к ее культуре, традициям, истории. И в дан-

ном случае, история становится не просто частью образовательного стандарта, наукой, без которой нельзя, по определению русского историка В.О. Ключевского, быть широко образованным человеком, история становится наукой прикладной. Она дает возможность не только лучше ориентироваться в окружающем мире, давать более точные оценки происходящим событиям, осознавать себя и свое место в современном историческом пространстве, она помогает понять, оценить и принять великую и трагическую историю своей Родины, черпать в ней силы, оптимизм, любовь.

Поэтому региональный компонент Государственной образовательной программы по специальности «Организация работы с молодежью», на наш взгляд, было бы целесообразно дополнить предметом, который погрузил бы студентов в мир истории Отечества.

Нами разработана программа «Уроки исторического опыта молодежному российскому лидеру». Данная программа не предполагает последовательного академического изучения истории. Автор выделяет пять тем:

- Особенный путь России?
- Русский труд. Особенности российского менталитета.
- Проблема: лидер и общество в российской истории.
- Реформы и преобразования в России: причины успехов и неудач.
- Молодежь в истории России.

Наряду с лекционным изложением материала по заявленным темам, предусмотрена самостоятельная исследовательская работа на исторических мастерских (практические занятия) и работа в творческой мастерской.

Большую роль в проработке данных исторических тем играет эмоциональное их проживание через творческую деятельность: песни по истории России автора программы, индивидуальное и коллективное творчество студентов на творческих мастерских.

Исторические знания и исследовательский и творческий опыт, приобретенные во время работы, должны иметь прикладной характер и воплотиться в индивидуальной работе студентов при написании проекта патриотического воспитания молодежи в рамках их профессиональной деятельности.

Программа рассчитана на 18 часов.

Автор программы «Уроки истории молодежному российскому лидеру»: Аксенова Анна Григорьевна, преподаватель истории, хозяйка Бард – кухни Пушкинского Дома г. Екатеринбурга, автор и исполнитель песен по истории.

*Песня, посвященная 300 – летию Российского флота
и 35-летию отряда «Каравелла»*

Томилась в плену у суши
России душа морская.
И русоголовым мальчикам
Не снились ни бури, ни штиль.
И не было Санкт-Петербурга,
И не было *Адмиралтейства*.
И не возвышался державно
К небу и Господу Шпиль.

Неужто так было, о, Господи! -
Не плыл наш *фрегат* под звездами
Под небом и *флагом Андреевским*
К неведомым материкам.
Ветра то горячие, южные,
То северные, вьюжные,
Врываются в наши души
И в мысли, и в паруса.

И рвут паруса неистово.
И волны лазурно-искристые.
На суше тоска по морю,
На море - по берегам.
Что нам пустые речи,
Что нам придворная лесть!
Превыше слава России
Да офицерская честь.

Слава *Петру* и флоту!
Слава Российскому флагу!
Вечная слава ушедшим
В море навек морякам.
Слава тем, кто сегодня
Справляет морскую работу
И уплывает от дома
К дальним своим берегам.

9 ноября 1996 года

ЦЕННОСТНО-ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ИГРЫ В ВОСПИТАТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТЕХНОЛОГИЗАЦИИ

В условиях наметившейся тенденции к относительной стабилизации социально-экономического положения в России и поступательного реформирования системы образования, включающей становление регионального и профильного компонентов содержания, в различных типах образовательных учреждений все чаще получают распространение собственные (авторские) походы к организации учебно-воспитательного процесса, в том числе и новые оригинальные технологии обучения и воспитания, связанные и основанные на применении игры.

Всесторонний интерес к проблеме технологизации детерминирован различными причинами и представляет собой процесс эволюции образования для решения качественно новых задач. Современная волна технологизации охватывает широкий спектр направлений перестройки и преобразования содержания образования в русле индивидуализации и дифференциации, гуманизации и гуманитаризации, стандартизации, компьютеризации и др.

В этой связи распространение игровой технологии, игровых проектов, игровых программ и моделей выдвигает первостепенную задачу формулировки теоретических выводов, раскрывающих социально-педагогический потенциал игры в целом и игровых моделей, основанных на организации и проведении интеллектуальных игр в частности.

