



СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕСУРСАМИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Всероссийская
научно-практическая конференция
с международным участием

(Красноярск, 25–26 марта 2014 года)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Сибирский федеральный университет

*Посвящается 20-летию кафедры
социальных технологий ИППС СФУ*

**ФОРМИРОВАНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
РЕСУРСАМИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Всероссийская
научно-практическая конференция с международным участием*

(Красноярск, 25–26 марта 2014 года)

Материалы

Красноярск
СФУ
2014

УДК 378.4
ББК 74.480
Ф796

Редакционная коллегия:

В.Т. Ковалевич – профессор кафедры социальных технологий ИППС СФУ (отв. ред.);

Н.Ю. Шугалей – директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова», г. Красноярск;

И.А. Ковалевич – завкафедрой социальных технологий ИППС СФУ;

О.В. Шайдунова – старший преподаватель кафедры социальных технологий ИППС СФУ

Ф796 Формирование человеческого капитала ресурсами системы образования : материалы Всеросс. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Красноярск, 25–26 марта 2014 года / отв. ред. В.Т. Ковалевич. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2014. – 184 с.

ISBN 978-5-7638-2978-5

Представлены результаты исследований в области педагогического образования и управления человеческими ресурсами, выполненных преподавателями кафедры социальной технологии ИППС СФУ совместно с учителями школ, магистрантами, аспирантами.

Книга предназначена всем интересующимся проблемами формирования человеческого капитала ресурсами системы образования.

Электронный вариант издания см.:
<http://catalog.sfu-kras.ru>

УДК 378.4
ББК 74.480

ISBN 978-5-7638-2978-5

© Сибирский федеральный
университет, 2014

ВВЕДЕНИЕ

Проблема формирования человеческого капитала актуализировалась на рубеже XX–XXI веков. Основанием этому послужили, прежде всего, объективные тенденции общественного развития, а именно, формирование инновационной экономики постиндустриального и информационного обществ, в которых роль специалистов, работников умственного труда выросла колоссально, а роль и доля неквалифицированного труда снизилась.

Откликом на запрос реальных процессов жизни явились многочисленные научные исследования, а также открытие в образовательных учреждениях новых направлений и специальностей.

Первыми разработчиками теории человеческого капитала были Нобелевские лауреаты Т. Шульц, П. Беккер, С. Кузнец. По данным отечественных исследователей [1; 2], Россия существенно отстает от развитых стран как по качеству человеческого капитала, так и по уровню изучения названных проблем.

Однако именно в нашей стране теоретические разработки практически сразу запараллелились на реальную практику. В результате стало понятно, что человеческий капитал не возникает вдруг, из ничего. Отсюда сформировались два подхода в решении вопроса подготовки профессионалов по управлению человеческими ресурсами: экономический и социально-психологический. Последний, на наш взгляд, должен стать генеральным направлением в работе образовательных учреждений, так как именно в системе образования осуществляется первоначальное накопление человеческого капитала.

Настоящий сборник материалов по проблеме формирования человеческого капитала ресурсами образовательных систем – это результат теоретической и организационно-методической работы кафедры социальных технологий Института педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета, а также ее сотрудничества со школами города и края. Результатом этих разработок являются:

- подготовка и защита докторских, кандидатских и магистерских диссертаций;
- публикация монографий, статей, учебных пособий;

- разработка программ повышения квалификации учителей, директоров школ и педагогов вузов;
- организация и проведение региональных и всероссийских научно-практических конференций;
- создание автоматизированных диагностических комплексов, зарегистрированных в Роспатенте;
- разработка различного рода диагностических методик с целью как проведения исследований, так и контроля знаний студентов.

Одновременно осуществлялись организационные шаги:

- организация совместных исследований в системе «школа-вуз» на базе научно-образовательного центра «Профориентационный менеджмент» (школа № 82, гимназия № 11 им. А.Н. Кулакова г. Красноярска);
- создание сети дистанционного образования и повышения квалификации учителей школ в области управленческой деятельности в масштабах Красноярского края;
- открытие магистратуры «Управление человеческими ресурсами в системе образования» и др.

Названные работы послужили фундаментом для вхождения в контекст ныне широко обсуждаемой проблемы – формирования человеческого капитала.

Как известно, образовательный процесс включает в себя два основных вида деятельности: обучение и воспитание. Конечно, сам процесс обучения обладает довольно мощным воспитательным потенциалом. Однако воспитательная работа имеет свою специфику. И мало того, что она должна быть особым образом организована, она должна носить системный характер и выполняться профессионально. Актуализация проблемы человеческого капитала во многом связана именно с процессом воспитания, эпицентром которого с точки зрения объективных запросов современного производства является развитие индивидуальных потенциалов личности и формирование востребуемых социумом качеств: активности, инновационности, стремления к достижениям, нравственности и др.

Материалы, помещенные в настоящем сборнике, ориентированы на разработку названных проблем. При этом сборник является обобщением практического опыта авторов, что повышает его ценность.

Структура сборника выполнена в соответствии с пониманием сущности процесса формирования человеческого капитала ресурсами образовательных систем и состоит из трех разделов:

- теоретико-методологические подходы к проблеме формирования человеческого капитала ресурсами образовательных систем;
- процесс создания обогащенной социальной среды, формирующей человеческий капитал;
- методы и технологии формирования человеческого капитала в образовательном процессе. Существенное место в этом разделе заняли работы, посвященные использованию современных информационных технологий в образовательном процессе. Информационные технологии представлены как противоречивый средовый фактор, нуждающийся в глубоком изучении.

В первом разделе «Теоретико-методологические подходы к проблеме формирования человеческого капитала ресурсами образовательных систем» помещены работы, раскрывающие основные смыслы рассматриваемой проблемы, уточняется объем и содержание исходных понятий: «человеческий фактор», «человеческий потенциал», «человеческий ресурс», «человеческий капитал»; формулируются принципиальные подходы к решению обозначенных проблем.

Второй раздел «Процесс создания обогащенной социальной среды, формирующей человеческий капитал» посвящен характеристике средовых факторов (ресурсов), составляющих объективную основу формирования человеческого капитала, в том числе рассматривается влияние на формирование человеческого капитала такого мощного и неоднозначного фактора, как современные информационные технологии.

Третий раздел «Методы и технологии формирования человеческого капитала в образовательном процессе» включает конкретные разработки методического характера, по сути представляющие собой инструменты, используемые педагогами для развития личности учащихся в образовательном процессе, что собственно и составляет главную ценность проводимых исследований.

Наметившиеся в литературе два основных подхода к пониманию и смысловому наполнению терминов «управление человеческими ресурсами» как составляющей понятия «человеческий капитал», определили два существенно различных направления в исследовании обозначенной проблемы: экономическое и социально-психологическое.

Настоящий сборник материалов представляет социально-психологический аспект, соответствующий потребностям и возможностям образовательных структур, осуществляющих процесс первоначального накопления человеческого капитала.

Выполняемые на базе гимназии № 11 им. А.Н. Кулакова исследования и разработки позволяют в обобщенном виде представить необходимые условия (средовые факторы), которые составляют объективную основу для формирования человеческого капитала, а также разработать модель личности выпускника, включающую в себя качества, соответствующие вызовам реальной жизни.

Раздел I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕСУРСАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

В.Т. Ковалевич

Сибирский федеральный университет,
г. Красноярск, Россия

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ – СФЕРА НАКОПЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Abstract: *proposed the systematic approach to the solution of problems of human capital forming, including theoretical, organizational, personnel and scientific methodical aspects.*

Рассуждения о кризисном состоянии отечественного образования давно уже стали общим местом. Многочисленные реформы, новые законы, сменяющие друг друга образовательные стандарты, безусловно, являются отражением сложности и противоречивости объективных процессов, происходящих в обществе. Исследователи называют целый ряд противоречивых тенденций общественного развития как на мировом, так и российском уровне [1; 2; 4; 5]:

- формирование инновационной экономики постиндустриального и информационного обществ;
- глобализация и интеграция всех сторон общественной жизни;
- переход России на рельсы рыночной экономики и связанные с этим социально-экономические проблемы и др.

В реальной практике названные тенденции проявляются как многочисленные проблемные ситуации конкретных социальных подсистем. В их числе широко обсуждаемая проблема управления человеческими ресурсами и роль образовательных структур в ее решении.

Известно, что система образования, связанная с решением проблем не только настоящего, но и будущего страны, с необходимостью оказывается в эпицентре деятельности, направленной, употребляя современную терминологию, на формирование человеческого капитала, как главного ресурса инновационной экономики постиндустриального общества¹.

Применительно к нашей стране проблема человеческих ресурсов решается в достаточно драматическом контексте. Связано это с тем, что

© Ковалевич В.Т., 2014

¹ Следует заметить, что термины «ресурс», «фактор», «капитал» по отношению к человеку имеют определенный абстрактно-метафорический оттенок, что позволяет их употреблять в качестве научных понятий.

предшествующая система распределительных отношений при всей значимости идеологических установок на тип всесторонне развитой личности проблему качества человеческих ресурсов решала недостаточно конструктивно. Тем не менее теоретические разработки отечественной науки, касающиеся проблемы управления человеческими ресурсами, с самого начала запараллелились на реальную практику [3; 4].

Если в качестве исходной максимы принять тезис о том, что человеческий капитал (ЧК) не возникает вдруг, из ничего, то становится очевидным, что первой ступенью его накопления должны стать образовательные структуры, обладающие значительными, но не всегда эффективно используемыми возможностями.

Отмечая значимость образовательных учреждений в решении проблем формирования ЧК, необходимо ответить на ряд вопросов:

- какие качества личности наиболее важны в условиях рыночных отношений;
- какие специализированные структуры должны заниматься этими вопросами;
- кто должен стать субъектом деятельности в сфере управления человеческими ресурсами (УЧР).

С нашей точки зрения, всю совокупность человеческих качеств, востребованных объективно развивающимися процессами рыночной экономики, можно разделить на три категории.

Первая – наиболее общие, присущие абсолютному большинству людей качества: адаптивность, мотивация, коммуникация, антиципирование и др.

Вторая – специализированные качества, востребованные определенной социальной средой, сферой деятельности. Это многочисленные качества, по наличию которых человека можно отнести к той или иной сфере профессиональной деятельности (врач – милосердие, гуманность, сострадание; учитель – чуткость, внимание, доброта; полицейский – строгость, ответственность, здоровье и т. п.).

Третья – индивидуальные особенности, представляющие неповторимость каждого отдельного человека и требующие индивидуального подхода.

При всей условности и неполноте данной классификации, она может быть положена в основу как общей стратегии деятельности школы в развитии личности учащихся, так и составить программу конкретной воспитательной работы. Тогда планы воспитательной работы могут уйти от абстрактно-лозунговых призывов, а ее эффективность может возрасти.

Развитие всей совокупности социальных качеств формирующейся личности требует соответствующих условий. Таковыми условиями в самом общем виде являются ценности материальной и духовной куль-

туры общества, национальные традиции, организационная культура социальной среды, наконец, деятельность определенных социальных структур, направленная на передачу позитивного опыта входящим в жизнь поколениям.

Наиболее значимая роль социализации личности в детском и юношеском возрасте принадлежит школе. Современная школа нуждается в специалистах, профессионально готовых выполнять функции менеджера по развитию потенциальных возможностей учащихся.

Проблема менеджмента по управлению человеческими ресурсами и подготовки соответствующих специалистов в последние десятилетия резко актуализировалась, что, в частности, проявляется в наполнении смыслами понятий: «управление персоналом» (УП) и «управление человеческими ресурсами».

И дело здесь заключается далеко не только в академическом споре. Суть вопроса в том, что большинство экономистов считают управление человеческими ресурсами определенной стадией развития управления персоналом, связанной с изменением принципов работы [3].

Вторую группу составляют исследователи, считающие, что введение термина УЧР означает появление принципиально нового направления управленческой деятельности. Последнее получило мощное развитие в трудах разных специалистов на Западе. Так, в трудах И. Мешеломы и Л. Байарда при попытке разграничить УП и УЧР были сформулированы фазы становления и развития системы УЧР из традиционного УП. В целом ряде исследований фигурируют частные характеристики УЧР: интеграция традиционных кадровых функций в единую кадровую программу; ориентация на формирование командных форм и др.

Следуя формирующейся в нашей стране концепции УЧР, можно сказать, что существует огромная потребность в создании менеджерских служб, которые разрабатывали бы технологии активизации и управления человеческими ресурсами. Кроме того, сторонники выделения собственно менеджерской деятельности в сфере УЧР считают необходимой специальную подготовку профессионалов, работающих в специализированных службах. Предполагается, что такие менеджеры должны обладать знанием *природы* человеческого ресурса, способны осваивать существующие и разрабатывать новые технологии управления людьми, которые выступают в качестве основы кадровой стратегии развития организации.

С нашей точки зрения, настало время для подготовки менеджеров разных профилей и специализаций в зависимости от востребованности в разных областях деятельности. Безусловно, нужны профессионалы, понимающие *природу* человека как специфического ресурса, знающие детерминанты его поведения, методы и средства, позволяющие определить индивидуальные характеристики человека и параметры социальной группы.

Таких специалистов должны готовить в вузах на базе так называемых поведенческих наук (социология, социальная психология, культурология) на факультетах социологии либо психологии в рамках узких специализаций. Данную позицию занимают представители государственного университета – Высшей школы экономики, где в 2001 году была разработана модель подготовки менеджера, которая послужила отправной точкой для разработки концепции вузовской специальности – «Менеджер в сфере управления человеческими ресурсами».

Имеется позитивный опыт и в других вузах страны. Так, в СФУ на кафедре социальных технологий ИППС в 2009 году была открыта магистратура «Управление человеческими ресурсами», направление «Педагогическое образование». Учебный план включает в себя дисциплины психолого-педагогического цикла, управленческой сферы, в также инструментальной области (современные информационные технологии). Выпускники магистратуры, обучающиеся по этой программе, проходят практики главным образом в школах и их готовят как менеджеров по управлению человеческими ресурсами в образовательных структурах.

Кафедра активно взаимодействует со школами города и края в рамках научно-образовательного комплекса «школа-вуз». Работа выполняется на основе договоров о совместной деятельности по организации процесса формирования человеческого капитала ресурсами системы образования.

Создается «команда», включающая в себя руководство школы, учителей и представительство университета (кафедры), выполняющих функции стратегического направления деятельности, контролирующих его процесс, а также студентов, магистрантов, преподавателей.

Назовем основные виды деятельности:

- 1) разработка автоматизированного пакета методик для выявления склонностей, интересов, предрасположенности учащихся к тем или иным видам деятельности;
- 2) индивидуально-психологическая диагностика учащихся девятых и одиннадцатых классов;
- 3) организация деятельности 72-х часового семинара повышения квалификации учителей по программам УЧР;
- 4) организация совместных исследовательских работ (учителя и преподаватели вуза) в плане разработки тех или иных аспектов УЧР, подготовки публикаций;
- 5) проведение заключительного семинара (либо конференции) по обобщению наработанного опыта;
- 6) работа с родителями с использованием результатов диагностики и разработанными рекомендациями;
- 7) разработка индивидуальных Web-сайтов, отражающих процесс развития и личностного роста учащегося;

- 8) мониторинг профориентационных траекторий выпускников, обучающихся в школах, которые входят в состав научно-образовательного комплекса.

Конечным продуктом всех проводимых работ являются:

- получение студентами эмпирического материала, используемого в исследовательской части рефератов, курсовых работ, дипломных работ, магистерских диссертаций;
- индивидуально-психологические портреты учащихся, фиксируемые в Web-сайтах (portfolio);
- сертификация учителей по 72-х часовой программе повышения квалификации;
- публикация результатов исследований в конференциях разного уровня.

В течение последних двух лет кафедра социальных технологий СФУ ведет подготовку к Всероссийской научно-практической конференции «Формирование человеческого капитала ресурсами системы образования». Цель конференции – обобщить опыт работы образовательных учреждений в плане решения проблемы формирования человеческого капитала, а также привлечь к участию в ней педагогов школ, вузов, аспирантов, магистрантов, работников Управления образования и всех, интересующихся заявленной тематикой конференции.

Предлагаемая тематика докладов представлена в трех секциях, содержательные смыслы которых составляют разные аспекты предмета наших исследований.

Первая секция: «Педагогические кадры и их роль в системе управления человеческими ресурсами».

Речь идет о том, что учитель – главная фигура образовательного процесса. Его профессионализм с точки зрения объективных потребностей современного развития нуждается в непрерывном обновлении и совершенствовании. Отсюда велика потребность в переподготовке и повышении квалификации педагогических кадров. Подчеркнем, что высокая актуальность названной проблемы обусловила появление нормативных документов, регламентирующих дополнительные образовательные услуги. Так, в июле 2013 года был опубликован приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [6].

Как показывает опыт, конструктивны в решении актуальных проблем образования совместные проекты в системе «школа-вуз». Данная форма работы позволяет соединить теоретические подходы к проблеме и ее практическое решение.

В этом же контексте рассматривается вопрос о субъекте управления человеческими ресурсами в образовательном учреждении, разработка модели специалиста по УЧР в системе образования.

Вторая секция: «Современные аспекты работы с учащимися образовательных учреждений».

Здесь актуальными в плане теоретического осмысления и практического внедрения являются следующие вопросы:

- диагностика индивидуально-личностных особенностей учащегося;
- исследования социально-психологических аспектов понимания природы человека и детерминант его поведения;
- разработка и внедрение инновационных технологий в системе отношений «учитель–ученик»;
- формирование через учебный процесс таких востребуемых качеств личности, как активность, стремление к достижениям, конкурентоспособность, адаптивность, потребность к познанию, а также осознанная готовность к будущей профессиональной деятельности.

Третья секция: «Методы и технологии управления человеческими ресурсами в системе образования».

Это наиболее сложная проблема, так как для ее решения требуется высокий профессионализм разработчиков исследовательского и методического инструментария, а также значительное время для выявления степени эффективности того или иного метода.

К числу наименее разработанных относятся технологии инновационной организационной деятельности в системе образования [2]. Это проблемы формирования профессиональных служб менеджмента по УЧР в системе образования, информационного обеспечения процесса УЧР, разработки поисково-инновационного характера менеджмента в системе образования, исследования специфики менеджмента в системе образования, необходимости профессионализации в этой сфере и др.

На конференции предполагается рассмотреть наиболее актуальные, с нашей точки зрения, проблемы, от решения которых в значительной степени будет зависеть дальнейшее развитие нашего города и края, так как доклады будут ориентированы на региональный аспект. Дело в том, что подготовке докладов предшествовала большая работа по программам индивидуально-психологической диагностики, изучения реального состояния учебного процесса, социально-психологических характеристик педагогических коллективов и т. д.

Совершенно очевидно, что решение проблем управления человеческими ресурсами на стадии среднего и высшего образования требует соответствующих решений и разработки нормативных документов в структурах власти (федеральной и региональной). Ясно, что требуются финансовые вливания и материальная поддержка системы образования.

Однако только этими ресурсами (при всей их значимости) проблему не решить.

Известно, что в ряде регионов в школах и вузах наработан позитивный опыт, при этом исследуются различные аспекты проблемы УЧР, создаются организационные структуры и т. д. Назрела необходимость обобщения имеющегося опыта и разработки управленческих решений, узаконивающих деятельность образовательных учреждений в контексте требований реальной жизни и с использованием «нематериальных», но чрезвычайно мощных ресурсов, имеющихся в арсенале образовательных систем.

Список литературы

1. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. – М. – Воронеж, 2011.
2. Щербина В.В. Специфика позиции и проблема подготовки менеджера // Бизнес-образование. – 2001. – № 2.
3. Ковалевич И.А., Ковалевич В.Т. Управление человеческими ресурсами. – Красноярск, 2011.
4. Диденко Д.В. Накопление человеческого капитала и эффективность образования в контексте модернизации российского общества // Экономика образования. – 2012. – № 6.
5. Шадрина В.И. Проблемы развития отечественной системы образования в контексте глобальных изменений // Философия образования. – 2013. – № 1.
6. Приказ Минобрнауки РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» № 499 от 01.07.2013 г. – М., 2013.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ИНТЕНСИВНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ И ДРАЙВЕР ИННОВАЦИОННЫХ ПРОГРАММ

Abstract: considered the sense of the notion «human capital» and proposed organizational methodical approaches to the solution of problem of human resources control at the system of education.

Известно, что общество на любой ступени его развития ставит перед собой задачу направленного воздействия на личность с целью формирования определенных черт и качеств (вспомним древнюю Спарту, эпоху просвещения, буржуазные формации и, наконец, социалистический строй). При этом выдвигаемые задачи суть разные степени осознания объективных тенденций, приоритет и востребованность личностных качеств, обусловленных реальными потребностями жизни.

Предшествующая система в нашей стране идеологически претендовала на всестороннее развитие личности. В действительности система распределительных отношений и соответствующее ей государственное устройство не могли не породить стандартизированную систему воспитания подрастающего поколения.

Государство монополизировало управление всеми сферами общественной жизни и взяло на себя миссию гаранта «светлого будущего». В этих условиях большинство населения воспитывалось в духе потребительской психологии, уверенности, что общество (в лице государства) обязано, независимо от личных усилий каждого, обеспечить удовлетворение их насущных потребностей. С одной стороны, человек чувствовал себя социально защищенным, с другой – эта защищенность была достаточно иллюзорной и с неизбежностью формировала стереотипы примитивно-потребительской психологии и социальной инфантильности.

Господствующей в системе воспитания и образования оказалась антропологическая парадигма, которая предполагает, что цель образования, обучения и воспитания выражается во внешнем, формирующем, воздействии общества на личность средствами образовательной системы. Личность при этом уподобляется глине, из которой общество лепит нужный

ему образ. А личностный рост осуществляется не благодаря системе воспитания и образования, а скорее, вопреки ей и в борьбе с ней, через отстаивание своей индивидуальности.

Переход к рыночным отношениям актуализировал потребность в человеческой активности. Востребованными оказались такие качества, как профессионализм, конкурентоспособность, умение занять «свою нишу» в быстро меняющихся условиях социальной среды и др. В научных исследованиях начался активный поиск путей, способов, методов воспитания, направленных на развитие таких качеств личности, которые в наибольшей степени могут быть востребованы обществом. Этим поиском оказались занятыми различные социальные институты и прежде всего система образования.

На всех уровнях зазвучали термины «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал», «человеческий капитал». Названные термины все еще не имеют статус научных понятий в категориальном аппарате науки. Тем не менее их широкое употребление означает появление в реальной жизни актуальных, требующих научного осмысления проблем.

Вопрос об управлении человеческими ресурсами своими корнями уходит в прошлое. Первые попытки научного анализа этой проблемы принадлежат Ф. Тейлору. Его подход базировался на детальном изучении процессов человеческой деятельности на производстве, он предлагал методы упорядочения, оптимизации и интенсификации такой деятельности. При этом Ф. Тейлор учитывал важность человеческих взаимоотношений в процессах производства, пытался искать возможности их гармонизации: стремился к установлению точных и объективных расценок для оплаты труда, что, по его мнению, должно было обеспечить «дружественные отношения» между рабочими и хозяевами. Однако этот фактор оказался не столь действенным. Введенная Ф. Тейлором узкая и жесткая специализация, максимальное разделение труда превращали работников в «придаток машины». Практически полностью игнорировались творческие, духовные и интеллектуальные запросы рабочих. По словам американского социолога И. Нокса, тейлоризм рассматривал рабочего лишь как достаточно простой механизм, «реагирующий на заработную плату». Таким взглядам соответствовали методы стимулирования, которые ограничивались исключительно материальными формами при полном преобладании различных систем сдельной оплаты труда. К 30-м годам XX столетия несостоятельность подхода Ф. Тейлора стала явной.

В противовес тейлоризму возникла и начала развиваться концепция «человеческих отношений». Основные идеи последней были высказаны М. Фоллет и затем развиты социологом Э. Мэйо в 30-е годы XX века. При этом предполагалось, что основное внимание следует уделять созданию оптимальных условий труда работников.

Привлекательность данной концепции, на первый взгляд, очевидна. Производственная организация рассматривается как единая семья, где господствующими являются отношения внимания, участия людей друг к другу. При этом наличие социальной гармонии и благоприятной рабочей атмосферы являются достаточными условиями получения хороших результатов.

По истечении времени становилось все более ясным, что данный подход также не служат гарантией высокой производительности труда. Более того, выяснилось, что затраты на создание комфортных условий не окупаются. И тогда обозначился поворот назад к тейлоризму, однако в не столь жесткой оценке роли материального стимулирования.

Новый виток исследований в области человеческой составляющей процесса производства возник во 2-й половине XX века как ответ экономической науки на вызовы времени, на формирование инновационной экономики, постиндустриального и информационного обществ. Востребованными оказались интеллектуальные виды труда и специфические человеческие качества в зависимости от сферы производства.

В западной литературе наиболее активно разрабатывается концепция человеческого капитала. Первыми разработчиками этой концепции явились Нобелевские лауреаты Теодор Шульц, Гарри Беккер и Саймон Кузнец.

Человеческий капитал в рамках этой концепции рассматривается как совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ (Беккер).

В нашей стране эволюция понятийного аппарата данной области шла от преимущественно житейского уровня смыслового наполнения понятия «человеческий фактор» (часто с выраженным негативным оттенком) к разработке понятий «человеческий ресурс», «человеческий потенциал» и «человеческий капитал». Из всей совокупности названных понятий наиболее общим исследователи считают понятие «человеческий капитал» (ЧК).

Так, Ю.А. Корчагин определяет ЧК как интенсивный синтетический и сложный производительный фактор развития экономики и общества, включающий креативные трудовые ресурсы, инновационную систему, высокопроизводительные накопленные знания, системы обеспечения профессиональной информацией, инструменты интеллектуального и организационного труда, качество жизни и интеллектуальной деятельности, обеспечивающие эффективное функционирование человеческого капитала.

Очевидно, что это предельно широкое толкование феномена, которое оправдано в условиях становления данной области знания.

В предлагаемом определении понятия ЧК явно просматриваются три основных аспекта:

- сущность явления (креативность, интеллект, знания, информация);
- условия его формирования (качество жизни, система обеспечения профессиональной информацией);
- инструментальная область (компьютерные технологии).

Безусловно наиболее важен сущностный аспект. Его анализ значим не только для дальнейших теоретических исследований, но, что особенно важно, для практической деятельности, направленной на разработку методов и технологий формирования человеческого капитала.

Известно, что западная цивилизация на определенном историческом этапе выиграла глобальное историческое соревнование с более древними цивилизациями именно за счет более быстрого роста и развития ЧК.

Так, в Японии, веками придерживавшейся изоляционистской политики, всегда был высок уровень ЧК, включая образование и продолжительность жизни. В 1913 году среднее число лет обучения взрослого населения в Японии составляло 5,4 года, в Италии – 4,8 года, в США – 8,3 года, а средняя продолжительность жизни – 51 год. В России эти показатели были равны 1–1,2 года и 33–35 лет.

В конце 1990-х годов в развитых странах мира в ЧК вкладывалось до 70 % средств, а в физический капитал – 30 %.

По расчетам отечественных экономистов, стоимость накопленного национального ЧК на душу населения России к 2011 году составила всего лишь 14,5 тыс. долл., что в 87 раз меньше американского национального капитала на душу населения, в 39 раз меньше немецкого, в 42 раза – японского. В России ситуация с инвестициями в ЧК и его качеством сравнительно с развитыми странами сейчас хуже, чем в 1913 году [1].

«Осуществить эффективную модернизацию на основе накопленного российского национального ЧК невозможно, – пишет Ю.А. Корчагин. – Слишком низки его стоимость и качество... Без конкурентоспособных профессионалов, без высокого качества жизни, без высокого уровня личной безопасности, без подавления коррупции и криминала дорога в инновационную экономику, экономику знаний заказана».

Разделяя крайне тревожный взгляд автора, мы в то же время считаем необходимым подвергнуть анализу с точки зрения накопления ЧК важный ресурс – систему образования с ее внутренними резервами и потенциалом. Известна банальная истина – человек не рождается человеком, таковым он становится в результате непрерывного взаимодействия с социальной средой. По аналогии можно сказать, что и ЧК не возникает сразу и ниоткуда.

«Решение обозначенных проблем, – говорит Ю.М. Забродин, – предполагает разработку специальных государственных и общественных механизмов УЧР. Одним из вариантов такого механизма могут стать целевые программы управления человеческими ресурсами на федеральном и региональном уровнях, программы профессионального становления и развития человека в образовательных учреждениях».

Таковые программы и организационные структуры разрабатываются в ряде вузов страны. Например, в СФУ на кафедре социальных технологий ИППС в 2009 году была открыта магистратура «Управление человеческими ресурсами». Учебный план включает в себя дисциплины психолого-педагогического цикла, управленческой сферы, в также инструментальной области (современные информационные технологии).

Открытию магистратуры предшествовала многолетняя работа кафедры совместно с базовой школой № 82 Октябрьского района г. Красноярска по проблеме формирования готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности. Разработки, выполняемые в этой системе, есть, на наш взгляд, одна из технологий управления человеческими ресурсами в образовательном процессе.

В структуру комплекса входят (кроме научно-методического центра) Управление образования Октябрьского района г. Красноярска, кафедра социальных технологий Института педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета, филиал Сибирского федерального университета в г. Усть-Илимске, МОУ СОШ № 82, лицей № 18, гимназия № 11 г. Красноярска, средняя школа № 1 с. Хатанги, средняя школа № 2 г. Усть-Абакана, средняя школа № 1 с. Курагино, средняя школа с. Светлолобово Новоселовского района Красноярского края, молодежный центр Октябрьского района г. Красноярска, кадровый центр администрации губернатора Красноярского края (рис. 1, 2).



Рис. 1. Схема научно-образовательного комплекса «Школа-вуз»

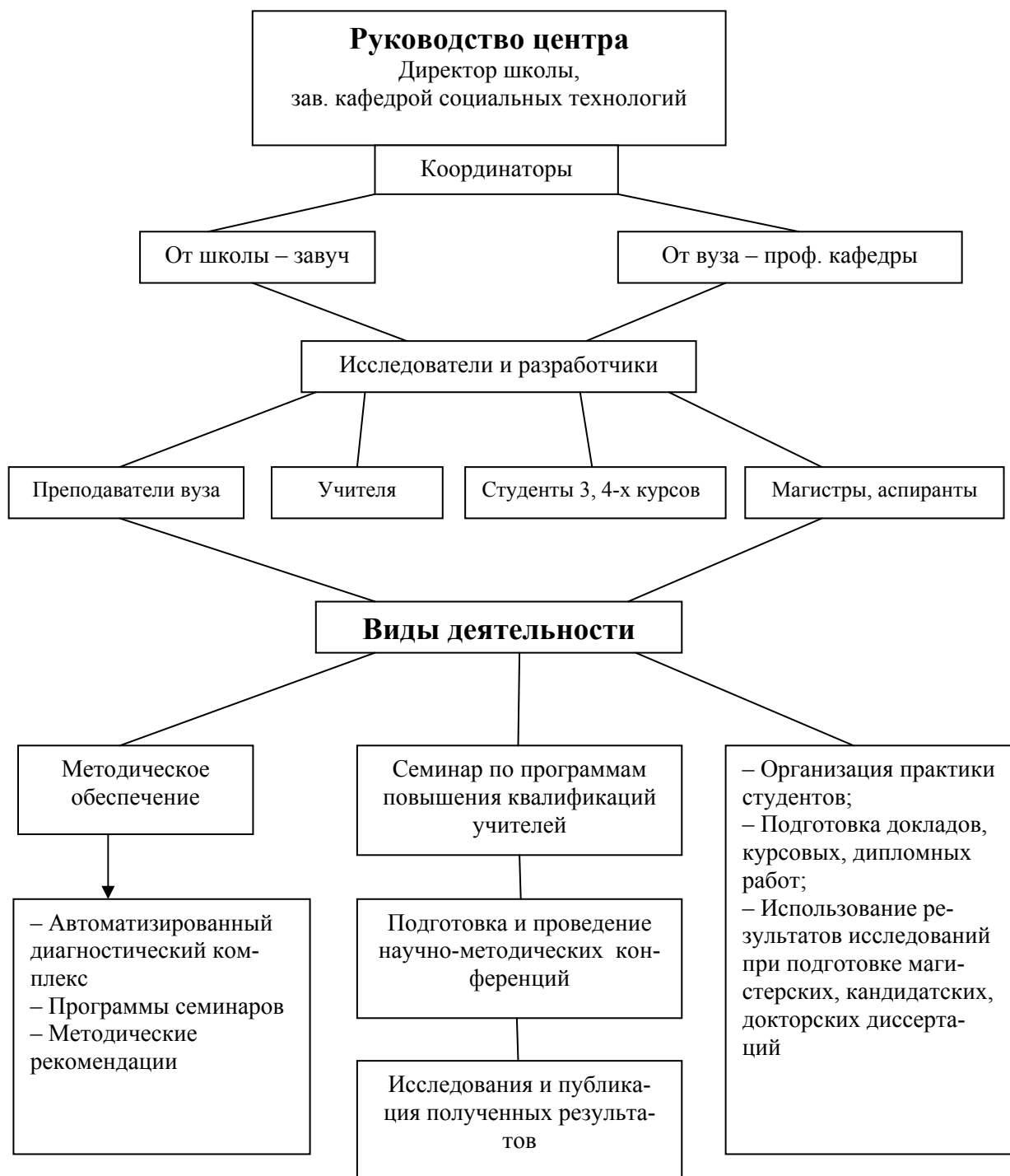


Рис. 2. Схема научно-методического центра
«Профориентационный менеджмент»

По мере необходимости в состав научно-образовательного комплекса могут включаться дополнительные организации и учреждения, имеющие отношение к процессу формирования готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности.

Взаимодействие в рамках научно-образовательного комплекса «школа–вуз» осуществляется на основе договоров о совместной деятельности по организации процесса формирования готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Забродин Ю.М. Управление человеческими ресурсами как психологическая проблема // Прикладная психология. – 1997. – № 1.
2. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. – М. – Воронеж, 2011.
3. Щербина В.В. Специфика позиции и проблема подготовки менеджера // Бизнес-образование. – 2001. – № 2.
4. Акопян А.С., Бушуев В.В., Голубев В.С. Эргодинамическая модель человека и человеческий капитал // ОНС. – 2002. – № 6. – С. 99.
5. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010: Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее. – М., 2010. – 152 с.
6. Ковалевич И.А., Ковалевич В.Т. Управление человеческими ресурсами. – Красноярск, 2011.

Н.Ю. Шугалей

Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова»,
г. Красноярск, Россия

ВЫЯВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ОДАРЕННОСТИ УЧАЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Abstract: *considered the problem of revealing and development of gifts of students by means of the realization of programs of teachers' additional training.*

Ускорение темпов развития современного общества, динамичный прогрессивный рост сложнейших информационных и научно-технических технологий, дефицит высокообразованных и квалифицированных кадров, возникновение и рост глобальных проблем во всех областях, требующих приложения высочайших интеллектуальных усилий, свободы творчества и свободы мысли, – все эти изменения определяют сегодня в обществе потребность в специфическом «человеческом ресурсе» общества: в образованной, творческой, самостоятельной, внутренне свободной одаренной личности, обладающей потенциалом непрерывного саморазвития и самореализации.

«Человеческий ресурс» и (его более качественная ступень) «человеческий капитал» в основе своей формируется в школе, так как через школу, «государственный институт», проходит все население страны. Сегодня современная образовательная политика характеризуется повышением внимания к одаренным детям со стороны государства, свидетельством является принятие Федеральной программы «Дети России» и подпрограммы «Одаренные дети». Успешность реализации этих программ, а также успешность обучения и воспитания одаренных детей в соответствии с современными требованиями во многом зависит от уровня квалификации учителей, их творческой активности, профессиональных качеств. Это диктует необходимость совершенствования подготовки учителей к работе с одаренными школьниками.

Мировая практика работы с одаренными детьми указывает на то, что при отсутствии валидных методов выявления и развития одаренности этот заказ общества и государства так может и остаться невыполненным.

Опираясь на результаты работ по проблеме определяющего значения среды и средовых факторов для выявления и развития одаренности, В.Н. Дружинин пришел к выводам, что:

- 1) решающую роль на развитие интеллектуальных и творческих способностей оказывает специальная микросреда, в которой формируется ребенок, и в первую очередь наличие развивающей среды в семье;
- 2) высокий уровень интеллектуальной и творческой одаренности встречается у детей с широким кругом общения и демократическим стилем отношений с окружающими его людьми, прежде всего с родителями;
- 3) для развития интеллектуальных и творческих способностей ребенка необходимо, чтобы среди близких людей был интеллектуальный и творческий человек, с которым ребенок сопоставлял бы свои действия и поступки.

Таким образом, по мнению В.Н. Дружинина, креативность как творческая и интеллектуальная одаренность актуализируется и реализуется только тогда, когда этому способствует окружающая среда.

Такой средой, по мнению красноярских ученых А.И. Гончарука и В.Л. Зориной, может и должен стать грамотно выстроенный учебно-воспитательный процесс с выходом на профилирование, который не выявляет единичную одаренность, а служит той творческой, развивающей средой, о которой говорят названные выше ученые. Современный рутинный учебный процесс, повышая до предела интенсивность труда, где механическое заучивание текста и репетиторство устраниают человека от природы познания, не способствует выявлению и развитию одаренности ученика, следовательно, не выполняет социальный заказ общества [1; 2].

Обобщение научных знаний в области выявления и развития одаренности позволило определить структурные компоненты одаренности:

- интеллектуальный (гибкость, оригинальность и быстрота мышления);
- творческий, креативный (творческие достижения, генерирование новых идей и ценностей);
- генетический (наследственность, задатки).

В связи с этим необходимо обобщить существующий опыт повышения квалификации педагогов, который формирует научное осмысление учителями методов выявления и развития одаренности учеников.

Разработанная нами в процессе работы над диссертацией программа «Основы профессиональной подготовки педагога к выявлению и развитию одаренности учеников» позволяет, с одной стороны, увидеть и реализовать механизмы выявления и развития одаренности учеников, а с другой – овладеть умением создавать и использовать инструментарий для реализации поставленной задачи, что в свою очередь обеспечит формирование у учителей целостного системного знания.

В результате успешного освоения программы учителя должны знать законы формальной логики, категории и законы диалектики, всеобщие и существенные признаки окружающего мира, структуру, ступени обобщения сознания, средства преобразования окружающего мира (сознания, общества, природы), теорию и способы познания, мышление и виды мышления, формы мысли и формы связи мысли, операции с понятиями, теорию труда, способы и средства обучения; уметь определять, делить, обобщать, ограничивать понятия, строить древо Порфирия, отражать систему понятий с помощью кругов Эйлера, находить и разрешать противоречия, формулировать проблемные вопросы, составлять сборники понятий, образов, моделировать и проводить различные виды занятий.

Таким образом, программа подготовки учителей включает все основные разделы, необходимые для всестороннего обучения. При проведении различных видов занятий (лекций, практических и семинарских занятий, деловых игр, круглых столов и других форм) с целью развития профессиональных педагогических умений и обеспечения перевода теоретических знаний в практические навыки используются элементы технологии способа диалектического обучения, в частности диалектика форм и функций труда.

Процесс обучения слушателей начинается с анкетирования, в результате которого выясняется:

- а) уровень знаний по психологии и педагогике;
- б) тип модальности (интроверсия-экстраверсия, визуал-аудиал-киностетик);
- в) тип личности (ученый, руководитель);
- г) знание и использование педагогических инноваций;
- д) затруднения в учебном процессе (взаимоотношения с детьми, родителями, коллегами и администрацией).

«Входная рефлексия» обязательно сравнивается с «итоговой рефлексией», которая проводится по окончании обучения.

Остановимся более подробно на характеристике модулей программы «Основы профессиональной подготовки педагога к выявлению и развитию одаренности учеников».

Первый модуль «Философские основы выявления и развития одаренности учеников» представлен пятью основными темами (табл. 1).

Учитывая разный уровень базовой подготовки и широкий диапазон возрастных категорий учителей, первый модуль программы «Философские основы выявления и развития одаренности учеников» направлен на повторение или изучение основных понятий философии, связанных с процессом обучения и воспитания человека («понятие», «категория», «мировоззрение», «труд», «деятельность», «формальная логика», «диалектическая логика» и т. д.). Освоение слушателями этих понятий спо-

способствует формированию у них целостного представления о явлениях и их сущности.

Таблица 1

Тематический план модуля «Философско-методологические основы выявления и развития одаренности учеников»

Наименование разделов модуля	Количество часов			
	всего	лекции	практические занятия	самостоятельная работа
1. Основные понятия и категории философии	6	2	2	2
2. Историко-философские аспекты выявления и развития одаренности учеников	9	5	2	2
3. Основные принципы формальной и диалектической логики как основного инструмента выявления и развития одаренности учеников	9	5	2	2
4. Диалектика общечеловеческой школы: формы мысли, средства обучения	10	4	4	2
5. Способы познания в учебном процессе, способствующие выявлению и развитию одаренности учеников	10	4	4	2
ВСЕГО	48	20	16	12

Введение этого модуля в программу послевузовской подготовки отличает ее от всех существующих подобных программ, поскольку именно на уровне философского обобщения осуществляется цельное видение проблемы (в данном случае выявление и развитие одаренности учеников в процессе обучения и воспитания) и пути ее эффективного разрешения.

Назовем основные задачи модуля:

- анализ понятий «одаренность», «развитие» с позиции философского подхода;
- рассмотрение и сопоставление подходов формальной и диалектической логики к учебному и воспитательному процессам с точки зрения выявления и развития одаренности учеников;
- рассмотрение основных теорий и закономерностей исторического формирования отношения к выявлению и развитию одаренности учеников через диалектику общечеловеческой школы;
- анализ способов познания и применения в учебном процессе, способствующих выявлению и развитию одаренности учеников.