Являясь одной из приоритетных форм организации социокультурной досуговой деятельности, интеллектуальные игры все чаще входят в непосредственную практику работы школ, вузов, учреждений культуры, подростково-молодежных клубов, общественных объединений и организаций, учреждений дополнительного образования, что свидетельствует о том, что интеллектуальное развитие личности подростков и молодежи, воспитание у них культурных, нравственных и патриотических ценностей является одной из основных и стратегических воспитательно-образовательных задач нашего времени.

Интеллектуальную игру мы будем понимать как индивидуально-личностное или (чаще) совместное (командное) решение задач, требующих применения продуктивного мышления в условиях хронометрированно-

го временного пространства и состязания.

Интеллектуальная игра в себе аккумулирует многие из тех функций, которые в общем и целом присущи игре и игровой деятельности, среди которых можно выделить: обучающая, социализирующая, развивающая, коммуникативная, диагностическая, коррекционная, воспитательная, соревновательно-состязательная, развлекательная, творческая, функция самореализации и самовыражения и др. Именно взаимодополнением и взаимовлиянием вышеперечисленных функций, присущих интеллектуальной игре, и диапазоном интеллектуальных игр, который достаточно широк и постоянно расширяется, интегрируя в себе черты как игровой, так и учебной деятельности («Что? Где? Когда?», «Своя игра», «Брейн-Ринг», «Эрудит-лото», «Травести», «Верить - не верить», «Перевертыши», «Бескрылки», «Шарады», «Шароиды», «Кубраички», «Реалии», «Аукцион» «Библиотека» и др.), во многом и определяются ценностно-целевые ориентиры применения интеллектуальной игры в воспитательно-образовательном процессе учебного заведения. Среди первостепенных ценностно-целевых ориентиров можно выделить, прежде всего, моделирование системы социальных отношений в игровых условиях, их исследование, первичную и поэтапную отработку способов ориентировки в них. В процессе регулярного участия в игре происходит смещение позиции участника от развлекательной доминанты в сторону личностного роста и развития. Интеллектуальная игра стимулирует формирование партнерских отношений сотрудничества и взаимоподдержки, направлена на приобретение навыков принятия социально-ответственных решений в разнообразных сложных жизненных условиях.

Ценностно-целевые ориентиры организации и проведения интеллектуальных игр многообразны и во многом ориентированы на актуализацию, формирование и развитие позитивной социальной активности их участников и могут быть направлены на то, чтобы проверить уровень и структурированность полученных знаний. В данном случае игра выступает в роли видоизмененного экзамена, контрольной работы. Здесь допускаются вопросы на воспроизведение выученных сведений. Контроль и учет знаний в игровой форме значительно повышают у детей, подростков, молодежи интерес к учебе, стимулируют самостоятельное изучение материала. Для достижения этой цели игрокам заранее сообщаются тема и объем материала, который будет задействован. Игра является итогом самостоятельной работы (чтения литературы, посещения музея, осмотра архитектурных памятников и т.д.) по заданию организаторов. Регулярное проведение игр подобной направленности не только дает участникам дополнительные знания, но и мотивирует к самостоятельному их поиску; развивать логическое мышление, сообразительность, коммуникабельность; научить понимать и осознавать мотивы своего учения; приобретать опыт публичных выступлений, опыт ведения дискуссии, стратеги-

ческого и тактического поведения личности и команды в быстро меняющихся условиях игры.

Одной из основных целей применения интеллектуальной игры как в учебной, так и во внеучебной деятельности является разностороннее позитивное развитие личности играющего. Интеллектуальные игры прежде всего развивают теоретическое мышление, требуя логичного формулирования понятий и выполнения основных мыслительных операций (классификации, анализа, синтеза, индукции, дедукции и др.), стимулируют самостоятельность мышления, умение аргументировать и защищать свою позицию, доказывать и обосновывать свою точку зрения, считаться с мнениями других, а также все это дополняется ситуацией свободного общения и взаимодоверия, увлекательностью игрового процесса, интеллектуальностью содержания игры.