Второй модуль – это логическое продолжение предыдущего. Тематический план модуля представлен в табл. 2.

Таблица 2

**Тематический план модуля «Аксиологический подход
к выявлению и развитию одаренности учеников»**

Наименование разделов модуля	Количество часов			
	всего	лекции	практические занятия	самостоятельная работа
1. Аксиология как учение о ценностях. Основные понятия и виды аксиологии	6	2	0	4
2. Выявление и развитие одаренности как общечеловеческой ценности	7	5	2	0
3. Выявление и развитие одаренности в структуре общечеловеческих и профессиональных ценностей	11	5	4	2
4. Личная одаренность и реализация собственных способностей в структуре профессионально-педагогических ценностей	14	4	6	4
5. Идеальный образ одаренного человека, педагога, ученика	10	4	4	2
ВСЕГО	48	20	16	12

Следующим этапом подготовки учителя к выявлению и развитию одаренности школьников должно стать формирование ценностного отношения, прежде всего учителя, а затем и ученика к реализации своих способностей в том виде труда, который соответствует одаренности человека (аксиологический подход).

Б.М. Теплов в свое время выдвинул тезис о том, что одаренность по преимуществу многогранна. Нет таковой общей или специальной одаренности, а есть общие и более специальные стороны одаренности. Анализ материала показывает, что проявление ярких способностей в одном виде деятельности при правильно поставленном обучении и воспитании стимулирует развитие широкого круга способностей вообще.

Выявление и развитие одаренности есть одна из основных ценностей как для отдельной личности, так и для общества. В этой связи основные разделы модуля нацелены на последовательное изменение сознания учителя по отношению к выявлению и развитию одаренности человека вообще до ценностного поведения и реализации своей одаренности в частности.

В данном случае задачами реализации модуля будут:

- анализ понятий «выявление», «развитие», «одаренность», «выявление и развитие одаренности» с позиции ценностного отношения;
- рассмотрение структуры общечеловеческих ценностей и место выявления и развития одаренности в ней, изменение приоритетных ценностей и факторы, влияющие на это;
- анализ понятия профессиональных ценностей и влияние их на личность педагога, работающего с одаренными детьми;
- выявление факторов профессиональной деятельности, педагогов, работающих с одаренными детьми.

Завершающий этап работы по данной образовательной программе – введение третьего модуля «Логико-дидактические формы и методы, способствующие выявлению и развитию одаренности учеников», тематический план которого представлен в табл. 3.

Таблица 3

Тематический план модуля «Логико-дидактические формы и методы, способствующие выявлению и развитию одаренности учеников»

Наименование разделов модуля	Количество часов			
	всего	лекции	практические занятия	самостоятельная работа
1. Формы обучения, способствующие выявлению и развитию одаренности учеников	14	2	8	4
2. Методы обучения, способствующие выявлению и развитию одаренности учеников	14	2	8	4
3. Единство и внутренняя взаимосвязь учебного и воспитательного процессов как основное условие выявления и развития одаренности учеников	20	4	12	4
ВСЕГО	48	8	28	12

Данный модуль представлен меньшим количеством разделов, а основу его содержания составляют практические занятия и самостоятельная работа (40 часов). Это обусловлено тем, что учитель, уже обладая расширенным теоретическим знанием, методологией и методикой преподавания своего предмета, самостоятельно выстраивает уроки в соответствии со спецификой выявления и развития одаренности учеников. Это дает возможность учителю реализовать свой мыслительный потенциал, что по об-

ратной связи способствует готовности учителя выявлять и развивать одаренность учеников. Это подтверждается исследованиями Б.М. Теплова о том, что обучающимся учителям должна быть предоставлена возможность для самореализации, самоорганизации, саморазвития и самоанализа.

Пытаясь выявить природу одаренности, педагоги и психологи чаще всего обращаются к генетике, к врожденным качествам ученика. Если бы дело было только в генах, то одаренность выявлялась бы сама собой, ярко проявляясь в каком-либо виде деятельности. В единичных случаях так и происходит. Многие методом проб и ошибок определяют свою жизненную траекторию неосознанно, интуитивно, а то и случайно. А.С. Экзюпери писал: «Слишком много на свете людей, которым так никто и не помог пробудиться». Это высказывание необходимо принять как стратегическое направление в подготовке педагогов к выявлению и развитию одаренности школьников. Именно в школе необходимо создать условия для равных стартовых возможностей каждому школьнику, как можно раньше выявить область одаренности ученика и, как следствие, формировать так необходимый сегодня государству «человеческий капитал». Власть, распознающая талант и развивающая его до стадии продуктивности, качественно и количественно имеет наивысшие шансы на лидерство в мировой экономике. Подсчеты экспертов-экономистов подтверждают эту мысль: вложения в недвижимость приносят инвестору в среднем 16 % годовых, вложения в технологии – 40 % , вложения в людей, в их интеллект (логическое мышление) и творчество (образное мышление), профессиональное мастерство способны дать до 300 % годовых. Недаром в развитых западных государствах в XXI веке главная ставка давно делается не на сырьевые ресурсы, не на индустрию, а на человеческий фактор.

Список литературы

1. Гончарук А.И. Концепция школы XXI века. – Красноярск : КрасГУ, 2002. – 66 с.
2. Зорина В.Л., Нургалеев В.С. Оптимизация образовательного процесса в средней школе посредством Способа диалектического обучения. – Красноярск : СибГТУ, 2005. – 243 с.
3. Еремеевская И.Д., Зорина В.Л. Способ диалектического обучения. Послевузовская подготовка преподавателя к реализации межпредметных связей. – Красноярск : СибГТУ, 2005. – 257 с.
4. Поляруш А.А., Нургалеев В.С. Формирование экологического мышления школьников на основе диалектического подхода. – Красноярск : СибГТУ, 2001. – 174 с.
5. Коджаспилов Г.М. Педагогический словарь. – М. : Просвещение, 1992. – 365 с.

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ШВЕЙЦАРИИ

Abstract: *considered foreign experience of educational process organization on the example of Switzerland.*

Люди – это самый ценный «продукт» любого общества, именно они составляют человеческий капитал, ресурс страны. Проблема управления человеческими ресурсами приобрела геополитический характер вследствие того, что резко возросла роль квалифицированного труда профессионализма, нравственных качеств человека.

Важную роль в процессе формирования человеческого капитала играет система образования. Это относится и к организациям сферы образования, которые непосредственно осуществляют процесс повышения уровня образованности (знаний, навыков, умений) учащихся, их творческого, нравственного и физического развития, здоровья, как важным ресурсам формирования человеческого капитала.

Швейцария небольшая по площади страна, окруженная со всех сторон горами. Бок о бок в ней жили люди, говорящие на четырех разных языках: французском, немецком, итальянском и ретороманском.

Она является центром мировой дипломатии. Сложившаяся ситуация учит терпимости к другим культурам, умению общаться с представителями других наций. Для швейцарца владение двумя-тремя иностранными языками – это норма. Система швейцарского образования значительно отличается от российской. Единой национальной системы среднего образования в Швейцарии нет, а административное деление Швейцарии как федеративной республики включает в себя 26 кантонов (20 кантонов и 6 полукантонов). Административные единицы страны имеют специфику в образовательных программах. Представим общую схему образовательной системы Швейцарии (таблица).

Получение образования в Швейцарии возможно на немецком, французском, итальянском или английском языках.

Среднее образование

В систему образования Швейцарии входят государственные общеобразовательные школы. Начальные и средние школы подчинены кантонам, поэтому для всех школ единой обязательной программы нет. В каждом из

26 кантонов свой учебный план обучения. Все государственные школы принимают мальчиков и девочек.

Таблица

Схема образовательной системы Швейцарии

Уровни образовательных учреждений	Название (нем), русский эквивалент	Продолжительность обучения
1-й уровень	Primarschule (начальная школа)	6 лет
2-й уровень	Secondarschule (Stufe 1) (средняя школа)	3 года
3-й уровень	Gymnasialie, Maturitäts- schulen (подготовительное образование, дающее право поступления в техникум или вуз) Berufliche grundbildung (профессиональное образование, может также включать Maturität)	3–4 года 2–4 года
4-й уровень	Berufliche Prüfungen (экзамены по профессии для повышения квалификации, допускаются только для людей, имеющих минимум 2–3 года практического опыта)	Подготовительные курсы 1–2 года
5-й уровень	Höhere Fachschulen (техникум)	2–3 года
6-й уровень	Fachhochschulen (институт) Pädagogische Hochschulen (педагогический институт) Universität, ETH (университет, технический университет)	3–5 лет 3–5 лет 3–5 лет

В Швейцарии около 250 частных школ-пансионов, которые являются уникальным брендом страны. Наряду с ее банками, школы в Швейцарии славятся отменным качеством образования, комфортом, безопасностью и высокими ценами. Школы в Швейцарии делятся на школы раздельного обучения и школы смешанного обучения. В мире найдется мало школ, оснащенных так, как швейцарские. Швейцарцы, однако, в основном отправляют своих детей в государственные школы, где образование бесплатно, но при этом также высокого качества.

После обязательного школьного образования, выпускники могут выбрать два пути: получить профессиональное образование «Berufliche grundbildung», продолжительностью 3–4 года, или продолжить обучение в «Matutität» с целью поступления в высшее учебное заведение.

Одна из наиболее интересных особенностей – это подготовка высококвалифицированных специалистов, причем не только врачей, юристов, исследователей, но в той же мере рабочих профессиональной сферы, работников сферы обслуживания и др. Высшее образование в Швейцарии получить довольно трудно, на то есть целый ряд причин. Одна из них – платное высшее образование. В большинстве случаев стоимость обучения превышает 10 000 CHF в год. Другая немаловажная причина – это высокие требования к уровню образования абитуриентов. Для поступления в университет необходимо закончить «Matutität». Это специальное образовательное учреждение, которое подготавливает абитуриентов к учебе в университете. Здесь учащие-

ся изучают углубленно предметы, которые необходимы для дальнейшей учебы по выбранной специальности. К слову, для поступления в «Matutität» школьникам необходимо иметь хорошие оценки по профилирующим предметам, а также (зачастую) пройти вступительные экзамены. В зависимости от выбранного направления это могут быть такие дисциплины, как математика, немецкий язык, английский язык, французский язык, история и др. А по окончании учащиеся сдают довольно трудные тесты. Во время обучения в университете к знаниям студентов предъявляют также очень высокие требования, что для большого количества становится невыполнимо, вследствие чего многие покидают университет через 1–2 года обучения.

Своеобразно в Швейцарии решается одна из важнейших проблем подготовки работников производства. Около 90 % выпускников школ сначала получают профессиональное образование «Berufliche grundbildung». Однако и это образование очень сильно отличается от российского. Выпускники, желающие получить такой вид образования, отправляются не в училище, а ищут место в какой-либо промышленной или коммерческой организации, где они будут проходить практическое обучение. И только 1–2 дня в неделю, в зависимости от профессии, учащиеся посещают профессиональную школу. Таким образом решена одна из важнейших задач интеграции образования в профессиональную деятельность. Учащиеся с первого дня обучения постоянно находятся на рабочем месте, в своей профессиональной среде и в дальнейшем выполняют производственные задания. Продолжительность «Berufliche grundbildung» в среднем 3–4 года. По окончании учащиеся уже имеют опыт работы на производстве, как минимум 2–3 года. Во время обучения они получают стипендию в размере 500–1000 CHF, в зависимости от профессии и года обучения. Соответственно, получив свое первое рабочее место, они сразу могут приступить к выполнению производственных обязанностей. После окончания «Berufliche grundbildung» специалисты также могут продолжить образование. Они могут поступить без экзаменов в «Höhere Fachschulen» (техникум) по своей специальности, однако это не дает им право поступить в университет и приобрести ученую степень бакалавра или магистра.

Швейцарские колледжи

В Швейцарии насчитывается порядка 120 колледжей. Они обычно имеют узкую специализацию и дают хорошее профессиональное образование. Здесь учат секретарскому и гостиничному бизнесу, бухгалтерскому учету и прочим премудростям, необходимым в деловой жизни. Полный курс обучения рассчитан на 3–4 года. Многие иностранцы отдают предпочтение не фундаментальным университетским курсам, а колледжам с их более узким профессиональным образованием. Причины кроются в том, что, как уже говорилось выше, поступить в государственное учреждение всегда гораздо сложнее, особенно для иностранцев, ведь требования относительно знания языка также очень высокие. Кроме того, опять же для поступления в государственный колледж необходимо закончить «Matutität».

Высшее образование в Швейцарии

Кроме множества колледжей, дающих образование, в Швейцарии существует 12 государственных высших учебных заведений:

- в немецко-говорящей части страны: в Базеле, Берне, Цюрихе, Санкт-Галлене, Люцерне;
- во франко-говорящей части страны: в Женеве, Лозанне, Фрибурге, Невшателе;
- в итало-говорящей части страны: Università della Svizzera Italiana в Лугано в кантоне Тичино;
- два федеральных технологических института: в Цюрихе и Лозанне (EPF Lausanne и ETH Zurich).

Кроме перечисленных, к швейцарским вузам «высшего уровня» можно отнести также Педагогический колледж Санкт-Галлена, Институт повышения квалификации для иностранных студентов в Женеве и Институт повышения квалификации для общественной администрации в Лозанне.

В Швейцарии, в отличие от многих стран Европы и Америки, нет вузов-гигантов. В самом крупном – университете Цюриха – 20 тыс. студентов, в остальных – в несколько раз меньше. Наравне с государственными вузами в стране функционируют несколько филиалов частных международных университетов.

Язык, на котором ведется преподавание в университете, зависит от кантона, в котором расположен конкретный вуз. Впрочем, есть и исключения. Университет Фрибурга – полиглот: здесь официально провозглашено двуязычие, и почти все лекции читают как на немецком, так и на французском языках. Практически все университеты туризма и гостиничного бизнеса в Швейцарии ведут преподавание на английском языке. Это же относится к большинству бизнес-школ.

Следует подчеркнуть, что в Швейцарии достаточно сложно получить то или иное образование, однако выпускники имеют хорошие шансы получить высококвалифицированную и хорошо оплачиваемую вакансию в Швейцарии или других странах Европы.

Список литературы

1. www.bbt.admin.ch
2. www.berufsberatung.ch
3. www.berufsbildungsplus.ch
4. www.berufsbildung.ch
5. www.dualstark.ch
6. www.education-stat.admin.ch
7. www.edk.ch
8. www.panorama.ch
9. www.sbbk.ch
10. www.sgb.ch

ПОКАЗАТЕЛИ ЦЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Abstract: *the article is devoted to the description of approaches to the determination of the notion «human capital» and the understanding of main point of this term.*

В настоящее время многие регионы России (и Красноярский край в том числе) разрабатывают стратегии регионального развития. Поставлены задачи по переходу от сырьевого роста к модернизации и инновационному типу развития.

Особое внимание обращает на себя первая приоритетная цель, которая изложена в стратегии экономического развития Красноярского края на период до 2020 года в следующей форме: «Развитие человеческого капитала населения Красноярского края, повышение качества и уровня жизни, прежде всего за счет улучшения здоровья, развития образования и культуры».

Понятие «человеческий капитал» приходит на смену понятиям «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы» и означает признание того факта, что в настоящее время именно люди, а не механизмы выступают главной производительной силой. На протяжении долгого времени экономическая мысль в целом находилась под влиянием процессов, происходящих в области материального накопления. Накопление капитала и материальные факторы рассматривались как универсальные и определяющие факторы прогресса. Но именно факторный анализ источников роста материального богатства вывел ученых на совершенно новое видение роли и значения человека в экономике. С 90-х годов прошлого века активно обсуждается новая парадигма развития, основанная на теориях устойчивого развития (sustainable development) и развитии человеческого потенциала (humandevlopment). Обе эти теории получили свое развитие в рамках структур ООН, что придало им международный статус. По оценкам Всемирного банка, физический капитал в современной экономике формирует 16 % общего объема богатства каждой страны, природный – 20 %, а человеческий капитал – 64 %. В нашей стране экономический рост обеспечивается в основном природными ресурсами, а человеческим капиталом – только на 8 %.

Одна из фундаментальных проблем теории человеческого капитала – это сложность его измерения, обусловленная, в первую очередь, неоднознач-

ностью структуры человеческого капитала и его составляющих. Важнейшим измерителем человеческого капитала в мире выступает индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Он представляет собой среднюю величину, состоящую из нескольких нормализованных частных индексов: индекса продолжительности жизни, индекса образования и индекса доходов. В рейтинге стран по ИРЧП, составленного на основе данных мирового доклада о развитии человека за 2007/2008 годы, компоненты ИРЧП хорошо показывают преимущества и недостатки стран в области человеческого развития [1].

В нашей стране индекс развития человеческого потенциала в 2010 году по сравнению с 1979 годом остался на одном и том же уровне. Главная причина такого негативного тренда – на фоне роста долголетия в подавляющем большинстве стран крайне низкий российский показатель ожидаемой продолжительности жизни. В результате страны с более низкими уровнями образования и благосостояния оказываются в рейтинге выше нашей страны. Например, Куба, отставая по душевому доходу почти в 1,7 раза, опережает Россию на 12 лет по долголетию, что составляет огромный разрыв для цивилизованных стран.

Резкое снижение ИРЧП произошло в 1990 году. А в период с 1990 по 2000 год индекс развития человеческого потенциала снизился почти на 6 %. По расчетам специалистов ИРЧП в России будет расти и к 2030 году достигнет значения 0,903, что будет близко к уровню 1997 года ряда европейских стран: Италии, Люксембурга, Австрии, Дании. Однако к этому времени данные страны уйдут далеко вперед.

Во всех международных расчетах человеческого потенциала, человеческих ресурсов фигурируют три нормализованных агрегатных индекса (образование, доходы, здоровье), но не показано, как эти индексы взаимосвязаны, как изменение одного из них повлияет на изменение других.

Поэтому можно сказать, что человеческий капитал муниципального образовательного учреждения – это запас знаний, навыков и способностей людей, работающих в этом учреждении и/или сопричастных ему, обеспечивающих его благосостояние и развитие. Учитывая это, мы можем представить следующую структуру человеческого капитала, которую необходимо иметь в виду при изучении ресурсов: знания, умения, навыки, способности, здоровье, культурно-нравственный капитал и социальная идентичность. Знания, умения, навыки в свою очередь подразделяются:

- на профессиональные;
- предпринимательские;
- организационные – имеющие ценность и приобретаемые только в конкретном учреждении;
- социальные – связанные с социализацией и межличностными коммуникациями, например, умение пользоваться Интернетом, знание иностранных языков, умение водить машину и т. п.

Творческие способности обеспечивают генерирование новых идей и инноваций, способности к саморазвитию и самообучению облегчают их восприятие и распространение, а также позволяют получать новые знания, умения и навыки и поддерживать их актуальность.

Моральное и физическое здоровье увеличивает «срок службы» человеческого капитала. Здоровый человек имеет больший человеческий капитал, чем человек часто болеющий, так как время, затраченное на лечение, не использовано им на приращение человеческого капитала. Более длительный период работы повышает текущую стоимость потока будущей заработной платы и, как следствие, выгоды от каждой дополнительной единицы человеческого капитала.

Под культурно-нравственным капиталом понимаются моральные принципы, ценности, убеждения, этические нормы, которые оказывают влияние на поведение человека и определяются воспитанием, духовным развитием, уровнем образования.

Социальная идентичность способствует выявлению и проявлению способностей человека. Было уже отмечено, что, если человек осознает свою принадлежность к определенному муниципальному образованию, например городу, школе, то у него могут иметь место такие мотивы, в которых проявится его заинтересованность в лучших результатах своей деятельности. К тому же субъективная причастность человека к определенной группе может обеспечить ему эффективность в коммуникациях с членами этой группы, обеспечивающих доступ к определенной информации, что в свою очередь повышает его уровень знаний, умений и навыков.

Включение в структуру человеческого капитала такого элемента, как социальная идентичность, расширяет контингент людей, объединяя не только тех, кто работает в конкретном образовательном учреждении, но и тех, кто может быть глубоко личностно связан с ним. Это может оказать влияние и на стратегию управления развитием учреждения, в частности в формировании социальной идентичности у участников образовательного процесса. Инвестиции в человеческий капитал могут быть направлены и на установление и поддержание связей с выпускниками, чтобы привлечь их человеческий капитал для развития.

Человеческий капитал как сложная научная категория имеет качественные и количественные характеристики. В рамках современной теории человеческого капитала оценивается не только объем вложений в человеческий капитал, но и объем аккумулированного индивидуумом человеческого капитала. При этом подсчитывают стоимость общего объема человеческого капитала как для одного индивидуума, так и для всей страны.

В экономической литературе представлено большое разнообразие подходов и методов оценки человеческого капитала. При определении ве-

личины человеческого капитала применяются как стоимостные (денежные), так и натуральные оценки.

Одним из наиболее простых способов является способ, использующий натуральные (временные) оценки измерения человеческого капитала (а именно образования) в человеко-годах обучения. Чем больше времени затрачено на образование человека, чем выше уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала он обладает. При этом учитывается неодинаковая продолжительность учебного года в течение анализируемого периода, неравнозначность года обучения на разных уровнях образования (например, среднее образование в школе и высшее образование в университете).

Разработан целый ряд других подходов, что свидетельствует об актуальности проблемы и одновременно об известной степени ее изученности. Среди них можно назвать следующие.

- Принцип капитализации будущих доходов, основанный на положении о так называемом «предпочтении благ во времени». Суть метода: люди склонны выше оценивать определенную сумму денег или набор благ в настоящем времени, чем такую же сумму или набор благ в будущем.
- Метод оценки фонда образования, в котором используются два основных подхода:
 - 1) подсчитываются фактические затраты на образование, осуществленные в течение того или иного длительного периода времени. За этот период, отделяющий время получения образования от момента подсчета, последовательно увеличивается и сам уровень образования, а также возрастает стоимость обучения. С учетом соответствующих корректив возрастного оборота рабочей силы и смертности населения можно построить ряды показателей фонда образования, представляющие собой кумулятивную сумму всех прошлых фактических затрат за вычетом средств, затраченных на обучение лиц, уже выбывших к моменту исчисления из состава рабочей силы населения;
 - 2) проводится оценка реальной производительной ценности того запаса знаний, навыков, умений, опыта, которыми обладает рабочая сила в определенный отрезок времени.

Исследователи предлагают еще ряд других подходов для оценки человеческого капитала [4].

- Метод расчета прямых затрат на персонал.
- Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала.
- Метод перспективной стоимости человеческого капитала.
- Оценка стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса.

В современных условиях конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в значительной степени определяются на-

копленным и реализованным человеческим капиталом. Именно люди с их образованием, квалификацией и опытом определяют границы и возможности технологической, экономической и социальной модернизации общества. В то же время в России человеческому капиталу как фактору инновационного развития уделяется пока недостаточное внимание.

В статистике еще не создана четкая система показателей, которая могла бы оценить качество человеческого капитала, поэтому приоритетной задачей совершенствования как современной статистики, так и экономики является разработка агрегатного показателя человеческого капитала.

Измерения человеческого капитала обычно неточны, но сам по себе процесс измерения совершенно необходим. Организации постепенно осознают важную связь между человеческим капиталом и рейтинговыми и финансовыми результатами кампании – связь, которую неспособны учесть традиционные бухгалтерские методы.

Таким образом, человеческий капитал – это важный ресурс управления развитием учреждения. Среди исследователей человеческого капитала, к сожалению, не сформировалось единого мнения о компонентах структуры человеческого капитала. Это связано со сложностью изучаемого явления. Но без определения структуры невозможно его измерить и целенаправленно им управлять. Изучение человеческого капитала и управлением им позволит снизить дисбаланс между имеющимися ресурсами.

Необходимость формирования национальной инновационной системы в России предъявляет особые требования к качеству и уровню человеческого капитала. Вместе с тем имеет место занижение стоимости рабочей силы высокой квалификации и недооценка человеческого капитала как ключевого элемента национального богатства. Качество человеческого капитала во многом зависит от тенденций развития производства и всей экономики. В России в целом и в образовании в частности происходит существенное истощение человеческого капитала.

В этой связи особую актуальность приобретает проблема критериев оценки уровня подготовки учащихся к будущей профессиональной деятельности, а также разработка методов и технологий формирования человеческого капитала ресурсами системы образования.

Список литературы

1. Дедов С.В., Шишкин А.Ф., Гордиенко Н.С. Теоретические и методологические подходы к оценке человеческого капитала // Финансы и кредит. – 2008. – № 22(310). – С. 64–69.
2. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб., 1994.
3. Иванченко И.С. Теория человеческого капитала // Креативная экономика. – 2006. – № 18. – С. 32.
4. Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы. Оценка человеческого капитала // Экономический анализ: теория и практика. 2008. – № 19(124). – С. 41–49.

Е-PORTFOLIO КАК ТЕХНОЛОГИЯ АКТИВИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОБРАЗОВАНИИ

Abstract: *the article examines the introduction of electronic technology portfolio for development and evaluation of social competencies through human resource management in the educational process of the university. Activity is seen as a universal human characteristic and activation of human resources.*

Проблема управления человеческими ресурсами в образовании становится все более актуальной в связи с постоянно возрастающими требованиями социума к выпускникам высших учебных заведений.

Человеческие ресурсы имеют свою специфику – наделены интеллектом, следовательно, их реакция на внешнее воздействие – эмоционально-осмысленная, а не механическая, что позволяет управлять процессами активизации деятельности, развития, формирования различных компетенций на всех этапах обучения и становления в профессиональной деятельности человека. Поиск возможности целенаправленного внешнего воздействия на учащегося с целью активизации его деятельности есть актуальная проблема в образовательной среде. Необходимо выявление и определение средств управления активностью человека. Одним из факторов, определяющих необходимость активизации человеческих ресурсов, выступает ориентация людей на личностные, а также коллективные ценности.

Согласно теории управления человеческими ресурсами, активность как всеобщая характеристика человека проявляется в том, что он, приступая к деятельности, мысленно представляет себе ее результат, способы ее осуществления и средства достижения этого результата, сознательно планирует свои действия, выбирая наиболее эффективные приемы активного воздействия на действительность в целях ее преобразования в соответствии со своими потребностями. Большинство учёных-педагогов (М.А. Данилов, Г.И. Щукина, Т.И. Шамова и др.) характеризуют активность как показатель развития личности и показатель продуктивной деятельности человека.

С позиции компетентностного подхода развитие активности человека через активизацию его потенциалов предполагает формирование компетенций как практически направленного результата образования, отражающегося в способности успешно справляться с определенным кругом профессиональных задач (Э.Ф. Зеер и др.).

Основным функциональным инструментом эффективной деятельности в профессиональной сфере для установления социальных контактов, понимания сущности межличностного взаимодействия и т. д. служат социальные компетенции, которые формируются у студентов вуза. Социальные компетенции – это интегративная характеристика личности будущего педагога, проявляющаяся в способности и готовности к восприятию социально-психологических характеристик различных групп учащихся, к коммуникативности, работе в команде, разрешению проблем, рефлексии, самопозиционированию в обществе, саморегуляции, социально-профессиональной мобильности, толерантности, эмпатии.

В этой связи возникает необходимость использования новых технологий комплексного оценивания результатов учебных, научных, общественных и других видов достижений студентов, когда оценивание осуществляется не ради оценки, а направлено на формирование внутренней мотивации студентов к достижению образовательных результатов. Одной из эффективных, а следовательно, адекватной поставленным задачам, является активно разрабатываемая технология e-portfolio. Плановое использование данной технологии на всех ступенях профессионального педагогического образования позволяет вывести процесс подготовки студента на качественно новый уровень [3].

Разработка и реализация в учебном процессе электронного портфолио осуществляется исследователями в ряде образовательных учреждений (Т.А. Полилова, Л. Ванюшкина, Н.В. Зеленко, А.Г. Могилевская, Т.А. Кныш, А.В. Мосина, О.С. Лещенко, М.М. Горбунова-Посадова, А.Л. Семенова и др.).

В Институте педагогики, психологии и социологии СФУ под руководством профессора О.Г. Смоляниновой разрабатывается модель формирования социальных компетенций студентов в образовательном процессе вуза с использованием электронного портфолио. В рамках данного исследования разработано «Положение о премировании студентов». «Положение» направлено на поощрение студентов. В нем определяется порядок премирования, что способствует как развитию личности студента, так и поднятию престижа вуза. Разработана система баллов для оценки участия студентов в научной, общественной деятельности; для оценки степени участия студента в проведении культурно-просветительских общественных мероприятий (конкурсы, форумы, фестивали, школы актива), спортивных достижений студентов.

Разработанная нами модель развития социальных компетенций студентов в образовательном процессе вуза с использованием электронного портфолио позволяет формировать систему социальных знаний и отношений, систему социальных умений, опыт продуктивной социальной деятельности выпускников вуза.

Технология e-portfolio является одной из эффективных педагогических технологий, использование которой позволяет мотивировать студента на максимальное использование собственного потенциала, создание ресурсов для развития своей профессиональной уникальности и конкурентоспособности в профессиональной сфере; способствует развитию социальных компетенций как важнейших составляющих профессиональной компетенции будущего педагога.

Список литературы

1. Инновационные технологии управления человеческими ресурсами: коллективная монография / под ред. А.А. Корсаковой, Е.С. Яхонтовой. – М. : МЭСИ, 2012. – С. 230.
2. Теория управления: учебник / под общ. ред. д-а эконом. наук, проф. А.Л. Гапоненко, доктора экономических наук, профессора А.П. Панкрухина. – М. : Изд-во РАГС, 2003. – Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/manag/man330.htm>
3. Смолянинова О. Г., Иманова О. А. Оценка профессиональных компетенций будущих педагогов средствами e-portfolio // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 7. – С. 61–66.
4. Трофимова В.В. Формирование социальных компетенций средствами информационно-коммуникационных технологий // Информатика и образование. – 2013. – № 5. – С. 16–18.

КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКИХ СИСТЕМ В ПАРАДИГМЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Abstract: *at the article are proposed theoretical methodological principles, which make the conception of projecting of methodical developments at the paradigm of competence approach in the professional education.*

Управление человеческим ресурсом неизбежно ставит перед системой образования вопрос о повышении качества профессиональной подготовки выпускников. Качество профессионального образования является важнейшим фактором реализации потенциала личности, условием ее конкурентоспособности на рынке труда. В соответствии с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [1] в целях повышения качества образования следует решить ряд приоритетных задач, среди которых – обеспечение инновационного характера базового образования, реализации компетентностного подхода, взаимосвязи академических знаний и практических умений.

Модернизация структуры и содержания профессионального образования была связана с утверждением ФГОС, отвечающих требованиям развития экономики страны, и переходом на многоуровневое высшее профессиональное образование – образовательные программы подготовки бакалавров и магистров. Цели образования и его ценностные ориентиры сегодня определяются компетентностной моделью. Ей же подчинено и содержание отечественного образования.

Основная идея компетентностного подхода состоит в усилении личностной и практической ориентации образования, выходе из ограничений знаниевой парадигмы. Согласно стандартам ФГОС ВПО, качество подготовки выпускника понимается как его компетентность, которая представлена комплексом общекультурных и профессиональных компетенций, характеризующих результативность действий, направленных на решение определенных значимых для данной области профессиональных задач. Сегодня принято выделять в структуре компетентности когнитив-

ный, мотивационно-ценностный, деятельностный и рефлексивно-оценочный компоненты.

Когнитивный компонент связан с овладением знаниями, необходимыми для успешной реализации будущей профессиональной деятельности и развитием мышления. Деятельностный компонент предполагает способность применять данные знания к решению прикладных задач из предметной области. Мотивационно-ценностный – способствует ценностному отношению к будущей профессиональной деятельности, к получаемым знаниям и к себе как носителю этих знаний. Рефлексивно-оценочный компонент связан с развитием самооценки и способностью анализировать собственную деятельность, что в итоге обеспечивает возможность целенаправленно управлять процессом собственного образования.

Обучение только тогда эффективно, когда оно строится как методическая система. Понятие «методическая система» рассматривалось многими исследователями, которые предлагали свое видение этой категории педагогической науки. Мы будем понимать методическую систему как совокупность взаимосвязанных элементов, структуру, компонентами которой являются цели обучения, содержание, методы, а также формы и средства обучения. Все составляющие методической системы обучения выступают в тесном единстве – всякое изменение одного из них влечет за собой изменение других составляющих и всей системы в целом [2].

Таким образом, перед высшей школой встает задача проектирования методических систем, обеспечивающих формирование будущей профессиональной компетентности студентов, учитывающих ее структурный состав. В свою очередь, такое проектирование требует разработанных концептуальных подходов, опирающихся как на общенаучную, так и на частную педагогическую методологию.

В качестве методологических оснований проектирования педагогических технологий и методических систем, на наш взгляд, должны выступать:

- системный подход, позволяющий рассматривать обучение во взаимосвязи его составляющих, целью которого является формирование компетентности как совокупности элементов целостной системы личности студента;
- деятельностный подход, направленный на применение активных технологий и методов обучения в формировании компонентов профессиональной компетентности личности;
- личностно ориентированный подход, определяющий студента как субъекта самопознания и саморазвития в процессе учебной деятельности;
- компетентностный подход, определяющий цели и результаты образования;

- работы по психологии профессиональной деятельности, способствующие исследованию качеств личности выпускника вуза;
- психолого-педагогическая теория контекстного обучения как основа профессиональной направленности предметной подготовки в высшей школе;
- психолого-педагогические исследования познавательных процессов и учебной мотивации;
- теория междисциплинарных связей и междисциплинарной интеграции в школе и вузе, образующая одну из основ формирования профессиональной компетентности студентов;
- исследования по использованию информационно-коммуникативных технологий в обучении, позволяющие выделить предметное поле интеграции обучения различным дисциплинам и информационно-коммуникационным технологиям.

Опираясь на перечисленные теоретико-методологические подходы, анализ литературы по проблеме методики обучения и таких документов, как законы Российской Федерации «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года, Федеральные государственные образовательные стандарты ВПО, мы выделяем ряд принципов, составляющих концепцию для проектирования методических систем обучения. Перечислим данные принципы.

Принцип фундаментального ядра знаний направлен на формирование фундаментальных, базовых, «долгоживущих», инвариантных знаний студента, достаточных для его саморазвития и адаптации, которые позволят ему успешно осуществлять профессиональную деятельность в будущем. Принцип фундаментального ядра знаний обеспечивает формирование когнитивного компонента профессиональной компетентности.

Принцип контекстного обучения предполагает систематическое моделирование в обучении элементов профессиональной деятельности выпускника. Воссоздание контекста предметной области будущей профессиональной деятельности в процессе обучения направлено на формирование деятельностного и мотивационно-ценностного компонентов профессиональной компетентности.

Принцип междисциплинарной интеграции профессионально значимых предметных областей – систематического создания и использования в обучении междисциплинарных связей, в том числе информационно-математического моделирования в прикладной предметной области. Принцип направлен на формирование мотивационно-ценностного и деятельностного компонентов.

Принцип персонифицированной рефлексии обеспечивает предоставление студенту постоянной возможности самооценки учебно-познавательных результатов, а также самоанализа и самоконтроля эмоционально-ценностного отношения к учебному материалу, позволяющих управлять саморазвитием и профессиональным ростом. Принцип направлен на формирование рефлексивно-оценочного компонента.

Предложенная авторская концепция и спроектированные на ее основе методические разработки призваны способствовать развитию профессиональной компетентности студентов, необходимой для эффективного осуществления будущей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009). – Режим доступа: http://www.economy.gov.ru/minrec/activity/sections/fcp/rasp_2008_n1662_red_08.08.2009
2. Кузьмина Н.В. Понятие «педагогической системы» и критерии ее оценки // Методы системного педагогического исследования / под ред. Н.В. Кузьминой. – М. : Народное образование, 2002. – С. 11.

Т.В. Дударева
Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова»,
г. Красноярск, Россия

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Abstract: *the author analyses the process of introduction of information technologies into the system of control of an educational establishment, marking their advantages and disadvantages.*

Главные функции процесса управления в образовательном учреждении – выработка решений и контроль за их исполнением. Именно необходимость обеспечения выполнения этих функций дает возможность рассматривать управление образовательным учреждением как информационный процесс, т. е. функционально включающий получение, создание, сбор, обработку, накопление, хранение, поиск, распространение и использование информации, а саму иерархическую систему управления – как информационную систему. Процесс управления можно представить в виде множества согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, направленных в конечном счете на достижение главной цели эффективного функционирования организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена.

К настоящему времени в науке накоплен значительный объем знаний по проблемам управления системой образования в различных аспектах. Подтверждением этому являются научные работы Ю.А. Конаржевского, В.Ю. Кричевского, В.С. Лазарева, А.А. Орлова, К.М. Ушакова, В.А. Сластенина, П.И. Третьякова, И.К. Шалаева, Т.И. Шамовой, Ю.К. Бабанского, П.В. Худоминского.

В исследованиях Б.С. Гершунского и других рассматривается круг проблем управления, связанных с информатизацией общества и образования.

Под информационной технологией (ИТ) будем понимать процесс, использующий совокупность методов и средств реализации операций

сбора, регистрации, передачи, накопления, хранения, обработки и передачи информации на основе применения средств вычислительной техники [1].

Цель информационной технологии – производство информации, т. е. получение посредством переработки первичных данных информации нового качества (для анализа и принятия решения по выполнению какого-либо действия). Это получается за счет интеграции информации, обеспечения ее актуальности и непротиворечивости, использования современных технических средств для внедрения и функционирования качественно новых форм информационной поддержки деятельности аппарата управления. Каждая информационная технология реализуется в рамках конкретной информационной системы [1].

Информационная технология справляется с существующим увеличением объемов перерабатываемой информации и ведет к сокращению сроков ее обработки. ИТ является наиболее важной составляющей процесса использования информационных ресурсов в управлении.

Помимо автоматизации классического делопроизводства перед современной школой стоит множество других задач:

- прозрачность педагогического процесса (сайт школы со всеми нормативными документами учреждения, информацией о расписании внутришкольных мероприятий, доступная информация о педагогическом составе, анализ успеваемости и др.);
- эффективное управление и контроль за исполнением поручений;
- оказание электронных услуг (электронное заявление на поступление в школу, справки, отчеты об успеваемости);
- структуризация и упрощение доступа к нормативно-правовым документам для быстрой отчетности в органы управления образованием;
- оперативность взаимодействия школы с центрами управления образованием.

Для построения в школе единого информационного пространства, отвечающего всем заявленным выше потребностям, есть два пути.

Первый – построить систему наполнения, хранения, поиска, отбора самостоятельно, исходя из собственного опыта или собственных умозрительных заключений. У такого решения есть своя положительная сторона – вы получите то, что вам нужно, и ничего лишнего. Однако разработать и грамотно реализовать подобный проект крайне сложно.

Второй – использовать готовые программные решения, созданные на базе многолетнего опыта разработок и внедрения подобных систем.

Красноярский край пошел по второму пути. С 2004 года во всех образовательных учреждениях внедрена краевая информационная автоматизированная система управления образованием (КИАСУО). Ее введение в образовательных учреждениях является обязательным.

Анализ КИАСУО по основным параметрам представлен в таблице.

Как видим, проблем достаточно много, что свидетельствует о необходимости, с одной стороны, доработки системы, а с другой – о необходимости учета специфики данного учебного заведения и творческого подхода к решению названных проблем.

Таблица

Анализ КИАСУО по основным параметрам

Параметр для сравнения	Плюсы	Минусы
Делопр-изводство	Позволяет вести личные дела сотрудников учреждения, формировать адресную и алфавитную книги; создавать любые формы отчетов, используя системы поиска, динамического отчета и дизайнера отчетов; формировать стандартные статистические отчеты, паспорт гимназии, учитывать наполняемость классов (для классного руководства), состав сотрудников по полу и по возрасту; выводить на печать личную карточку сотрудника Т-2	—
Приказы	Позволяет создавать проекты приказов по учебному заведению из предложенных шаблонов, вести электронные книги приказов по сотрудникам гимназии	Не формирует циклограмму приказов учебного заведения, не осуществляет выборки приказов по назначенным реквизитам или участникам
Планирование	—	Не рассчитывает базисный, учебный планы и сетку часов на основе сформированной структуры гимназии, базового и школьного компонентов; не позволяет распределять основную и дополнительную нагрузку учителей; не предоставляет данные для формирования расписания занятий при совместной работе с программами составления расписаний наиболее известных и востребованных форм

Параметр для сравнения	Плюсы	Минусы
Аналитика	Позволяет проводить анализ состояния учебного процесса по критериям степени обученности, качества знаний, проценту успеваемости и среднего балла обучающихся. ОУ использует этот инструмент для расчета показателей, на основании которых в дальнейшем распределяется фонд стимулирующих выплат и надбавок сотрудникам	—
Тарификация и заработная плата	—	Не позволяет проводить тарификационные расчеты за педагогическую деятельность и начисление заработной платы
Экономические и организационные затраты	Система бесплатна для образовательного учреждения. Работает с любым количеством пользователей, учитывается уровень доступа	Обучение персонала осуществляется в лице администратора системы (единственного сотрудника). Если этот человек решает сменить место работы – весь процесс рассыпается на части
Защита	Данные передаются в зашифрованном виде по средствам миграции как внутри сети, так и через сеть Интернет	Сложная работа по администрированию локальной сети гимназии

Внедряя программу КИАСУО в гимназии № 11 им. А.Н. Кулакова г. Красноярск, мы столкнулись со следующими проблемами:

- несмотря на внедрение КИАСУО, в гимназии частично действует ручная информационная система учета кадров и несовершенная система движения информации;
- сотрудники не понимают значимость применения информационных технологий в управлении гимназией и в своей деятельности, что мешает эффективному функционированию гимназии.