Интеллектуальные игры в своем большинстве представляют собой совместный (командный) вид состязаний для личностей. Каждый человек в команде может помочь ей достигнуть успеха, если команда найдет возможность для выхода и применения его способностей. Способности могут быть эрудиционные. «Эрудит» в команде - это обладатель обширных знаний, позволяющих отвечать на заданный вопрос с помощью прямого знания. Обладатель вышеназванной игровой специализации-роли способен извлекать свои знания в крайне короткие временные сроки. Эвристические способности находят свой выход в такой игровой специализации-роли, как «Генератор идей». Этот человек ответственен за поток версий и мыслей, появляющихся в команде во время минуты обсуждения. Как правило, игрок подобной игровой специализации-роли имеет хорошую фантазию и ассоциативное мышление. Именно он рождает, создает идею, а другие или подтверждают ее, или разрушают. Организационные способности реализуются в таких игровых специализациях-ролях, как «Лидер», «Капитан», «Диспетчер». Эти игровые специализации-роли предполагают выбор правильной версии и умение синтезировать прозвучавшие идеи. Способности, связанные со здравым смыслом, находят свое выражение в таких игровых специализациях, как «Критик» и «Скептик». Игрок с подобной игровой специализацией-ролью выдвигает резонные возражения против прозвучавших в команде версий и идей. Его присутствие в командах показывает принципиальную разницу между минутой обсуждения и мозговым штурмом, во время последнего критика запрещается. В реальных условиях игры невозможно иметь принадлежность только к какой-либо одной роли. Зачастую игрок совмещает в себе несколько ролевых специализаций, имея при этом максимум результативности в какой-то одной. Игроки отдельно взятых специализаций встречаются крайне редко.

Интеллектуальная игра представляется нам моделью, позволяющей организовывать социальное взаимодействие на разных уровнях и с различным содержанием, что позволяет, в свою очередь, игрокам, учитывая

складывающуюся ситуацию, брать на себя определенную долю ответственности, участвовать в принятии конкретного решения, нести всю полноту ответственности за последствия принятого решения. Интеллектуальная игра, являясь универсальной методической оболочкой, повышает эффективность преподавания большого спектра предметов и дисциплин как школьной, так и вузовской программ обучения. Интеллектуальная игра является эффективной для ее участников формой познания, а следовательно, и освоения окружающей действительности, что также дополняет спектр ее ценностно-целевых ориентиров.

Анализируя теорию и практику игровой деятельности, можно отметить, что существует многообразие подходов к использованию игры в качестве технологии, средства, условия или метода по формированию, интенсификации, развитию или активизации того или иного качества у субъектов воспитательно-образовательного процесса. Интеллектуальная игра, наряду с некоторыми другими видами игр, почти универсальное педагогическое средство для решения образовательных задач, поскольку направлена на приобретение интеллектуальных, творческих, нравственных, эстетических, трудовых, правовых и многих других способностей.

Интеллектуальная игра представляет собой социально-педагогическое поле, в рамках которого происходят процессы самоопределения и «взращивания» личности, которые, приобретая характер «само», протекают с удвоенной силой, развивая подростка как личность и формируя у него те стороны психики, от которых впоследствии будет зависеть успешность и гармоничность его социальной роли, его отношения с окружающими людьми и самим собой.

Таким образом, интеллектуальная игра позволяет в значительной мере усиливать воспитательно-образовательную деятельность различных образовательных учреждений, органично включая в сферу ее влияния всех субъектов образовательного процесса.

Е.С. Шабурова

Областное государственное учреждение

“Уральский информационно-образовательный центр молодёжи”

РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Эффективная государственная молодёжная политика – один из важнейших инструментов развития страны, роста благосостояния её граждан и совершенствования общественных отношений. Выбор стратегических направлений государственной молодёжной политики может быть основан только на результатах анализа и прогноза средне- и долгосрочных

тенденций развития социально-экономической, общественно-политической и социокультурной жизни России. Кроме того, стратегия государственной молодёжной политики должна учитывать и предвосхищать изменения, происходящие в обществе и государстве. Важнейшее из грядущих изменений – переход к самоорганизации общества. Самоорганизация граждан, негосударственных организаций, бизнеса и их взаимодействие друг с другом должны стать основой общества будущего.