Рассмотрим возможные пути решения выявленных проблем:

- использование метода обсуждения проблем образовательного учреждения в формате «настоящее-будущее» административной командой гимназии;
- целенаправленная работа административной команды, направленная на понимание сотрудниками значимости применения информационных технологий в управлении гимназией и деятельности каждого сотрудника гимназии;

- совершенствование инфраструктуры (программное обеспечение);
- целевое обучение сотрудников и организация непрерывного консультирования;
- налаживание электронного документооборота и движения информации;
- обратная связь с коллективом.

Применение информационных технологий в управлении образовательным учреждением определенно является инновацией, которая необходима нашей системе образования. Но для любого прыжка нужны силы, смелость и желание. И их невозможно спустить «сверху»: инновации требуют участия каждого. Возглавить этот «крестовый поход» суждено администрации гимназии.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: base.garant.ru/136393.html.
2. Фархутдинова А.З., Геращенко М.М., Евдокимова И.В., Зенков М.Ю. Информационные технологии и документационное обеспечение государственного и муниципального управления : учеб. пособие. – Новосибирск, 2009. – 315 с.
3. Аверкин П.В. Системы электронного документооборота в образовании // Школа и город. – 2012. – № 1(6) (Красноярск).
4. Лепешова Е.В. Наука управлять [Электронный ресурс]: сайт журн. «Управление школой», 2009. – №7 / Издат. дом «Первое сентября». – Режим доступа: http://upr.1september.ru/view_article.php?ID=200900705, свободный.
5. Гутгарц Р.Д. Информационные технологии в управлении кадрами. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 235 с.

О.В. Шайдурова

Сибирский федеральный университет,
г. Красноярск, Россия

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ

Abstract: *the problem of professional self-determination of young people is developed in the context of forming of person's attitude to professional labour sphere and the method of self-realization. The professional self-realization is an essential component of human capital forming.*

Профессиональное самоопределение молодежи является значимой составляющей формирования и накопления человеческого капитала. Важнейший критерий осознания и продуктивности профессионального самоопределения – это способность находить личностный смысл в профессиональном труде, самостоятельно проектировать траекторию профессионального развития, ответственно принимать решение о выборе профессии. Ядром профессионального самоопределения служит осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

В процессе формирования личности происходит постоянное уточнение своего места в мире профессий, осмысление своей социально-профессиональной роли, отношение к профессиональному труду, коллективу и самому себе. Перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, анализа и рефлексии собственного профессионального потенциала, принятия решения о выборе профессии, уточнения и коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных задач. Весь этот комплекс проблем определяется понятием «профессиональное самоопределение».

Профессиональное самоопределение молодежи – процесс формирования отношения личности к профессионально-трудовой сфере и способ самореализации, достигаемой благодаря согласованию внутриличностных и социально-профессиональных потребностей. Процесс профессионального самоопределения пронизывает весь жизненный и трудовой путь человека и поэтому может рассматриваться как важная составляющая жизненного самоопределения, позволяющая в оптимальном объеме реализовать человеческий капитал.

Существует множество теорий профессионального самоопределения личности. С.Л. Рубинштейн профессиональное самоопределение рассматривал во взаимосвязи с общим процессом самоопределения личности, опосредованностью внешних воздействий на личность через внутренние условия ее деятельности. И.С. Кон профессиональным самоопределением личности называл самоограничение выбора при высокой самоответственности за этот шаг. А.В. Петровский указывал на активную позицию человека по отношению к общности, в которой он реализует себя как личность и которая выступает для него в качестве зеркала его личностных качеств.

При общем внимании психологов и педагогов к вопросу самоопределения личности проблема профессионального самоопределения молодежи в последние годы актуализировалась в связи с активной разработкой проблемы формирования человеческого капитала. На протяжении многих лет вся совокупность вопросов, связанных с выбором профессии и места в трудовой сфере, разрабатывалась теоретически и решалась на практике с позиции доминирующей установки не на личность, а на социальный заказ, на профессиональную среду. Поэтому распространение получала в основном идея профессиональной ориентации, а не профессионального самоопределения. Однако отечественная теория и практика профессиональной ориентации сыграли большую роль в изменении концептуального взгляда на оказание помощи учащимся в выборе жизненного, в том числе профессионального пути и применяемого при этом инструментария.

Е.А. Климов считает, что профессиональное самоопределение выпускников средних общеобразовательных учреждений – это многоаспектный процесс, при изучении и реализации которого применяется множество подходов: социологический, в котором профессиональное самоопределение рассматривается как серия задач, поставленных обществом перед личностью; социально-психологический, включающий процесс поэтапного принятия личностью решений, которые можно использовать для согласования ее предпочтений с потребностями общества; дифференциально-психологический, формирующий индивидуальный стиль жизни, частью которого является профессиональная деятельность.

По мнению Н.С. Пряжникова, профессионально-личностное самоопределение становится центральным новообразованием ранней юности. Это новая внутренняя позиция, включающая осознание себя как члена общества, определение своего места в нем. Самоопределение связано с новым восприятием времени – соотносением прошлого и будущего, восприятием настоящего с точки зрения будущего. Устремленность в будущее только тогда благотворно влияет на формирование личности, когда есть удовлетворенность настоящим. В выпускном классе ситуация приобретает более актуальный смысл. Жизненный выбор, который в прошлом году был достаточно абстрактным, становится реальностью. Часть старшеклассников

сохраняет «оптимистическую» самооценку. Однако у большинства выпускников она не слишком высока, в связи с чем повышается тревожность. Рассматривая тенденцию в развитии самооценки старшеклассников, отметим, что самооценка конкретного ученика зависит не только от общей ситуации, но и от индивидуальных ценностных ориентаций, определяющих оценочный компонент. Несмотря на некоторые колебания в уровнях самооценки и разнообразие вариантов личностного развития, можно говорить об общей стабилизации профессиональной направленности личности в этот период. Выпускники более адекватно оценивают свои возможности, потребности, профессиональную направленность, чем подростки.

Профессиональное самоопределение молодежи должно осуществляться в ходе специально организованной научно-практической деятельности – профессиональной ориентации. Большую роль в этом играет равноправное взаимодействие личности и общественных структур. В системе профессионального самоопределения можно выделить общенаучную и научно-методическую подготовку, а также организационно-управленческое обеспечение.

Оказание выпускникам общеобразовательных учреждений помощи в профессиональном самоопределении, освоении профессии, переходе от учебы к самостоятельному труду, конкурентоспособности после завершения профессиональной подготовки требует постановки в центр внимания индивидуальных интересов и потребностей и во многом определяет будущую успешность в самостоятельной жизни, реализацию имеющихся человеческих ресурсов, трансформирующихся в будущем в человеческий капитал.

Старшеклассники должны не просто представлять себе свое будущее в общих чертах, а осознавать способы достижения поставленных жизненных целей, так как в выпускном классе учащиеся сосредотачиваются на профессиональном самоопределении. Оно предполагает самоограничение, отказ от подростковых фантазий, в которых подросток мог стать представителем любой, самой привлекательной профессии; ориентировку в различных сферах профессиональной деятельности. Это совсем не просто, поскольку в основе отношений к профессии лежит не свой собственный, а чужой, абстрактный опыт – сведения, полученные от родителей, друзей, знакомых, из телепередач.

Средствами профессионального самоопределения являются профессиональная информация и просвещение; развитие интересов, склонностей и способностей (через профессиональные пробы); профессиональная консультация; профессиональный отбор; социально-профессиональная адаптация.

Эффективное решение задач профессионального самоопределения выпускников школ предполагает мониторинг, анализ и переоценку всего отечественного опыта, накопленного и зафиксированного в методологии и

методике профориентации и профессионального самоопределения за последние годы; определение круга научно-исследовательских проблем, требующих оперативного решения; организационно-педагогическое обеспечение, т. е. уточнение исполнителей, методов, условий решения задач и т. п.; конструирование моделей профессионального самоопределения в условиях рыночных отношений; разработку аппарата оценки эффективности теории и практики профессионального самоопределения.

Важнейшими направлениями осуществления профессионального самоопределения молодежи на практике являются:

- социально-экономическая диагностика структур материального, духовного производства с точки зрения восстановления реальных картин, сохраняющихся, трансформирующихся, исчезающих, прогнозируемых родов и видов профессиональной деятельности;
- создание практических моделей профессионального самоопределения в расчете на альтернативные школы, национальные традиции, миграционные процессы, различные формы партнерства школ с производством и послешкольной системой профессиональной подготовки молодежи, научный анализ позитивного и негативного местного опыта;
- разработка программной учебно-методической литературы (в том числе и на основе современных компьютерных технологий), способствующей реализации психологического и возрастного подходов к профессиональному самоопределению личности;
- разработка учебно-методических комплексов для подготовки и переподготовки специалистов, занимающихся вопросами профориентации;
- обеспечение педагогов, специалистов-профориентаторов, производителей, учащихся и их родителей комплексом популярных справочных средств на бумажных и электронных носителях;
- описание механизма интеграции субъектов управления профессиональным самоопределением потенциальных студентов для различных типов общеобразовательных школ, служб профессиональной ориентации и занятости населения.

В разработках кафедры социальных технологий СФУ профориентация рассматривается не столько как ориентация на те или иные виды деятельности, сколько как технология формирования готовности учащихся к профессиональной деятельности. Это система научно-обоснованных мероприятий, помогающих человеку в период профессионального самоопределения. Цели и задачи профориентации успешно реализуются, если профориентационная работа опирается на развитую теорию и методологию, в которой преломляются и проверяются формы, методы и принципы, позволяющие повысить эффективность практической работы.

Профориентацию необходимо рассматривать как комплексную проблему, поэтому подходы к ее определению могут быть различными. Если профессиональная ориентация рассматривается через призму педагогической практики, то принятие этой точки зрения в качестве единственной и главной создает педагогический образ профориентации. Если же на этот процесс посмотреть с точки зрения психологии, то на первый план выступают психологические понятия и концепции, объясняющие особенности того или иного выбора.

В рамках этого подхода формируется и соответствующий образ профориентации как психологического процесса, состоящего из двух взаимосвязанных сторон:

- 1) принятие человеком решения о своем профессиональном выборе;
- 2) воздействие на психику человека с целью формирования образа профессии, профессиональных намерений, осуществления выбора такой профессии, которая бы соответствовала интересам и способностям личности и одновременно находилась бы в соответствии с общественными потребностями.

Поскольку объектом профориентационной деятельности является процесс социально-профессионального самоопределения человека, то важно обозначить группу принципов, которыми руководствуются будущие профессионалы, выбирая себе профессию и место в социальной структуре общества.

Профориентация построена на сопоставлении психологических качеств человека, стоящего перед выбором, с качествами, предъявляемыми требованиями конкретной профессии, позволяющими достичь высокого профессионального уровня. Совокупность качеств, необходимых для выбранной профессии, является основой профпригодности. Возникает вопрос: какова должна быть степень корреляции между нужными для профессии качествами и качествами, имеющимися в наличии? Должны ли они совпадать полностью или нет?

Если человек не может выполнить какую-либо работу, то это не значит, что он не пригоден к этой работе, у него необходимо выявить наличие внутреннего резерва и научить использовать его в трудовой деятельности, т. е. выявить человеческий ресурс, сформировать профессиональные компетенции (человеческий капитал).

Качественное изменение традиционно существующих и появление новых профессий обусловлено динамикой развивающегося общества. В связи с этим возникает несоответствие между скоростью таких изменений и скоростью внутренних процессов развития индивидуальных особенностей человека, обусловленных природой и предназначенных для овладения профессией. Для преодоления такого несоответствия человек использует внешние инструменты и включает внутренние механизмы

(психологические, психофизиологические), которые помогают ему преодолеть природные ограничения в деятельности. Речь идет о взаимодействии человеческого ресурса и социальной среды, в которой этот ресурс модифицируется в человеческий капитал. Необходимо отметить, что социальные среды, в которых формируются личностно-профессиональные качества человека, должны быть обогащенными (только в этом случае формирование человеческого капитала произойдет в наиболее полном объеме).

Если внутренние механизмы отсутствуют, то можно говорить о профессиональной непригодности. Понятие «профнепригодность» может рассматриваться только в системе, включающей два компонента: данный человек и данная профессия (обозначает взаимное несоответствие). Нет одного из компонентов системы – теряет смысл вопрос о пригодности к профессии. Поэтому профессиональную пригодность человека надо понимать как «взаимное соответствие данного человека в данной области приложения его сил». В принципе профессия как область приложения сил человека может быть «неприспособленной» и в этом смысле непригодной для него. Причем взаимная непригодность профессии и человека может быть не только за счет технической, предметной, но и за счет социально-психологической стороны организации труда. Любая сфера трудовой деятельности предполагает наличие как предметной, так и микросоциальной среды. Значит, вопрос профпригодности необходимо рассматривать индивидуально и конкретно. Высшая степень профпригодности – призвание (данного человека к данной области деятельности). Эта степень характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди равных себе по обучению и развитию.

Важнейшей задачей современной системы образования является воспитание высокопрофессиональных специалистов через максимальное развитие задатков, возможностей, творческих потенциалов. Этот процесс включает в себя динамику первоначальных представлений студентов о будущей профессии.

Профессиональная ориентация рассматривается как комплекс средств и мер для активизации профессионального самоопределения человека, воспитания социальной компетентности и реализации профессионального и жизненного выбора, умения самостоятельно и ответственно подойти к принятию решения о своем профессиональном будущем.

Становление понимания и осознания студентами своей профпригодности и ожидаемой профессиональной успешности пронизывает весь период обучения будущей профессии.

В процессе обучения в вузе, накопления теоретических знаний, практических навыков происходит развитие профессионального самосознания

студентов, т. е. качественное изменение представлений о будущей профессии через постепенное углубление, расширение осознания себя в роли профессионала и формирование профессиональных компетенций.

Профессиональное самоопределение является существенной составляющей человеческого капитала, характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее успешности в самореализации и самоактуализации. Сформированный в процессе профессионального самоопределения человеческий капитал будет способствовать профессиональному самоутверждению, самоопределению личности в профессиональной культуре, абсолютную интеграцию личности в профессиональную среду.

Список литературы

1. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – 1-е изд. – СПб. : Питер-пресс, 2009. – 720 с.
2. Кон И.С. Психология ранней юности: Книга для учителя. – М. : Просвещение, 1989. – 255 с.
3. Петровский В.А. Принцип ведущей деятельности и проблема личностно-образующих видов деятельности при переходе от детства к взрослости // Психологические условия и механизмы воспитания подростков. – М. : Просвещение, 1983.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-н/Д. : Феникс, 1996. – 512 с.
5. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М. – Воронеж, 1996. – 253 с.
6. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М. : Ассоциация авторов и издателей «Тандем», 2000. – 224 с.

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ В СФЕРЕ МЕЖЭТНИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Abstract: *considered the role of teaching upbringing process of school in the formation of ethnic tolerance of students.*

В контексте проблемы формирования человеческого капитала особое место занимает проблема толерантности.

В научной же литературе толерантность рассматривается, прежде всего, как уважение и признание равенства, отказ от доминирования и насилия, признание многомерности и многообразия человеческой культуры, норм поведения, отказ от сведения этого многообразия к единообразию или преобладанию какой-либо одной точки зрения [1; 4].

Толерантность – интегрированное качество. Если она сформирована, то и проявляется во всех жизненных ситуациях и по отношению ко всем людям. В то же время человек может быть толерантным в отношениях с близкими, но пренебрежительно, нетерпимо относиться к людям другой национальности.

Наиболее острая проблема толерантности – *толерантность в сфере межэтнических отношений*. В разное время она приобретала специфические особенности, а в разных регионах принимала разные оттенки. Официальная статистика и данные многочисленных исследований фиксируют рост молодежного экстремизма, различных форм девиантного поведения, конфликтов на почве межнациональной розни, социального расслоения населения и т. п. В этой связи формирование толерантного сознания и поведения, воспитание миролюбия и взаимной терпимости в обществе стало сегодня насущной необходимостью.

Межэтническая толерантность выступает как *социально-психологическая характеристика*, проявляющаяся в готовности представителей разных национальностей взаимодействовать с представителями других этнических групп. Таким образом, межэтническая толерантность – это свойство личности, которое проявляется в терпимости к представителям другой национальности (этнической группы) с учетом ее менталитета, культуры, своеобразия самовыражения.

В структуре толерантности как социально-психологической характеристики личности в целом можно выделить три подсистемы.

1. Когнитивную – знание человека (понятие о толерантности, процессах, характеризующихся толерантной направленностью, представление о своей жизни).
2. Эмоциональную – относительно устойчивые чувства человека к объектам, выражающиеся в эмоциональной оценке (эмоционально-ценностные отношения к людям, чужому мнению, этническим вопросам, своим связям, чувствам).
3. Деятельностную – предрасположенность к тому или иному типу социального поведения, основой которого выступает понимание, сотрудничество; общая направленность деятельности человека относительно объектов и явлений социальной значимости, выстраивание путей достижения жизненных планов.

Три указанных подсистемы находятся во взаимосвязи и взаимозависимы.

Наиболее эффективным средством предупреждения нетерпимости служит воспитание уважительного отношения к ценностям других людей, умения сопереживать, понимать мотивы поступков людей, уметь общаться и сотрудничать с людьми иных взглядов, ориентаций, культур.

Психологи и педагоги чаще всего рассматривают толерантность как способность индивида воспринимать без агрессии мнения, особенности поведения и внешности, отличающиеся от собственных. Однако практика показывает, что в процессе стихийной социализации толерантность как социальная норма усваивается далеко не всеми молодыми людьми. Более того, уровень толерантности как качества личности у довольно значительного их числа не может не вызывать беспокойства, что нашло отражение в социологических исследованиях и публицистике последних лет. Поэтому формирование у подростков и молодежи толерантного сознания и поведения представляет собой серьезную социально-педагогическую проблему, которая нуждается в осмыслении в контексте социального воспитания подрастающего поколения. Актуальность данной социально-педагогической проблемы обусловила необходимость поиска эффективных средств воспитания толерантности у учащихся.

В августе 2001 года Правительство Российской Федерации приняло Постановление № 629 «О Федеральной целевой программе "Формирование установок толерантного сознания, профилактика экстремизма в Российском обществе (2001–2005 гг.)"», которая направлена на «формирование и внедрение в социальную практику норм толерантного поведения, определяющих устойчивость поведения отдельных людей и социальных групп в различных ситуациях социальной напряженности как основы гражданского согласия в демократическом государстве».

Важная роль в реализации этой программы отводится системе образования и особенно школе вследствие того, что именно она является тем социальным институтом, через который проходят все, вне зависимости от социального статуса или национальности. Кроме того, каждый человек проводит там довольно значительную часть своей жизни как раз в том возрасте, когда у него особенно интенсивно становится отношение к себе и к другим, поиск самоопределения, социальной и личностной идентичности.

Идентичность – твердо усвоенный и личностно принимаемый образ себя во всем богатстве отношений личности к окружающему миру. Идентичность – сложное личностное образование, имеющее многоуровневую структуру, но особую важность имеет социальная идентичность, т. е. – идентификация человека с группой.

Э. Эриксон полагал, что любая идентичность, в том числе этническая, должна сформироваться к концу кризиса юности. В.Ю. Хотинец предлагает выделить такие периоды в развитии этнической идентичности:

5–10 лет – нечеткое осознание общности со своей национальностью, немотивированный выбор своей этнической принадлежности, слабые этнические знания;

11–15 лет – осознание отношения к своему этносу, интерес к истории и культуре своего народа, формирование системы представлений и оценок своей общности *в сравнении с иноэтническим окружением*;

16–17 лет – укрепление осознания своей этнической принадлежности, определяется мотивация выбора своей национальности, конструируется этническое мировоззрение;

18–22 года – упрочнение и закрепление этнического самосознания, расширение системы представления о мире и понимание своего места в нем.

Самым значимым при формировании этнической идентичности является *подростковый возраст*, соответствующий периоду обучения в школе.

На этой основе можно выделить основные направления формирования толерантности в процессе обучения и воспитания подрастающего поколения:

- развитие у учащихся межкультурной толерантности, воспитание в духе открытости и понимания других народов, многообразия их культур и истории;
- обучение пониманию отказа от насилия, использованию мирных средств для разрешения разногласий и конфликтов;
- привитие идей альтруизма и уважения к другим, солидарности и сопричастности, которые базируются на осознании и принятии собственной самобытности и признания многообразия окружающего мира;

- совершенствование знаний и умений взаимодействия с людьми на основе уважения человеческого достоинства и принятия другого;
- формирование навыков конструктивного, бесконфликтного общения и сотрудничества на основе толерантных ценностей.

Воспитание в духе толерантности не ограничивается усвоением смысла понятия «толерантность». Оно состоит в том, чтобы обучить детей способам поведения и реагирования, которые не наносят вреда другому, чтобы утвердить эти способы поведения в качестве внутренней установки каждого человека, а затем и в тех общественных механизмах, которые определяют и формируют отношения между людьми.

Методические средства формирования толерантных форм поведения в системе межэтнических отношений основываются на принципах их соответствия специфике качества образования. Возможности их использования в учебно-воспитательном процессе средних общеобразовательных учреждений включают информацию о толерантности как общественной ценности, мотивации учащихся на толерантное поведение, организацию деятельности старшеклассников с целью обогащения опыта межличностной толерантности.

Целенаправленная деятельность по воспитанию толерантности при соблюдении соответствующих принципов и условий приобретает глубокий смысл и обеспечивает реальную действенность в формировании высококультурных межэтнических отношений.

Список литературы

1. Асмолов А.Г. Толерантность: различные парадигмы анализа // Толерантность в общественном сознании России. – М., 1998. – 254 с.
2. Толерантное сознание и формирование толерантных отношений (теория и практика) : сб. науч.-метод. ст. – 2-е изд., стереотип. – М., 2003. – 368 с.
3. Бондырева С.К., Колесов Д.В. Толерантность (введение в проблему). – М. : Изд-во Моск. психол.-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 240 с.
4. Безюлева Г.В., Бондырева С.К., Шеламова Г.М. Толерантность в пространстве образования : учеб. пособие. – М., 2005. – 152 с.
5. Хотинец В.Ю. Этническое самосознание. – СПб. : Алетейя, 2000.
6. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. – М. : Прогресс, 1996.

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Abstract: *at the article is considered modern approaches to the management improvement in the system of health services.*

Широко обсуждаемая проблема актуализации человеческого ресурса касается всех сторон общественной жизни и, в том числе сферы управления в системе здравоохранения.

С 2006 года в Российской Федерации действует Национальный проект «Здоровье», а с 2011 года проводится масштабная программа модернизации здравоохранения. Данные мероприятия направлены на повышение уровня качества медицинской помощи населению, улучшение демографической ситуации в стране. Однако, несмотря на определенные успехи, достигнутые в данном направлении, ситуация, складывающаяся в современном здравоохранении, остается сложной в плане недостаточно эффективной деятельности лечебных учреждений и, как следствие, социальной неудовлетворенности населения оказываемыми медицинскими услугами, отсутствием тенденции к понижению смертности, повышению продолжительности жизни и т. п. Основными причинами данной ситуации являются, на наш взгляд, недостаточная эффективность административной политики в здравоохранении, нехватка высококвалифицированных специалистов в сфере управления здравоохранением, высокая степень консервативности отрасли в целом.

Названные проблемы, безусловно, являются объектом изучения как для целых научных организаций (НИИ организации и информатизации здравоохранения Министерства здравоохранения РФ и др.), так и отдельных исследователей. Изучаются вопросы повышения эффективности управления здравоохранением [1; 4] корректирующие мероприятия как элементы системы менеджмента качества, инновационные подходы к системе управления здравоохранением [2; 3].

Названные и другие исследования фиксируют внимание на двух основных проблемах:

- недостатках в самой системе управления здравоохранения, низком уровне конструктивных действий, инновационных решений в современном менеджменте;
- достаточно низком уровне профессионализма менеджеров системы здравоохранения.

Последнее нам представляется чрезвычайно важным в контексте общей тенденции актуализации человеческого капитала.

В системе здравоохранения Российской Федерации сложилась неоднозначная ситуация в сфере кадровой политики. В частности, современные требования к специалисту, оказывающему медицинскую помощь пациенту, значительно отличаются от тех, что были 15–20 лет назад. Современные технологии, информатизация, новые методы диагностики и лечения – все это требует изначально более высокой квалификации специалиста. Естественно, что процесс управления персоналом должен соответствовать современным требованиям. Однако зачастую приходится сталкиваться с ситуациями, в которых неэффективное управление персоналом практически сводит на нет усилия, направленные на повышение качества работы лечебного учреждения и, как следствие, отрасли в целом. Высокая степень консервативности является одной из причин неэффективных управленческих решений, отсутствие обратной связи между руководителями и непосредственными исполнителями в медицинской среде не позволяет использовать в полную силу потенциал человеческого ресурса. Кроме того, нормативные акты, предопределяющие сам характер труда медицинского работника, правовое поле, в котором протекает медицинская деятельность, зачастую не соответствуют современным реалиям, что, в свою очередь, зачастую ведет к разнообразным негативным «импровизациям» в деятельности администратора в области управления персоналом.

Ежедневно можно столкнуться с ситуацией неэффективного управления персоналом, начиная от регистратуры и заканчивая администрацией учреждения здравоохранения. С другой стороны, каждый из сотрудников обладает определенными навыками и умениями, а правильная организация их деятельности в нужном направлении служит залогом успеха руководителя. В этой связи необходимо понимать, что важно правильно мотивировать работника качественно выполнять возложенные на него задачи. Сформулированные требования должны подкрепляться пониманием того, насколько грамотно и быстро конкретный сотрудник сможет выполнить конкретное задание.

Однако ключевым моментом в деятельности любого сотрудника, помимо мотивации, являются условия труда, рабочая среда, в которой он находится. Задача менеджера – руководителя медицинской организации – создать оптимальную рабочую среду с учетом требований персонала. И тут необходимо учитывать, что чем большей квалификацией обладает

сотрудник, тем большие требования он предъявляет к руководителю в отношении условий труда.

К сожалению, в нашей стране в отрасли здравоохранения существует серьезная, на наш взгляд, проблема, когда сотрудник лишен возможности открыто сообщить свое понимание ситуации руководителю, а руководитель не имеет возможности (а зачастую и желания) эти условия обеспечить. Социальная и юридическая незащищенность работников государственного сектора здравоохранения, нехватка квалифицированных топ-менеджеров являются тем «якорем», который тормозит развитие конструктивных отношений «руководитель – исполнитель». В здравоохранении сложилась своего рода «революционная ситуация, когда «низы» – рядовые сотрудники – не имеют возможности в должной мере соответствовать предъявляемым к ним требованиям в силу отсутствия надлежащей рабочей среды и влиять на эту ситуацию, в «верхи» – управленцы – не имеют возможности, в том числе и из-за непонимания путей решения проблемы, изменить данную ситуацию. В этом случае представляется необходимым наличие обратной связи в связке «руководитель – исполнитель», которая позволила бы адекватно оценивать удовлетворенность сотрудника условиями труда, соответствие мотиваций его потребностям и в итоге осуществлять эффективную административную деятельность.

Современный руководитель здравоохранения должен обладать системным мышлением и компетенциями в сфере психологии, соответствовать высоким этическим требованиям отрасли и понимать значимость взаимосвязи экономической и социальной составляющих его профессиональной деятельности, ориентированной на повышение качества оказываемой медицинской помощи населению. Одним из ключевых аспектов должна стать такая политика управления человеческими ресурсами организации, которая однозначно вела бы к удовлетворенности сотрудников условиями труда, использованию профессиональных качеств каждого сотрудника в полной мере, построению эффективных трудовых отношений.

Нами был проведен опрос работников здравоохранения с целью исследования их мнения об их удовлетворенности условиями труда и взаимоотношениями с руководством. По результатам проведенного опроса было установлено, что заработной платой удовлетворены лишь 21 % сотрудников, причем наиболее важным условием заработную плату считают всего 35 % опрошенных, в то время как 78 % считают наиболее важным получение удовольствия от работы. Социальную значимость наиболее важной признают 35 % опрошенных и лишь 14 % считают, что их работой должно быть довольно руководство. Считают, что выбрали не ту профессию 14 % респондентов. Более двух третей (78,5 %) оценили свой уровень жизни как средний, а 21,5 % – как низкий. Более половины опрошенных (64 %) не испытывают уверенности в завтрашнем дне и указали, что работа

не позволяет им получить все необходимое для повышения качества жизни. Подавляющему большинству опрошенных (78,5 %) для повышения уровня материального благосостояния приходится трудиться на нескольких работах, напрямую связанных с основной деятельностью, при этом они бы этого не хотели. Указали, что зависят от административных решений руководства, – 85 % респондентов, при этом имеют возможность проявлять инициативу в принятии управленческих решений лишь 35,7 %, возможность открыто высказывать свое мнение руководству имеют 50 %. Считают, что их опыт был бы полезен в проведении административной политики руководства – 64 %, не считают – 28,5 %.

Более трети (35,7 %) опрошенных думают, что необходимо учитывать мнение других сотрудников при принятии управленческих решений. Необходимость тщательного анализа предложений сотрудников при осуществлении административной деятельности признают 64,3 %.

Как видим, проблем много, и все они очень серьезные. Однако нам представляется, что главная проблема – это люди, их профессиональные и личностные качества. Очевидным становится вывод: необходимо совершенствование системы подготовки и повышения квалификации кадров. Причем последнее не должно сводиться только к сообщению узкопрофессиональных знаний. Врач, как известно, лечит не только лекарствами, но и своей личностью. Поэтому в систему повышения квалификации кадров мы предлагаем ввести элементы, ориентирующие на развитие таких качеств, как активность, профессионализм, компетентность, широкая духовная и нравственная культура. Высокая актуальность названной проблемы подчеркнута в приказе Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (июль 2013 года).

Список литературы

1. Менеджмент качества в сфере здравоохранения и социального развития (научно-практический рецензируемый журнал). – 2012. – № 1(11).
2. Консилиум главных врачей: журнал. – Режим доступа: <http://consiliummag.ru>, online-версия
3. Портал информационной поддержки медицинских руководителей. – Режим доступа: www.zdrav.ru
4. Чернышев В.М., Гендлин А.Ю. Менеджмент в здравоохранении. – Новосибирск : Новосиб. гос. мед. акад., 2004.

Раздел II

ПРОЦЕСС СОЗДАНИЯ ОБОГАЩЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ, ФОРМИРУЮЩЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

М.В. Ростовцева

Сибирский федеральный университет,
г. Красноярск, Россия

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТИВНОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Abstract: *at the article is considered one of key problems of human resources control in education – the contradiction between the demands of higher educational establishments to young people and the adaptation possibilities of people, entering these establishments.*

Современное эффективное управление человеческими ресурсами – весьма сложная задача, которая может быть решена в рамках функционирования образовательных учреждений. Один из факторов ее эффективной реализации – это целенаправленное формирование таких качеств учащихся, которые могут помочь быстро и безболезненно приспосабливаться к постоянно меняющейся социальной реальности. Среди них мы выделяем и исследуем адаптивность как особое взаимоотношение человека и социальной среды, способствующее эффективной социализации студенческой молодежи.

Молодость является «критической точкой» процесса социализации. В этот период происходит не только становление человека как активного субъекта общественных отношений, но и общество получает импульс развития через инновационный потенциал, присущий молодежи как социальной общности. Именно поэтому особое значение приобретает создание в обществе соответствующих условий для становления и развития личности, изучение специфических путей и особых форм включения молодого человека в социальные отношения, выявление факторов успешной социализации молодежи.

Кризисные ситуации в различных сферах жизни и общества в целом всегда обостряют проблему социализации молодежи и активизируют ее изучение, поскольку такие кризисы ставят под угрозу воспроизводство как существующих общественных структур, так и воспроизводство отдельно взятых индивидов и личностей [1, с. 36]. Особенности социализации молодежи представляли и представляют интерес для многих ученых: И.В. Бестужева-Лады, И.М. Ильинского, С.П. Иваненкова, И.С. Кона, В.Т. Лисов-

ского, В.Н. Шубкина и др. Среди исследований – положение о социальной обусловленности позиций молодежи в различных сферах жизнедеятельности, о психологических особенностях юношества как специфической социально-демографической группы, о важности процесса самопознания молодого поколения, об обязанностях общества по отношению к молодежи и обратной зависимости между ними и пр.

В указанном аспекте наибольшую значимость приобретает проблема формирования таких свойств и качеств личности, которые позволяли бы человеку становится активным, деятельным субъектом общественной жизни, быть востребованным данным обществом, самореализовать себя в нем, удовлетворяя свои основные потребности. Наиболее значимым периодом для развития и формирования таких свойств является студенческий возраст, поскольку именно в это время каждый молодой человек испытывает состояние, в котором осуществляется жизненно важный выбор в отношении себя и своего места в окружающем мире. Это выбор между идентификацией, осознанием своего «Я», того, чего «я» могу достичь, на что «я» способен и тем широким спектром социальных ролей, которые общество предлагает человеку для «исполнения». От того, какие у человека есть и могут быть возможности для личностного роста, для освоения ведущих видов деятельности, зависит успешность его социализации. От того, какие социализационные траектории станут приоритетными для студентов, во многом зависит будущее России, так как именно студенчество есть важнейший источник воспроизводства интеллигенции – социального слоя людей профессионального умственного труда высокой квалификации, требующего специального образования, высокой культуры и выполняющего наиболее сложные общественные функции.

В данной работе мы рассматриваем социальную адаптацию как специфический метод социализации, обеспечивающий возможности формирования и развития тех качеств личности, которые позволяют ей становиться полноправным и полноценным членом этого общества, эффективно выполнять в нем социальные функции и роли. Трудности адаптационного процесса студентов, по нашему мнению, связаны с основным видом деятельности в вузе – обучением. Именно в ходе образовательного и воспитательного процесса в высшем учебном заведении происходит формирование социальных качеств юношей и девушек, определяющих становление студента как субъекта общественной жизни и общественного производства.

Прежде всего, социальная адаптация студентов связана с включением человека в новые условия, выходящие за пределы их привычного образа жизни. В средней школе учебный процесс построен так, что он все время побуждает ученика к занятиям, заставляет его работать регулярно, систематически. В иную обстановку попадает вчерашний школьник, пере-

ступив порог вуза, где отсутствует постоянный, ежедневный контроль подготовки к занятиям, представлены совершенно новые модели обучения, другие учебные планы, формы организации занятий, педагогические технологии, образовательные стандарты. В результате нередко в первом семестре возникает мнение о кажущейся легкости обучения в вузе, формируется уверенность в возможности все освоить перед сессией, беспечное отношение к учебе [4, с. 112]. Поэтому на первом курсе основные проблемы адаптации связаны с приобщением студентов к новым формам обучения, формированием нового отношения к профессии; освоением новых учебных норм, оценок, способов и приемов самостоятельной работы и других требований; приспособление к новому типу учебного коллектива, его обычаям и традициям и т. д. [5]. Процесс адаптации не исчерпывается перечисленными моментами, но, очевидно, они составляют его ядро.

Можно выделить одну из основных проблем социальной адаптации студентов: противоречие между требованиями, предъявляемыми вузом (выступающим не только как агент социализации, но и как «мини-общество», социальная среда с собственной структурой и особенностями) к молодому поколению, и адаптационными возможностями (психологическими, когнитивными, ценностными и др.) поступающих в вузы молодых людей для освоения той социальной действительности, в которую они включены уже самим процессом обучения в вузе.

В качестве одного из факторов разрешения данной проблемы автор статьи рассматривает адаптивность как специфическое отношение, разрешающее противоречия, которые возникают в процессе социальной адаптации и соответственно в процессе социализации учащихся в вузе. В основе адаптивности, по нашему мнению, должны лежать систематические комплексные исследования, направленные на выявление трудностей социальной адаптации студентов и разработку на их основе комплекса учебно-методических, социально-психологических и иных мероприятий по совместному устранению, преодолению таких трудностей. Это система мероприятий, позволяющая управлять процессом социальной адаптации студентов, а значит и процессом их социализации.

В связи с описанными выше обстоятельствами, а также в рамках реализации программы молодежных проектов Сибирского федерального университета (СФУ), было проведено исследование, направленное на выявление социально-психологических особенностей студентов, которые определяют успешность их адаптации в вузе. Целью исследования являлось установление зависимости между уровнем адаптированности личности и некоторыми психологическими особенностями студентов. В частности, с помощью специально подобранного комплекса методик, включающего личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина; тест «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» А.А. Реана

и В.А. Якунина; ориентационную анкету «Направленность личности» Б. Баса, было обследовано 636 человек, обучающихся на 1–3-м курсах СФУ по техническим направлениям подготовки, из них 227 студентов 1-го курса, 201 студент 2-го курса, 208 студентов 3-го курса.

Было выдвинуто предположение, что такие личностные образования, как уровень развития мотивации к успешному обучению в вузе, уровень коммуникативности, уровень развития поведенческой регуляции, моральная нормативность (способность ориентироваться на общепринятые правила и нормы поведения) и направленность личности, определяют успешность социальной адаптации студентов в вузе, т. е. будут находиться в высокой корреляционной зависимости со степенью адаптированности личности. Мы также исходили из того, что первокурсники не всегда успешно овладевают знаниями, потому что получают достаточно слабую подготовку в средней школе, у них не сформированы указанные черты личности, тогда как социальная адаптация, особенно студентов-первокурсников, носит конкретный характер и зависит от уровня развития этих свойств и качеств. Данные положения послужили основанием выбора вышеперечисленных репрезентативных методик исследования, с помощью которых можно определить уровень развития мотивации, коммуникативности, поведенческой регуляции, способности ориентации на принятые правила и нормы поведения, направленность личности и степень ее адаптированности в данной социальной среде.

Были выделены основные сферы, в которых осуществляется процесс социальной адаптации студентов: сфера ведущей деятельности (т. е. обучения), общения (в новых социальных условиях – в вузе), самосознания (изменения в структуре личностных свойств), которые являются и сферами социализации учащихся.

В сфере адаптации студентов к обучению выделился мотивационный фактор, связанный с формированием позитивных учебных мотивов (стать высококвалифицированным специалистом, обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности, приобрести глубокие и прочные знания) и личностных качеств будущего специалиста, который можно рассматривать как интегральный, поскольку он определяет общую профессиональную направленность и ориентацию человека в процессе его жизнедеятельности. Была обнаружена корреляционная зависимость уровня адаптированности студента от степени выраженности позитивных мотивов к обучению. Выявлено, что трансформация мотивов и целей обучения (от 1-го курса к 3-му) происходит в направлении от различных внешних формальных оснований (получение диплома, стипендии, добиться одобрения родителей и т. п.) к содержательным профессиональным целям, имеющим внутреннюю значимость для студентов.

Можно предположить, что на 1-м курсе высокие уровневые показатели профессиональных и учебных мотивов (87,3 %, 85,6 % и 95,7 % соответ-

ственно на 1-, 2-, 3-ем курсах) обусловлены пониманием их общественного, а не личностного смысла, на основании чего они скорее идеализированы, нежели являются субъективными личностными установками. У студентов 2-го курса отмечается общее снижение интенсивности всех мотивационных компонентов. Познавательные и профессиональные мотивы перестают управлять учебной деятельностью. Только к 3-му курсу смысл обучения начинает пониматься как профессионализация в выбранной области, а не формальное выполнение требований вуза, т. е. формируется субъективное отношение к процессу собственного социального становления.

В сфере общения выделился фактор зависимости успешной социальной адаптации от уровня развития коммуникативных способностей, навыков самопрезентации в группе, способности устанавливать контакты с окружающими, построения отношений со сверстниками и преподавателями. Уровень развития коммуникативных способностей к 3-му курсу повышается незначительно (с 16,2 % до 17,8 %), а процентное соотношение испытуемых с высоким, средним и низким уровнем общительности на 1-м, 2-м, 3-м курсах примерно одинаково (в среднем у 69 % студентов диагностируется средний уровень; у 7 % – высокий, у 19 % – низкий уровень коммуникативности).

Неразвитость коммуникативных способностей обуславливает низкий уровень развития поведенческой регуляции, которая отражает соотношение потребностей, эмоционального фона настроения, самосознания, в значительной степени определяющие эффективность выполнения социальных функций, соответствие своему статусу и социальной роли в вузе. В сфере самосознания у 40,6 % студентов 1-го курса, 31,8 % студентов 2-го курса, 37 % студентов 3-го курса, выявлены противоречия и трудности в становлении самооценки и формировании позитивного образа «Я». Это проявляется в быстром физическом утомлении, «студенческой тревожности», в неспособности выдерживать новый высокий темп жизни, неуверенности в собственных возможностях, в формировании направленности не на активный, творческий поиск, а избегание, уход от проблем. Результаты исследования также показывают, что важным условием успешной социальной адаптации является ориентация студента на соблюдение общепринятых и специфичных для вуза ценностей, правил и норм поведения, адекватное восприятие предлагаемой социальной роли, ответственное отношение к требованиям непосредственного социального окружения, что служит важным условием формирования нормативной адаптированности личности. Итоги исследования демонстрируют, что только 5,7 % студентов 1-го курса, 5 % студентов 2-го курса, 32,7 % студентов 3-го курса стремятся соблюдать общепринятые правила и нормы поведения в вузе, однако к 3-му курсу наблюдается снижение количества студентов с низкими показателями по шкале «моральная нормативность»: с 29,3 % до 8,65 %. Это говорит о развитии

у студентов от курса к курсу стремления соблюдать общепринятые нормы поведения, что в свою очередь обуславливает повышение уровня их адаптированности к 3-му курсу.

Результаты исследования показывают, что количество студентов с низким уровнем адаптированности от 1-го к 3-му курсу снижается: 46,7% 1-го курса, 42,8 %, 37,5 % соответственно. Однако достаточно большое количество (37,5 %) студентов третьего курса имеют низкий уровень адаптированности, обусловленный неразвитостью коммуникативных навыков и низким уровнем развития мотивации. Данное обстоятельство, по нашему мнению, необходимо учитывать при разработке и планировании мероприятий по разрешению трудностей адаптационного процесса студентов, которые являются актуальными проблемами не только первокурсников, но и студентов старших курсов.

Полученные данные позволяют утверждать, что для поддержания условий успешной адаптации учащихся требуется воздействие на развитие указанных социально-психологических качеств студентов (мотивации к успешному обучению, ценностной направленности, коммуникативности и поведенческой регуляции). Естественно, уровень адаптированности зависит не только от этих факторов, однако можно утверждать, что степень развития таких особенностей будет обуславливать и эффективность социализации студентов в вузе, поскольку успешность социальной адаптации личности является одним из факторов успешной социализации.

Выделенное противоречие между требованиями, предъявляемыми вузом к молодому поколению (особенностями вузовской среды), и адаптационными возможностями (уровень развития мотивации к успешному обучению, коммуникативности, поведенческой регуляции, ценностная направленность) поступающих в вузы молодых людей может быть разрешено через формирование социально-психологической адаптивности как особого вида взаимодействия, отношения между студентом и вузовской средой.

Социально-психологическую адаптивность можно рассматривать как вид социальной адаптивности, поскольку трудности адаптационного процесса в вузе обусловлены не только уровнем сформированности указанных социально-психологических особенностей личности, но и физическими, социальными факторами, особенностями учебной деятельности, спецификой всей вузовской среды. Формирование социально-психологической адаптивности предполагает систематическое, всестороннее изучение психолого-педагогических и социальных факторов, вызывающих трудности социальной адаптации студентов в вузе, создание соответствующих условий для обеспечения ее успешности, через разработку комплекса учебно-методических мероприятий на весь период обучения в вузе, касающихся всех форм профессиональной подготовки студентов. Результатирующими эффектами этого будут являться высокий уровень положительной мотивации

к успешному профессиональному обучению, направленность на активный, творческий поиск в преодолении трудностей, адекватное восприятие предлагаемой социальной роли и эффективное выполнение социальных функций, высокий уровень развития коммуникативных способностей личности. Следует подчеркнуть, что ведущая роль в этом направлении принадлежит психолого-педагогическим, социологическим службам, которые в своей деятельности должны быть нацелены на работу технологий управления адаптацией студентов в вузе.

Список литературы

1. Кузьмин В.А. Молодежь на пути в XXI век. – М. : Содружество социол. ассоциаций, 1992. – 285 с.
2. Кули Ч. Социальная самость / под ред. В. И. Добренькова. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 358 с.
3. Лебедева Е.А. Управление качеством учебного процесса и деятельности преподавателя на основе учета удовлетворенности потребителей образовательных услуг // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 1. – С. 23–28.
4. Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России. – СПб. : Просвещение, 2000. – 187 с.
5. Лисовский В.Т. Молодежь в условиях кризиса // Народное образование. – 1994. – № 5. – С. 11–17.
6. Луков В.А. Проблема обобщающих оценок положения молодежи // Социол. исслед. – 1998. – № 8. – С. 27–36.
7. Маркова О.Ю. Философия образования о менталитете и ценностных ориентациях современных студентов // Россия и Грузия: диалог и родство культур: сб. материалов симпозиума. Вып. 1 / под ред. В.В. Парцвания. – СПб. : Философское общество, 2003. – С. 233–234.
8. Молодежь России: тенденции, перспективы / под ред. И.М. Ильинского, А.В. Шаронова. – М. : Прогресс, 1993. – 431 с.

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ РЕСУРСОМ В СИСТЕМЕ ШКОЛЬНОЙ БЮРОКРАТИИ

Abstract: *education is one of main institutes of producing human capital in the contemporary world. Problems of education to large extent can reduce production of a country's human capital. In article considered the optimization of human resource management's (HRM) model in system of school's bureaucracy. This system includes that part of school's document flow, which carried a teacher. Work with school's reporting enhances a stress on teacher, reducing efficiency of pedagogical work, and this can reduce increment of human capital. In article investigate list of reporting forms and scheme of document flow, based on report formation process. Establishment of the scheme is performed according to notation EPC, with partial using method of reengineering business processes. Is offered to implement assessment of stress on teacher from work with school's reporting, completion of the existing scheme of document flow and describe the real and optimal models of HRM system in the school bureaucracy.*

Теория человеческого капитала – одна из наиболее адекватных современным реалиям концепций управления человеческим ресурсом (УЧР), описанная в работах Г. Беккера (1964) и Т. Шульца (1968). Человеческий капитал, по Шульцу, представляет собой имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность и уровень жизни. На данный момент в Российской Федерации одним из ключевых институтов формирования человеческого капитала является общее образование. Рассматривая среднюю школу как систему, стремящуюся к поддержанию стабильности, можно выделить бюрократический аппарат в качестве основной формы негативной обратной связи, контролирующей ведение образовательного процесса. При этом наметилась отрицательная тенденция избыточности возрастающего документооборота. Таким образом, с точки зрения повышения качества образования возникает конфликт, когда обратная связь подменяет собой саму цель образования, а контроль его качества может потреблять больше ресурса педагога, чем сам образовательный процесс. Значит, изучение УЧР в системе школьной отчетности является весьма актуальной темой, исследова-

ние по которой могут способствовать более трезвой оценке ситуации и выработке оптимальной модели системы отчетности.

Исследования по данной теме в РФ, как правило, ведутся в режиме статистического сбора информации. Проблема признается в письме Минобрнауки России [1]. Из данного документа понятно, что основной объём (60 %) запросов информации от общего потока документооборота образовательного учреждения (ОУ) составляют разовые запросы на представление количественной информации; дублирующие запросы информации в рамках федеральных мониторингов; запросы-отчёты о проведении отдельных воспитательных и других школьных мероприятий; неправомерные запросы по вопросам реализации основных программ. Отмечается также высокая нагрузка учителя по предоставлению администрации ОУ отчётной информации.

Рассматривая иностранные источники, можно отметить, что в работах Дина Харпера [2] исследуется бюрократическая нагрузка на учителей по причине чрезмерного контроля в соответствии с требованиями, изложенными в различных документах, нормах, правилах и стандартизированных процедурах. Более современные иностранные источники также указывают на бюрократию в сфере образования. Дэвид Гринвуд [3] описывает повышенную бюрократизированность в вопросах педагогического образования. Майкл Марлоу [4] рассматривает влияние расширения бюрократического аппарата на успеваемость в государственных школах Калифорнии. В работе исследовалась зависимость между наймом административного персонала и учительского персонала на повышение бюрократической нагрузки и успеваемостью учащихся.

В 2013 году нами было проведено исследование на базе гимназии № 11 им. А.Н. Кулакова (г. Красноярск), целью которого было построение модели управления человеческим ресурсом в системе школьной бюрократии. Для достижения данной цели нами сформулированы перечисленные ниже задачи.

1. Изучить нормативно-правовую базу, регулирующую документооборот в учреждениях общего образования.
2. Оценить нормативную и реальную нагрузку учителей в связи с различными формами отчетности (в том числе за счет дублирующих запросов).
3. Построить схему процессов документооборота в школе с помощью частичного применения метода реинжиниринга бизнес-процессов (в частности оценку документальной нагрузки с точки зрения бизнес-процессов).
4. Посредством проведения интервью с учителями и заместителями директора определить перечень форм отчетности и документальную нагрузку, которая вызвана данными формами отчетности.

5. Систематизировать и обработать полученные данные. После достижения указанных задач построить модель УЧР в системе школьной бюрократии и предложить более продуктивную модель.

На данном этапе работы произведено частичное ознакомление с нормативно-правовыми актами школьного документооборота. Было установлено, что в ОУ различают три потока документов: документы, поступающие из других организаций (входящие); документы, которые отправляют в другие организации (исходящие); документы, создаваемые в ОУ и используемые в управленческом процессе (внутренние).

Одна из наиболее значимых частей внутренней документации – это локальные акты ОУ, которые представляют собой официальный правовой акт, имеющий все необходимые реквизиты, ограниченный действием в рамках отдельного ОУ. К локальным актам ОУ относятся постановление, приказ, решение, положение, инструкция и правила.

Рассматривая документооборот в школе, стоит отметить, что перечень документов ОУ прописывается в Номенклатуре дел, в которой можно выделить пять блоков: секретариат, учебно-воспитательная работа, кадры, хозяйственная часть, медицинская часть.

Помимо этого, документация в школе разделяется на пять крупных частей: организационно-правовые документы, распорядительные, информационно-справочные, учебно-педагогические информационные и документы по трудовым правоотношениям. Каждая из этих крупных частей содержит типовые документы и группы документов.

Для более наглядного рассмотрения процессов документооборота в школах была построена черновая общая схема школьного документооборота. Построение велось с помощью частичного применения метода инжиниринга бизнес-процессов, в частности описание формирования документа как процесса в нотации EPC, построение схем велось с помощью программы Microsoft Office Visio.

Были построены подробные схемы для некоторых процессов, наиболее тщательно рассмотрены процессы формирования учебно-педагогических информационных документов. С точки зрения представления школьной документации как обратной связи учебно-педагогические информационные документы наиболее наглядно показывают качество образования. Приведем пример схемы процесса ведения личного дела педагога (рис. 1).

Схема после завершения послужит основой для подробного рассмотрения документооборота в школе с целью изучения нагрузки учительского состава по причине повышенных масштабов отчетности, а еще как каркас, на основе которого будет строиться модель УЧР в системе школьной бюрократии.

Помимо этого проводятся опросы среди учителей на предмет форм отчетности и их частоты. Опрос учителя биологии и экологии показывает приблизительные объемы отчетности учителя-предметника.

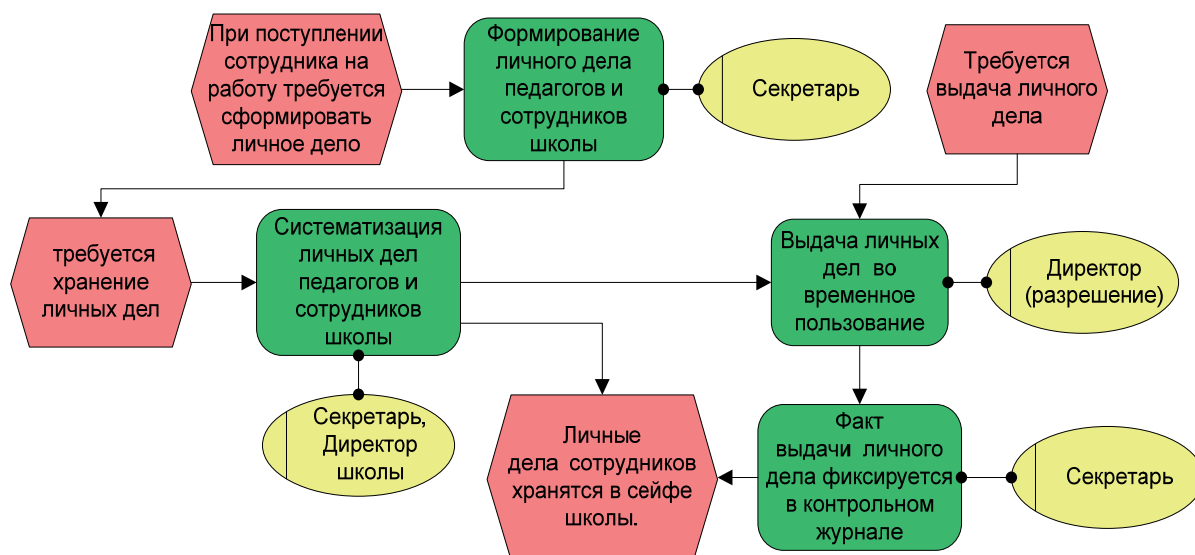


Рис. 1. Схема процесса ведения личного дела педагога

Таким образом, по каждому предмету учитель-предметник (биолог/эколог) предоставляет следующую отчетность:

- 1) отчет по предметной олимпиаде (по всем участникам, раз в год),
- 2) отчеты в рамках проведения научно-практических конференций (НПК, на школьном и краевом уровне, частота зависит от частоты проведения конференций);
- 3) отчет по предмету (успеваемость, качество, средний балл, количество оценок, часы норма/факт, частота раз в четверть и годовой отчет);
- 4) НПК учителя предметника (частота варьирует);
- 5) ведение журнала по предмету;
- 6) тематическое планирование;
- 7) паспорт кабинета;
- 8) ведение книги учета и отчетности по лаборантской;
- 9) отчет по публикациям;
- 10) ведение журнала элективных курсов;
- 11) отчет о подготовке к ЕГЭ (частота варьирует);
- 12) планирование каждого урока (рабочая программа).

В рамках классного руководства у 11-го класса существуют различные формы отчетности, в частности:

- 1) сбор данных по тестированию в рамках ЕГЭ (3 раза в год);
- 2) проверка документации (3 раза в год);
- 3) работа с классным журналом;
- 4) заполнение приложений к аттестату (конец учебного года);
- 5) заполнение отчета о выбранных экзаменах (варьирует, 5–6 раз в год);
- 6) заполнение списков по ЕГЭ (5–6 раз в год);

- 7) ведение классного уголка;
- 8) ведение протоколов родительских собраний (до 8 раз в год);
- 9) ведение протоколов собрания родительского комитета (до 6 раз в год);
- 10) составление плана по ВР (список, протоколы, список учебников);
- 11) ведение классного и индивидуального portfolio учащихся.

Был исследован перечень форм документальной отчетности, которую ведут учителя младшей школы. Условно перечень можно разделить на две основных группы:

1) Предметная отчетность:

- отчет по предметной олимпиаде (по всем участникам);
- отчеты в рамках проведения научно практических конференций (НПК, на школьном и краевом уровне, частота в зависимости от частоты конференций);
- отчет по предмету (успеваемость, качество, средний балл, количество оценок, часы норма/факт, частота раз в четверть и годовой отчет);
- ведение журнала по всем предметам;
- тематическое планирование;
- паспорт кабинета;
- ведение журнала элективных курсов;
- отчет о ККР (4-й класс раз в год);
- планирование каждого урока (рабочая программа);
- план отчета по итогам успеваемости (по классу, 5 раз в год);
- выполнение программы по предметам (успеваемость, качество, 5 раз в год);
- количество оценок по предмету (5 раз в год);
- резерв (дети с одной тройкой, 5 раз в год);
- анализ контрольных работ (5 раз в год, на каждый предмет);
- итоговые комплексные работы (1–3-й классы, раз в год).

2) Отчетность по ВР:

- ведение классного уголка;
- составление плана по ВР (список, протоколы, список учебников);
- ведение классного и индивидуального portfolio учащихся;
- сбор медицинских данных (3 раза в четверть, по запросам);
- списки для медиков (2 раза в четверть);
- по происшествиям (по запросам);
- ежедневная фиксация по питанию и молоку (ежедневно);
- ежемесячная отчетность по питанию и молоку (раз в месяц);
- отчет о посещаемости (раз в месяц);
- инструктажи при выездах (приблизительно раз в неделю).

Исследование показало, что проблема существует реально и требуется ее кардинальное решение.

Планируется достроить схему документооборота в школе в нотации ЕРС, подобрать систему учета реальной нагрузки школьной отчетности на учителя, путем наблюдения оценить реально существующую ситуацию во временных затратах учителей на документацию, провести необходимые расчеты и построить модель реальной УЧР в системе школьной бюрократии.

Для более детальной оценки бюрократической нагрузки на учителей составлен опросник, направленный на оценку бюрократической нагрузки, на отдельную ставку учителя-предметника. Помимо этого учитывается сопутствующая бюрократическая нагрузка за счет классного руководства (в том числе в зависимости от того, выпускной или нет класс).

Список литературы

1. Письмо Минобрнауки России от 12.09.2012 № ДЛ-150/08 «О сокращении объемов и видов отчетности, представляемой общеобразовательными учреждениями». – М., 2012.
2. Dean Harper The Growth of Bureaucracy in School Systems // American Journal of Economics and Sociology Volume 24, Issue 3, pages 261–271, July 1965.
3. David Greenwood A Critical Analysis of Sustainability Education in Schooling's Bureaucracy // Teacher Education Quarterly Vol. 37, No. 4, Education and the Environment (Fall 2010), pages 139–154.
4. Michael L. Marlow Bureaucracy and student performance in US public schools // Applied Economics, Volume 33, Issue 10, August 1, 2001, pages 1341–1354.

ИЗМЕРЕНИЕ СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Abstract: *considered the model of styles of behavior as the efficient method of human resources control.*

Разработка стратегии управления человеческими ресурсами является ключевым элементом стратегического планирования в организации. Какова бы ни была природа организации труда, управленец достигает результатов за счет эффективной работы других людей. Хороший руководитель должен знать, как наилучшим образом использовать возможности своих подчиненных. Поддержка и развитие хороших человеческих взаимоотношений в коллективе служит неотъемлемой составляющей процесса управления и улучшения показателей производительности деятельности любой организации (в том числе детские и подростковые коллективы).

В основе теорий УЧР находятся определенные представления о человеческой природе, а также о том, что стимулирует и мотивирует людей в рабочей (учебной) среде. Однако не все теории основываются на одинаковых представлениях. Одним из распространенных предположений является то, что улучшение качества работы (учебы) напрямую зависит от создания условий, в которых работники (учащиеся) будут развивать высокий уровень вовлеченности в коллектив. В соответствии с этим высокий уровень вовлеченности приводит к появлению целого ряда позитивных последствий. Еще одно неоспоримое предположение: люди (в том числе дети) с энтузиазмом воспринимают возможность участия в процессе принятия решений на рабочем (учебном) месте.

Основная задача наблюдения за поведением представителей коллектива заключается в том, чтобы существенно увеличить производительность труда (в том числе учебы), стимулировать работников (учащихся) к большей самоотдаче, улучшить рабочий (образовательный, воспитательный) климат в коллективе через повышение самосознания человека. Анализ информации о стиле поведения человека дает нам в руки важный рычаг, с помощью которого возможно не только улучшение понимания

и взаимодействия между сотрудниками (одноклассниками), их руководителями, но еще и помощь индивидуальному развитию каждого человека (учащегося).

Данный подход оказывается полезным как отдельному человеку, так и всему коллективу в целом. Руководители получают возможность управлять коллективом не интуитивно, а осознанно подбирая наилучшую стратегию поведения с подчиненными. Это служит причиной успеха или провала того или иного начинания.

Ценность любого коллектива составляют в первую очередь люди, которые в нем работают (учатся). Как воспользоваться потенциалом каждого конкретного индивидуума, используя именно те стимулы, которые являются для него наиболее приемлемыми? Как довести до человека наиболее ценную информацию о нем самом? Как дать возможность человеку, используя свои сильные стороны и осознавая слабые, достигнуть успеха и быть эффективным? Представленная далее система позволяет применить разносторонний анализ деятельности человека, а самое главное, *измерить* его поведение.

Расширение самосознания, знание своих сильных и слабых сторон, понимание основных тенденций своего собственного стиля поведения – это стимул для того, чтобы человек развивал свои умения.

Система исследования стилей поведения основана на личностной модели, разработанной швейцарским психологом Карлом Густавом Юнгом в его фундаментальном труде «Психологические типы», опубликованном в 1921 году.

На базе модели К. Юнга были проведены тысячи научных исследований и тестов, убедительно доказывающих, что, несмотря на неповторимость проявлений каждого человека, могут, тем не менее, существовать и определённые закономерности, позволяющие измерить и определить индивидуальный стиль личностного поведения.

Идеи К.Г. Юнга развил американский ученый доктор наук Гарвардского университета Уильям Маултон Морстон. Он обнаружил, что поведение человека может быть описано с точки зрения двух критериев: как человек воспринимает среду, в которой он действует, – *благоприятная или неблагоприятная*; как человек действует и реагирует на конкретные ситуации – *активно или пассивно*.

По мнению У. Морстона, каждый человек в своем поведении с той или иной степенью интенсивности проявляет признаки каждого из четырех базовых стилей поведения. Это в свою очередь делает возможным объективное описание разных типов поведения, сочетающих в себе признаки четырех базовых стилей.

Дальнейшая разработка модели DISC на базе терминологии, предложенной У. Морстоном, осуществлялась его последователями. Огромная

роль в этом принадлежит доктору Уолтеру Кларку, который, базируясь на теории У. Морстона, разработал первый практический инструмент описания разных типов поведения. Среди других исследователей, внесших свой вклад в создание модели DISC, особо выделяются Дж. П. Клевер и Л. Мак Манус, Б. Бонстетер, Дж. Гайер и Дж. Холл.

Среди важнейших достижений последних лет можно назвать развитие системы компьютерных программ, генерирующих отчеты о стиле поведения; создание различных версий отчетов, описывающих индивидуальные стили поведения и компетенции индивидов; создание базы данных сотен стилей, позволяющей максимально точно описать особенности поведения; достижение высочайшей степени точности отчетов, анализирующих поведение людей и предоставляющих информацию как в текстовом, так и в графическом виде; развитие системы сертификаций и тренингов специалистов по теме «Анализ поведения» для гарантии высокого уровня качества на национальном и интернациональном уровнях; проведение анализа поведения на уровне и в масштабах предприятий.

Измерение стиля поведения базируется на четырехфакторной модели, которая достоверно описывает четыре стили поведения: D (Dominance) – доминирование, I (Inducement) – влияние, S (Steadiness) – постоянство, C (Compliance) – соответствие. Обычно у каждого человека в поведении проявляются все четыре стили. Из них один-два стили будут доминирующими. В данном исследовании мы рассматриваем наиболее сильные проявления стилей поведения и анализируем их. Рассмотрим модель У.М. Марстона DISC (рис.).

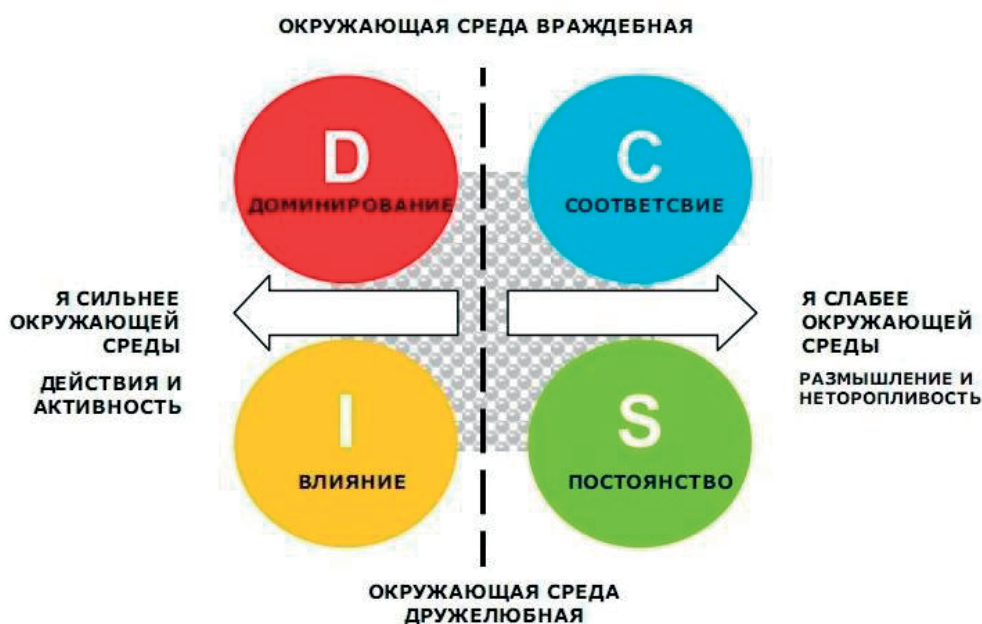


Рисунок. Стили DISC

На приведенной схеме видно, что каждый стиль DISC имеет что-то общее с соседним стилем. Отношение к окружающему миру у разных людей разное, и это зафиксировано в представленных в модели DISC стилях. Например, по восприятию себя в окружающем мире стилям S и C свойственно считать, что они «слабее» окружающей их среды. Поэтому они скорее будут адаптироваться к тому, что происходит, нежели пытаться контролировать данные события или обстоятельства или переделывать их. Представители стилей D и I чувствуют себя «сильнее» окружающей их среды. Поэтому их поведение может быть более настойчивым. Вследствие того, что они чувствуют больший контроль над обстоятельствами, они стремятся влиять на них.

Стилям D и C свойственно относиться к окружающему миру как к неблагоприятному (или недружелюбному и сопротивляющемуся), а I и S воспринимают окружающий мир как благоприятный (дружелюбный и помогающий).

S и C свойственны размышления и неторопливость, D и I предпочитают действовать. D и C подвергают все сомнениям и логическому анализу, а I и S более доверчивы и сфокусированы на людях.

D (Dominance) Фокус на преобразование окружающего мира посредством преодоления сопротивления для достижения результатов.

I (Inducement) Фокус на преобразование окружающего мира посредством влияния на других людей, на их убеждения.

S (Steadiness) Фокус на сотрудничество с людьми в рамках сложившихся обстоятельств для выполнения задач.

C (Compliance) Фокус на добросовестную работу в рамках сложившихся обстоятельств для достижения максимального качества и правильности в работе.

Инструменты DISC измеряют те категории, которые весьма сложны для исчисления и перевода их в категории цифр и точных формулировок. Поведение и наблюдаемые эмоции людей могут быть описаны при помощи четырех факторов DISC.

Процентное выражение представленности каждого из факторов DISC и описание всех их комбинаций и взаимовлияний дает богатейший материал для достаточно точного описания неповторимого поведения каждого человека.

Измерение стиля поведения – это инструмент, который может быть задействован для управления людьми (учащимися школ). Он помогает управленцам давать подчиненным объективную обратную связь в наиболее приемлемой и понятной для них форме, находить персональный подход к каждому конкретному человеку. Как результат возникает лучшее взаимопонимание между руководителями и их подчиненными; увеличивается самоотдача работников (учащихся), способствующая их профессио-

нальному росту; устраняются конфликты; значительно повышается эффективность труда (учебы).

Измерение стиля поведения позволяет сделать более открытыми и продуктивными отношения между руководителями и их подчиненными, а также внутри коллектива людей, равных по социальному статусу. Глубокое понимание своего стиля поведения на работе (учебе) каждым членом команды, обмен этим знанием со своими коллегами (товарищами) позволяют людям работать лучше в коллективе на всех уровнях.

Измерение стиля поведения помогает выявить конфликтные зоны между членами коллектива, но в первую очередь определить внутренние конфликты, заложенные в стиле поведения отдельного человека; а также понять, как кандидат судит о других людях и как влияет на них. Измерение стиля поведения ведет к разрешению проблем и принятию решений; выявлению стиля общения и убеждения, ритма деятельности и отношения к переменам; следованию правилам и законам, которые кандидат старается избегать.

Каждый человек может быть успешен, если он знает о своих сильных и слабых сторонах и умеет соотносить свое поведение с требованиями ситуации.

Из анализа полученных данных следует, что стиль поведения не может быть хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и слабые стороны.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / под ред. С.К. Мордовина. – СПб. : Питер, 2004.
2. Грэхем Х.Т., Беннет Р. Управление человеческими ресурсами. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
3. Кинан К. Эффективное управление. – М. : ЭКСМО, 2006.
4. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами. – М. : ТК Велби, Проспект, 2006.

Н.О. Королева

Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова»,
г. Красноярск, Россия

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Abstract: *considered the problem of different branches of science in the system of school education.*

Возросшие требования современного производства к уровню профессиональной подготовленности кадров в еще большей, чем раньше, степени актуализируют проблемы профессиональной ориентации молодежи, поскольку профессиональные намерения значительной части учащихся зачастую не соответствуют потребностям народного хозяйства в кадрах определенной профессии. Профориентация молодежи по своей сути является не только и не столько проблемой педагогической. Ее правильнее называть общественной, для решения которой усилий одних педагогов явно недостаточно. Сущность профориентации как общественной проблемы заключается в необходимости преодоления противоречия между объективно сложившейся ситуацией и субъективными профессиональными устремлениями молодежи.

Проблема профессионализации, востребованности тех или иных профессиональных качеств личности прошла длительный путь развития. На разных этапах исторического развития высвечивались те или иные аспекты. XXI век обозначен как период перехода к постиндустриальному обществу, где колоссально возрастает роль высокого профессионализма кадров.

Общество нуждается не просто в достаточной компетентности кадров узких специалистов, а в высококвалифицированных специалистах, которые соответствуют своей психофизиологической природой потребностям рынка труда.

Подготовка подрастающего поколения к созидательному труду на благо общества – важнейшая задача общеобразовательной школы. Успешное решение этой задачи связано с постоянным поиском наиболее совершенных путей трудового воспитания и профессиональной ориентации. Передовой педагогический опыт и результаты научных исследований показывают, что только комплексный подход к решению вопросов трудового самоопределения школьной молодежи способствует успеху профориентационной деятельности.

С точки зрения практики система профориентационной работы должна включать в себя деятельность по следующим направлениям:

- профессиональное просвещение, включающее профинформацию, профпропаганду и профагитацию;
- предварительная профессиональная диагностика, направленная на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии;
- профессиональная консультация, нацеленная в основном на оказание индивидуальной помощи в выборе профессии со стороны специалистов-профконсультантов;
- профессиональный отбор (подбор) с целью выбора лиц, которые с наибольшей вероятностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с ней трудовые обязанности;
- социально-профессиональная адаптация;
- профессиональное воспитание, которое ставит своей целью формирование у учащихся чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства.

В разных учебных заведениях акцент делается на тех или иных видах профориентационной деятельности. Так, в гимназии № 11 им. А.Н. Кулакова г. Красноярска в последние годы ведется работа по ряду направлений. Приоритетным для нас являются: индивидуально-личностная диагностика учащихся; консультационная работа с родителями; повышение квалификации педагогов по программам формирования человеческого капитала. В результате формируется системный подход к этой важнейшей сфере педагогической деятельности.

Одним из актуальных направлений педагогической мысли является так называемый междисциплинарный подход в образовании, разработка и внедрение которого может стать эффективной технологией формирования человеческого капитала.

Выбирать себе профиль образования – это мода, пусть и сегодняшняя, а обоснование у нее всё же не новое (будь то победа физиков над лириками, лириков над физиками или фраза «нельзя объять необъятное»). Гуманитарный и естественный подходы противопоставила друг другу еще немецкая университетская традиция, которая во многом определяла судьбы студентов в разных странах в течение продолжительного времени.

Однако по-настоящему современный выбор между гуманитарным и негуманитарным направлениями вряд ли должен быть настолько напряженным, категоричным и необратимым, как это теперь часто представляется. В процессе выбора профессии важность ее профиля, увы, преувеличивают. Человеку предстоит жить с любой выбранной профессией, от жизни нельзя искусственно отсечь нечто «непрофильное»; для профессий естественно сочетать в себе материальную точность (иначе за какой результат платились бы деньги?) с романтикой и душевностью (иначе как бы

люди полюбили свое дело?), а для нашего времени – усиливать междисциплинарность большинства человеческих занятий.

Вариантов сочетания гуманитарной и точной составляющих во всем диапазоне профессий столько, что стоит, стремясь изучить их все, узнать о многих из них.

Междисциплинарность во всей ее симфонической сложности дает возможность лучше понять изучаемую профессию. И одновременно это свойство профессии способно долго оставаться непознанным – до тех пор, пока учителя преподают каждый свою науку, приговаривая, что и она в числе прочих вам понадобится, но не объясняя, как же она связана с остальными дисциплинами.

В своей рабочей практике профессии – это не замкнутые миры. Эффективно общаться профессионалам – как в своем кругу, так и вне его – как раз и позволяет феномен междисциплинарности.

Участие в любой конференции – это гуманитарное умение; доказательства в выступлениях должны быть точными; но всё это лишь простейший минимум.

Возможны также двусторонние встречи, например аграриев и юристов; и те и другие должны ориентироваться в общей теме обсуждения, а для этого иметь навык освоения непрофильных предметов еще со студенческой скамьи.

Возможно желание подобных двусторонних встреч: так, генным инженерам хотелось бы, чтобы закон разрешал им более смелые эксперименты в том, чем они занимаются. Возможно волонтерство, например, по своей специальности в другой стране (а там портрет вашей профессии может быть несколько другим) или на родине – на особо важном участке, что тоже потребует навыков специалиста другого склада.

Возможно неформальное общение: оно развивается за счет технических разработок – социальных сетей для профессионалов; а за ответ на вопрос, как заявить о себе там, отвечает уже ваше гуманитарное начало.

К тому же не будем забывать, что на пересечении специальностей всегда есть возможность видеть и осуществлять совместные проекты.

Так как школе помочь нашим детям сориентироваться в этом сложном мире профессий? Как считают разработчики этого метода, надо работать и творить совместно с учителями других дисциплин. Придумывать совместные курсы и создавать совместные проекты в рамках профориентации. Например, в рамках математики и технологии можно разработать курс «Симметрия и виды симметрии в мире моды». И это уже совместная работа слаженного механизма под названием «педагогический коллектив».

Список литературы

1. Профессиональная ориентация учащихся : учеб. пособие для студентов пед. ин-тов / под ред. А.Д. Сазонова. – М. : Просвещение, 1988. – 223 с.
2. Режим доступа: <http://5ballov.qip.ru/referats/preview/107732/3/?drevnegrecheskie-olimpiyskie-igryi>

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ТРАДИЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ УЧАЩИХСЯ

Abstract: *national traditions play the key role in the formation of moral qualities of students because with their help it is developed in the character of a child the sense of relationship between people, collectivism, love for family and for mother country.*

В настоящее время страна переживает политический, экономический и социальный кризис, влияющий и на моральные устои общества. Отказ от прежних советских идеалов, отсутствие четко определенных духовных ценностей вызвали нежелательные последствия в нравственном развитии подрастающего поколения. Поэтому проблему нравственного воспитания необходимо рассматривать в контексте происходящих изменений, для чего следует разработать и внести ряд педагогических корректив в содержание, формы и методы осуществления образовательного процесса.

Новый подход к воспитанию в связи с происходящими изменениями предполагает и новое качество педагогического процесса, а также своеобразие социального аспекта воспитательного процесса, заключающееся в изменении содержания, цели воспитательного процесса, логики его развертывания, характеризующейся движением от личности к обществу.

В условиях кардинальных перемен в сознании подрастающего поколения развиваются противоречивые процессы. Предприимчивость, деловитость, инициативность, профессионализм порой часто уживаются с прагматизмом, безнравственностью, бездуховностью. Сложившаяся социально-экономическая ситуация ставит задачу формирования такого типа личности, в которой деловые качества сочетались бы с высокими нравственными достоинствами – порядочностью, честностью, справедливостью, уважением к человеческому достоинству. Вследствие этого проблема нравственного воспитания подрастающего поколения приобретает все большее социальное звучание.

Самым значительным сензитивным периодом в нравственном становлении личности является школьный возраст. Установлено, что этот возраст характеризуется повышенной восприимчивостью к внешним влия-

ниям, верой в значимость всего, чему учат, что говорят, в безусловность и необходимость нравственных норм, бескомпромиссность в нравственных требованиях к другим. Именно в этом возрасте существуют большие возможности для систематического и последовательного нравственного воспитания детей. Но в настоящее время назрела необходимость обогащения содержания нравственного воспитания школьников педагогическими идеями, накопленными народом в ходе многовекового исторического развития. Культурное наследие народа содержит педагогически ценные идеи и веками проверенный опыт воспитания, которые, развиваясь, обогащают мировую педагогическую мысль. Изучение такого опыта и использование достижений современной науки поможет обогатить теоретические основы и современную практику воспитания, в то же время это должно помочь выявить и общие тенденции, и специфические особенности, и закономерности данного процесса, характерные для определенного региона.

Национальные традиции как ресурс нравственного воспитания учащихся рассматривается нами в рамках проблемы формирования человеческого капитала.

Все большее количество ученых и педагогов-практиков обращаются к данной проблеме, пытаются найти методы, способы, технологии использования национальных традиций в нравственном воспитании учащихся.

Еще в XIX веке К.Д. Ушинский [2], В.Я. Стоюнин [1] и С.А. Рачинский отмечали необходимость опоры воспитания на специфические национальные особенности личности, детерминированные этнически направленной культурной средой. В советской педагогике проблемам нравственного воспитания с использованием народных традиций одним из первых обратился известный этнограф и педагог Г.С. Виноградов.

Необходимость использования прогрессивных народных традиций в воспитательной работе школы обоснована в работах Н.А. Константинова, Ф.Ф. Королева, Е.М. Медынского, В.А. Сухомлинского, М.Ф. Шабая [3] и др.

Вместе с тем сущностные признаки национальных традиций не систематизированы с педагогических позиций, не выделены те из них, которые оказывают серьезное влияние на процесс духовно-нравственного воспитания школьников. Чувствуется нехватка исследований, посвященных использованию народных традиций в системе учебно-воспитательной работы школ.

Воспитание подрастающего поколения в народных традициях – одна из важных задач образовательного процесса. Время повернуть назад и возродить к жизни естественные формы празднично-обрядовой культуры невозможно, считает Г.Н. Волков, ибо «...любые попытки возрождения народной культуры, народных традиций без восстановления исторической среды их обитания обречены на провал. Вне данной среды любая традиция

будет существовать в виде экзотики, которую можно посмотреть, послушать, но не воспринимать как собственное национальное самоощущение» [4, с. 28].

Следовательно, требуется разработка специализированных способов использования национальных традиций в системе образования.

Национальная культура помогает сориентировать самовыражение детей в художественной сфере во всех направлениях: музыке, танце, слове, изобразительной деятельности, актерской игре, а также дает возможность выявить природные способности и задатки детей для дальнейшего развития. Фольклор формирует у детей такие устойчивые качества, как трудолюбие, милосердие, верность слову, собранность и патриотизм.

Воссоздание национальных традиций невозможно без осознания особенностей бытового фольклора, который всегда связан с определенной обрядовой или бытовой практикой. Свадебные и календарные обряды, система праздников и молодежных вечеринок формируют определенный круг жанров. В связи с современным состоянием местных традиций, нередко стоящих на грани полного угасания, задача воссоздания часто перерастает в проблему реконструкции того или иного фольклорного явления, песни, обряда.

Мы провели и проанализировали традиционный национальный праздник Масленицу. Данный выбор обусловлен следующим: традиция празднования Масленицы способствует формированию у учащихся чувства коллективизма, единения, приобщает к трудовой деятельности.

Процесс подготовки и празднования традиционного праздника Масленицы проводился в несколько этапов и был разделен нами на практическую и теоретическую части.

На первом этапе педагоги-филологи изучили литературу о традициях празднования Масленицы и совместно с учащимися составили картотеку по теме «Широкая масленица». Затем был проведен семинар-практикум, где учителя обменялись полученными знаниями относительно предстоящего торжества.

Результатом второго этапа стало создание сценария праздника, включение в него традиционных игр и обрядов, «взятие снежного городка» и сожжение Масленицы как олицетворения уходящей зимы, на смену которой должна придти весна – символ обновления, новой жизни.

Третьим этапом стала организация праздничного действия. Конкурсы и игры проходили в форме состязаний: учащихся делили на команды, знакомили с историей возникновения праздника, его традициями и обрядами, изучали пословицы и поговорки, посвященные народному гулянию, участвовали в викторине, «взятии снежного городка». Была организована ярмарка, на которой все желающие могли попробовать блины и другие угощения, традиционные для масленичной недели. Кульминацией праздника стало сожжение чучела Масленицы.

Погружение детей в традиционную фольклорную среду – один из факторов воспитания. Он не только знакомит ребенка с окружающим миром, но и внушает нравственные правила, нормы поведения. Причем все это делается в яркой эмоциональной форме, понятной и доступной.

Народные традиции, передаваемые из поколения в поколение, создают в себе разнообразные средства и формы воспитания. Бережно передаваемые из рода в род, традиции выполняют роль исторической памяти, осуществляя связь поколений.

Таким образом, включение познавательной и эмоциональной составляющих национальных традиций является одной из эффективных технологий развития личности учащихся как важнейшего капитала страны.

Список литературы

1. Стоюнин В.Я. Избранные педагогические сочинения. – М. : Педагогика, 1991.
2. Ушинский К.Д. О народности в общественном воспитании. – М. : Просвещение, 1856.
3. Константинов Н.А., Медынский Е.Н., Шабаетова М.Ф. История педагогики : учебник для студентов пед. ин-тов. – М. : Просвещение, 1982.
4. Волков Г.Н. Этнопедагогика. – М. : Педагогика, 1999.
5. Князева О.Л. Приобщение детей к истокам русской народной культуры. – М. : Педагогика, 2000.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ДОУ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Abstract: *at the article is discussed the problem of professional self-determination and self-perfection of teachers of pre-school institutions. Proposed the complex programme of professional self-development and recommendations on its realization.*

Качество решения поставленных перед системой дошкольного образования стратегических и тактических задач во многом зависит от профессионализма педагога. В настоящее время среди требований, предъявляемых к профессиональной подготовке педагогов дошкольных учреждений, одним из основных является способность освоения и трансляции инновационных форм знаний, умений и навыков, на основе чего осуществляется подготовка будущего поколения. В этом отношении немаловажную роль играет способность и готовность педагогов к постоянному саморазвитию, самосовершенствованию и самостановлению в своей профессиональной среде.

В психологической науке одним из значимых факторов самосовершенствования личности является психологическая готовность, понимаемая как «высокий уровень развития мотивационных, познавательных и волевых процессов», который обеспечивает успех предстоящей деятельности. Иными словами, это мотивация и мобилизация психологических ресурсов для предстоящей деятельности [1]. По нашему мнению, психологическая готовность – это, прежде всего, определенная установка, потребность в постоянном саморазвитии, осознание значимости этого процесса для становления и самостановления человека как полноправного и полноценного члена того общества, к которому он принадлежит. Для того чтобы качество воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ) было эффективным, педагоги должны обладать не только профессиональной компетентностью в области специальных знаний, умений и навыков, но и быть психологически ориентированы и мотивированы на постоянное профессиональное саморазвитие и самосовершенствование.