В то же время традиционная система образования и воспитания, равно как и государственная молодёжная политика и общественные организации, не осуществляли целенаправленного воспитания самостоятельной молодёжи и её подготовки к жизни в самоорганизованном обществе.

Работа с молодёжью и реализация государственной молодёжной политики являются составной частью внутренней политики государства. Процессы глобализации, изменение политического положения России, необходимость дальнейшего реформирования российской экономики и в целом российского общества, противоречия социального становления юношей и девушек требуют повышения внимания государства к решению проблем молодёжи. Необходимым инструментом осуществления этой задачи является кадровое обеспечение работы с молодёжью.

По данным анализа, проведённого научно-исследовательским институтом Московской гуманитарно-социальной академии, в стране складываются элементы системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для работы с молодёжью. Но их работа ведётся нескорректированно, слаба связь с практикой, фактически объём переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих органов по делам молодёжи не удовлетворяет существующие потребности, далеко не всегда соответствует актуальным направлениям и задачам реализации государственной молодёжной политики.

Становление государственной молодёжной политики обуславливает потребность наличия у работников молодёжной сферы базового профессионального образования, а при его отсутствии – необходимость и возможность пройти соответствующую профессиональную подготовку. В связи с этим актуализируется и задача организации системы подготовки и повышения квалификации преподавательского состава, осуществляющего обучение кадров органов и учреждений по делам молодёжи.

Решение этой задачи могут и должны взять на себя университеты, то есть такие учебно-научные заведения, в которых изучается совокупность дисциплин, составляющих основу научных знаний. Только они могут дать универсальное, то есть всеобщее, всеохватывающее, разностороннее образование.

Мировоззрение человека зависит от его обыденного наличного опыта, оно связано с потребностями, целями, интересами человека, с его окружением. Мировоззрение индивида сопрягается, перекликается со

взглядами, идеями, убеждениями, ценностями, идеалами других людей, человеческого сообщества и выступает как социальное, культурно-историческое образование. Однако мировоззрение предполагает образ «мира как целого», что достигается при возможности «возвышения» над обыденностью повседневного существования и при выходе в сферу всеобщности. Позиция «над» миром и собой является собственно человеческой духовной позицией (М. Шелер). Достигается такая позиция благодаря жизненному опыту человечества, аккумулированному в культуре.

Образование как некая упорядоченная система – это образование человека культурой, в ходе которого осуществляется его универсализация. Универсальный человек, следовательно, и есть цель образования. Универсальным можно считать только глубокого человека, проникающего в гуманистические основания культуры и в силу этого превращающего свою профессиональную деятельность в разновидность духовного созидания.

Ещё Л.Н. Коган подчёркивал, что образование находится с культурой в тесной связи: «в широком смысле слова образование охватывает всю деятельность человека по освоению культуры... образование составляет «почву» для культуры; культурный уровень народа, его слоев, зависит от состояния и эффективности образования. Образование практически реализует основную задачу культуры – формирование личности».

Таким образом, система университетского образования должна быть нацелена на формирование личности с глобальным мышлением во всей многогранной полноте интеллектуального, культурного, психологического и социального развития. При этом качество специалиста – выпускника вуза – должно определяться не только профессиональной подготовкой, но и уровнем знаний в области истории, философии, социологии, экономики, политологии, информатики, культурологии, правоведения и, что не менее важно, умением ориентироваться в кризисных, проблемных ситуациях.

Так, в формировании молодёжной политики, а позже и в её реализации, основополагающим должен являться не мероприятивный, а научный подход и такие наиболее знаковые его составляющие, как определение целей и задач, исследование и анализ ситуации или проблемы, изучение нормативного поля, разработка концепции, критериальных и ценностных оснований, параметров для проектирования и программирования деятельности и т.д.

РОЛЬ ГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Подготовка специалистов по работе с молодежью имеет своей целью не только обучение практическим навыкам и общепрофессиональной подготовке, но и привитие ценностных ориентиров, опирающихся на определенное представление об общественном идеале. Совершенно ясно, что будущий специалист должен обладать гражданской зрелостью и высокой гражданской активностью, глубоким уважением к закону и внимательным отношением к социальным ценностям правового государства. Он не должен оставаться в стороне от важных изменений в социальной сфере. Если он действительно пришел в эту профессию по призванию, он примет активное участие в общественных делах, содействуя укреплению в обществе социальной справедливости.

В период становления новой для нашей страны специальности идет поиск своего комплекса средств и методов, формирующих ценностные ориентиры студентов. Среди основных проблем, которые здесь нужно учитывать, а главное, разрешить, можно выделить следующие:

- отсутствие общепризнанного национального идеала;
- переходный характер общества;
- наличие специфического национального самосознания, не совпадающего с менталитетом народов в странах со стабильной рыночной экономикой; довольно высокий уровень образованности и общей культуры, позволяющей критично оценивать как достижения западных стран, так и свои возможности.

Высокий уровень требований к специалистам в современном российском обществе диктует необходимость корректировки некоторых традиционных подходов к образовательному процессу. Специалист по работе с молодежью должен обладать высоким уровнем эрудированности, последовательным логическим мышлением. Способностью выработки принятия решения, основанного на глубоком знании социальных отношений и юридических норм.

Одним из ведущих направлений в решении упомянутых задач является гуманитаризация образования. Термин «гуманитарный» означает «человеческую природу, образованность, духовную культуру». Это слово появилось в XVII-XVIII веках и использовалось поначалу для характеристики образованного человека, обладающего обширными познаниями почти во всех сферах человеческой деятельности. Слово «гуманитарный»

впоследствии закрепляется за комплексом наук, имеющих своим предметом те или иные проявления человеческой духовности, то есть за филологией, этикой, философией, историей, эстетикой, логикой, юриспруденцией, политологией и т.д.

Гуманитаризация означает систему мер, направленных на приоритетное развитие общекультурных компонентов в содержании образования и, таким образом, на формирование личной зрелости студентов. Происходит внедрение в учебно-познавательный процесс такой программы обучения, которая способствует повышению духовной и нравственной культуры учащегося, расширению их кругозора и мировоззрения, формированию способности к самообразованию и творческому поиску, а также обеспечению их глубокими гуманитарными знаниями.

Современная цивилизация лишний раз доказывает, что в мире едва ли существует неизблемое и вечное. Для гуманитарного знания характерно убеждение в историчности всех форм знания. Каждое знание не является абсолютом, оно рождается в разрешении противоречий нашей повседневной жизни, в диалоге с культурами. Это особенно присуще для работы с молодежью. Закон не всегда дает четкий ответ на поставленные жизнью вопросы. Известно, что действующий закон может отставать от требований сегодняшнего дня. С другой стороны, законы и общественные отношения не бывают совершенными – это естественное диалектическое противоречие, ибо невозможно втиснуть в прокрустово ложе правовых и государственных норм все разнообразие жизненных ситуаций.

Следующим принципом гуманитаризации образования является проблемность. Не может быть подлинного знания, практической деятельности без проблемной постановки задачи. Гуманитаризация предполагает введение принципа диалога практически во все сферы деятельности. Важно, чтобы человек слышал не только себя, но и другого, видел ценность не только в себе, но и в другом. Потому что отсутствие диалогичности может привести к диктату, формирующему однобокое и ущербное мировоззрение.

Гуманитаризацию нельзя свести к увеличению количества предметов по гуманитарным дисциплинам. Нужно обратить внимание на важность определенных учебных дисциплин, имеющих мировоззренческий характер, формирующих жизненную позицию. Хотелось бы, чтобы философия, история, этика, культурология, логика обрели новое свежее звучание. Эти дисциплины помогают будущим специалистам по работе с молодежью увидеть историчность человечества и нравственную основу человека.

Необходимо помнить, что узкая специфика дает обществу в лучшем случае хорошего исполнителя и ремесленника, в то время как творческое отношение к делу требует широкого кругозора и богатых ассоциативных связей.

Согласно зарубежным исследованиям, потребность в гуманитарных знаниях проявляется не в 18-19, а в 30-40 лет, когда проблемы в гуманитарной подготовке становятся уже ощутимыми.