Готовность педагога к профессиональному саморазвитию может включать в себя несколько вариативных составляющих, т. е. это системное психологическое образование, подразумевающее:

- высокий уровень мотивации преобразования профессиональной педагогической деятельности;
- адаптированность к изменяющимся условиям в профессиональной педагогической среде (перестройка своей деятельности в связи с появлением новых программ, методик и т. п.);
- способность осваивать новые педагогические технологии, обновлять формы и методы педагогической деятельности;
- умение извлекать новые педагогические знания из исследования собственной профессионально-педагогической деятельности и перестраивать ее на основе освоения новой методической и научной информации.

А.В. Растянников, С.Ю. Степанов, Д.В. Ушаков считают, что в основе психологической готовности педагогов к самосовершенствованию лежит высокий уровень личностной направленности и мотивации к саморазвитию [2]. Кроме того, критериями готовности к личностному саморазвитию являются: заинтересованность педагогов друг в друге в профессиональном плане; личностно-ориентированный подход к коллегам, детям.

В результате многочисленных исследований было установлено, что в основе мотивации педагогов к саморазвитию лежат следующие виды факторов, которые мы расположили по степени приоритета:

- материальные стимулы;
- стремление избегать неприятностей;
- требования начальства;
- улучшение взаимоотношений с окружающими;
- изменение ради самоутверждения и для того, чтобы реализовать себя в профессиональной деятельности.

Если процесс профессионального саморазвития рассматривать во времени, то он занимает большую часть жизни человека от выбора профессии на старшей ступени общеобразовательной школы до окончания профессиональной деятельности. Причем профессиональное саморазвитие – это длительный, многолетний, практически бесконечный процесс, который предполагает возможность беспредельного развития человека. Он связан с различными целями и имеет разное содержание на разных возрастных этапах. В зависимости от выбранной профессии процесс профессионального саморазвития имеет свои особенности. Так профессия педагога относится по классификации Е.А. Климова к типу профессий «человек – человек». Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования в данном типе профессий являются социальные системы, сообщества,

группы людей, и поэтому профессиональное саморазвитие происходит в процессе общения, деятельности.

Н.В. Ключева рассматривает профессиональное саморазвитие педагога через уровни развития педагогической деятельности, причем высший уровень заключается в том, что «педагог ставит цели по формированию механизмов саморазвития и способен к передаче ученикам своих способностей к саморазвитию» [3].

На основе исследований С.В. Попова и В.И. Слободчикова можно сделать вывод о том, что, с одной стороны, если педагог профессионально меняется, поскольку выступает преобразователем образовательной практики, то с другой стороны, на процесс становления педагога можно воздействовать извне посредством «социальных воздействий», например целенаправленно занимаясь его образованием. Только преобразуя содержание образования, формы и способы организации, создавая принципиально новое технологическое обеспечение процесса профессионального саморазвития педагога, можно отвечать на вызов времени и находить ресурс для развития системы образования в обозначенном выше направлении.

Важнейшим этапом в организации нового технологического обеспечения процесса профессионального саморазвития педагога ДООУ выступает диагностика собственной профессиональной позиции, мотивационно-потребностной сферы. Используя такие методы диагностического исследования, как тесты-опросники Т. Лири, Н.В. Журина, Е.И. Ильина, анкетирование (анкета Г.Б. Скок «Как проанализировать собственную педагогическую деятельность»), проективный метод «Кто я?», методику Н.П. Фетискина «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии», можно выявить уровень мотивации к саморазвитию педагогов ДООУ, их готовность к изменениям в собственной профессиональной деятельности. С учетом данных диагностического исследования составляется индивидуальная программа профессионального саморазвития, основная цель которой заключается в формировании профессиональной позиции педагога в дошкольном образовательном учреждении. Составителями программы могут выступать сам педагог и психолог совместно со специалистами методической службы ДООУ. Индивидуальная программа профессионального саморазвития будет являться, по сути, планом реализации личностных, профессиональных и карьерных целей педагога.

По нашему мнению, структура такой программы должна включать следующие аспекты:

- выбор педагогом компетенций, которыми он хотел бы овладеть;
- методы и методики освоения современных педагогических технологий;
- общие основы современных психолого-педагогических знаний;
- основы проектной деятельности педагога;

- основы методологии педагогического исследования;
- планирование профессиональной карьеры;
- практикум по решению педагогических проблемных ситуаций;
- практикум по развитию рефлексивных способностей педагога;
- практикум профессионального общения.

Индивидуальные программы профессионального саморазвития могут сопровождаться проведением проблемных семинаров, психолого-педагогических практикумов и обязательным методическим и психолого-педагогическим консультационным обеспечением. Результатом реализации программы будет осмысление профессиональной позиции и выстраивание траектории профессионального развития в зависимости от потребностей и мотивов самого педагога.

Список литературы

1. Акмеологический словарь / под ред. А.А. Деркача. – М., 2004.
2. Растянников А.В. Рефлексивное развитие компетентности в современном творчестве. – М., 2002.
3. Педагогическая психология : учебник для студентов высших учебных заведений / под ред. Н.В. Ключевой. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 400 с.

ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Abstract: *considered the foreign language teaching as means of intellectual, cultural and professional development of a person.*

Магистральный путь развития человечества непосредственно связан с возрастающей ролью человеческого фактора как главного ресурса современного производства. Именно он обеспечивает инновационный путь развития, конкурентоспособность, эффективность производства и в целом экономический рост страны. В числе многочисленных факторов, влияющих на формирование человеческих ресурсов, важное место занимает процесс овладения иностранными языками.

Последние несколько десятилетий инновации и человеческие ресурсы являются важнейшими составляющими функционирования современной организации. Резкое возрастание темпов развития, постоянные изменения организационной среды, конкуренция на мировых рынках привели к необходимости поиска скрытых резервов и новых путей повышения эффективности производства. Из всех организационных ресурсов именно человеческий ресурс, или человеческий потенциал, стал ресурсом, имеющим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. Человеческий фактор стал рассматриваться как объект инвестиций не менее, а значительно более важный, чем заводы, оборудование, технологии и т. п.

Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации.

Развитие теории человеческого капитала шло в русле неоклассического направления. В последние десятилетия исходный для неоклассиков принцип оптимизирующего поведения индивидуумов начал распространяться на различные сферы вне рыночной деятельности человека. Понятия

и методы экономического анализа стали применяться для изучения таких социальных явлений и институтов, как образование, здравоохранение, миграция, брак и семья, преступность, расовая дискриминация и т. д. Теорию человеческого капитала можно рассматривать как одно из проявлений этой общей тенденции, получившей название «экономического империализма».

Под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его формирование, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем.

«Человеческий капитал» – понятие из экономической теории, обозначающее неотделимую от человека совокупность знаний, умений, навыков, используемых им для удовлетворения потребностей как личных, так и общественных.

Впервые данное понятие появилось в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гарри Беккера. За создание основ теории человеческого капитала им была присуждена Нобелевская премия.

Согласно мнению Теодора Шульца, одной из форм капитала является образование, человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, или того и другого вместе. Позднее Шульц дополнил свою теорию следующим образом: «Рассматривайте все человеческие способности либо как врожденные, либо – как приобретенные свойства..., которые являются ценными и которые могут быть развиты с помощью соответствующих вложений, будут человеческим капиталом».

Иностранный язык обладает огромным потенциалом для осуществления процесса формирования личности, отвечающей насущным потребностям общества. Обучение иностранному языку не только предоставляет знания, но и оказывает существенное влияние на формирование языковой культуры личности, готовой к самообразованию, творчеству и способной постичь культурное наследие родной страны, страны изучаемого языка и их место в мировом историческом контексте. Иностранный язык является источником интеллектуального, культурного и профессионального развития личности и фактором социально-экономического, научно-технического и культурного прогресса общества.

Изучение любого иностранного языка является средством постижения культуры страны, формирования коммуникативной культуры личности. Создание качественно новой системы образования, способной обеспечить эффективное общение специалистов в современном глобальном

пространстве, является необходимым условием качества подготовки современного специалиста.

Исследователи выделяют несколько условий, определяющих качество подготовки специалиста и являющихся показателями его конкурентоспособности на рынке труда. Владение иностранным языком для профессионального общения является важным условием конкурентоспособности специалиста на рынке труда. Принятые общеевропейские документы в области обучения современным языкам, такие как «The Common European Framework of Reference for languages: learning, teaching and assessment» и «The European Language Portfolio» («Европейский языковой портфель»), являясь основой для взаимного признания дипломов в государствах – членах Совета Европы, предоставляют большие возможности выбора места профессиональной деятельности. Эти документы, подтверждающие уровень владения иностранным языком, играют важную роль при поступлении на работу. Разработанные критерии оценки коммуникативной компетенции предполагают систематическое изучение иностранных языков на протяжении всей жизни.

Владение иностранными языками в условиях развития современных технологий, интернета, открывает неисчерпаемые источники информации. Вместе с тем с развитием технологий ускоряется процесс устаревания знаний, что вызывает необходимость постоянного самообразования современного специалиста. Это обуславливает необходимость перехода от концепции «образование на всю жизнь» к концепции «образование через всю жизнь», а также воспитания личности, способной к самообразованию, ориентирует процесс обучения на автономную, личностно ориентированную деятельность обучающихся. Именно поэтому овладение иностранным языком тесно связано с процессом профессионализации.

Любой специалист в процессе профессиональной деятельности испытывает необходимость в получении новейшей информации по своей специальности, значительная часть которой представлена на иностранном языке. Современные средства коммуникации предоставляют огромные возможности поиска информации и общения. Профессиональная деятельность специалиста любого профиля требует умения пользоваться базами данных, осуществлять информационный поиск, оформлять различные документы, редактировать тексты. Предприятия нуждаются в интеллектуально и культурно образованных, компетентных служащих. Успешность реализации профессиональных амбиций любого специалиста зависит от его деловых качеств: умения увидеть проблему, найти оптимальные способы ее решения, анализировать информацию; готовности принимать решения и нести за них ответственность; умения реализовывать свои знания на практике; высокой исполнительской дисциплины. В условиях рас-

ширяющегося международного сотрудничества увеличивается спрос на специалистов, практически владеющих иностранными языками и совершенствующих свои знания.

Подготовить специалиста к постоянному самообразованию и сформировать достаточный для подобного автономного развития профессиональных качеств уровень коммуникативной компетенции – одна из задач высшего образования. Центральная идея общемировой образовательной концепции включает в себя положение о социокультурной адаптации человека в многоязычном и многокультурном мире. Политика Совета Европы в области образования и изучения языков направлена на распространение идей «плюралингвализма» (plurilingualism) и «плюракультурализма» (pluriculturalism). Современное вузовское образование должно способствовать подготовке специалиста, осознающего себя как культурно-исторического субъекта, готового к конструктивному участию в диалоге культур. В современных условиях иностранный язык должен оказывать такое воздействие на личность, в результате которого она преобразуется в саморазвивающийся эмоционально-зрелый интеллектуально-познавательный организм, способный справляться с непредвиденными культурно обусловленными ситуациями общения посредством определения или создания уникальных инструментов поиска, обработки и практического применения.

Профессионал должен обладать способностью аккумулировать полученные знания, модифицировать их, анализировать, синтезировать, превращая в профессиональный опыт. Поэтому осуществляется переход от чисто академического варианта обучения иностранному языку к системе, в которой иностранный язык способствует подготовке не просто квалифицированного специалиста, а творческой личности, умеющей видеть свою профессиональную деятельность во всём её многообразии и принимать нестандартные решения. Методы активного обучения, метод проектов, принципы контекстного, деятельностного подхода, проблемный метод, используемые на занятиях по иностранному языку, вносят весомый вклад в формирование такой личности.

Процесс глобализации экономики и развитие коммуникационных технологий привели к расширению номенклатуры специальностей, подпадающих под понятие «специалист-международник». Сегодня это не только дипломаты, бизнесмены, журналисты, юристы, но и служащие, по роду своей деятельности связанные с зарубежными поездками и приемом иностранных партнеров: многочисленные работники национальных и международных компаний, средств массовой информации, финансисты, сотрудники туристической индустрии и другие. Профессиональная деятельность всех этих людей невозможна не просто без знания иностранно-

го языка, но и без диалога с представителями других культур, т. е. без межкультурной коммуникации.

Считается, что знание иностранного языка может положительным образом повлиять на уровень заработной платы и карьерные перспективы. Об этом говорят эксперты, пишут СМИ, но такие мнения часто считаются вполне субъективными.

Однако исследования, проведенные сотрудниками Высшей школы экономики, показали, что владение иностранным языком напрямую влияет как на материальное вознаграждение, так и на карьерный рост специалиста. (В качестве исходного материала исследователи взяли данные Всероссийского мониторинга экономического положения и здоровья населения RLMS).

Вознаграждается любой уровень знания языка (прирост в зарплате в среднем составляет 9,2 %). При этом, чем лучше знание иностранного языка, тем больше премия. Интересно, что до сих пор в мировой экономической литературе языковому аспекту уделялось не так уж много внимания. Экономика языка стала развиваться лишь с середины 1990-х годов.

Таким образом, роль иностранного языка в модели подготовки специалиста на настоящий момент является значимой. Способность осуществлять профессионально ориентированное иноязычное общение является значимым, во многом определяющим рост и карьеру специалиста фактором. Иностранный язык наряду с другими дисциплинами участвует в формировании профессионально важных качеств специалиста, которые, как и компоненты модели специалиста, могут иметь общие и специфические для каждой специальности черты, что также необходимо учитывать при обучении профессионально ориентированному иноязычному общению.

Обучение профессионально ориентированному иноязычному общению является главной целью изучения иностранного языка на втором образовательном уровне, достижению которой уделяется особое внимание в эпоху образования общемирового экономического и культурного пространства. Иностранный язык стал немаловажным фактором формирования личности профессионала, одним из средств социализации выпускника вуза, его непрерывного профессионального развития.

Занятия по иностранному языку должны способствовать приобретению опыта общения, профессиональной деятельности для ее успешного осуществления. Профессионально ориентированное иноязычное общение, в свою очередь, должно помогать решению профессиональных проблем.

В Красноярской гимназии № 11 им. А.Н. Кулакова обучение иностранному языку осуществляется в активных (игровых, проектировочных,

тренинговых) формах, что позволяет учащимся в достаточной степени овладеть языком (об этом свидетельствуют многочисленные участия в конкурсах, олимпиадах и т. д.).

Список литературы

1. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / под ред. В.Т. Смирнова. – М. : Машиностроение-1; Орел : ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
2. Корчагин Ю. Широкое понятие человеческого капитала. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/>
3. Кочеткова А. Формирование человеческого капитала (системно-концептуальный подход) // AlmaMater : Вестник высшей школы. – 2004. – № 11 – С. 17–21. – Библиогр.: с. 21 (7 назв.).

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Abstract: *at the article is discussed the problem of professional competence and proposed the recommendations on improvement of programmes of advanced trainings for teachers of pre-school educational establishments.*

Проблема профессионализма вообще и профессиональной компетентности в частности рассматривается как одна из центральных в психолого-педагогических исследованиях. В настоящее время наука располагает определенным объемом знаний, использование которых в педагогической деятельности является важным условием становления профессионально компетентного педагога, педагога-исследователя, способного совершенствовать образовательно-воспитательный процесс, направлять его на решение задач личностного становления и развития воспитанников.

В этой связи новая система дошкольного образования требует радикального переосмысления сложившегося подхода к профессиональной деятельности педагога. Современному детскому саду нужен воспитатель, способный самостоятельно планировать, организовывать педагогически целесообразную систему работы в соответствии с требованиями времени, активно включенный в процессы инновационной деятельности, основанной на внедрении новых программ и технологий, методов и приёмов взаимодействия с детьми. В таких условиях особое значение имеет состояние профессиональной деятельности, уровень компетентности педагогов, повышение их квалификации, стремление к самообразованию, самосовершенствованию.

В современной литературе под профессиональной компетентностью педагогов понимается общая способность мобилизовать свои знания, умения и навыки в соответствии профессиональной задачей. При этом стабильно высокий уровень профессиональной компетентности может быть достигнут только при условии непрерывного образования, повышения квалификации, где на первый план выступает не формальное подтверждение профессионализма, а соответствие специалиста требованиям профессиональной деятельности.

В современной литературе проблема профессионализма и профессиональной компетентности изучены достаточно широко. Требования к организации деятельности по профессиональному совершенствованию педагогов рассматриваются И.Д. Багаевой, А.И. Жуком, Н.В. Кузьминой, В.А. Сластениным и др. Изучением профессиональной компетентности педагогов в зависимости от их творческих способностей занимаются Т.В. Кудрявцев, Я.А. Пономарев, И.В. Страхов и др. Сущность педагогического творчества характеризуется и обосновывается В.В. Загвязинским, В.А. Кан-Каликом, М.М. Поташником, В.С. Решетько и др. Пути формирования профессиональной компетентности педагога, система стимулирования его педагогического творчества изучены в трудах Ю.А. Бабанского, О.Л. Жук, Н.В. Кухарева, М.Н. Скаткина, Г.И. Щукиной и др.

Однако, несмотря на многочисленные исследования, понятие профессиональной компетентности чаще всего употребляется интуитивно для выражения высокого уровня квалификации и профессионализма. Именно этот факт обуславливает появление множества его определений. Так, например, профессиональная компетентность рассматривается как характеристика качества подготовки специалиста, потенциала эффективности трудовой деятельности [1]. В психологии под компетенцией понимается личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач и готовность к своей профессиональной роли в той или иной области деятельности. В педагогике данную категорию рассматривают либо как производный компонент от «общекультурной компетентности» (Н. Розов, Е.В. Бондаревская), либо как «уровень образованности специалиста» (Б.С. Гершунский, А.Д. Щекатунова). Понятие «компетенция» включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов, процессов, и необходимой по отношению к ним качественной продуктивной деятельности [2].

По нашему мнению, профессиональная компетентность педагога – это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).

В соответствии с данным определением нами были разработаны следующие критерии оценки уровня профессиональной компетентности педагогических работников:

- 1) владение современными инновационными педагогическими технологиями и их применение в профессиональной деятельности;
- 2) готовность к постоянному повышению уровня своего профессионализма и общей культуры;

- 3) осуществление своих профессиональных обязанностей с учетом морально-нравственных и ценностных императивов.

Проведенный анализ литературы, посвященной исследованию основных проблем функционирования дошкольных образовательных учреждений, показал, что в реально сложившихся условиях эффективность и качество деятельности детских садов постоянно снижаются. Во многом это связано с тем, что большинство педагогов дошкольных учреждений остановились в своём развитии, не стремятся к самосовершенствованию, что проявляется поначалу в усталости, непонимании, пассивности и заканчивается педагогической несостоятельностью [3].

Таким образом, в практике функционирования дошкольного образовательного учреждения выделяется основное противоречие, заключающееся в несоответствии уровня профессионально-педагогической подготовленности современного педагога, его личностного профессионального потенциала и современных требований, предъявляемых к нему. Это обуславливает необходимость в разработке качественно новых программ повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования, позволяющих сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных воспитательно-образовательных задач.

Подобные программы должны учитывать, что в современных условиях педагог должен быть, прежде всего, исследователем, обладающим такими качествами, как научное психолого-педагогическое мышление, высокий уровень педагогического мастерства, развитая педагогическая интуиция, критический анализ, потребность в профессиональном самосовершенствовании и разумном использовании передового педагогического опыта, т. е. обладающий сформированным инновационным потенциалом. Кроме того, современные программы повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения должны стимулировать развитие инновационного потенциала, готовность совершенствовать педагогическую деятельность, желание и возможности развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании.

Список литературы

1. Захараш Т. Современное обновление содержания подготовки воспитателя // Дошкольное воспитание. – 2011. – № 12. – С. 74
2. Сваталова Т. Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов // Дошкольное воспитание. – 2011. – № 1. – С. 95.
3. Хохлова О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов // Справочник старшего воспитателя. – 2010. – № 3. – С. 4.

А.В. Гампилевич, С.А. Машанов
Открытый университет, Израиль
Сибирский федеральный университет,
г. Красноярск, Россия

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВА КАК ПРИЧИНА МАССОВОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ

Abstract: *considered objective foundations of disadaptation of a man in the modern world and the role of information technologies at this process.*

Информатизация общества оказывает влияние на многие стороны жизни людей, в том числе на адаптивные процессы как общества в целом, так и каждого отдельного человека в частности. Массовая дезадаптация, проявляющаяся в различных формах девиантного и делинкветного поведения, росте организованной преступности, мошенничестве, инклюзии, многочисленных беспорядках, во многом связана с теми возможностями, которые появились вместе с объективным прогрессом и развитием современного общества. Мобильность, доступность информации, быстрота получения и прохождения информационных сообщений из мощных подручных средств, призванных облегчить человеческий труд и удовлетворить все возрастающие потребности людей, превращаются в инструмент преступного манипулирования массовым сознанием россиян. Благодаря новой информационной эре сознание человека становится проницаемым для любых информационных импульсов, в том числе и деструктивного характера. Данные обстоятельства обуславливают актуальность выбранного аспекта проблемы настоящей статьи.

Несмотря на самобытность и традиционные особенности российского общества, Россия независимо от воли отдельных людей, социальных групп и представителей власти испытывает на себе влияние глобальных процессов, происходящих в современном мире. Прежде всего, это информатизация общества, кардинально влияющая на формирование коммуникационного и социокультурного пространства, делающая современный социум информационно насыщенным и информационно проницаемым, но вместе с тем очень зависимым от современных информационных технологий.

Массовое сознание – социально-психологическое явление, достаточно широко изучаемое в современной литературе. На рубеже XX и XXI веков вопрос о массовом сознании и массовой культуре перемещается в сфе-

ру научного анализа. На сегодняшний день в социальной философии под массовым сознанием понимается шаблонный, деперсонализированный обширный пласт неявных мировоззренческих моделей и сценариев поведения различного происхождения и направленности – от авангардно-инновационных до радикально-деструктивных, возникающих в сознании рядовых граждан. Также этот термин используется для обозначения одной из форм дотеоретического миропонимания, основанной на сходном жизненном опыте людей, включенных в однотипные структуры практической деятельности и занимающих одинаковое место в социальной иерархии. Считается, что массовое сознание возникает стихийно как результат естественного стремления человека упорядочить разнородный эмпирический материал, сложить из противоречивых элементов житейского опыта относительно целостную картину мира. Однако век информационных технологий опровергает данное положение, поскольку многочисленные исследования свидетельствуют о целенаправленном формировании массового сознания под воздействием СМИ, интернет-технологий, стереотипов массовой культуры. При этом образы реальности, складывающиеся в массовом сознании, существуют за пределами теоретической рефлексии и воспринимаются их носителями как нечто естественное и самоочевидное, полностью тождественное настоящему положению дел.

На современном этапе развития общества повседневная жизнь человека уже не мыслится без участия в ней постоянно «льющегося потока» информации с экрана телевизора, компьютера, телефона и т.п. Разнообразие и обилие информации вызывает когнитивный диссонанс; множественность формируемых в сети Интернет субкультур – ценностную дезориентацию, дезорганизацию поведенческих структур. Быстрота и постоянная изменчивость социокультурной реальности вызывают состояние дезадаптации у массы россиян. При этом, те формы поведения, которые еще вчера были социально необходимыми и адаптивными в той или иной ситуации, уже завтра могут превратиться в реликт. Неудивительно, что большинство граждан нашей страны не готовы к постоянным переменам ни идейно, ни деятельностно.

В настоящее время в России в результате перенесенных психологических травм, только по неуточненным данным, количество дезадаптированных граждан составляет около 5–6 миллионов (в том числе детей и подростков, но исключая престарелых, слабоумных и психически больных людей). Если к этой цифре прибавить 4,8 миллиона людей – число, на которое население России сократилось за последние пять лет, то картина получается неутешительная. Дезадаптация стала массовым явлением, складывается впечатление, что она распространяется по классическим принципам заражения, подражания и внушения, охватывая все большие и большие слои населения.

Попробуем разобраться в причинах данного явления.

Во-первых, следует отметить, что восприятие в современном экраноцентричном мире построено на поверхностно-доверительном принципе. Ведущим каналом восприятия становится зрение. Мышление зрением за счет отсутствия задействованности других органов чувств делает современного «модернизированного» человека более доверчивым, лишает его критичности мышления, преобразуя познание не в знание, а в различные симулякры [1]. В итоге, массовое общение начинает характеризоваться поверхностностью мнений и суждений, часто необоснованных и глупых, не имеющих никакого отношения к истине и сути обсуждаемых вопросов.

Во-вторых, следует принять во внимание, что объем направлений или областей внимания у человека на протяжении последних веков оставался одним и тем же. При этом на микроуровне следует говорить о кратковременной памяти, когда в области внимания находится семь, плюс-минус два объекта; на промежуточном уровне мы говорим о среднесрочных объектах интереса – чтении книги, изучении творчества музыканта или поэта, работе над проектом и т. п.; на макроуровне мы говорим о получении высшего образования, создании семьи и др. Таким образом, если в период до начала техногенной глобализации сознание среднестатистического европейского человека было свободно для творчества, изучения чего бы то ни было, то в настоящее время наш разум совершенно погряз в массиве ненужных данных.

Выбрать «адаптивную» форму поведения, получить ориентир для развития деятельности в том или ином направлении «успешно» позволяет реклама. Тенденция развития рекламной индустрии движется по нисходящей спирали в сторону все большей яркости и откровенности [2]. Как только происходит привыкание к определенному уровню рекламы и она перестает давать нужный эффект, планка насыщенности передвигается на более действенную зону, при подключении уже животных инстинктов. В результате современная реклама базируется на 6 основополагающих принципах пропаганды, активно использовавшихся еще Адольфом Гитлером, но сформулированных З. Фрейдом и Э. Бернейсом [3]:

- Пропаганды должно быть много, она адресована только массе, и масса должна встречаться с ее носителями постоянно, в любой точке пространства, в любой промежуток времени. Чем больше, тем лучше.
- «Ее уровень должен исходить из меры понимания, свойственной самым отсталым индивидуумам из числа тех, на кого она хочет воздействовать... Она должна быть максимально проста». То, что понятно рабочему, поймет и интеллигент. Наоборот не получается. Поэтому простая пропаганда действует на всех, даже на тех, кто ей сопротивляется. В конце концов, когда большинство будет убеж-

дено в чем-то, умное меньшинство вынужденно последует за большинством.

- Пропаганда должна быть однообразна, «должна ограничиваться лишь немногими пунктами и излагать эти пункты кратко, ясно и понятно, в форме легко запоминающихся лозунгов». Пропагандировать наш лозунг мы можем и должны с самых различных сторон, но итог должен быть один и тот же, и лозунг неизменно должен повторяться в конце каждой речи, каждой статьи».
- Пропаганда должна быть «однозначна»: «тут нет места тонкой дифференциации. Народ говорит «да» или «нет», он любит или ненавидит. Правда или ложь! Прав или не прав! Народ рассуждает прямолинейно». Никаких различных точек зрения и объективных подходов, никаких сомнений, колебаний, возможностей. Только решительность и однозначность. Выбор уже сделан. Факт уже налицо. О нем только информируют. «Все искусство тут должно заключаться в том, чтобы заставить массу поверить: такой-то факт действительно существует, такая-то необходимость действительно неизбежна, такой-то вывод действительно правилен».
- «Пропаганда должна воздействовать больше на чувства и лишь в небольшой степени на так называемый разум... чем меньше научного балласта в нашей пропаганде, чем больше обращается она к чувству толпы, тем больше будет успех».
- Пропаганда должна быть шокирующей. Не нужно входить в резонанс с мнением массы, а потом постепенно подводить ее к какой-то мысли. Нужно огорошить сразу. Только в этом случае можно привлечь внимание, а привлечение внимания – это начало пропаганды. Только шокирующее нестандартное послание люди будут передавать и пересказывать друг другу, тогда как то, что им привычно, они не заметят и не перескажут. Нужно сразу поразить и удивить. И действовать настойчиво. «В начале войны казалось, что пропаганда безумна в своей наглости, затем она начала производить только несколько неприятное впечатление, а, в конце концов, все поверили ей... чем чудовищнее солжешь, тем скорее тебе поверят. Рядовые люди скорее верят большой лжи, чем маленькой. Это соответствует их примитивной душе. Они знают, что в малом они и сами способны солгать, ну а уж очень сильно солгать они постесняются. Большая ложь даже просто не придет им в голову. Вот почему масса не может себе представить, чтобы и другие были способны на слишком уж чудовищную ложь. И даже когда им разъяснят, что речь идет о лжи чудовищных размеров, они все еще будут продолжать сомневаться и склонны будут считать, что, вероятно, все-таки здесь есть доля истины... Солги посильней, и что-нибудь от твоей лжи да останется».

Мы не случайно так подробно останавливаемся на этих принципах. По сути, мы в них живем. И чем дольше живем, тем они нам привычнее. Одновременно изоощреннее становятся и технологии.

К выбору дезадаптационных форм поведения нас подталкивает постоянная работа технологий манипуляции сознанием [4]. Их важным аспектом становится уход от принципа многократного повторения, о котором пишет, например, Кара-Мурза [5], к принципу логического построения фактов таким образом, чтобы объект манипуляции сам, путем последовательных логических умопостроений пришел к изначально заданным манипулятором выводам [6]. Благодаря работе такой технологии манипуляции, объект считает то или иное умозаключение своим «детищем» и тем самым ему гораздо сложнее от него отказаться, то есть, выводная часть еще и закрепляется, бетонируется и становится почти что единственно верной.

Таким образом, получаем многократную ложь, считаемую правдой, или, проще говоря, мы получаем современную массовую рекламу.

Вместе с тем, благодаря погружению современного обывателя в нескончаемый поток новостной информации, его сознание как бы размягчается, становится менее критичным, а подаваемые данные все меньше ставятся под сомнение. Подчеркнем еще раз, что здесь речь идет именно о новом поколении людей, уже не мыслящих себя вне информационного поля, растущих и развивающихся в нем.

Социальные сети – территория свободного общения всех со всеми, где под видом «друга», дающего ненавязчивый совет, или независимого эксперта скрытно работает маркетолог. Люди все чаще выбирают товары и услуги, руководствуясь советами знакомых из интернет-пространства, а схема эта работает потому, что в ней изначально заложена идея непредвзятости такой экспертизы.

Дальнейшее развитие и совершенствование подобных механизмов позволяет сделать рекламу максимально целевой. Этим уже активно занимаются мобильные операторы. Специалисты в один голос предрекают небывалый рост рынка мобильной рекламы в ближайшее пятилетие.

Не стоит забывать и о растущем потенциале влияния через мобильно-телекоммуникационные носители. С их помощью, например, можно экстренно спровоцировать ажиотаж и давку в каком-то месте, разослав сообщения молодежи о небывалой распродаже чего-то ультрамодного и необычайно желанного, которая продлится всего несколько часов. С такой же легкостью можно спровоцировать массовый протест и беспорядки, сообщив потенциальной целевой аудитории о чем-то, что эту группу людей обязательно заденет за живое. Особенно, если к информации будет приложен видеосюжет с конкретными виновниками.

Таким образом, формированию массовых дезадаптивных форм поведения в немалой степени способствуют современные информационные

технологии. Сегодняшний мир, с присущим ему бесконечным потоком детализированных информационных сообщений различного характера, совершенно объективно приводит людей к отсутствию видения адаптивной стратегии жизни, к деформациям и искажениям в формировании человеком целостной картины мира сквозь призму манипуляций массовым сознанием с помощью рекламы, СМИ, интернет-технологий и других современных средств. Сказанное позволяет сделать выводы:

- дезадаптация во многом составляет реальность жизни современного общества;
- образовательные учреждения должны противопоставить этим негативным тенденциям научно обоснованные методы развития и воспитания личности.

Список литературы

1. Гринин Л.Е. Глобализация и национальный суверенитет // История и современность. – 2005. – № 1. – С. 6–31.
2. Дугин А.Г. Геополитика : учеб. пособие для вузов. – М. : Академический Проект; Гаудеамус, 2011. – 583 с. – (Gaudeamus).
3. Смирнов Ф.А. Эволюция ценностных основ западного мира на примере философии Мартина Хайдеггера // Новый университет. Актуальные проблемы гуманитарных наук. – 2011. – № 2. – Йошкар-Ола – С. 46–51.
4. Дугин А.Г. Социология воображения. Введение в структурную социологию. – М. : Академический Проект; Трикста, 2010. – 564 с.
5. Кара-Мурза С.Г. Манипуляция сознанием. – М. : Эксмо, 2009. – 864 с.
6. Матвейчев О.А. Уши машут ослом. Сумма политтехнологий. – М. : Эксмо, 2010. – 640 с.

Е.Г. Шевцова

Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова»,
г. Красноярск, Россия

ВИРТУАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Abstract: *considered the increasing role of modern technological innovations, which influence on human capital forming in the education system.*

Как показывает опыт, интенсивное развитие компьютерной техники, ее проникновение практически во все сферы общественной жизни, в том числе в систему образования, обусловили появление принципиально новой среды обитания человека – виртуальной. При этом виртуальная среда настолько активно интегрируется в систему взаимодействия человека с окружающим миром, что он далеко не всегда оказывается способным вырабатывать механизмы максимального использования позитивных возможностей среды и самозащиты от ее негативных составляющих.

Объективность формируемой с использованием компьютеров виртуальной среды, ее независимость от сознания человека позволяют говорить о ней как о самостоятельном типе реальности, существующей по своим законам и требующей грамотного с собой обращения. Следовательно, необходимо с самого раннего детства учить детей пользоваться виртуальной средой, успешно «обходить стороной» ее опасности и «темные места», останавливаясь на тех элементах среды, которые имеют значимое положительное социокультурное значение.

В отличие от виртуальной среды как простой совокупности условий, потенциально значимых для ребенка, виртуальное пространство представляет собой субъективным образом структурированные условия, реально воздействующие на учащегося, связанные учащимся между собой и растянутые во времени. Иными словами, если среда – совокупность объективных условий, то пространство – совокупность субъективных возможностей, в этих условиях реализуемых.

Объем информации, содержащейся в сети Интернет или на электронных носителях, воспроизводимых при помощи компьютера, растет экспоненциально. Кроме того, благодаря сети Интернет временной проме-

жуток, необходимый для прохождения информации от производителя к потребителю, сведен практически к нулю.

В этой связи резко актуализировалась проблема влияния на формирование знаний, умений, нравственных качеств учащихся посредством управления виртуальной средой. В силу латентности существования ученика в виртуальной среде последнее достаточно слабо поддается регулированию со стороны. Таким образом, мы можем констатировать наличие серьезного пробела в области педагогики виртуального мира, который привел к своеобразному перекосу российского виртуального пространства развития личности.

Как показывают исследования, виртуальное пространство является одним из существенных факторов среди условий жизнедеятельности людей, влияющих на развитие инновационных качеств человеческого капитала. Так экспертный опрос, проведенный в ряде субъектов Российской Федерации, представил следующие данные (рис. 1) [7].

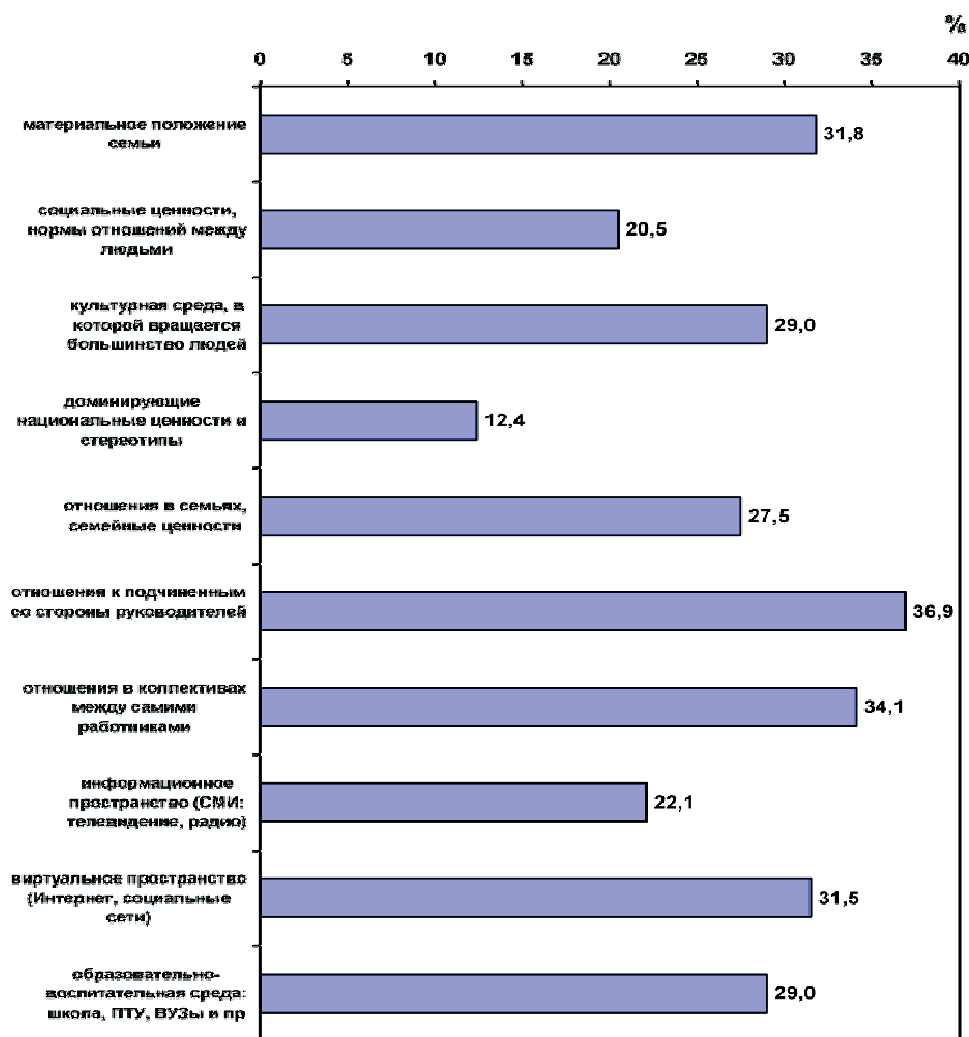


Рис. 1. Мнения экспертов по поводу развития инновационных качеств ЧК

Как видно из представленного на этом рисунке профиля влияния факторов развития человеческого капитала, наиболее сильное влияние на него оказывают производственная среда, виртуальное пространство (Интернет, социальные сети), образовательное пространство, а также культурная среда. Вместе с тем, по мнению экспертов, влияния даже наиболее действенного сегмента социальной среды сегодня явно недостаточно, чтобы говорить о действительно эффективном воздействии на развитие человеческого потенциала, формирование его инновационных свойств. Слабее всего, по мнению экспертов, развитию человеческого потенциала способствуют национальные ценности, которые доминируют сегодня в социальной среде (в отношении этих ценностей более половины экспертов заявили, что они не только не способствуют, а, скорее, препятствуют развитию человеческого потенциала).

Каковы же ресурсы, которыми реально обладает виртуальная среда и которые недостаточно эффективно используются в образовательном процессе?

Информационные технологии в жизни современного человека являются не только привычными, но уже и практически неизбежными. Это касается почти всех сфер деятельности, в том числе высшего и среднего образования.

Использование информационных технологий, с одной стороны, существенно расширило возможности повышения качества образования. С другой – выявилась проблема: казалось бы, безграничное информационное поле и коммуникации, возможности существенной экономии времени при обработке данных и оформлении работ должны были вызвать резкий скачок качества образования, однако этого не произошло. Почему?

Довольно распространено мнение, что информация слишком доступна для учащихся. Это привело к тому, что мотивов для самостоятельной работы практически не осталось. В итоге обучение становится поверхностным и существенно не меняет человеческий потенциал индивида, следовательно, никак не повышает его человеческий капитал.

Проверить тезис о доступности информации для учащихся несложно. Например, набрав в Яндексe слово «реферат», получаем 16 млн. страниц со ссылками на ресурсы, предлагающие эти работы. В результате большинство учащихся просто перестало самостоятельно писать рефераты. Так, по опросам преподавателей 7 из 10 работ скачаны из интернета. Возникает парадоксальная ситуация: с одной стороны, требования к выпускникам школ повышаются, с другой – получение образования упрощается. Возможны два варианта решения данной проблемы. Первый – жестко контролировать авторство. С этой целью создан и действует интернет-сервис Антиплагиат.Ру (www.antiplagiat.ru) [3]. По словам разработчиков системы, Стратегической задачей Антиплагиат.Ру является по-

вышение качества российского образования в тех его частях, где от обучающегося требуется творческая работа по написанию рефератов, курсовых и дипломных работ и иных материалов собственного сочинения. Эта задача решается путем побуждения обучающихся к самостоятельному написанию текстов, а не создания их, например, путем компиляции найденных в интернете страниц, касающихся заданной тематики. Недостатком данного метода является то, что программа очень технично проверяет совпадение слов, поэтому при небольшой практике можно научиться избегать прямого цитирования, но продолжать использовать чужие работы.

Второй вариант сложнее не только для учащихся, но и для преподавателей и, наверное, поэтому до сих пор не получил широкого распространения: изменить сами подходы к обучению, сделать их максимально приближенными к требованиям практики, исключить саму возможность использования результатов чужой работы. Научить учащихся самостоятельной работе в современных условиях можно только в том случае, если преподаватель непосредственно участвует в данном процессе. В случае же простого ужесточения требований в рамках старых подходов появляются альтернативы, хотя и не связанные с информационными технологиями, но также являющиеся продуктом нашего времени: эксклюзивные работы, выполненные на заказ.