Мы считаем, что гуманитарное образование специалиста по работе с молодежью означает формирование человека, открытого всему новому, способному взглянуть на себя со стороны, увидеть в себе положительное и отрицательное. Такой специалист будет понимать дух времени, ощущать приоритеты не материальных, а духовных ценностей.

Н.А. Веричева, Н.Д. Бобкова
Курганский государственный университет

ЗНАЧЕНИЕ ПРАКТИКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Практическая деятельность существовала с древнейших времен, люди все свои теоретические знания проверяли практическими делами, закрепляли их и передавали своим детям или ученикам. В ходе такой практической деятельности люди приобретали свою профессию и становились профессионалами.

В настоящее время практика также остается важной составляющей получения профессии. Поэтому различные виды практик включены в систему подготовки специалиста. Студент в практической деятельности во время практики приобретает определенные знания, умения и навыки, необходимые в дальнейшей профессиональной деятельности.

Считается, что специалист - это работник в области какой-нибудь определенной специальности. Практика - это одна из форм обучения, применения и закрепления на деле знаний, полученных теоретическим путем. Следовательно, специалист, имеющий только теоретические знания, является менее компетентным, чем специалист, обладающий теоретическими знаниями и имеющий практический опыт.

В течении всего профессионального пути человек проходит этапы профессионального становления, но каждый из них характеризуется определенными особенностями.

Е.А. Смирнова выделила три этапа профессионального становления:

1 Этап адаптации специалиста. Характеризуется освоением набора решаемых в профессии проблем, освоение проблем нормативных и ценностных предписаний, происходит наполнением и освоение имеющихся средств решения проблем.

2 Этап стабильного функционирования. На этом этапе образцы спо-

совов деятельности превращаются в норму, сохраняются и транслируются специалистом и становятся общим достоянием.

Для него характерно воспроизводство деятельности, неизменность стандартов и принятых норм.

3 Инновационный. На этом этапе специалист вносит свой личностный вклад в развитие профессии.

Заключительным этапом профессионального становления является профессионализм.

Исходя из этого, можно предположить, что при правильной организации практики и добросовестном ее прохождении студент может значительно быстрее пройти этапы профессионального становления и достичь профессионализма, что является немало важным, так как от профессионализма выпускников высших учебных заведений зависит то, каким будет наше будущее, насколько хорошие специалисты будут работать с молодежью и насколько правильными будут решения их проблем.

Большинство абитуриентов, поступающая на специальность «Организация работы с молодежью», не имеют четкого представления о том, что же это за специальность и чем они будут заниматься после окончания университета. В процессе обучения студенты теоретически знают чем же занимается специалист по работе с молодежью, но полное представление о профессии студенты получают на практике.

Основными задачами учебно-ознакомительной практики студентов специальности «Организация работы с молодежью» являются:

- знакомство студентов с отделами и направлениями работы органов, реализующих государственную молодежную политику в Курганской области;

- содействие адаптации студентов к условиям их будущей профессиональной деятельности;

- знакомство студентов с должностными обязанностями сотрудников, чтобы они могли определить место специалиста в реализации государственной молодежной политики, выявить специфику его деятельности;

- создание условий для формирования у студентов профессиональных коммуникативных умений, совершенствование аналитических умений в работе с документацией, в изучении информации, собранной посредством методов наблюдения и беседы.

В ходе прохождения практики мы познакомились с работой сотрудников Управления по делам молодежи, физической культуры и туризма Курганской области и ГУ «Центр молодежных инициатив и программ», в ходе беседы с сотрудниками этих учреждений мы узнали о структуре их учреждения, основных направлениях деятельности, должностных обязанностях. Также мы познакомились с деятельностью таких молодежных общественных организации, как Центр «Вариант», «Новая жизнь» и КОМО «XXI век».

Мы думаем, что эта практика помогла каждому из студентов специальности «Организация работы с молодежью» четко определить для себя кто такой специалист по работе с молодежью, выявить качества которые необходимы для специалиста, более углубленно, «изнутри», узнать структуру и принципы работы Управления по делам молодежи, физической культуры и туризма Курганской области и ГУ «Центр молодежных инициатив и программ».