Одним из таких новых подходов может служить проектный метод обучения. Проекты, как правило, имеют конкретные цели и задачи, сроки выполнения, ориентированы на практический или приближенный к практике результат, что позволяет готовить специалистов в условиях, максимально приближенных к реальным. Преподаватель руководит работой учащихся, направляя и помогая, но не вмешивается в сам процесс, что развивает навыки групповой работы учащихся, помогает раскрыться творческому потенциалу, воспитывает самостоятельность и ответственность за результаты работы. Таким образом, достоинствами проектного метода обучения являются: опыт работы в группах, развитие самостоятельности учащихся, раскрытие их творческого потенциала, ответственности, исследовательских навыков.

Работать над проектами учащимся гораздо интереснее, чем обучаться с помощью традиционных методов, так как они наглядно видят, каким образом теоретические знания могут применяться на практике, как их можно использовать в дальнейшей деятельности, поэтому усвоение материала происходит гораздо эффективнее.

Следует отметить, что с точки зрения формирования человеческого капитала у новых подходов к обучению двоякая польза: одной из особенностей является то, что одновременно развивается не только обучаемый, но и обучающий. Такое развитие накапливается, в результате чего суще-

ственно повышается уровень квалификации преподавателей и качество образования в целом.

Следовательно, темп развития информационных технологий, применяемых в образовании, диктует темп и вектор развития самого образования: методики должны быть вариабельны, задания приближены к практике, а преподаватели обязаны быть не только высокопрофессиональными, но и непрерывно повышать свою квалификацию. В противном случае влияние IT-технологий на формирование человеческого капитала будет отрицательным.

Примером неоднозначности использования информационных технологий в современном образовании является дистанционное образование, которое появилось только благодаря развитию информационных технологий, повсеместному распространению сети Интернет. Суть дистанционного образования заключается в том, что большую часть времени учащийся обучается самостоятельно, используя интернет для связи с преподавателями, получения учебных материалов, выполнения контрольных заданий, «посещения» лекций с помощью конференц-видеосвязи. Такая технология обучения позволяет получать образование вне зависимости от места проживания.

Данная форма обучения востребована населением. Дистанционное обучение рассматривается как прямое воплощение в жизнь концепции открытого образования, которое позволяет человеку обучаться на протяжении всей жизни, выбирая наиболее оптимальную интенсивность и режим получения знаний.

Вместе с тем дистанционное образование имеет и свои недостатки. Например, результаты исследований зарубежного опыта дистанционного образования (более длительного, чем в РФ) показывают, что в США 75 % обучающихся через интернет бросают курсы, не доучившись. Это связывают с влиянием данной формы обучения на психику человека, в частности, отсутствием непосредственного контакта с преподавателем и т. п.

Проблема разрешения и снятия противоречий, возникающих в связи с непрерывным процессом развития информационных технологий, заключается не только в разработке новых технологий, но и в том (и это особенно важно), что для реализации этого процесса должны быть соответствующим образом профессионально подготовлены преподавательские кадры. В этой связи резко возрастает роль непрерывного повышения квалификации преподавателей, о чем свидетельствуют правительственные постановления последнего времени [8].

Следующая серьезная проблема, связанная с развитием информационных технологий, – это влияние социальных сетей на жизнь людей. Масштабы этого влияния представлены в многочисленных исследованиях. Сегодня из 100 самых посещаемых сайтов в мире 20 – это классические

социальные сети и еще 60 – в той или иной степени социализированы. Более 80 % компаний по всему миру используют социальные сети в работе. Около 78 % людей доверяют информации из социальных сетей. Через них даже устраиваются целые революции. Социальные сети стали центром современного интернета.

По статистике 92 % детей посещают социальные сети. При этом около трети ребят проводят в интернете больше 6 часов в день, а 52 % детей встречались со знакомыми из интернета [5; 6; 7].

Эта проблема связана с формированием зависимости. Интернет-зависимость – это уже давно признанное психологическое заболевание, а зависимость от социальных сетей – её новая форма. Серьезной проблемой является зависимость от компьютера, игровая зависимость. Социальные сети, конечно, влияют на психику ребенка и подростка. Это возраст, когда нервная система, личность, интересы, потребности, которые свойственны психически здоровому человеку, еще не сформировались. В социальных сетях люди могут принимать другой облик, другое лицо. Это сложная для неокрепшей психики ситуация. Когда человек пытается быть другим, двойственность его отношения к себе и миру очень опасна. Одним из основных симптомов шизофрении является раздвоение личности. А деление мира на реальный и виртуальный может к этому привести. Тем более, если ребенок пытается в виртуальном мире стать человеком с другими потребностями, интересами. Как правило, это негативно сказывается на учебе. Дети большую часть своего времени отдают виртуальным, сетевым отношениям. Конечно, им не хватает времени на чтение, а дети сейчас и так практически не пользуются книгой. Даже если читают, то они читают в интернете. А это не позволяет в полном объеме получить представление о том или ином художественном произведении.

Дети всегда пытаются иметь свои карманные деньги. Поскольку детская психика наивна, они полагают, что могут получить выигрыши, добиться в виртуальном мире чего-то, что поможет им в реальной жизни. Конечно, для них это интересно. Азарт – одна из составляющих психической деятельности ребенка. Но азарт должен быть игровой. Игра – это не игровая зависимость, о которой говорят, как о болезни. Переходя в виртуальный мир, ребенок пытается в нем жить: получать знакомства, друзей, какой-то доход. То, что есть в жизни реальной, он переносит в мир виртуальный. Это может привести к тому, что человек уйдет вообще от реальной жизни.

В социальных сетях общение эмоционально обедненное, ограниченное. Чем дольше человек будет общаться в интернете, тем меньше у него будет потребностей в общении с живыми людьми. И у него возникнут проблемы. Это болезнь современной молодежи, общества. Человек переходит от живого общения с реальными эмоциями к виртуальному обще-

нию. Он в своей жизни теряет себя, своих друзей и близких. А для ребенка этот круг общения еще не сформировался. С детства человек живет совершенно другой, нереальной жизнью. Этот иррационализм становится для ребенка основным. Он все получает из интернета и этим доволен.

Социальная сеть дает возможность ребенку получить много информации, но эта информация обезличена, дается в виртуальном мире. Когда ребенок получает информацию от живого человека, большую роль играют мимика, жесты, эмоциональное отношение. Безусловно, общение в социальных сетях подменяет живое общение.

Родители должны знать своего ребенка и представлять, чем он интересуется. Конечно, нужно вовремя подсказать или предостеречь от каких-то шагов, которые ребенок может необдуманно предпринять. Сейчас существует множество всевозможных соблазнов. Детям, подросткам предлагают все, что угодно, а не все ребенку нужно и полезно. В какой-то степени родители должны ограничивать познавательный интерес, который свойственен детям и подросткам, ведь они хотят узнать буквально все. Нужно говорить с ребенком на все темы, давать советы, которые помогали бы ему ориентироваться.

Сейчас просто невозможно запретить пользоваться социальными сетями. Ребенок может вне дома в любом интернет-кафе, у друзей выйти в социальную сеть и общаться. Родители могут об этом и не знать. Поэтому нужно быть предельно внимательным к ребенку и по возможности обсуждать все темы, которые ему интересны в этот период. Нужно советовать, как правильно общаться с людьми в реальной жизни и на виртуальном уровне.

Личная информация и информация о близких должна быть конфиденциальна. Ребенка всегда нужно приучать к той мысли, что не всем можно давать персональные данные и данные о своих родителях. По возможности надо контролировать встречи, о которых ребенок договаривается в сети. Нужно приучить ребенка к мысли, что есть предел, за который перейти нельзя. Родители должны говорить не только об интересах ребенка, но и об интересах семьи, чтобы ребенок с раннего возраста понимал все, что касается его самого и его родителей, благополучия всей семьи. В интернете ребенок пытается стать более откровенным, выкладывает свои переживания, свои мысли. Этим могут воспользоваться другие люди.

Социологический опрос студентов и школьников показал, что школьники проводят больше времени в сети интернет, чем студенты. Как школьники, так и студенты используют Интернет преимущественно для общения, но как выяснилось, студенты в меньшей мере, так как они используют сеть Интернет не только в качестве средства коммуникации, но и в качестве основного источника информации, необходимой для учебы, работы, саморазвития и т. п. Школьники же, в свою очередь, напротив,

в меньшей мере используют Интернет для поиска информации в учебных целях. Это вызвано тем, что студенты нуждаются в дополнительной информации в ходе обучения в вузе. А в школах, гимназиях и лицеях нет острой необходимости прибегать к дополнительным источникам информации. Как оказалось, 90 % ребят в возрасте от 15 до 17 лет и 95 % в возрасте от 18 до 21 года зарегистрированы хотя бы в одной социальной сети. Так 75 % школьников пользуются социальными сетями, находясь дома, и 20 % – на уроках, в кружках, дополнительных курсах, в то время как всего лишь 55 % студентов используют социальные сети дома и 30 % – на занятиях в вузе, на работе и т. п. Отсюда видна особая популярность социальных сетей у школьников, нежели студентов. В большей степени социальные сети влияют на мышление и поступки школьников, а не студентов. Это объяснимо тем, что школьники проводят больше времени в сети в отличие от студентов, и их визиты имеют исключительно развлекательный характер. Студенты кроме этого, да и прежде всего, посещают социальные сети в деловых целях, касающихся учебы, работы, саморазвития и т. п. [3; 7].

Безусловно, есть и положительное влияние социальных сетей. В первую очередь, это общение с широким кругом людей. Можно выйти на любого человека, поговорить на интересующие темы, получить любую информацию, прочитать комментарии специалистов. Это дает общее представление о той или иной проблеме.

Современное российское информационное пространство начинает обогащаться инновационными технологиями и механизмами. Среди данных механизмов можно отметить следующие:

- структурные изменения в экономике, особенно в сфере распределения рабочей силы;
- возросшее осознание важности информации и информационных технологий;
- растущее осознание необходимости компьютерной грамотности;
- широкое распространение компьютеров и информационных технологий;
- развитие компьютеризации и информатизации общества и образования;
- поддержка правительством развития компьютерной микроэлектронной технологии и телекоммуникаций.

В целом, формирование и развитие информационного поля, как в России, так и в мировом масштабе, характеризуется постепенным вытеснением традиционных средств коммуникации их виртуальными аналогами. Научно-технический прогресс порождает множество технологических нововведений, позволяющих расширить информационное пространство индивида, группы, организации, региона и государства в целом.

Современное виртуальное информационное пространство России находится на стадии своего становления и развития. Масштабность, территориальная независимость, оптимальная стоимость и рост числа пользователей виртуальными коммуникациями являются гарантиями их дальнейшего распространения.

Профессионально грамотное использование современных информационных ресурсов в образовательном процессе является одной из значимых технологий формирования человеческого капитала.

Список литературы

1. Ахметов Л.Г. Виртуальное учебное пространство: сущность, структура и проблемы управления // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 57.
2. Антиплагиат.Ру. – Режим доступа: www.antiplagiat.ru.
3. Информационно-образовательный портал DISTANCE.RU. – Режим доступа: distance.ru/files/about/itogi07-08.pdf.
4. Карпенко М.П. Дистанционное образование как фактор модернизации образовательного процесса // Социологические исследования. – 2007. – № 3. – Режим доступа: www.isras.ru/socis_2007_3.html.
5. Влияние интернета и социальных сетей на молодежь. – Режим доступа: http://arbir.ru/articles/a_3276.htm
6. Все о социальных сетях. Влияние на человека. – Режим доступа: <http://secl.com.ua/article-vse-o-socialnyh-setjah-vlijanije-na-cheloveka.html>
7. Информационное поле современной России : материалы Шестой Междунар. науч.-практ. конф. – Казань : Казанский гос. ун-т, 2009. – С. 42.
8. Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» № 499 от 01.07.2013 г.

ИНТЕГРАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Abstract: *at the article are considered the problems of necessity of integration of informational and research technologies. There are the possibilities of use of informational technologies in the process of modeling. On the basis of the analysis of designated problems are made the conclusions and the proposals on the modernization of professional orientation system and the increasing of its effectiveness at the expense of use of modern informational technologies.*

Интенсивное развитие информационных технологий и их активное использование в образовательном процессе в последние несколько лет уже привело к некоторым изменениям в системе образования, затронувшим не только ее структуру, методологию и технологию процесса обучения, но и стратегическую ориентацию.

Главное требование, предъявляемое к современным профессионалам, состоит в том, что они должны стать носителями новейших знаний и технологий [1].

В условиях модернизации всех уровней образования в России перво-степенной становится проблема внедрения информационных технологий в процесс обучения, разработка особых моделей и концепций, новых подходов к формированию компетентности студентов, будущих специалистов.

Выделяют следующие ключевые компетенции:

- а) универсальные;
- б) профессиональные [2].

Профессиональные компетенции включают умения формулировать проблемы и решать задачи, разрабатывать планы и обеспечивать их выполнение в избранной сфере деятельности.

Профессиональные компетенции будущего специалиста развиваются за счет включения в различные виды деятельности:

- в аналитическую;
- в производственно-технологическую;

- в проектно-конструкторскую;
- в научно-исследовательскую;
- в организационно-управленческую;
- в инновационную и др.

Как видно из представленного списка, научно-исследовательская деятельность является неотъемлемой частью развития профессиональных компетенций студентов, следовательно, вовлечение в научно-исследовательскую работу считается важным и необходимым условием их развития.

Современные исследования в своем большинстве являются междисциплинарными, комплексными и требуют оперативного обеспечения необходимой информацией. Качественная информационно-вычислительная поддержка научных исследований является обязательным условием их конкурентоспособности [3].

Таким образом, применение новых информационных технологий становится значимым фактом повышения эффективности научно-исследовательской деятельности. Интеграция информационных и исследовательских технологий позволяет реализовать основные стратегические задачи, стоящие перед современной системой образования, обеспечить высокий уровень подготовки специалистов, способных решать научные проблемы, и помогает на деле осуществлять компетентностный подход.

Вопросы использования информационных технологий в процессе научных исследований не являются новыми, их озвучивали еще во время второго этапа информатизации образования в период с 1993 по 1998 гг., когда были разработаны первые концепции информатизации образования Российской Федерации, одним из направлений которой являлась концепция информатизации научных исследований в высшей школе [4].

И сейчас данные вопросы не утрачивают актуальности, им посвящено множество научных трудов (Б.А. Соловьева, М.Р. Когаловского, З.П. Румянцевой, А.И. Левина, Е.В. Осадчук, К.В. Балдина, В.Б. Уткина, С.В. Черемных и др.).

Однако, как показывает практика, в основном методы информационной поддержки научных исследований сводятся к компьютеризации математических расчетов, использованию методов статистического моделирования и распространению по телекоммуникационным сетям научно-технической информации.

Существует множество возможностей использования информационных технологий в научно-исследовательской работе. К ним можно отнести: компьютерные обучающие программы и тренажеры, включая электронные учебники, лабораторные практикумы, тестовые системы, разнообразные мультимедийные программы, различные базы данных, средства телекоммуникации, локальные и региональные сети связи, сети

обмена данными, электронные библиотеки, распределенные и централизованные издательские системы и т. д.

Остановимся на одном из видов исследовательских технологий, а именно методе моделирования, и применении в его рамках современных информационных технологий.

При формировании исследовательских компетенций, моделирование становится одним из основных дидактических принципов обучения, реализация которого позволяет соединить понятийную учебную деятельность с моделирующей исследовательской учебной деятельностью, владение которыми составляет основу исследовательской компетентности учащегося [5].

Системы автоматизации моделирования при проведении научно-исследовательской работы применяются преподавательским составом довольно редко. В качестве одного из недочетов использования данного класса информационных технологий в организации научно-исследовательской работы в различных источниках выделяют отсутствие адекватного научно-методического обеспечения этих технологий, а также сложность первых систем автоматизации моделирования.

Первые системы автоматизации моделирования были разработаны еще в 1960–70-е годы (Simula, SLAM, НЕДИС и другие), но для широкого круга пользователей оказались слишком сложны, прежде всего из-за текстовой формы описания модели.

Времена, когда программы математического моделирования требовали от пользователей умения программировать на тех или иных алгоритмических языках, отлаживать программы, отлавливать ошибки и тратить массу времени на получение результата, прошли. Сегодня в математических пакетах применяется принцип конструирования модели, то есть пользователю необходимо лишь поставить задачу, а методы и алгоритмы решения автоматизированная система находит сама.

Современные пакеты визуального моделирования позволяют пользователю вводить описание моделируемой системы в естественной для прикладной области форме, как правило в графическом виде, например в виде функциональной схемы. Также имеется возможность представлять результаты моделирования наглядно в виде анимационных картинок, графиков, диаграмм.

Еще одной важной особенностью современного пакета автоматизации моделирования является использование технологии объектно-ориентированного моделирования, что позволяет резко расширить границы применимости и повторного использования уже созданных и подтвердивших свою работоспособность моделей.

В настоящее время существует великое множество визуальных средств моделирования. Их можно условно разделить на три группы:

- пакеты блочного моделирования ориентированы на графический язык иерархических блок-схем;
- пакеты физического моделирования позволяют использовать неориентированные и потоковые связи;
- пакеты, ориентированные на схему гибридного автомата, позволяют наглядно и естественно описывать гибридные системы со сложной логикой переключений.

Наиболее известные пакеты блочного моделирования:

- подсистема SIMULINK пакета MATLAB (MathWorks, Inc.; <http://www.mathworks.com>);
- EASY5 (Boeing)
- подсистема SystemBuild пакета MATRIXX (Integrated Systems, Inc.);
- VisSim (Visual Solution; <http://www.vissim.com>).

К пакетам физического моделирования относятся:

- «20-SIM» (Controllab Products B.V; <http://www.rt.el.utwente.nl/20sim>);
- Dymola (Dymasim; <http://www.dynasim.se>);
- Omola, OmSim (Lund University;
- <http://www.control.lth.se/~cace/omsim.html>).

Как обобщение опыта развития систем этого направления международной группой ученых разработан язык Modelica (The Modelica Design Group; <http://www.dynasim.se/modelica>), предлагаемый в качестве стандарта при обмене описаниями моделей между различными пакетами.

К пакетам, основанным на использовании схемы гибридного автомата, относится пакет Shift (California PATH: <http://www/path.berkeley.edu/shift>), а также отечественный пакет Model Vision Studium. Пакет Shift в большей степени ориентирован на описание сложных динамических структур, а пакет MVS – на описание сложных поведений.

Представленный пример использования современных информационных технологий в процессе проведения научного исследования демонстрирует разнообразие возможностей их применения.

Использование информационных технологий находит все большее применение в творческой деятельности человека, в развитии его креативных способностей. Информационные технологии вряд ли полностью заменят традиционные методы научного исследования, но они позволяют расширять возможности для получения знаний и развивать мыслительные, аналитические способности человека.

Однако, как уже было сказано, использование информационных технологий в процессе научного исследования не должно сводиться исключительно к процессу получения-передачи информации по средствам телекоммуникационных сетей, а рационально использоваться на всех этапах проведения исследования.

Такая интеграция исследовательских и информационных технологий и их внедрение в образовательный процесс должны стать одним из факторов успешного формирования профессиональной компетенции учащегося.

Список литературы

1. Ковалевич И.А. Проблемы и перспективы информатизации образования и профессиональной ориентации учащихся // Открытое образование. – 2009. – № 4. – С. 80–87.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки.
3. Всероссийская конференция «Современные информационные технологии для научных исследований» // Открытое образование. – 2008. – № 4. – С. 4–6.
4. Прокудин Д.Е. Информатизация отечественного образования: итоги и перспективы. Открытое образование. – 2011. – № 4. – С. 80–87.
5. Зборовский Г. Е. Образование: научные подходы к исследованию // Социс, 2000. – № 6. – С. 27.
6. Былинская А.А. Информационные технологии как фактор развития сферы научных исследований // Вестник Алтайской Академии экономики и права. – 2012. – № 3. – С. 123–127.

ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ВУЗЕ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

Abstract: *considered the problems of informational technologies introduction process in the education. Proposed the most efficient technology.*

В числе проблем, связанных с формированием человеческого капитала, ресурсами образовательных систем, существенное место занимает вопрос о современных технологических средствах и их роли в учебно-воспитательном процессе.

Быстрый темп развития и изменения современного мира создает потребность в новых образовательных практиках, что приводит к изменению форм образования. Современный человек должен не только обладать неким объемом знаний, но и уметь учиться: искать и находить необходимую информацию, использовать разнообразные источники информации для решения возникающих проблем, постоянно расширять свои компетенции, непрерывно развиваться в динамично меняющемся мире.

Одной из ведущих мировых тенденций, направленных на решение противоречий между развивающейся культурой и традиционным способом образования человека, является переход к непрерывному, открытому образованию, которое формирует основу информационного общества. Основой становится электронное обучение (electronic learning, e-learning), позволяющее университетам обеспечить растущий глобальный спрос на образовательные услуги.

Современное образование требует применения новых технологий обучения. Возникает потребность получения информации в любом месте и в любое время. Уровень развития современных информационных технологий может обеспечить постоянный доступ к информации.

Электронное обучение – организация образовательного процесса с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации.

В последние годы электронное обучение становится неотъемлемой составляющей образовательного процесса в вузах и используется во всех его формах. Применение электронного обучения позволяет повысить каче-

ство образования за счет использования быстро пополняющихся мировых образовательных ресурсов. При использовании элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий увеличивается доля самостоятельной работы студентов при освоении материала. Особенно актуальным электронное обучение становится в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения и связанного с этим сокращения объемов аудиторной работы, увеличения и расширения форм самостоятельной работы студентов, для организации которой электронное обучение открывает новые возможности [5].

Преподаватель вместо транслятора готового знания превращается в консультанта, помогающего студенту выстроить индивидуальную траекторию обучения. Студенты, в свою очередь, из пассивных потребителей образовательного продукта превращаются в активных участников процесса создания и накопления новых знаний.

Преимущества электронного обучения:

- свобода;
- гибкость;
- доступ к качественному образованию, возможность в любое время и в любом месте получить современные знания, находящиеся в любой доступной точке мира;
- расширение коммуникативной составляющей образовательной деятельности;
- самостоятельная работа с различными электронными ресурсами, экономия времени.

Однако в процессе внедрения электронного обучения в образовательную деятельность университетов возникают проблемы [4]:

- недостаточная координация действий по повышению качества электронного обучения, совершенствованию его нормативного, организационно-методического и ресурсного обеспечения;
- невозможность совершенствования электронного обучения в отрыве от современных информационных коммуникаций и необходимость в связи с этим значительного финансирования;
- использование программных продуктов, созданных на основе различных стандартов, что затрудняет эффективный информационный обмен между вузами и создает трудности для интеграции в общемировую систему электронного обучения, реализуемого на основе международных стандартов.

Несмотря на это, электронное обучение все чаще используется в очной форме образования, что позволяет решить проблемы реализации новых образовательных стандартов и перехода на уровневую систему образования.

Реализация электронного обучения требует создания электронной среды, или платформы, данного вида обучения. В основном платформы для электронного обучения представляют собой персональную страницу, позволяющую выходить на учебные материалы и осуществлять коммуникации на уровне группы.

В исследованиях, посвященных проблемам электронного обучения [1; 3], подчеркивается, что одним из самых серьезных недостатков является снижение роли личностной коммуникации. Проведенный нами опрос студентов подтвердил этот вывод. Большая часть опрошенных отметили этот недостаток электронного обучения.

Общий вывод по результатам опроса выглядит следующим образом: информационные технологии не могут полностью заменить живое общение студента с преподавателем; нужно проведение ряда практических занятий, требующих очного присутствия участников образовательного процесса в аудитории. Поэтому наиболее эффективным и перспективным мы считаем смешанное (или комбинированное) обучение, основанное на соединении принципов и технологий электронного обучения и традиционных аудиторных занятий. Этот вывод звучит в работах других исследователей [5].

Создав положительную коммуникативную среду в электронном обучении (возможность комментировать, задавать вопросы, участвовать в обсуждениях и форумах), можно говорить о формировании коммуникативных навыков, поскольку это одна из компетенций, которой должен обладать выпускник высшего учебного заведения.

Список литературы

1. Гончаренко Е.Е. Дистанционное обучение в самостоятельной работе студентов очной формы обучения технических вузов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – № 11.
2. Грачев Н.Н., Порошин В.В. Выбор и построение системы дистанционного интернет-обучения в вузе // Научный вестник МГИИТ.
3. Канава В. Достоинства и недостатки дистанционного обучения через интернет // Бизнес-образование в России. – Режим доступа: <http://www.curator.ru/doplus.html>.
4. Кочерга С.А. Электронные образовательные технологии: перспективы развития // Журнал российского права. – 2011. – № 8.
5. Можяева Г.В. Электронное обучение в вузе: современные тенденции развития // Гуманитарная информатика. – 2013. – № 7.

ЭЛЕКТРОННОЕ PORTFOLIO КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

Abstract: *considered portfolio as the technology of actual problems solution in the educational institution.*

Создание эффективной социальной среды в системе образования немислимо в настоящее время без использования современных информационных технологий. Как известно, главный показатель деятельности системы образования в целом и образовательного учреждения (ОУ) в частности – качество образования. В последние годы много говорится о путях повышения качества образования, осуществляется поиск соответствующих инструментов. Каким же должен быть этот инструмент?

Он должен:

- отвечать нормативным требованиям, предъявляемым к качеству образовательного процесса;
- мотивировать педагога на повышение результативности, стимулировать его профессиональный рост;
- давать возможность комплексно оценить результаты деятельности педагога и образовательного учреждения.

Таким требованиям в достаточной степени отвечает portfolio.

Portfolio по своему предназначению имеет целью систематизацию результатов деятельности педагога. Оно будет являться инструментом управления качеством образования при условии, если:

- дает возможность оценить педагогу собственные результаты;
- является основанием для материального и морального стимулирования педагога;
- используется учителем для повышения собственной квалификации.

Для того чтобы эффективно использовать portfolio в управлении качеством образования, необходимо четко представлять его место и роль в данном процессе.

С помощью доступного программного средства (Excel) был создан электронный формат portfolio (рис. 1).

Рис. 1. Электронный формат portfolio

Рис. 2. Электронные варианты portfolio каждого учителя

Электронные варианты portfolio каждого учителя размещены в локальной сети учреждения (рис. 2). Электронный portfolio содержит следующие разделы: участие в педагогических сообществах, демонстрация и распространение педагогического опыта, научно-исследовательская деятельность, олимпиады и конкурсы, участие в профессиональных конкурсах, повышение квалификации. Учитель пополняет свой portfolio ежемесячно. Информацией, хранящейся в portfolio, может воспользоваться заинтересованное лицо (руководитель методического объединения, заместитель директора, директор) для ведения статистики по определенным направлениям, составления справок, характеристик и представлений, материального и морального стимулирования.

Для концентрации же данных результатов педагогической деятельности всего коллектива в гимназии была создана общая база данных (рис. 3).

ФИО	Дата	Возраст	Телефон	Повышение квалификации
7001 Москвитин Вова Валентинович	5-2-3	23	2341734	Современные педагогические технологии в музыкальном образовании
7007 Бессолюная Анна Николаевна	4-5-11	38	2255329	Современные педагогические технологии в музыкальном образовании
7009 Литвинцева Людмила Александровна	30-11-28	53	2620047	Проектирование изменений в системе дополнительного образования
7010 Мелехова Людмила Петровна	40-4-18	75	2376251	"Использование цифровых образовательных ресурсов на уроках математики"
7011 Воробьева Екатерина Николаевна	4-3-15	25	2624987	"Технология проектного обучения"
7012 Погова Вера Васильевна	40-4-15	60	2376175	"Управление качеством образования"
7013 Перцева Татьяна Александровна	12-8-6	42	2608766	"Методы, обеспечивающие на ЕГЭ"
7014 Мордасова Ольга Михайловна	12-6-8	40	2345443	Обучение математике с учетом требований итоговой аттестации
7017 Яковлева Людмила Васильевна	34-0-14	62	2666557	Организация образовательного процесса в условиях вариативности
7018 Смирнова Оксана Юрьевна	11-4-18	41	2457905	Организация и содержание деятельности заместителя директора по воспитательной работе
7019 Пономарева Ольга Сергеевна	11-5-19	38	2379902	"Обучение географии в профильном классе". Особенности преподавания географии в профильном классе
7023 Остапенко Надежда Андреевна	18-4-13	42	2641339	"Проектная деятельность", "Охрана труда"
7025 Удалова Наталья Николаевна	10-0-8	38	2642993	Классификация

Рис. 3. Общая база данных

В каждом разделе хранятся данные по определенному направлению: участие в олимпиадах и конкурсах, участие в педагогических сообществах, повышение квалификации, научно-исследовательская деятельность, распространение опыта и т. д.

С помощью формирования запросов в базе данных можно отвечать для себя на многие вопросы. Здесь и сейчас администратор, к примеру, может прямо на планерке, используя БД, проанализировать данные по конкретному направлению. Меняя формулировку, условия запроса, можно получить отсортированную информацию по конкретному вопросу.

Как происходит работа с базой данных? Например:

- задача: посмотреть ФИО всех педагогов (а также их количество), которые прошли курсовую подготовку в 2007 году или 2009 году (таблица – «Повышение квалификации», фильтр, изменить фильтр, по дате, применить фильтр);

- задача: посмотреть всю имеющуюся информацию сразу по конкретному педагогу (запрос «Общий запрос», фильтр, изменить фильтр, по фамилии, применить фильтр).

Благодаря анализу информации из БД можно принимать управленческие решения, направленные на изменение деятельности педагога (коррекция индивидуального плана повышения квалификации; создание плана индивидуального сопровождения, педагогического наставничества; досрочная аттестация; награждение), а также результатов деятельности образовательного учреждения (коррекция плана методической работы ОУ, методического объединения; корректировка учебного плана; создание условий для демонстрации, распространению педагогического опыта – легитимизация опыта).

Значение использования созданной базы данных в гимназии состоит в том, что она позволяет:

- оценить результаты работы педагогического коллектива по определенным направлениям;
- выделить дефициты в педагогической деятельности коллектива;
- планировать профессиональное развитие педагогов;
- существенно облегчить систему отчетности.

Таким образом, можно считать, что разработка и внедрение в образовательном учреждении технологии portfolio есть один из способов создания обогащенной социальной среды.

Список литературы

1. Красноярское образование: городской портал. – Режим доступа: <http://www.krsk-obr.ru/arhiv/1/2/statii/15>
2. http://ipkps.bsu.edu.ru/source/predprof/baza_rek/portfolio.doc (Рекомендации по построению различных моделей и использованию portfolio учащихся основной и полной средней школы. Письмо ГУ ВШЭ от 28.12.04 № 31-17/12-2929)

Раздел III

МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

О.В. Гудкова

Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова»,
г. Красноярск, Россия

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ

Abstract: *provided the procedure of students project activity on the basis of English language skills.*

В условиях формирующихся рыночных отношений наиболее востребованными оказались такие качества личности, как инициативность, творчество, профессиональная мобильность, стремление к достижениям и др. Именно эти качества, а также различные интересы и склонности учащихся могут и должны формироваться в школе. В настоящее время разрабатываются различные подходы к обучению, ориентированные на индивидуализацию образовательного процесса, формирование у подростка потребности занять внутреннюю позицию взрослого человека. Один из таких подходов – проектная деятельность.

В силу ряда объективных причин современная молодежь оказалась недостаточно подготовленной к новым требованиям социально-экономической и кадровой ситуации. В связи с этим процесс профессионального самоопределения является важным элементом социально-общественной адаптации молодежи. Он включает развитие самосознания, формирование системы ценностных ориентаций, моделирование своего будущего, построение жизненных эталонов.

Профессиональное самоопределение рассматривается как сложный динамический процесс формирования личностью отношения к профессионально-трудовой среде, реализации своих духовных и физических возможностей, а также процесс формирования адекватных профессиональных намерений и планов, создания реалистического образа себя как профессионала. В целом профориентация – это научно обоснованная система подготовки молодежи к свободному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как индивидуальные особенности каждой личности, так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов

в интересах общества. В теоретический комплекс входит совокупность представлений и исследований, направленных на осуществление эффективной профессиональной деятельности.

Практическая сторона включает в себя деятельность государственных и общественных организаций, предприятий, учреждений, школы и семьи по организации процесса определения личностью своих способностей, возможностей и профессиональных предпочтений в интересах индивидуума и общества в целом. Профориентационная деятельность осуществляется по нескольким принципам: соответствие выбираемой профессии интересам, склонностям и способностям личности; сознательность выбора; активность в процессе самоопределения; развитие, т. е. возможность повышения квалификации, роста профессионального мастерства.

К проблеме самоопределения в подростковом и юношеском возрасте обращались многие отечественные и зарубежные ученые, такие как М.Р. Гинзбург, Дж. Голланд, Э. Эриксон и многие другие. Э. Эриксон считал, что одна из главных задач подросткового возраста – выявление своей социальной роли, что неразрывно связано с профессиональным выбором. В отечественной психологии этой проблеме уделяли внимание А. Пряжников, А. Кудряшов, А. Маркова. Ими были проведены исследования в области профориентации, составлены диагностические комплексы, помогающие начать работу по определению будущей профессии уже в подростковом периоде, в 11–12 лет. Начальная стадия профориентации представляет собой знакомство с различными профессиями, расширенное представление о спектре профессионального мира. На этой стадии используются такие формы работы, как беседы, дискуссии, ролевые профориентационные игры и упражнения. Следующая стадия – диагностическая, начиная с 13-ти лет можно выявлять интересы, склонности и способности детей для того чтобы составить общую картину личности и индивидуальной направленности ребенка. Завершающий этап относится к старшему подростковому возрасту и включает в себя более тесное знакомство с различными профессиями, предполагающее начало той или иной деятельности, освоение определенной профессиональной роли.

В этой ситуации приобретает особую важность наше экспериментальное проектное исследование. Проектная деятельность является одним из инструментов, которые могут быть с успехом использованы для задачи профессионального самоопределения. Включаясь в конкретную деятельность по планированию, организации и реализации того или иного замысла, школьники получают не только теоретическое представление о профессии, но и очень важный опыт, позволяющий подростку осознать, чего потребует от него та или иная профессия, насколько она ему подходит.

Проект «Юный военный переводчик» был разработан нашей гимназией совместно с городским молодежным военно-спортивным центром

«Патриот», который ежегодно проводит для всех школьников и студентов города военно-спортивную игру, состоящую из множества этапов. Новым испытанием в этой игре стал этап «Военный переводчик», впервые введенный осенью 2013 года. Участники команды, приходя на этап, должны за определенное время ответить на вопросы, задаваемые на английском языке. Отвечать участники должны полным ответом также на английском языке. На начальном этапе реализации проекта формулировались вопросы на общие темы, касающиеся самих участников игры «Патриот» и истории нашего города. В дальнейшем предполагается включать в задания вопросы по военной терминологии, военной истории, биографиям известных мировых разведчиков.

Актуальной задачей данного проекта является расширение представлений учащихся о профессиях, в которых возможно использовать знание английского языка. Проект рассматривает возможность использования английского языка в военизированных, силовых структурах. Результатом нашего проекта является повышение мотивации к образованию, интереса к иностранным языкам, а также расширение представлений о возможности их использования в различных сферах. В целом проект будет способствовать организации профориентационной работы со старшеклассниками, их профессиональному самоопределению.

В рамках проекта было проведено анкетирование, в результате которого были получены отзывы участников военно-спортивной игры об осмыслении роли английского языка в их жизни (в 20 анкетах из 100). Выявлен уровень подготовки по английскому языку участников игры и разных районов города. Определены районы города, в которых уровень подготовки достаточно высок (Советский, Октябрьский), а где недостаточен. Ленинский район занимает одно из последних мест по уровню знания английского языка, соответственно, необходимость в повышении этого уровня очень высока. Развитие данного проекта будет способствовать решению этой задачи. В дальнейшем предполагается усложнение заданий для повышения образовательного уровня школьников, а также включение в деятельность проекта всех школ Ленинского района.

Список литературы

1. Пряжников Н.С. Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения. – М. : Изд-во Ин-т практической психологии, 1997.
2. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М. : Владос-Пресс, 2001.
3. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. – М. : Просвещение, 1997.
4. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков : учеб.-метод. пособие для школьных психологов и педагогов. – М. : Генезис, 2004.

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА КАК ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ УЧАЩИХСЯ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Abstract: submitted the results of researches, which reveal the dependence of communication forms upon the level of creativity of students.

Современная школа непрерывно меняется. Существенно изменена основная нормативно-правовая база системы образования: принят новый Федеральный закон «Об образовании», изменены квалификационные характеристики работников образования, аттестационный регламент учителей. Все эти изменения обеспечивают реализацию принятой в 2010 году Концепции модернизации российского образования, Концепции профильного обучения на старшей ступени общего образования, Федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования. В этих документах признаётся право ученика на проявление индивидуальности и определение собственного смысла образовательной деятельности, которая лежит в основе профессионализации.

Исследованию проблемы подготовки учащихся к выбору профессии в истории отечественной педагогической науки уделялось достаточно большое внимание. В работах В.И. Журавлева, Е.А. Климова, Н.Н. Захарова, Е.М. Павлютенкова, А.Д. Сазонова, В.Ф. Сахарова, В.Д. Симоненко, Чистякова Н.Н., Ковалевича И.А. и др. большое внимание уделяется изучению методологических основ профориентации.

Пониманию сущности профессионального самоопределения содействовало проведенное отечественными психологами изучение взаимосвязи формирования и развития индивидуальных особенностей (способностей, склонностей, интересов), включенности учащихся в соответствующие виды деятельности (А.А. Бодалев, А.А. Вербицкий, Л.С. Выготский, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов и др.).

В последние годы наиболее активно развивается концепция формирования готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности, сущность которой сводится к пониманию индивидом (учащимся) себя, адекватной самооценке (Е.А. Климов, Л.М. Минтина, Е.К. Рогов, В.А. Адольф, И.А. Ковалевич и др.).

В течение нескольких лет в Красноярской гимназии № 11 им. А.Н. Кулакова совместно с кафедрой социальных технологий СФУ ведутся исследования по программе «Одаренные дети». В исследованиях принимают участие ученики старших классов гимназии, учителя, студенты специальности «Прикладная информатика в социальных коммуникациях», магистранты и преподаватели СФУ. Одним из направлений исследований является проблема формирования готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности.

Нами были разработаны и автоматизированы диагностические комплексы, включающие в себя тестовые методики, опросники для интервью, использованы методы наблюдения, которые позволили реализовать комплексный подход к решению поставленных задач. Был разработан план-график проведения исследований, предусматривающий выявление зависимости типов общения подростков от уровня креативности. Исследования проводились в несколько этапов.

На первом этапе исследования был выявлен уровень креативности подростков (рис. 1).

Полученные данные позволяют сделать ряд выводов.

Статистика свидетельствует о том, что большинство учащихся обладает достаточно низким уровнем креативности (45 % – средний, 19 % – низкий). О чем это говорит? Если исходить из того, что креативность – это предрасположенность к творчеству, созиданию, то можно сказать, что полученная картина может быть объяснена, по крайней мере, двумя обстоятельствами.

Первое: для значительной части учащихся характерны такие индивидуальные характеристики, как:

- низкие когнитивные способности;
- заниженная самооценка;
- высокая тревожность, которая часто негативно влияет на выполнение креативных заданий.

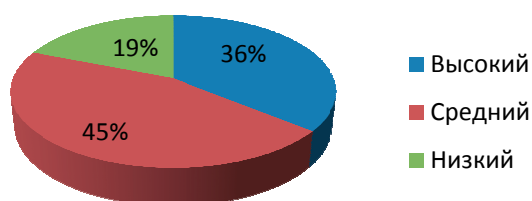


Рис. 1. Результаты исследования уровня креативности

Второе (и это для нас главное): имеет место:

- низкий процент креативных заданий в учебном процессе;
- жёсткая ориентация на правильный ответ;
- отсутствие мотивации к креативной деятельности.

Очевидно, что данное предположение должно стать объектом внимания педагогического коллектива школы. Необходимы управленческие решения, касающиеся методов и технологий организации учебно-воспитательного процесса.

На следующем этапе была поставлена задача – выявить особенности общения учащихся и сопоставить эти данные с показателями креативности.

Респонденты были разделены на две группы. В первую вошли учащиеся с достаточно высокими показателями креативности, а во вторую – все оставшиеся. Результаты представлены на рис. 2.

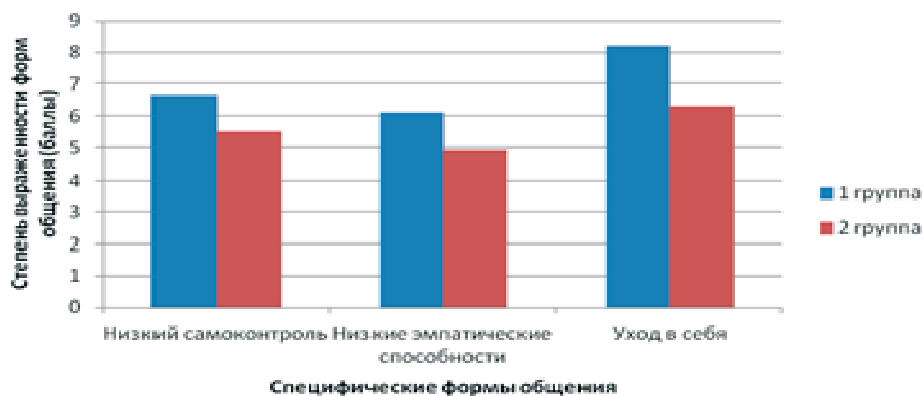


Рис. 2. Результаты исследования особенностей общения подростков со сверстниками

В результате исследования были выявлены достоверные различия между степенью выраженности особенностей общения в первой и второй группах испытуемых на 1%-ом уровне значимости по критерию Манна–Уитни ($U = 461,5$, $p < 0,01$). Наиболее выраженной специфической формой общения в первой группе креативных испытуемых является стремление уйти в себя в сочетании с такими характеристиками, как низкие самоконтроль и эмпатические способности. По нашему мнению, это связано с личностными характеристиками креативных подростков, такими как темперамент и тип личности. Часто подростки с высоким уровнем креативности относятся к меланхолическому темпераменту, а также к интровертному типу личности. Для них характерен уход во внутренний мир, склонность к рефлексии. Фактором, влияющим на выраженность такой особенности общения, как уход во внутренний мир, может являться отвержение креа-

тивных подростков со стороны ровесников из-за некоторого превосходства первых по уровню когнитивного развития, в результате чего креативные школьники замыкаются в себе. Данное положение может быть и следствием наиболее выраженной степени встречаемости таких особенностей общения, как низкие самоконтроль и эмпатические способности в первой группе испытуемых по сравнению со второй. Вышеуказанные негативные формы общения формируются в ответ на непринятие креативных школьников в среде сверстников. Ещё одной причиной данных особенностей общения может являться невозможность креативного подростка реализовать свой потенциал.