Учебно-ознакомительную практику студентов специальности «Организация работы с молодежью» можно считать одним из этапов адаптации специалиста. Так как студенты освоили набор решаемых в профессии проблем, познакомились с нормативными и ценностными предписаниями. У студента появилась возможность применить свои знания и умения в деятельности, в какой-то степени реализовать себя как будущего специалиста, развить личностные качества, более тонко прочувствовать специфику работы с людьми и получить практические знания, которые помогут им в профессиональном становлении.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Политика и стратегия высшего профессионального образования

Рогожин С.А. ВОПРОСЫ МНОГОУРОВНЕВОЙ ПОДГОТОВКИ В ВУЗАХ РОССИИ ...	3
Malgina M. S. BOLOGNA PROCESS AND ITS IMPLICATIONS FOR THE DEVELOPMENT OF RUSSIAN HIGHER EDUCATION	7
Болтнев Н.И. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ	11
Хмельницкая З.Б. , Рогожина А.С. НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К СПЕЦИАЛИСТАМ И К СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ ...	17
Костырев Г.Е. БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС И ОСОБЕННОСТИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ	20
Ковров В.В. МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТНОЙ ПОЗИЦИИ СТУДЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ	22
Весна М.А. ЦИКЛИЧНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА - НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ В УНИВЕРСИТЕТЕ	26
Моисеев Ю.И. О РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ФАКУЛЬТЕТОВ И КАФЕДР ..	32
Майер В.В. , Самойлова М.И., Артюхова И.М. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ..	35
Серебренникова И.Н., Шкаленко А.И. НЕПРЕРЫВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	37
Киселева И.С. , Рогожин С.А. СИСТЕМА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В УРГУ	40
Ширинская Т.Н. АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ	44
Остапчук А.К., Хрипунов С.В. К ВОПРОСУ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДБОРА КАДРОВ ВУЗА	46

Галушко Н.А. МЕНЕДЖМЕНТ, МОТИВАЦИЯ И КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ	48
Полибза Т.Т., Карпова И.Е. МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ	52
Урюпова Г.Л. МАРКЕТИНГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	56
Останчук А.К., Хрипунов С.В. МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ ДЕТЕРМИНИРОВАННОГО ХАОСА	60
Данилов Н.Ф. ПРАВО И МОРАЛЬ В СОВРЕМЕННОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ РОССИИ	63
Калюжнина Е.В. ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ В КОНТЕКСТЕ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА	65
Шляпина С.Ф. МОДЕРНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ВХОЖДЕНИЯ РОССИИ В МИРОВОЕ ПОЛИТИЧЕСКОЕ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО	69
Федоров И.В. КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЯ В ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ	72
Девлетова Э.И. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В МАДИ (ГТУ)	77
Астахова Ю.А. РЕЙТИНГ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ "УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ"	80
Рогов Е.Ю., Маслов Д.А. ОПРОБЛЕМАХ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ ..	83
Андреанова Т.А., Калимуллина В.Д. МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	86
Садьков А.Н., Могутнов А.В. КУРГАНСКИЙ ПОГРАНИЧНЫЙ ИНСТИТУТ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И СОВРЕМЕННОСТЬ	90
Могутнов А.В. ПОДГОТОВКА ОФИЦЕРСКИХ КАДРОВ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ	

ЗАВЕДЕНИЯХ (ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ XIX ВЕКА)	94
<i>Алексеев В.А.</i>	
РЕФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЕЛИКОБРИТАНИИ В ОЦЕНКАХ РИЧАРДА ГОМБРИЧА	97
<i>Коняхина Л.Н., Сурова Е.Н.</i>	
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ	99
<i>Шалютин Б.С.</i>	
ПРОБЛЕМА ПОТРЕБИТЕЛЯ В СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	102
<i>Алексеев В.А.</i>	
УНИВЕРСИТЕТСКАЯ СИСТЕМА ИСЛАМСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ИРАН (ОТ НАЧАЛА «ИСЛАМСКОЙ КУЛЬТУРНОЙ РЕВОЛЮЦИИ» ДО РУБЕЖА ТЫСЯЧЕЛЕТИЙ)	106
<i>Фомичев К.А.</i>	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПНОСТИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ИНФОРМАЦИОННОМУ ОБЩЕСТВУ (на примере Канады и США)	109
<i>Ширинская Т.Н., Хрипунов С.В.</i>	
ЦЕНТР ЛИЦЕНЗИРОВАНИЯ, АККРЕДИТАЦИИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В КУРГАНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ	113