Список литературы

1. Борисова Е.М., Гуревич И.М. Психологическая диагностика в школьной профориентации // Вопросы психологии. – 2004. – № 4. – С. 12–15.
2. Ковалевич В.Т. Методические подходы к проблеме успешной социализации личности // Коллективная монография. – Красноярск, 2000.
3. Ковалевич И.А. Профессионализация в системе непрерывного образования. – 2008. – С. 22–68.
4. Штурмак М.А. Профессиональное самоопределение старших школьников: новые возможности / Теоретический и научно-методический журнал «Воспитание школьников», 2013. – № 1. – С. 35–38.
5. Голерова О.А. С чего начинается профессия: идеи профориентационной работы за рубежом / Научно-практический журнал «Школьные технологии», 2013. – № 2. – С. 160–165.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИГРОВОГО МЕТОДА В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Abstract: *considered psychological peculiarities of use of game method at humanistic pedagogics, and also the problems of formation of human capital in the education system.*

Активные методы обучения, в числе которых одно из первых мест в современной педагогике занимает игра, призваны оптимизировать процесс формирования личности с богатым внутренним потенциалом. Дидактические игры – это средство развития творческого мышления, в том числе и профессионального.

Универсалия игры сегодня в значительной мере формирует индивидуальные картины мира молодого поколения и его ценности, среди которых важное место занимают личная свобода, непринужденность, демократизм. Игра предполагает не только следование определенным правилам, но и свободную импровизацию в их пределах, что ведет к рождению новых смыслов. Опыт познания другого, который дает игра в перевоплощении, диалоге, действует на человека возвышающе и терапевтически. Не однажды в истории игра становилась вестником новой культуры и ее катализатором. Смех, как реакция на столкновение старых смыслов, имеет глубокое образовательное и мирозерцательное значение. По словам М. Бахтина, это одна из существеннейших форм правды о мире в его целом, об истории, о человеке [1, с. 75]. Трудно спорить с великим Шекспиром, который сказал: «Весь мир – театр, а люди в нем – актеры». Однако сами герои его трагедий страдали и умирали всерьез.

Есть ситуации, когда человеку не до игры. Часто это трагические или драматические ситуации, когда человек испытывает физическую или душевную боль. Другие случаи можно объединить поговоркой «с чувствами не шутят». И здесь игра обнажает свои границы. Игра может нести разрушение смыслов и ценностей, которые они воплощают. Непосредственным орудием разрушения нередко оказывается ирония, вводящая игровые

принципы: перестановка смыслов, непредсказуемость результата и т. п. Ироничная игра смыслами, отражающая смещение ценностей в индивидуальном сознании. Логика обратности, логика непрерывных перемещений верха и низа [2, с. 8, 9] из невинного фольклорного действия может превращаться в разрушительную силу, десакрализующую те ценности, с которыми «играют». И чем значительнее эти ценности, тем сильнее разрушительное действие игры.

Однако взгляд на игру как на средство спасения характерен для XX века, и это симптоматично. Ведь со времен Платона философия игры возрождалась в кризисные моменты человеческого общества. Игра помогает временному освобождению человеческого сознания в игровом возвышении над самим собой и обстоятельствами.

Коротко перечислим наиболее характерные качества игры, способствующие развитию творческого потенциала личности. Диалогичность. Теснее всего понятие игры сопряжено с понятием диалога. Не случайно в философии М. Хайдеггера человек и бытие – партнеры: бытие человека есть спор, совместная игра вечного и земного, божественного и человеческого. Через диалог и в диалогах рождается, по Бахтину, полифонический роман – художественная модель мира [3, с. 36]. Непринужденность игры. В современной философии игра противопоставляется не серьезности, а насилию. Как следует из трактовки игры Хайдеггером (как возможности, открывающей себя свободе человеческого поступка) и трактовки И. Финком человека-игрока (как открытого и незавершенного), в человеческой игре-диалоге с бытием происходит становление «человека возможного» [4, с. 111]. Демократизм и доступность игры. Можно играть, обладая разным уровнем знаний, с разной степенью эмоциональной и интеллектуальной вовлеченности. При этом представления играющего о мире корректируются мягко и ненавязчиво, настолько, насколько позволяет его образовательный и интеллектуальный потенциал.

Любая игра обязательно предполагает собственную активность ее участников, т. е. в игре человек действует не столько по заданию, сколько сам, так как он представляет себе возникшую ситуацию и, оказавшись в ней, пытается найти из нее выход. Игра – это значимое для ее участников действие. Важно только правильно расставить акценты. Перечисленные качества игры делают ее прекрасным инструментом образования и самообразования. Причем, органичным образовательным методом игра будет в педагогике, максимально ориентированной на развитие личности каждого ученика.

Исследователями подчеркивались различные функции игры: символическая, социализирующая, воспитательная и другие. Согласно Пиаже, игра является мостиком между конкретным опытом и абстрактным мышлением. По Л.С. Выготскому, игра – это средство усвоения социальных

установок [5]. В игре человек реализует свободу личности через свое воображение, т. е. он может вести себя так, как разыгрываемый им персонаж.

Игра – есть в большей степени инстинктивная деятельность, а труд – деятельность волевая. В этом смысле игра и труд могут рассматриваться как психологические антитезы. Игра есть царство желания, труд – царство воли. Но эта противоположность между игрой и трудом может быть установлена только тогда, когда мы наблюдаем то и другое уже в развитом и сложившемся виде.

В педагогическом энциклопедическом словаре игра определяется как форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированного в социально закрепленных способах осуществления предметных действий, в предметах науки и культуры. В качестве целей проведения дидактических игр выделяются следующие: конструирование эффективной обучающей среды; измерение эффективности игрового обучения; диалог культур и кросс-культурная коммуникация через игровой эксперимент; анализ морально-нравственного состояния общества сквозь призму игрового моделирования [6, с. 61–64].

Феноменологическая близость игры и искусства предопределяют органичность использования игрового метода в художественно-эстетических концепциях образования (образования, ориентированного на художественно-эстетические ценности). Гуманистически направленная педагогика также не может не обращаться к игровым методикам как наиболее гуманным в обучении.

В гуманистической педагогике нас интересуют ролевые и деловые игры проблемной направленности, т. е. такие обучающие игры, которые позволяют через драматизацию, сюжет проиграть возможные способы решения проблем, выхода из возникших проблемных ситуаций. Это позволяет глубже вникнуть в проблему, пропустить ее «через себя», т. е. через персонаж, роль которого студенты принимают на себя. Наиболее распространенной дидактической игрой является деловая игра, задачей которой является моделирование профессиональных ситуаций.

Ролевые и деловые игры проблемной направленности более глубоко, на личностном уровне помогают вникнуть в суть проблемы, в данную проблемную ситуацию и стимулируют поиск выхода из нее. Игры такого характера носят весьма продуктивный характер, что выражается в имитации, моделировании социально значимых отношений между участниками игры, в умении применять знания, творчество, практические навыки в различных областях в моделируемых ситуациях. Это действенное средство для развития критического и творческого мышления, творческого потенциала личности в целом.

Таким образом, игра может быть уникальным образовательным инструментом, однако использование игры в качестве образовательного метода предполагает понимание не только потенциальных возможностей обучения, но и амбивалентности этого феномена.

Список литературы

1. Бахтин М.М. Творчество Франсуа Рабле и народная культура средневековья и Ренессанса. – М., 1965. – С. 75.
2. Бахтин М.М. Творчество Франсуа Рабле и народная культура средневековья и Ренессанса. – М., 1965. – С. 8, 9.
3. Бахтин М.М. Проблемы поэтики Достоевского. – М., 1979. – С. 36.
4. Хайдеггер М. Время и бытие : статьи и выступления : пер. с нем. – М. : Республика, 1993. – С. 111.
5. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М, 1991.
6. Всесоюзная школа-семинар разработчиков игрового имитационного моделирования : тезисы докладов. – Л., 1990. – С. 165; Игровое имитационное моделирование XXI века // Вестник высш. школы. – 1992. – № 2. – С. 61–84.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ УЧАЩИХСЯ

Abstract: *at the article is considered an individual educational trajectory as the solution of problem of students' competence formation.*

Формирование компетентности учащихся является на сегодняшний день одной из наиболее актуальных проблем образования, а компетентный подход может рассматриваться как выход из проблемной ситуации, возникшей из-за противоречия между необходимостью обеспечивать качество образования и невозможностью решить эту задачу традиционным путем за счет дальнейшего увеличения объема информации, подлежащей усвоению. Таким образом, важным средством обучения учащихся и эффективного развития их продуктивного мышления являются индивидуальные образовательные траектории.

Цель индивидуальной образовательной траектории – создание наиболее благоприятных условий развития личности путём обеспечения гибкости содержания обучения, приспособления дидактической системы к индивидуальным потребностям личности и уровню её базовой подготовки посредством организации учебно-познавательной деятельности по индивидуальной учебной программе.

Вопросы, связанные с индивидуальной образовательной траекторией, рассмотрены в работах А.В. Хуторского, Ю.Г. Юдиной, И.С. Якиманской, С.В. Воробьевой и др. [1; 4; 5].

Индивидуальная образовательная траектория, по мнению С.В. Воробьевой, адекватна личностно-ориентированному образовательному процессу, но в то же время не тождественна ему, так как имеет специфические особенности:

- она специально разрабатывается для конкретного ученика как его индивидуальная образовательная программа;
- на стадии разработки индивидуальной образовательной траектории ученик выступает: 1) как субъект выбора дифференцированного образования, предлагаемого образовательным учреждением; 2) как не-

формальный заказчик, предъявляя (при стартовом диагностировании) проектирующему для него образовательную программу видуальную траекторию, свои образовательные потребности, познавательные и иные индивидуальные особенности);

- на стадии реализации учащийся выступает как субъект осуществления образования;
- личностно-ориентированный образовательный процесс реализуется как индивидуальная образовательная траектория при условии использования функциональных возможностей педагогической поддержки.

Содержание индивидуальной образовательной траектории определяется образовательными потребностями, индивидуальными способностями и возможностями ученика (уровнем готовности к освоению программы), содержанием программы.

Ценность индивидуально-образовательной траектории обучающегося в том, что она позволяет на основе оперативно регулируемой самооценки, активного стремления к совершенствованию собственных знаний и умений пополнить знания при проектировании своей учебной деятельности с целью отработки методов и техники самостоятельной работы в различных формах учебно-познавательной деятельности. При этом очень важно, чтобы у каждого обучающегося была сформулирована личностно-ориентированная задача по проектированию индивидуально-образовательной траектории, что способствует повышению личностного образовательного роста обучающегося. Однако в настоящее время обучающиеся испытывают существенные трудности в самостоятельном выборе своей образовательной траектории и далеко не всегда ощущают себя ответственными за сделанный выбор и рост результатов при его реализации.

Для этого школьникам предоставляются многообразные учебные задания (по степени сложности и способу выполнения), чтобы они имели возможность выбора, а следовательно, самоопределения. Они определяют наиболее интересное и легкое для них задание, отбирают самое трудное задание, определяют, с помощью кого из окружающих людей им будет легче выполнить задание, а также выбрать необходимые материалы, ТСО, справочники, книги, таблицы. Выбирают задания репродуктивного, проблемного, творческого характера. Учитель следит за тем, чтобы ученики не выбирали постоянно однотипные задания. Таким образом, каждый ученик перерабатывает одну и ту же информацию, но решает задачи собственным путем в зависимости от того, какой стиль учения ему присущ.

Индивидуализация с использованием технологии индивидуальной образовательной траектории не просто учитывает каждого отдельного ученика, она реально предоставляет право ученического целеполагания, разумную и требовательную свободу, а вместе с возможностью свободного

выбора – и познавательную радость. Исходя из вышесказанного, мы можем сделать вывод о важной роли целеполагания, пронизывающего процесс проектирования, организации и реализации учеником (при возможном педагогическом сопровождении) своей индивидуальной образовательной деятельности.

Индивидуальная образовательная траектория – это персональный путь творческой реализации личностного потенциала каждого ученика в образовании, смысл, значение, цель и компоненты каждого последовательного этапа которого осмыслены самостоятельно или в совместной с педагогом деятельности, что в полной мере соответствует требованиям к результатам освоения основной образовательной программы общего образования.

Список литературы

1. Воробьева С.В. Теоретические основы дифференциации образовательных программ : автореферат дисс. ... д-ра пед. наук. – СПб., 1999. – 53 с.
2. Маликина Е.В. Вариативное обучение как средство самоопределения старшеклассников : дисс. ... канд. пед. наук. – СПб., 1995.
3. Маскаева А.М. Проектирование индивидуальных образовательных траекторий обучающихся / Инициатива XXI века. – 2010. – № 3.
4. Хуторской А.В. Современная дидактика : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. – М. : Высш. шк., 2007. – 639 с.
5. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. – М., 1996.

Ю.М. Тутаркова

Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова»,
г. Красноярск, Россия

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ СТАРШЕКЛАССНИКОВ

Abstract: *considered the methods of teaching, which promote the formation of communicative competence.*

Школа XXI века призвана решить задачу развития личности с активным отношением к действительности, способной адекватно реагировать на изменения в мире и в своей собственной жизни, обладающей развитым критическим мышлением, готовой воспринимать окружающий мир во всей его сложности, стремящейся через самореализацию к преобразованию действительности.

Целью образования сегодня становятся не только знания, умения и навыки, их объем, но и новообразования в личностном росте. Такими новообразованиями могут стать компетентности.

Сегодняшний выпускник школы должен владеть иностранным языком для эффективного решения коммуникативных задач в ситуациях личного общения и условиях академической мобильности, когда многие обучающиеся принимают участие в международных образовательных программах, ситуациях общения в образовательной среде. В условиях необходимости повышения адаптации старшеклассников к трудовой деятельности, более ранней начальной профессиональной подготовки основной целью обучения иностранному языку в школе является формирование иноязычной коммуникативной компетентности.

Претворение вышеназванной задачи обучения старшеклассников иностранным языкам предполагает обращение к инновационным методам обучения.

В данной статье мы отобрали те способы обучения, которые наиболее эффективно способствуют формированию коммуникативной компетентности.

Федеральный компонент стандарта по иностранному языку для всех ступеней обучения нацелен на комплексную реализацию личностно-

ориентированного, деятельностного, коммуникативно-когнитивного и социокультурного подходов к обучению иностранным языкам.

Личностно-ориентированный подход (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и другие) предполагает отказ от формирования личности, ее свойств и качеств. Каждая личность уникальна, и главной задачей учителя является создание условий для развития ее творческого потенциала.

Деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, П.Я Гальперин, Л.В. Занков, В.В. Давыдов, А.И. Раев, А.З. Рахимов, И.А. Зимняя, И.Л. Бим, Е.И. Пассов и другие).

В традиционном образовании под опытом деятельности подразумевался опыт учебно-познавательной деятельности, а само приобретение опыта осуществляется в рамках традиционной дидактической триады «знания–умения–навыки» путем формирования у учащихся практических умений и навыков [3].

Социокультурный подход (М.М. Бахтин, В.С. Библер, И.А. Зимняя, В.В. Сафонова и др.) [1] к обучению иностранным языкам предполагает овладение иностранным языком в неразрывной связи с изучением культуры носителей языка. Язык представляет форму существования национальной культуры, и путь его усвоения отражается в формуле «культура через языки – язык через культуру» [1]. Современные требования к языковому образованию определяются понятием «обучение языку и культуре».

До сих пор нет однозначных подходов к определению компетентности. Мы придерживаемся следующего определения: компетентность – интегральная характеристика личности, определяющая ее способность решать проблемы и типичные задачи, возникающие в реальных жизненных ситуациях, с использованием знаний, учебного и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Прежде чем приступить к рассмотрению инновационных методик обучения иностранным языкам, предлагаем задуматься над тем, что такое инновации в образовании.

Инновации рассматриваются с разных точек зрения: в связи с технологиями, коммерцией, социальными системами, экономическим развитием и политикой. В научной литературе существует широкий спектр подходов к понятию инновации, которые выражаются в следующих определениях:

- 1) процесс улучшения путем внесения новшеств;
- 2) акт введения чего-либо нового, что-то вновь введенное;
- 3) введение чего-либо нового;
- 4) новая идея, метод или устройство;
- 5) успешное использование новых идей;
- 6) изменение, которое создает новые аспекты в деятельности;

- 7) целенаправленное изменение экономического или социального потенциала предприятия;
- 8) нововведение, преобразование в экономической, технической, социальной и иных областях, связанное с новыми идеями, изобретениями, открытиями.

Разные подходы к понятию инновации позволяют тем не менее выделить общее: под инновацией понимается внедрение чего-либо нового.

Рассмотрим три инновационных метода, которые, с нашей точки зрения, наиболее соответствует целям современного иноязычного образования.

Обучение в сотрудничестве – это использование малых групп обучающихся в реальном или виртуальном (при дистанционном обучении) классе. Решение учебных задач предполагает такую организацию образовательного процесса, при которой все члены группы оказываются взаимосвязанными и взаимозависимыми, при этом достаточно самостоятельными в овладении материалом и решении задач. Обучение в сотрудничестве – это совместное исследование, в результате которого учащиеся работают вместе, коллективно конструируя, продуцируя новые знания, а не потребляя знания в уже готовом виде.

Самостоятельная образовательная деятельность обучающихся является одним из принципов обучения в сотрудничестве. Меняется роль преподавателя. Педагог является полноправным участником образовательного процесса. В некоторых случаях он привлекается обучающимися в качестве консультанта, помощника.

Характерными для методов обучения в сотрудничестве являются:

- 1) зависимость от единой цели, которую обучающиеся могут достичь только совместными усилиями;
- 2) индивидуальная самостоятельная работа, которая является «элементарной частицей» коллективной самостоятельной работы;
- 3) каждый учащийся получает одинаковую оценку за работу. Либо все поощряются одинаково, либо не поощряются никак.

Методика обучения в сотрудничестве отвечает личностно-ориентированному подходу, так как предполагает рефлексию, избирательность, ответственность, автономность обучающегося. Эффективность усвоения при этом собственно предметного содержания возрастает благодаря тому, что это содержание обретает качественно новый личностный смысл, выступает как содержание и среда становления личностного опыта обучающегося. Этот метод предполагает постоянное самообразование и саморазвитие обучающихся. В его основе лежит деятельностный подход, так как совместная деятельность есть суть метода. Целью обучения являются не предметные знания, а компетенции, причем не только коммуникативная, а все в комплексе.

Метод проектов – это комплексный метод обучения, позволяющий строить учебный процесс исходя из интересов учащихся, дающий возможность учащемуся проявить самостоятельность в планировании, организации и контроле своей учебно-познавательной деятельности, результатом которой является создание какого-либо продукта или явления.

Результаты выполненных проектов должны быть «осязаемыми», т. е. если это теоретическая проблема, то должно быть найдено ее конкретное решение, если практическая – достигнут конкретный результат, готовый к внедрению. В основе метода проектов лежит развитие познавательных, творческих интересов учащихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, критически мыслить. Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную деятельность учащихся – индивидуальную, в паре, группе, которую они выполняют в течение определенного отрезка времени. Этот метод органично сочетается с методом обучения в сотрудничестве.

Проекты могут быть разной степени сложности. Тематика проектов относится к какому-то вопросу, актуальному для практической жизни и лично значимому для обучающегося, требующему привлечения знаний не по одному учебному предмету, а из разных областей, а также творческого мышления и исследовательских навыков.

Таким образом, достигается естественная интеграция знаний и развитие компетенций.

Учитель из транслятора готовых знаний превращается в организатора познавательной деятельности обучающихся. «Умение пользоваться методом проектов – показатель высокой квалификации преподавателя, его прогрессивной методики обучения и развития учащихся. Недаром эти технологии относят к технологиям XXI века, предусматривающим, прежде всего, умение адаптироваться к стремительно изменяющимся условиям жизни человека постиндустриального общества» [2, с. 67].

Ценность метода проектов для учебного предмета «Иностранный язык» заключается в следующем:

- создаются необходимые условия для использования иностранного языка как средства общения при решении общей задачи, что способствует развитию коммуникативной компетенции;
- содержанием проектов является культура страны изучаемого языка, что способствует формированию социокультурной компетенции;
- развиваются навыки исследовательской познавательной деятельности (анализ литературы, сбор и обработка информации, формулировка гипотезы, поиск путей решения проблемных задач);
- обеспечивается автономность учащегося в обучении, формируются умения осознанной самостоятельной учебной деятельности, потребности в самообразовании и саморазвитии;

- обеспечиваются условия для формирования информационной компетенции учащихся (поиск, прием, преобразование, критическое осмысление и передача информации, владение телекоммуникационными технологиями).

Метод portfolio способствует формированию навыков рефлексии и самооценки. Личностно-ориентированный подход к обучению, ставящий в центр образовательного процесса личность обучающегося, предполагает, что ответственность за успех своей деятельности обучающиеся берут на себя. Значит, субъектом оценки своей деятельности является сам обучающийся, его самооценка выступает объектом педагогического анализа и должна накладываться на экспертную оценку. Однако умению адекватно оценивать собственные достижения тоже надо учить. Portfolio выполняет педагогическую задачу вовлечения обучающихся в осмысление результатов обучения и постановку целей дальнейшего развития в изучении иностранного языка. «Portfolio – инструмент самооценки собственного познавательного, творческого труда ученика, рефлексии его собственной деятельности» [2, с. 126]. Portfolio раскрывает динамику личностного развития обучающегося в процессе изучения иностранного языка, помогает отследить результативность его деятельности и, что особенно важно, процесс достижения результата и его эффективность.

Следует отметить, что материалы рефлексивной самооценки учащимся своей учебной деятельности могут быть дополнены отзывами учителя и одноклассников о его portfolio.

Педагогическая философия portfolio предполагает:

- смещение акцента с того, что учащийся не знает и не умеет, на то, что он знает и умеет по данной теме, разделу, предмету;
- интеграцию количественной и качественной оценок результатов деятельности ученика;
- перенос педагогического удара с оценки на самооценку обучающихся.

Portfolio как свободная форма, допускающая самостоятельность при отборе содержания и композиции материала, представляет собой диалоговое пространство.

Таким образом, внедрение portfolio в образовательный процесс позволяет реализовать компетентностный и личностно-ориентированный, деятельностный подходы, организовать образовательный процесс на качественно иной основе образовательных стандартов третьего поколения. Это прежде всего означает придание учащемуся статуса субъекта учебного процесса, предполагающее осознанное отношение к учебной деятельности и личную ответственность обучающегося за результат обучения.

Итак, инновационные методы обучения в процессе реализации основных дидактических принципов обучения старшекласников иностран-

ным языкам являются одной из перспективных форм воплощения новых подходов и принципов современной педагогики. Они способствует формированию коммуникативной компетенции и, с нашей точки зрения, являются наиболее адекватными целям современного иноязычного образования.

Список литературы

1. Сафонова В.В. Изучение языков международного общения в контексте диалога культур и цивилизаций. – Воронеж : Исток, 1996.
2. Сухих О.В. Средства обучения иностранным языкам в деятельности учителя и учащихся. – Пятигорск : Изд-во ПГЛУ, 2000.
3. Шумакова О.В., Безверхая Е.А., Коваленко Е.В., Мозжерина Т.Г., Кондратьева С.А. Инновационные методы обучения (методические рекомендации для преподавателей) // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 2. – С. 84, 85.

Е.А. Ильичёва

Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова»,
г. Красноярск, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ УМЕНИЙ РЕФЛЕКСИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Abstract: *considered the reflexive activity as the efficient method of development of personality of a teacher and personality of a student.*

Среди многочисленных инноваций в системе образования все большую значимость приобретает метод педагогической рефлексии.

Несмотря на наличие обширного теоретического и эмпирического материала по проблеме рефлексии, до сих пор актуальна потребность в новых исследованиях, характеризующих педагогическую рефлексивную деятельность в рамках образовательной системы, в том числе профессионального образования, позволяющего прояснить специфику данного психологического явления.

Хотя проблема рефлексии имеет длительную историю изучения, проблема педагогической рефлексии преподавателей остается недостаточно изученной.

Известно, что одним из ценностных ориентиров современного образования является формирование способности личности к самоорганизации в учебной, профессиональной деятельности. Изменение приоритетов становится важнейшим стимулом развития системы образования и выдвигает профессионально-педагогическую подготовленность преподавателя в разряд первостепенных, что повышает интерес к изучению проблемы рефлексии.

Рефлексия (от позднелатинского *reflexio* – обращение назад) – обращение человека на собственное состояние или знание, мысль.

Исследователи отмечают, что рефлексия позволяет человеку сознательно регулировать, контролировать свое мышление как с точки зрения его содержания, так и средств (Л.Н. Алексеева, И.Н. Семенов, Д. Дьюи).

В личностной сфере человека рефлексия охватывает как коммуникативные процессы, так и самосознания, а именно:

- является гарантом позитивных межличностных контактов, определяя такие партнерские личностные качества, как проницательность, отзывчивость, терпимость, безоценочное принятие и понимание другого человека и др. (С.В. Кондратьева, В.А. Кривошеев, Б.Ф. Ломов);
- обеспечивает взаимопонимание и согласованность действий партнеров в условиях совместной деятельности, кооперации (В.А. Лефевр, Г.П. Щедровицкий).

Ряд отечественных и зарубежных авторов (Л.В. Бизяева, Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, А.А. Реан, Б.П. Ковалев, С.Л. Рубинштейн, Г.Г. Ермакова) занимаются не только изучением определения рефлексии, но и разрабатывают различные критерии развития педагогической рефлексии. Так, Г.Г. Ермакова предложила следующие критерии развития педагогической рефлексии: достаточность рефлексивных знаний, отношение педагога к педагогической рефлексии и рефлексивной деятельности, собственно рефлексивное поведение педагога.

В рефлексивной деятельности критериями усвоения эффективности межсубъектных отношений могут выступать: адекватность рефлексии за другого, согласованность позиций, заинтересованность друг в друге, взаимная ответственность, поддержка и т. д.

Как известно, проблема организации и корректировки образовательной деятельности связана с успешностью её осмысления. Традиционная методика обучения практически не требует осмысления происходящего ни от учителя, ни от обучающихся, в ней отсутствуют рефлексивные виды деятельности. Вместо этого идет закрепление или обобщение полученных знаний. Личностно-ориентированное обучение предлагает педагогу по-другому решать проблему постановки целей обучения, разработки плана работы, конструирования системы занятий, формы рефлексии и оценки.

Образовательный процесс сопровождается его рефлексивным осознанием субъектами образования, которое включает осознание способов деятельности, обнаружение её смысловых особенностей, выявление образовательных приращений ученика и учителя. Они не просто осознают сделанное, они осознают способы деятельности, знания, умения, отношение к ним, пути взаимодействия с членами сообщества (класса, группы).

Одним из лучших способов овладения умением занимать и менять разные позиции является ролевая игра. По мнению Ж. Пиаже, для мысли игра в общем является верховным законом. Частое переключение с одной роли на другую приводит к систематическому «расшатыванию» представлений ребенка об абсолютности своего положения в мире вещей и людей и создает условия для координации разных позиций. Необходимо поощрять

наличие собственного мнения, видения, в том числе и несогласие с общепринятой точкой зрения, с точкой зрения учителя. Помимо этого, необходимо формирование установки на «отчетность», готовности ответить в любой момент на вопросы: «Что ты делаешь?», «Зачем ты это делаешь?», «Каким образом ты это делаешь?» и т. д. Сначала эти вопросы, как правило, приходится задавать учителю, но постепенно учащиеся начинают сами задавать их друг другу, а затем и самим себе.

В процессе рефлексивной деятельности ученик обучается осуществлению самоопределения, т. е. умению быть готовым рефлексировать свою позицию в ситуации деятельности: как он в ней выступает, какие цели ставит или какими ценностными основаниями руководствуется. Учитель должен постоянно демонстрировать такое самоопределение в процессе рефлексии своей деятельности. Важно формирование установки на всяческое поощрение учебных и внеучебных действий: ответов, интерпретаций, сочинений, решений и т. д., в которых видна рефлектирующая личность в ее индивидуальном своеобразии.

Организовать деятельность учащихся следует таким образом, чтобы они могли выйти в более мощную рефлексивную позицию, чем им (каждому конкретному ученику) было присуще до настоящего момента. Этого можно достичь, например, посредством интерпретации действий учащегося при помощи достаточно мощных категорий, вынуждая учащихся рефлексировать свои действия этими категориями как средствами и, соответственно, осуществлять задаваемые этими категориями действия.

Целесообразно на этапе рефлексии еще раз акцентировать внимание учащихся на эффективности работы с использованием алгоритма, т. е. в определенной последовательности. Например, на заключительных этапах изучения темы (проблемы) учащиеся, работая над проектом, получают памятки с указанием наиболее общей последовательности или руководство, где подробно описаны действия, даны функциональные смысловые, содержательные опоры.

Анализируя свою деятельность по предложенному алгоритму в процессе работы над проектом, учащиеся приходят к следующему выводу: процесс работы не менее важен, чем результат, и он строится в логике деятельности. А в случае неудачи учащиеся видят, на каком этапе они недоработали и на какие моменты обратить внимание в следующий раз.

Теоретическое изучение проблемы определило для нас необходимость проведения анализа данного вопроса в реальном учебном процессе.

Исследовательская работа проводилась в течение 2009/2010 учебного года в Муниципальном образовательном учреждении «Лицей № 6» Ки-

ровского района г. Красноярска. В работе были задействованы ученики 4, 7 классов, которые изучали английский язык с 1-го класса.

Цель анализа: определить степень использования рефлексии на уроках иностранного языка, наличие материала для проведения рефлексии.

Перед педагогом были поставлены следующие задачи:

- выявить степень применения рефлексии на уроках иностранного языка;
- определить уровень готовности к работе с данной технологией.

Для решения поставленных задач были использованы следующие методы: анкетирование, наблюдение, анализ документации.

Анализ результатов анкетирования учителей показывает, что о рефлексии знают 98 %, используют всего лишь 45 %, учитывают результаты рефлексии в дальнейшей деятельности 45 %.

Анализ уроков английского языка показал, что применение рефлексии позволяет оптимизировать управление обучением и повысить эмоциональную атмосферу учебного процесса. Ребята активно ведут себя на уроке, совместно составляют диалоги, участвуют в командных соревнованиях, викторинах, играх. Однако потенциал этой группы технологий задействован далеко не полностью. Как показывает практика, в основном педагоги используют различные приемы рефлексии, позволяющие понять эмоциональное состояние учеников, отследить его динамику в ходе урока или учебного курса. При этом часто недооценивается значение рефлексивного материала, касающегося, например, того, как воспринимает педагог ценность учебного материала, пройденного на уроке, или того, как сам учащийся определяет свое продвижение в освоении предмета или собственное личностное развитие.

Анализ опыта использования рефлексии в учебном процессе показывает, что это эффективная педагогическая технология. Ведь именно рефлексия позволяет посмотреть на учебный процесс глазами учеников, увидеть их индивидуальные особенности, дать самостоятельную оценку своей деятельности и ее результатов. Использование рефлексивной практики в образовательном процессе позволяет выстроить эффективные и поистине межсубъектные отношения в системе «ученик–учитель».

Грамотно применяемая рефлексия может стать для педагога и мощным инструментом психолого-педагогического исследования, и средством, актуализирующим собственное личностное развитие, а также эффективной «иммунизацией» к профессиональному эмоциональному выгоранию. Можно сделать вывод, что рефлексия является констатирующим признаком личности и формируется вместе с ней. Позволяет человеку оценить свои действия, мысли, их результаты.

То, что ещё вчера казалось единственно возможным, выглядит сегодня устаревшим. Появляются новые идеи и желание что-то изменить. И любой творчески работающий учитель находится в постоянном поиске. Пока учитель задаёт себе эти вопросы, он развивается. Как только он начинает довольствоваться достигнутым – прекращается его профессиональный рост.

Список литературы

1. Бим И.Л. Личностно-ориентированный подход – основная стратегия обновления школы // Иностр. языки в школе. – 2002. – № 2. – С. 1–15.
2. Зарецкий В.К., Семенов И.Н., Степанов С.Ю. Рефлексивно-личностный аспект формирования решения творческих задач // Вопросы психологии, 1980. – № 5. – С. 113–118.
3. Коряховцева Н.Ф. Современная методика организации самостоятельной работы учащихся, изучающих иностранный язык : пособие для учителей. – М. : Аркти, 2002. – С. 16–18.
4. Щедровицкий Г.П. Очерки по философии образования (статьи и лекции). – М. : Педагогический центр «Эксперимент», 2002.

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

Abstract: *considered one of modern methods of human capital quality increasing – the consulting on actual tasks of organization development.*

В условиях повышения требований к качествам специалистов возрастает роль дополнительных форм повышения квалификации, в том числе консультирования как способа передачи опыта от профессионала к начинающему сотруднику.

Консультирование в организации осуществляется на двух основных этапах – аналитическом и программирующем.

Реализация аналитического этапа, как правило, начинается с уяснения темы и задач консультирования. К основным видам деятельности на этом этапе можно отнести:

- анализ предыстории событий – конкретизация ситуации, приведшей к необходимости консультирования, хода ее развития, позиции заказчика, причин невозможности самостоятельно решить проблему;
- сбор дополнительной информации и выдвижение гипотез о кадровых процессах в организации (поиск данных из различных источников, построение гипотетической модели ситуации, анализ аналогичных ситуаций, определение причин процессов, закономерностей и средств, применявшихся в подобных ситуациях);
- диагностика ситуации на объекте консультирования – сбор данных с целью проверки и уточнения гипотез, поиск дополнительной информации для конкретизации возможной стратегии консультирования;
- уточнение стратегии и определение программы кадрового консультирования – коррекция стратегии с учетом данных, полученных в ходе диагностики ситуации на объекте консультирования, формулирование представления о результате консультационного процесса, конкретных шагах и предполагаемых мероприятиях.

Программирующий этап имеет целью активизацию человеческого ресурса организации в направлении ожидаемых результатов. Для этого необходимо создание:

- 1) развивающей среды – формирование искусственного процесса в организации, направленного на обучение ее работников способам выявления и решения проблем;
- 2) поддерживающей среды – создание условий для протекания процесса;
- 3) закрепляющей среды – перевод модельного процесса в саморегулируемый.

Достижение поставленных задач возможно лишь в том случае, если консультантам удастся сформировать в организации разделяемое всеми позитивное отношение к следующим принципам совместной работы над проблемой: привлекательности, реальности и управляемости (или контролируемости) консультационного процесса. Суть первого принципа состоит в том, чтобы образ желаемого будущего – конечный результат консультирования – был привлекателен для всех участников процесса.

Согласие со вторым принципом позволяет всем участникам работы ориентироваться на конкретные условия сложившейся ситуации, «заземлять» свои идеи, исходя из имеющихся ограничений (среди которых не последнюю роль играют интересы контрагентов). Наконец, соблюдение принципа управляемости позволяет всем участникам вместе и каждому в отдельности через соответствующие вклады в нормативное регулирование происходящего контролировать процесс движения к конечному результату.

Известно, что институционализация профессиональной деятельности включает фазы социальной и когнитивной институционализации.

Под социальной институционализацией обычно понимают:

- появление социальной функции и людей, которые ее способны выполнять;
- образование сообщества, представители которого готовы посвящать свое рабочее и даже свободное время выполнению этой функции;
- появление системы воспроизведения опыта, связанного с этой специализированной деятельностью;
- возникновение профессиональной корпорации;
- создание санкционированной государством системы лицензирования и надзора.

Под когнитивной институционализацией принято понимать:

- появление совокупности высказываний, имеющих отношение к определенной тематической области;
- утверждение некоей эпистемы, позволяющей упорядочить эти высказывания в форме несистематизированного, рецептурного знания;
- создание систематизированного, научно-теоретического знания;
- построение систем аксиоматизированного знания с формальными языками описания.

По мнению некоторых специалистов, в настоящее время происходит складывание сообщества консультантов. Что касается когнитивной институционализации, то следует говорить о существовании нескольких конкурирующих подходов в этой сфере. В связи с этим особое значение на данном этапе приобретает такое средство профессиональной идентификации, как ролевая типология. Исследователи называют три основные профессиональные роли для консультанта по организационному развитию, что, на наш взгляд, вполне применимо по отношению к кадровым консультантам:

- узкий специалист-советник;
- «свободный художник», ориентированный на предпринимательские проекты;
- транспрофессионал, умеющий свободно переходить из одной области деятельности в другую, конфигурируя необходимые средства и способности для решения комплексных проблем.

Обозначенные подходы и принципы применительно к системе образования приобретают специфические черты. Главное заключается в том, что этот механизм предназначен преимущественно к системам отношений «директор школы–учитель–предметник», «директор–завуч», «классный руководитель–родители». Поскольку проблема формирования инновационного кадрового корпуса – это одна из составляющих процесса управления человеческими ресурсами в системе образования, важным механизмом ее решения является систематическое консультирование.

Список литературы

1. Аверин А.Н. Социальная информация и ее роль в управлении : учеб. пособие. – М., 1985.
2. Агеев В.С., Базаров Т.Ю., Скворцов В.В. Методика составления социально-психологической характеристики для аттестации кадров. – М. : МГУ, 1986.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. – М. : Аспект Пресс, 1996.
4. 4. Антикризисное управление: от банкротства к финансовому оздоровлению / под ред. Г.П. Иванова. – М. : ЮНИТИ, 1995.
5. 5. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. – М. : ИПК ГС, 1995.
6. Ковалевич И.А., Ковалевич В.Т. Социально-психологические основы управления : учеб. пособие. – Красноярск, 2012.

Т.И. Панина

Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова»,
г. Красноярск, Россия

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

Abstract: *the article is devoted to the analysis of practical approach to the solution of problem of patriotism upbringing.*

Проблема формирования человеческого капитала несет в себе мощный воспитательный заряд, так как речь идет о человеческих качествах, возможностях, потенциалах и т. д. Одними из актуальных являются вопросы, связанные с чувством патриотизма.

В историческом плане патриотизм является источником духовных и нравственных сил и здоровья общества, его жизнеспособности, которые особенно мощно и неудержимо проявляются на переломных этапах развития, во время исторически значимых событий, в годы трудных испытаний. Глубокие изменения претерпели не только основы нашего непосредственного бытия, но и высшие ценности, среди которых особое место занимает патриотизм. Именно он оказался в эпицентре борьбы самых различных, часто противоположных, взглядов, мнений, убеждений, позиций и т. п. В ходе этой полемики, острота которой лишь несколько ослабла за последнее время, наряду со скандальными, конъюнктурно-спекулятивными публикациями появилось немало и таких работ, которые характеризуются творческим, исследовательским подходом к осмыслению патриотизма и проблем его формирования в нашем обществе [1; 2; 3].

В работах многочисленных исследователей отмечается, что события последнего десятилетия XX века оказали негативное влияние на сознание населения нашей страны. На протяжении этих лет снижался уровень российской культуры, искусства и образования, важных инструментов воспитания чувства патриотизма и гражданского долга. Вместо этого постепенно происходило насаждение западной культуры, направленной не на воспитание новых высоких целей и идеалов, а скорее, на разрушение уже имеющихся. Основная проблема заключается в том, что сегодняшняя молодежь – поколение начала 1990-х годов, родилась уже в совершенно новом государстве, не успев застать времена Советского Союза, когда были сформированы определенные нормы и ценности, обычаи и устои. Россия

в 1990-е – это государство, претерпевавшее изменения во всех сферах общественной, социальной и политической жизни, государство, еще не нашедшее для себя путь развития [2; 3; 4].

Основной причиной создавшегося положения явилось практически свертывание патриотического и гражданского воспитания молодежи и в первую очередь учащихся и студентов образовательных учреждений [3]. Трудно оспорить тот факт, что школа является одним из основных институтов гражданского воспитания детей. А гражданское воспитание основывается на таких понятиях, как патриотизм и гражданственность.

Все многообразие подходов к пониманию патриотизма, имеющееся в научно-исследовательской литературе, условно дифференцируется по направлениям, в которых определяется его главный существенный признак. Во-первых, патриотизм, особенно если иметь в виду его возникновение и формирование, рассматривается как одно из высших чувств, которое появляется в детском возрасте, развивается и обогащается в социальной и духовно-нравственной сферах жизни. Во-вторых, понимание высшего развития чувства патриотизма неразрывно связано с его действенностью, что в более конкретном плане проявляется в активной социальной деятельности и поступках, совершаемых на благо Отечества. Кроме того, патриотизм, как глубоко социальное по своей природе явление, представляет собой не только грань жизни общества, но и источник его существования и развития, выступает как атрибут жизнеспособности, а иногда и выживаемости социума. Также одним из характерных проявлений российского патриотизма является принцип державности, отражающий специфику исторического развития нашего общества, важнейшим фактором которого выступало государство как относительно самодовлеющая сила. На современном этапе жизни российского общества возрождение патриотизма часто рассматривается в качестве важнейшего условия развития России как великой державы. В качестве первоосновного субъекта патриотизма выступает личность, приоритетной социально значимой задачей которой является осознание своей исторической, культурной, национальной, духовной и иной принадлежности к Родине как высшего принципа, определяющего смысл и стратегию ее жизни, исполненной служения Отечеству. Истинный патриотизм наиболее полно проявляется в личности, социальной группе, достигшей высшего уровня духовно-нравственного и культурного развития. Глубоко духовный в своей основе патриотизм предполагает бескорыстное, вплоть до самопожертвования, служение Отечеству, которое является мерилom нравственности в оценке любой социальной деятельности, самого смысла и предназначения человеческой жизни [1].

Истинный патриотизм выступает в единстве духовного освоения истории и культуры своего народа и активно-деятельностного участия в решении важнейших проблем современного общества, гражданственности и социальной активности личности, осознающей свою нераздельность, неразрывность с Отечеством.

Патриотизм как явление социальной действительности не существует вне субъекта и объекта. Субъектом патриотизма выступают все социальные образования: личность, социальная группа, слой, класс, нация и другие общности. Объектом патриотизма является Отечество как совокупность элементов природной и социальной среды данного общества, образующих в силу неповторимости и своеобразия географических, политических и иных условий основу для единения граждан, социальных групп, составляющих структуру этого общества.

В рамках исследований, проводимых в МБОУ «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова», был разработан инструментарий и проведен опрос среди учащихся 9–11-х классов на тему «Понимание феномена патриотизма».

Целью исследования было выяснение понимания учащимися самого понятия «патриотизм», а также (и это главное) использование полученной информации в разработке планов воспитательной работы.

Результаты исследования показали существенные разночтения в понимании смысла основных понятий, а следовательно, зафиксировали «болевые точки», над которыми должен работать педагогический коллектив.

Наши выводы практически солидаризируются с идеями, прозвучавшими в послании Президента РФ В.В. Путина Федеральному собранию. Так, то 2014 год объявлен в России годом культуры. «Он призван стать годом истинного просветительства, обращения к нашим культурным корням, к вопросам патриотизма, нравственности и морали. Мы знаем всеохватывающую, объединяющую роль культуры, истории, русского языка для нашего многонационального народа и с учётом этого должны выстраивать государственную политику, в том числе в сфере образования. Нам нужны школы, которые не просто учат, что чрезвычайно важно, это самое главное, но и школы, которые воспитывают личность, граждан страны, впитавших её ценности, историю и традиции. Людей с широким кругозором, обладающих высокой внутренней культурой, способных творчески и самостоятельно мыслить».

Список литературы

1. Выршиков А.Н., Кусмарцев М.Б. Патриотическое воспитание молодёжи в современном российском обществе : монография. – Волгоград : НП ИПД «Авторское перо», 2006. – 172 с.
2. Чернов В.В. Гражданско-патриотические аспекты социализации российской молодежи // Политическая культура современной России: состояние, проблемы, пути трансформации : материалы «круглого стола» / под ред. Н.С. Федоркина, Н.В. Карповой. – М. : КДУ, 2009. – 168 с.
3. Казарина-Волшебная Е.К., Комиссарова И.Г., Турченко В.Н. Парадоксы трансформации ценностных ориентаций российской молодежи // Социология молодежи. – 2012. – № 6. – С. 126.

ТВОРЧЕСТВО – КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Abstract: *considered the interconnection of creative abilities and communication abilities of students.*

Известно, что в настоящее время нет общепринятых определений понятий «творчество» и «креативность», существуют различные концепции их понимания. Это придает еще больший дискуссионный окрас данному вопросу. Однако в настоящее время многие исследователи придерживаются точки зрения, что креативность есть некая природная данность, предрасположенность, а творчество – это задействование (использование в какой-либо деятельности) креативности.

Возрастают разнообразные и сложные процессы в современном мире – это обуславливает необходимость воспитания, обучения и развития людей, обладающих творческим мышлением и способностью к нестандартному разрешению задач.

Е.Е. Туник пишет, что несмотря на многие дискуссионные проблемы, наука (генетика, физиология, психология, социология) и реальная практика обучения многократно доказали не только наличие индивидуальных различий в успешности обучения, но и разных творческих возможностей детей. Эти возможности составляют их индивидуальный творческий потенциал. Дифференциация детей в любом возрасте по их творческому потенциалу достаточно разнообразна – от умственной отсталости до высокой талантливости и общей одаренности.

Вопросами творчества, творческого потенциала и креативности занимались такие психологи, как К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, А.Г. Ковалев, Л.С. Выготский, П. Эдвардс, З. Фрейд, К. Роджерс и др. В работах названных авторов исследуются проблемы одаренности личности, творческого мышления, творческого развития личности, творческого потенциала.

Известно, что творческие способности человека проявляются еще в раннем периоде его развития. Любознательность и интерес к чему-либо составляют некую точку отсчета в развитии. Семья, дошкольные учрежде-

ния, школа помогают ребенку в его становлении. Основной целью образования является развитие и подготовка подрастающего поколения к будущему.

Нами было проведено исследование в МБОУ «Гимназия №11 имени А.Н. Кулакова» г. Красноярска, в котором приняли участие ребята 7-го класса в возрасте 13 лет, из них 9 девочек и 14 мальчиков. С целью исследования творческих и креативных способностей нами были использованы две методики. Методика Е.Е. Туник «Самооценка творческого потенциала» позволяет определить четыре особенности (фактора) личности, тесно коррелирующие с творческими проявлениями: любознательность, воображение, сложность и склонность к риску. Вторая методика – «Тест на мышление и креативность. Опросник «Определение типов мышления и уровня креативности». Диагностика по методике Дж. Брунера». Данная методика позволяет выявить базовый тип мышления и измерить уровень креативности.

В результате проведенного эмпирического исследования были получены данные, которые показали, что уровень творческих способностей выше у девочек, чем у мальчиков (рисунок) и показатель креативности в большей степени выражен у девочек, чем у мальчиков (таблица). Это говорит о том, что девочки обладают большей чувствительностью к проблемам, к дефициту или противоречивости знаний, активны в действиях по определению этих проблем, по поиску их решений на основе выдвижения гипотез, по формулированию результата решения.

Как видно из рисунка, наибольшая разница между средними показателями мальчиков и девочек наблюдается по шкале «Воображение». При этом наиболее высокие результаты наблюдаются у девочек, что свидетельствует о более развитой фантазии.

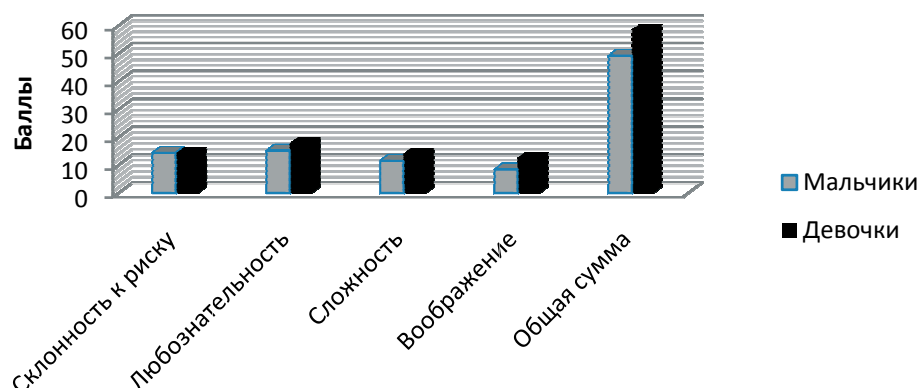


Рисунок. Средние показатели творческих способностей у мальчиков и у девочек

**Средние значения по методике Дж. Брунера
«Тест на мышление и креативность»**

Средние значения	Шкала				
	Предметное мышление	Символическое мышление	Знаковое мышление	Образное мышление	Креативность
Девочки	8,67	6,78	9,89	10,44	9,22/ Выше среднего уровень
Мальчики	7,86	8,57	6,71	8,21	8,07/ Средний уровень

Результаты исследования выявили: у девочек наиболее высокие показатели, чем у мальчиков по шкалам «Любознательность» и «Сложность», что свидетельствует о стремлении девочек больше познавать мир, его устройство и структуру. Они более склонны к поиску новых путей мышления, чаще проявляют инициативу и настойчивость, целеустремленные. Заметим, что показатели по шкале «Склонность к риску» практически на одинаковом уровне. Следовательно, и девочки, и мальчики в равной степени готовы отстаивать свою точку зрения, идеи, не обращая внимания на реакцию других, готовы ставить перед собой высокие цели, предпочитают иметь шанс рискнуть, чтобы узнать, что из этого получится.

Из таблицы видно, что для мальчиков характерно предметное мышление и символическое мышление. Это свидетельствует о практическом, математическом складе ума, для которого характерны неразрывная связь с предметом в пространстве и времени, преобразование информации с помощью алгоритмов. Результатом такого типа мышления становится мысль, воплощенная в новой конструкции или выраженная в виде структур и формул, фиксирующих существенные отношения между символами.

У девочек наиболее высокие показатели по шкалам «Знаковое мышление» и «Образное мышление». Это свидетельствует о том, что для девочек характерны гуманитарный, художественный склад ума, преобразование информации с помощью умозаключения, действий с образами. Результатом является мысль в форме понятий (высказываний), воплощенных в новом образе.

Т.А. Барышева пишет, что гендерное различие в данных показателях может объясняться тем, что девочки опережают мальчиков в развитии (в данном возрасте). Л.М. Петрова (2008) подтвердила в исследованиях данное утверждение. Однако в настоящее время вопрос о гендерном различии в творческих и креативных способностях остается открытым.

Какую роль играет школа в развитии творческих и креативных способностей? Учитывая, что образование неразделимо связано с социумом,

непосредственно с жизненным опытом самого ребёнка, а социальные условия предъявляют требования к максимальной творческой самореализации личности, формированию её качеств, то успех этого развития будет зависеть от того, в какой мере будут реализованы природные творческие задатки и способности ребёнка того или иного пола в образовательном пространстве.

Важную роль в развитии ребенка играет семья. Е. Торренс пишет, что наследственный потенциал не является важнейшим показателем будущей творческой продуктивности. Значит, семья может способствовать развитию или подавлять творческий потенциал ребенка. Для школьного образования этот вывод имеет практический смысл: необходимо вести просветительскую работу среди родителей, т. е. тесное взаимодействие родителей и учителей в большей степени поможет развить творческие и креативные способности личности.

Использование методики развития творческих и креативных способностей у мальчиков и девочек позволяет определить потенциальные возможности их развития. Изучение этого направления может способствовать повышению значимости образования в достаточно высокой степени.

Список литературы

1. Барышева Т.А. Креативность. Диагностика развития. – СПб. : РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. – 205 с.
2. Выготский Л.С. Психология развития человека. – М. : Смысл, Эксмо, 2005. – 1136 с.
3. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. – СПб. : Питер, 2012. – 434 с.
4. Петрова Л.М. Возрастные особенности когнитивной сферы младших школьников и подростков : автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – СПб., 2008.
5. Платонов К.К. Проблемы способностей. – М. : Наука, 1972. – 312 с.
6. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб. : Питер, 2000. – 712 с.
7. Туник Е.Е., Опутникова В.П. Оценка способностей и личностных качеств школьников и дошкольников. – СПб. : Речь, 2005. – 112 с.

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Abstract: considered the interconnection of motivation of pedagogical activity and psychological climate of collective body.

Мотивация педагогической деятельности – проблема, изучаемая психологической наукой достаточно давно. В психолого-педагогических работах, где мотивация деятельности исследуется как компонент педагогической направленности учителей, представлены результаты, свидетельствующие об отличиях потребностей в труде учителей от аналогичных характеристик у работников других отраслей.

Актуальность изучения мотивации обусловлена и тем, что она является одним из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания в саморазвитии. Совершенствование социально-психологического климата коллектива влияет на реализацию социального и психологического потенциала общества и личности. Социально-психологический климат и мотивация способны выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, полифункционального показателя уровня психологической включённости человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Поскольку мотив является состоянием предрасположенности, готовности действовать определенным образом, задача заключается в формировании или активизации такого состояния, т. е. во внешнем управлении мотивацией. Таким образом, мотивация является понятием, которое используется не только при описании внутренних состояний (внутренняя мотивация), но и внешних воздействий, побуждающих работника действовать определенным образом (внешняя мотивация).

В связи с этим важно изучить факторы, влияющие на мотивацию и развитие педагогов образовательного учреждения.

Сущность, особенности и условия профессионального роста педагогов рассматриваются в работах А.А. Бодалева, Т.Г. Браже, Л.С. Выготского, И.А. Зимней, П.Т. Долгова, Л.М. Митиной и др. Исследователи характеризуют личность педагога, его образование, развитие и профессиональную деятельность как многоаспектную, сложную, развивающуюся систему.

Проблематика мотивации труда и психологического климата коллектива педагогов глубоко освещена различными учеными и рассматриваются в работах А.Б. Бакурадзе, В.В. Бойко, Е.П. Ильина, А.Г. Ковалева и др.

Нами было проведено исследование в МБОУ «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова» г. Красноярска, в котором приняли участие 25 педагогов. С целью исследования мотивации деятельности и психологического климата нами были использованы две методики. Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана) может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Методика «Изучение психологического климата коллектива» (карта-схема Лутошкина) призвана выявить степень благоприятности психологического климата коллектива.

В ходе обработки данных, полученных при проведении экспериментального исследования, были выявлены следующие результаты (рис. 1).

Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов в достаточно большой мере. В управлении коллективом школы акценты сделаны на стимулирование мотивации и заинтересованности каждого работника в содержании своей деятельности, важность личностного развития работника, улучшение качества организационных и управленческих решений, развитие сотрудничества среди работников, максимально возможное использование богатого человеческого потенциала, самоорганизацию каждого педагога и его профессиональное развитие. Но возрастающая ответственность пугает педагогов. Часть учителей стремится избежать наказания и неприятностей, критики со стороны администрации и коллег. При возросшем уровне требований, несомненно, увеличивается и нагрузка на учителя, в связи с чем и возникает процесс переутомления работников.

Исследование по методике «Изучение психологического климата коллектива (карта-схема Лутошкина)» показало, что в исследуемом коллективе коэффициент субъективных оценок составляет 5,0 балла, что характеризует социально-психологический климат коллектива как неустойчивый, но достаточно благоприятный (рис. 2).

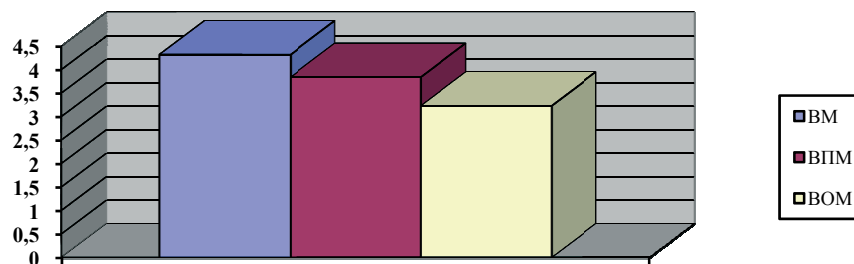


Рис. 1. Виды мотивационного комплекса

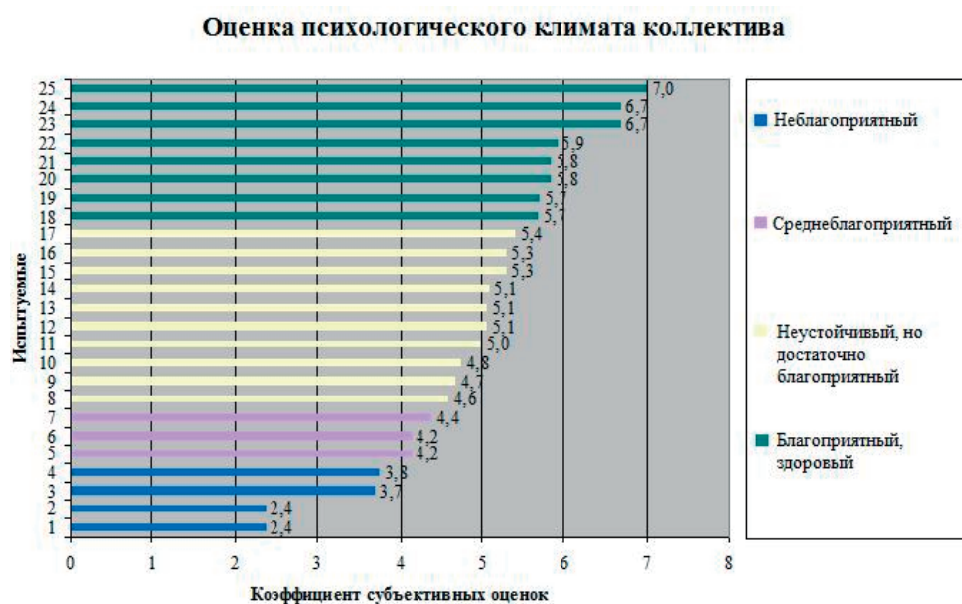


Рис. 2. Оценка социально-психологического климата исследуемого коллектива по коэффициенту субъективных оценок

Следовательно, в коллективе преобладает доброе жизнерадостное настроение, доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение, взаимопонимание между микрогруппами внутри коллектива, членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить время, доброжелательное и участливое отношение к новичкам.

Но наряду с этим имеет место следующее: критические замечания носят характер явных и открытых выпадов, в коллективе каждый считает своё мнение главным и нетерпим к мнению других, в трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения, достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов, коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах, слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно.

С учетом результатов проведенного исследования можно выделить особенности мотивации профессионального развития педагогов относительно образовательного учреждения:

- усиление личностного смысла профессионального развития педагогов путем определения притягательного смысла и значимости самой профессии;
- поиск и внедрение новых механизмов мотивации профессионального развития педагогов путем совершенствования системы оценки и механизмов стимулирования труда; создания эмоционально благоприятного психологического климата;
- изменение роли руководителя в мотивации профессионального развития педагогов путем отказа от стереотипов управления; завоевание доверия сотрудниками учреждения.

Список литературы

1. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов. – М. : Сентябрь, 2005. – 192 с.
2. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Социально-психологический климат коллектива и личность. – М. : Мысль, 1983. – 207 с.
3. Зимняя И.А. Педагогическая психология : учеб. пособие. – Ростов н/Д. : Феникс, 1997.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб., 2004. – 512 с.
5. Немов Р.С. Психология : учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений : в 3 кн. Кн. 2. Психология образования. – 3-е изд. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. – 608 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РОДИТЕЛЕЙ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Abstract: *investigated the necessity of work with parents of children with limited possibilities of health.*

Всякий человек – неповторимая индивидуальность, а следовательно, является высшей общественной ценностью. Это положение имеет прямое отношение к детям, у которых в силу ряда причин возникли проблемы со здоровьем. В этой связи очень важной является проблема работы психолога и социального работника с родителями таких детей, которые находятся в состоянии психотравматической ситуации, связанной с рождением ребенка с ограниченными возможностями здоровья. Это тем более важно, что в последние годы резко актуализировалась проблема формирования человеческого капитала. В работах М.С. Певзнера (1971), Е.М. Мастюковой (1991), И.И. Мамайчук (1986) неоднократно указывалось на необходимость изучения таких семей и на разработку коррекционных мер, предназначенных для оказания им конкретной помощи. По данным исследований Р.Ф. Майрамян, затяжной психический стресс приводит к возникновению различных психосоматических расстройств у родителей, нарушению психологического климата в семье, социальной изоляции семьи, что, в свою очередь, влияет на реабилитацию и развитие ребенка, имеющего ограниченные возможности здоровья. В связи с этим становится актуальной проблема диагностики психологического состояния родителей, имеющих детей с ограниченными возможностями здоровья, выявления «уязвимых», «слабых» мест и разработка психологом необходимых рекомендаций с учетом особенностей респондента.

Нами было проведено эмпирическое исследование, базой которого послужил Благотворительный фонд губернатора Красноярского края (отделение «Доктор Иппо»), Конный клуб «Каприоль» (г. Красноярск).

Для проведения исследования мы выбрали взаимно дополняющие друг друга методики: «Вербальная диагностика самооценки личности»,

«Диагностика родительского отношения» А.Я. Варга, В.В. Столина, тест на коммуникабельность В.Ф. Ряховского «Психологический климат семьи».

В исследовании принимали участие родители, воспитывающие детей дошкольного и младшего школьного возраста с ограниченными возможностями здоровья. Результаты проведенного исследования представлены на рис. 1 и 2.

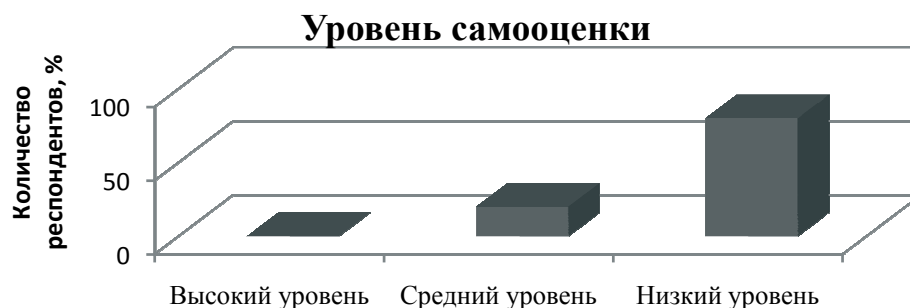


Рис. 1. Показатели вербального уровня самооценки

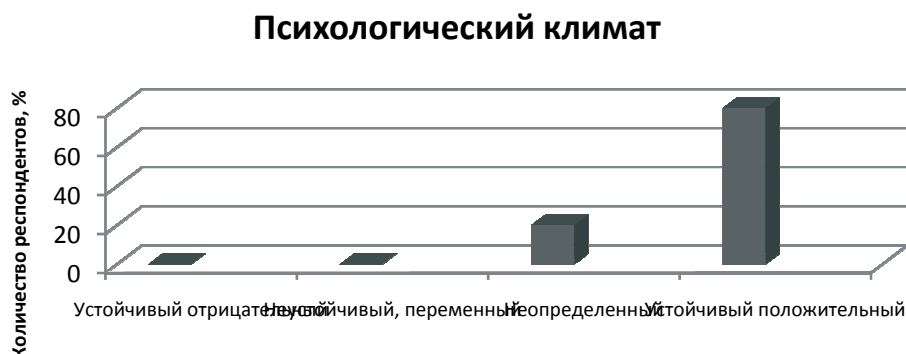


Рис. 2. Показатели психологического климата семьи

Как видно из представленной гистограммы, подавляющее большинство респондентов имеют низкий уровень самооценки.

По результатам методики «Диагностика родительского отношения» мы выявили, что эмоциональное отношение родителей ребёнка с особенностями психофизического развития по шкале «принятие–отвержение» смещено к полюсу шкалы отвержение, наиболее ярко это проявлено у матерей.

В группе респондентов наблюдается устойчивый положительный психологический климат в семье.

Диагностика уровня коммуникабельности выявила:

- нормальный уровень коммуникабельности – 20 % респондентов;
- повышенный уровень коммуникабельности – 80 % респондентов

В результате проведенного исследования можно говорить о том, что полученные преимущественно у всех респондентов результаты высоких уровней коммуникабельности и устойчивого положительного психологического климата в семье говорят о том, что, несмотря на все существующие трудности, родители стараются поддерживать связь с обществом и конструктивно подходить к решению внутрисемейных проблем. Респонденты – это активные родители, которые не сидят со своим ребенком дома, а пытаются исправить ситуацию в лучшую сторону, ходят с ними в различные корректирующие секции.

Несмотря на зафиксированные нами положительные результаты, респонденты все же имеют ряд выявленных нами проблем, над которыми необходима совместная индивидуальная работа психолога и родителя.

На основе полученных нами результатов планируется продолжение работы с принимавшими участие в исследовании респондентами, а также проведение групповых и индивидуальных бесед и консультаций.

В заключение можно сказать о том, что в лучшей степени осуществить задачи, возлагающиеся на семью по воспитанию, развитию и социализации детей, может только физически и психологически здоровый родитель. Долгом психолога и социального работника является помощь ему на этом сложном пути, поскольку здоровый индивид сможет образовать устойчивую, счастливую и здоровую семью, которая, являясь ячейкой общества, лежит в основе формирования полноценного и благополучного общества в целом.

Список литературы

1. Варга А.Я. Системная семейная психотерапия // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2000. – № 2.
2. Жукова Н.С., Мастюкова Е.М., Филичева Т.Б. Логопедия: Преодоление общего недоразвития речи у дошкольников. – Екатеринбург : Литур, 2003. – 316 с.
3. Киреева Л.А., Мамайчук И.И. Психолого-педагогическая помощь семье. (В помощь лектору). – Ленинград : Знание, 1986. – 32 с.

Ю.В. Пахомова

Сибирский федеральный университет,
г. Красноярск, Россия

ЛИЧНОСТНАЯ МОТИВАЦИЯ МАГИСТРАНТОВ К НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Abstract: *considered scientific research activity of masters in the context of personal motivation.*

Реформирование системы высшего образования в России можно охарактеризовать как поиск оптимального соотношения между огромным опытом, накопленным отечественной высшей школой, и внедрением инновационного зарубежного опыта. Подготовка бакалавров и магистров в период воплощения идей Болонского процесса требует создания новых организационно-педагогических условий.

Для современного магистерского образования в вузах особенно актуальным является вопрос организации научно-исследовательской работы магистрантов. В настоящее время научно-исследовательская деятельность магистрантов является важнейшим фактором повышения рейтинга университета и развития личности человека в целом.

Для успешного осуществления научно-исследовательской деятельности существенное значение приобретает мотивирование. Изучению мотивации научно-исследовательской деятельности посвящены работы А.Г. Аллахвердян, В.А. Мазилова, А.Б. Мигдал, Г.Ю. Мошкова, Я.А. Пономарева, И.Н. Семенова, С.Ю. Степанова, Н.П. Фетискина, А.В. Юревича, М.Г. Ярошевского, В.А. Ядова. Исследования научно-исследовательской работы студентов были проведены Е.Б. Горчаковой, Н.В. Долговой, Т.В. Разиной.

Научно-исследовательская деятельность – интеллектуальная деятельность, направленная на приобретение и применение новых знаний для решения теоретических и практических задач. Мотивация научно-исследовательской деятельности представляет собой систему факторов, включающую все виды побуждений: мотивы, потребности, интересы, стремления, склонности, мотивационные установки и т. д., которые обеспечивают реализацию цели данной деятельности [4].

Научно-исследовательская работа магистрантов представляет собой синтез учебной исследовательской работы и внеучебной научно-исследовательской работы, а также научно-организационной работы магистрантов,

связанной с обогащением опыта и стимулированием развития научной деятельности.

Научно-исследовательская деятельность магистрантов позволяет превратить процесс обучения в систему активного познания, сформировать творческое мышление, приобрести исследовательские умения.

Можно выделить несколько видов научно-исследовательской работы магистрантов в современном российском вузе [1]:

- Научно-исследовательская работа магистрантов, которая встраивается в учебный процесс. Важнейшей задачей научно-исследовательской работы этого вида является активизация процесса обучения, а участие в ней служит показателем научной активности магистрантов. Такой вид учебной работы включает: изучение литературы, подготовку научных рефератов, участие в предметных олимпиадах, конкурсах.
- Научные исследования, которые дополняют учебный процесс. Основная задача научно-исследовательской работы такого вида – выход за рамки программы и индивидуализация процесса обучения, обеспечение непрерывности по оси «магистратура – аспирантура». Этот вид научно-исследовательской работы реализуется посредством выполнения курсовых работ и выпускной квалификационной работы (магистерская диссертация), тематика которых соответствует направлению научно-исследовательских программ кафедр, а также участия магистратов в научных семинарах, конференциях, научных лабораториях.
- Научные исследования, которые проводятся параллельно учебному процессу. Основная задача участия магистрантов в таких исследованиях – их научная профессионализация под руководством высококвалифицированных преподавателей и научных сотрудников, т. е. специализация и подготовка к научной деятельности в конкретной области, выбор научного руководителя. Содержанием работы магистрантов является участие в инициативных и плановых научных исследованиях, выполняемых по госбюджетным и хозяйственным договорам, различного рода грантам и т. п.

Научно-исследовательская деятельность магистрантов позволяет сделать обучение процессом активного познания, развивать творческое мышление, помогает приобретению исследовательских умений. Ее цель – развитие умений работать с учебной, научной, справочной литературой по выбранной теме исследования; обеспечение осознанного, глубокого усвоения учебного материала. Ю.В. Соляников считает, что научно-исследовательская работа магистрантов должна создавать условия для реализации исследовательских умений; развивать инициативу, научную интуицию, самостоятельность; обеспечивать возможность освоения магистрантами различных видов творческой деятельности, воспитывать умение работать в коллективе [2]. Ее цель – развитие творческой активности маги-

странта через овладение комплексом исследовательских знаний, умений, навыков. Учебная исследовательская и научно-исследовательская работа магистрантов составляют единое целое, но различаются степенью самостоятельности магистранта при выполнении исследования.

Основным принципом организации системы научно-исследовательской работы магистрантов в вузе является обеспечение ее комплексности. Это предполагает последовательность и всесторонность усвоения и использования методов и техники выполнения научных исследований и реализации их результатов, преемственность научно-исследовательской работы по курсам обучения, логичность усложнения методов, видов и форм научного творчества, к участию в которых привлекаются магистранты [3].

Нами было проведено исследование, в основе которого лежало предположение о том, что магистранты с низкими мотивацией и стремлением к самосовершенствованию имеют низкий показатель по научно-исследовательской работе.

Для исследования мотивации научно-исследовательской деятельности магистрантов были использованы методики Т.И. Ильиной, опросник И.Г. Сенина и анкета.

На основании проведенного исследования были сделаны следующие выводы: большая часть магистрантов ориентирована на получение диплома, а не на личностное развитие и получение знаний. Они не заинтересованы в учебной и научно-исследовательской деятельности, имеют низкую мотивацию, инициативы и др. У магистрантов с преобладанием шкал «приобретение знаний» и «овладение профессией» был выявлен интерес к научно-исследовательской деятельности и желание самосовершенствоваться. Для них характерно саморазвитие, они более активны и инициативны. Магистранты из данной категории уделяют одинаковое внимание как образованию, так и научно-исследовательской работе.

Таким образом, научно-исследовательская деятельность магистрантов представляет собой синтез учебной исследовательской работы и внеучебной научно-исследовательской работы, мотивации самого магистранта, а также научно-организационной работы, связанной с обогащением опыта и стимулированием развития научной деятельности.

Список литературы

1. Кувшинова М.А. Научно-исследовательская работа студентов как важнейший фактор повышения рейтинга университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.research.ru>
2. Соляников Ю.В. Обеспечение качества подготовки магистрантов педагогического университета к научно-исследовательской деятельности : дисс. ... канд. пед. наук. – СПб., 2003.
3. Соляников Ю.В. Организация научно-исследовательской деятельности в магистратуре университета // Исследование современных педагогических проблем / под ред. Е.С. Заир-Бек. – СПб. : РГПУ им. А.И. Герцена, 2001. – С. 80–87.
4. Виллюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М., 1990. – 288 с.

С.Г. Шупульник, Т.Г. Савельева
Сибирский федеральный университет,
г. Красноярск, Россия

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Abstract: *considered the system of motivation of employees as the central link in the control of human potential at the education system.*

Управление человеческим потенциалом является одной из наиболее важных сфер жизни организации, а центральным звеном в управлении человеческим потенциалом – система мотивации сотрудников. Сегодня не вызывает сомнения, что грамотно построенная система мотивации способна многократно повысить эффективность организации, а само понятие «мотивация» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от организационно-экономического до философско-психологического.

Система мотивации должна обеспечивать непрерывное совершенствование методов стимулирования труда сотрудников организации с использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего управленческого опыта.

Актуальность проблемы мотивации педагогической деятельности, как и в целом проблема мотивации поведения и деятельности человека, является одной из наиболее сложных и мало разработанных. Практически нет специальных исследований, в которых бы прослеживалась взаимосвязь мотивов выбора и приверженности педагогической профессии и мотивации педагогической деятельности. А ведь именно в образовании, как в преимущественно бюджетной системе, вопрос психологического аспекта мотивации встает особенно остро.

Говоря о степени изученности данной проблемы в нашей стране, стоит обратиться к временам СССР, где постоянно шли эксперименты в этой области и опыт передовых коллективов стремились тиражировать по всей стране. Так, В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов еще в 1960-е годы эмпирически доказали, что работники, имеющие более высокие показатели результативности и инициативности, существенно отличаются по

структуре ориентации и мотивов от своих коллег с меньшей самоотдачей. Анализировалась западная и американская классика – Маслоу, Герцберг, Аргирис, Мак-Грегор и др. В конце 70 – начале 80-х годов прошлого века много внимания уделялось анализу системы человеческих отношений, человеческого фактора, особенно на опыте «Дженерал Моторс», IBM, японских «кружков качества».

Во второй половине 1980 – начале 90-х годов привлекли внимание статьи по анализу концепции ESOP – Employee Stock Ownership Plan. На рубеже XXI века теорией мотивации педагогов занимались Н.А. Аминов, А.Б. Бакурадзе, Е.П. Ильин, Н.В. Кузьмина, Е.И. Рогов и др. Объемный анализ существующих теорий провел Е.П. Ильин в труде «Мотивация и мотивы».

Классификацией педагогов по мотивам деятельности занимался Е.И. Рогов, выделивший конкретные типы учителей исходя из степени развитости у них профессионально важных качеств и их целеполагания: «организатор», «предметник», «коммуникатор», «интеллигент». Эффективность работы того или иного типа напрямую зависела от реализации определенных функций.

А.К. Байметов классифицировал учителей, используя характер доминирования мотивов:

- долженствование;
- интерес к преподаваемой дисциплине;
- потребность в общении с детьми;
- без ведущего мотива.

Причем последние имеют наивысшую квалификацию и авторитет.

В исследованиях Н.В. Кузьминой и ее школы, А.К. Марковой, С.В. Кондратьевой, В.А. Кан-Калика, Л.М. Митиной, А.А. Деркача, Ф.Н. Гоноблина, Н.Д. Левитова, А.И. Щербакова изучалась проблема субъектных свойств педагога, определяющих эффективность (производительность) педагогической деятельности, были раскрыты составляющие категории «преподавание»: педагогическая деятельность, мотивация педагогической деятельности, общение, личность учителя, его развитие и т. д.

Специалисты в области профессиональной педагогики и психологии (С.А. Дружилов, Е.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Ю.П. Кухарчука, В.А. Сластенин, А.М. Столяренко) исследуют социально-психологические и педагогические аспекты личностно-ориентированного формирования образовательной среды. Среди иностранных авторов анализом современных подходов к развитию систем мотивации персонала занимались: Д. Бодди, Ф. Лютенс, М. Мескон, Р. Уильям, Ф. Уйатл и др.

На базе МБОУ «Гимназия № 7» г. Красноярск было проведено исследование на тему «Влияние психологического состояния сотрудника на качество выполненной им работы».

Теоретической основой исследования явилась типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова [1]. Методика исследования, основанная на подходах А.В. Реброва [2], предложила всем сотрудникам оценить свою профессиональную деятельность по следующим параметрам:

- преданность ОУ;
- высокие учебные показатели учеников;
- авторитет среди учащихся и родителей;
- авторитет среди педагогов;
- стремление повысить свою квалификацию;
- готовность жертвовать своим личным временем;
- высокий методический уровень открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- внесение дельных предложений по повышению эффективности преподавания;
- честность, открытость при решении насущных проблем школы;
- работа на любой учебной нагрузке;
- яркость и самобытность личности;
- широкий диапазон воздействия на учеников, учителей, родителей;
- самостоятельность при решении вопросов;
- материальное вознаграждение.

По результатам проведенных исследований были сформированы три группы:

- 1) 12 баллов и выше (22 %);
- 2) 7–11 баллов (48 %);
- 3) менее 7 баллов (30 %).

Проанализировав работу сотрудников, выяснили, что преобладающими типами мотивации в первой группе являются профессиональный и патриотический, во второй – хозяйственный и инструментальный тип, в третьей – избегательный тип. Логично предположить, что любая организация заинтересована в преобладании 1 группы.

Следующим шагом по повышению мотивации сотрудников должна стать разработка методики мотивирования сотрудников, направленной на работу с «западающими» параметрами, т. е. воздействовать на возможные психологические раздражители, которые не позволяют добиться положительного результата по конкретным направлениям.

Разработав и применив данную методику в работе образовательного учреждения, руководитель сможет контролировать переход сотрудника из одной группы в другую, от одного типа мотивации к другому, тем самым повышать качество работы и способствовать психологическому комфорту сотрудника.

Список литературы

1. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление // Личность. Культура. Общество. – 2006. – Вып. 3. – С. 228.
2. Ребров А.В. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий // СОЦИС. – 2008. – № 5. – С. 75–77.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
----------------	---

Раздел I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕСУРСАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ	7
---	----------

<i>Ковалевич В.Т.</i> СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ – СФЕРА НАКОПЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	8
---	---

<i>Ковалевич И.А.</i> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ИНТЕНСИВНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ И ДРАЙВЕР ИННОВАЦИОННЫХ ПРОГРАММ.....	15
---	----

<i>Шугалей Н.Ю.</i> ВЫЯВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ОДАРЕННОСТИ УЧАЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.....	22
--	----

<i>Бышко-Ниффелер Н.А.</i> ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ШВЕЙЦАРИИ.....	29
--	----

<i>Маркова Е.А.</i> ПОКАЗАТЕЛИ ЦЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	33
--	----

<i>Трофимова В.В., Смолянинова О.Г.</i> Е-PORTFOLIO КАК ТЕХНОЛОГИЯ АКТИВИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОБРАЗОВАНИИ	38
---	----

<i>Манушкина М.М.</i> КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКИХ СИСТЕМ В ПАРАДИГМЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА.....	41
---	----

<i>Дударева Т.В.</i> ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ.....	45
--	----

<i>Шайдурова О.В.</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ	50
--	----

<i>Щеднова А.П.</i> ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ В СФЕРЕ МЕЖЭТНИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ	57
--	----

<i>Бударев А.М., Ковалевич В.Т.</i> К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	61
---	----

Раздел II

ПРОЦЕСС СОЗДАНИЯ ОБОГАЩЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ, ФОРМИРУЮЩЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	65
--	-----------

<i>Ростовцева М.В.</i> СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТИВНОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ	66
--	----

<i>Борисов А.А., Шестаков В.Н.</i> МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ РЕСУРСОМ В СИСТЕМЕ ШКОЛЬНОЙ БЮРОКРАТИИ.....	73
--	----

<i>Ерошина Н.Г.</i> ИЗМЕРЕНИЕ СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	79
--	----

<i>Королева Н.О.</i> МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.....	84
<i>Турова Е.И.</i> НАЦИОНАЛЬНЫЕ ТРАДИЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ УЧАЩИХСЯ	87
<i>Бровор Е.А., Ростовцева М.В.</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ДОУ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ.....	91
<i>Самосенко О.М.</i> ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	95
<i>Ивашечкина Н.А., Ростовцева М.В.</i> ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	101
<i>Гампилевич А.В., Машанов С.А.</i> ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВА КАК ПРИЧИНА МАССОВОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ.....	104
<i>Шевцова Е.Г.</i> ВИРТУАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	110
<i>Ерошина А.А.</i> ИНТЕГРАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ	119
<i>Кармозина А.С., Ковалевич И.А.</i> ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ВУЗЕ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ	124
<i>Сизых А.А., Ковалевич И.А.</i> ЭЛЕКТРОННОЕ PORTFOLIO КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ	127

Раздел III **МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ** **ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ** **ПРОЦЕССЕ** 131

<i>Гудкова О.В.</i> ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ.....	132
<i>Гордеева И.Н.</i> ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА КАК ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ УЧАЩИХСЯ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	135
<i>Савельева Т.Г.</i> ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИГРОВОГО МЕТОДА В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА	139
<i>Салмыгина Е.О.</i> ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ УЧАЩИХСЯ	143
<i>Тутаркова Ю.М.</i> ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ СТАРШЕКЛАССНИКОВ.....	146
<i>Ильичёва Е.А.</i> ФОРМИРОВАНИЕ УМЕНИЙ РЕФЛЕКСИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА	152

<i>Машанов А.А.</i> КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ	157
<i>Панина Т.И.</i> ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ.....	160
<i>Шихова А.Е., Ковалевич В.Т.</i> ТВОРЧЕСТВО – КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА.....	163
<i>Римарчук М.А., Ковалевич В.Т.</i> МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ.....	167
<i>Якимова Н.В., Ковалевич В.Т.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РОДИТЕЛЕЙ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	171
<i>Пахомова Ю.В.</i> ЛИЧНОСТНАЯ МОТИВАЦИЯ МАГИСТРАНТОВ К НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	174
<i>Шупульник С.Г., Савельева Т.Г.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	177

Научное издание

**ФОРМИРОВАНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
РЕСУРСАМИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Всероссийская
научно-практическая конференция с международным участием
(Красноярск, 25–26 марта 2014 года)*

Редакторы: *Т.М. Пыжик, Т.И. Тайгина*
Компьютерная верстка *И.В. Манченковой*

Подписано в печать 03.03.2014. Печать плоская. Формат 60×84/16
Бумага офсетная. Усл. печ. л. 10,7. Тираж 100 экз. Заказ 0364

Издательский центр
Библиотечно-издательского комплекса
Сибирского федерального университета
660041, г. Красноярск, пр. Свободный, 79
Тел./факс (391) 206-21-49, e-mail: rio@lan.krasu.ru

Отпечатано Полиграфическим центром
Библиотечно-издательского комплекса
Сибирского федерального университета
660041, г. Красноярск, пр. Свободный, 82а
Тел./факс (391) 206-26-49, тел. (391) 206-26-67
E-mail: print_sfu@mail.ru; <http://lib.sfu-kras.ru>