Раздел 2. Роль университетов в формировании и реализации молодежной политики

<i>Финько М.В.</i>	
РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА УНИВЕРСИТЕТА В РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ	116
<i>Беличева Л.С.</i>	
РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ	119
<i>Андрейченко В.В.</i>	
РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ	123
<i>Бобкова Н.Д.</i>	
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ	128
<i>Хазанов И.Я.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕГИОНЕ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ В УНИВЕРСИТЕТЕ	131

Москвина Е.В. ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ	134
Копытина О.И. РОЛЬ ПРАКТИКИ В СТАНОВЛЕНИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ	136
Колмакова О.Г. ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО КУРСА К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗЕ	138
Ченис Е.В. ПРАВОВЫЕ ЗНАНИЯ КАК НЕОБХОДИМЫЙ ЭЛЕМЕНТ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ	140
Романова Е.В. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ	142
Сазонов И.А. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	144
Самойлова М.Л. РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ	148
Нифонтов С.А. МОДЕЛЬ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СПРОСА НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПОСЛЕВУЗОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СФЕРЕ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ	152
Другова Ю.Л. ПРОБЛЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНОВ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ	155
Спиридонова С.А. КУРАТОРСТВО КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТИТУТ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ВУЗЕ	158
Карташова Е.Б. СЛАГАЕМЫЕ УСПЕШНОГО ТРУДА ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА	160
Трошина Л.А. ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	165
Лазаренко Д.В., Тукачева Е.А. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ С ОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ	

К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	168
<i>Пожиткина Н.В.</i>	
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СМЫСЛООРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ	171
<i>Смолькин А.А.</i>	
ПОЖИЛОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ВУЗА ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ	175
<i>Куминова В.Н.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА (РЕФЛЕКСИВНЫЙ АСПЕКТ)	178
<i>Малеева С.Ю.</i>	
ПРЕДПОСЫЛКИ ДЕВИАЦИЙ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ И ИХ ПРОФИЛАКТИКА	181
<i>Чернышев С.А., Малеева С.Ю.</i>	
РОЛЬ СМИ В ФОРМИРОВАНИИ ПОЛОРОЛЕВОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЮНОШИ	183
<i>Макаренко Е.И., Борщ В.В.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТОЙ В МАДИ (ГТУ)	185
<i>Лезина О.В.</i>	
ФОРМЫ И МЕТОДЫ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СО СТУДЕНТАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ "УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ" В МАДИ (ГТУ)	189
<i>Лавров А.Ю., Плотников В.П.</i>	
РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ	193
<i>Аксенова А.Г.</i>	
КУРС «ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ИСТОРИЯ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЁЖЬЮ»	197
<i>Певнев М.С.</i>	
ЦЕННОСТНО-ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ИГРЫ В ВОСПИТАТЕЛЬНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТЕХНОЛОГИЗАЦИИ	200
<i>Шабурова Е.С.</i>	
РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ	203
<i>Бобкова Н.Д., Фомичев К.А.</i>	
РОЛЬ ГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ	206
<i>Веричева Н.А., Бобкова Н.Д.</i>	
ЗНАЧЕНИЕ ПРАКТИКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СПЕ- ЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ	208

Научное издание

УНИВЕРСИТЕТЫ И СОВРЕМЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Материалы международной научно-практической конференции
15 декабря 2005 г.

Часть I

Редакторы Н.М. Кокина, Н.Л. Попова

Подписано в печать	Формат 60 x 84 1/16	Бумага тип. № 1
Печать трафаретная	Усл. печ. л. 13,5	Уч. изд. л. 13,5
Заказ	Тираж 150	Цена свободная

Редакционно-издательский центр КГУ
640669, г. Курган, ул. Гоголя, 25
Курганский государственный университет