



Министерство образования и науки
Российской Федерации



Администрация Кемеровской области



Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Кемеровский технологический институт
пищевой промышленности»

Материалы Международной конференции
с элементами научной школы для молодежи
20-24 сентября 2010 г.

**СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ
КУЛЬТУРА СПЕЦИАЛИСТА:
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ**



в рамках федеральной целевой программы «Научные и
научно-педагогические кадры инновационной России»
на 2009-2013 годы

Кемерово 2010

УДК 378:355.237

ББК 74.58:72

С 69

Под общей редакцией
профессора, д-ра хим. наук **В.П. Юстратова**

- С 69 Социально-технологическая культура специалиста : проблемы формирования и развития:** материалы Международной конференции с элементами научной школы для молодежи 20-24 сентября 2010 г. / Под общей ред. В.П. Юстратова; Кемеровский технологический институт пищевой промышленности. – Кемерово, 2010. – 161 с.

ISBN 987-5-89289-609-2

Представлены материалы Международной конференции с элементами научной школы для молодежи «Социально-технологическая культура специалиста: проблемы формирования и развития». Материалы объединены по секциям: «Основные принципы и проблемы формирования социально-технологической культуры современного типа», «Компетентностный подход к формированию социально-технологической культуры современного специалиста» и «Системный подход к подготовке кадрового резерва в области высокотехнологичных отраслей экономики». Сборник включает тезисы представленные профессорско-преподавательским составом, аспирантами, студентами вузов, колледжей, техникумов.

Материалы изданы в авторской редакции на русском языке.

УДК 378:355.237

ББК 74.58:72

ISBN 987-5-89289-609-2

Конференция проводится в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы, гос. контракт № 02.741.11.2221 от 25.04.2010 г.

© Кемеровский технологический институт
пищевой промышленности, 2010

Уважаемые участники Международной конференции
«Социально-технологическая культура специалиста:
проблемы формирования и развития»!

Одной из характерных черт XXI века становится широкое распространение социальных технологий, которые рассматриваются как система знаний и действий, оптимизирующих человеческую жизнедеятельность. Без применения социальных технологий в настоящее время трудно рассчитывать на общественный успех, поскольку они выступают одним из его ключевых условий.

В эпоху глобализации общественных отношений социологи уделяют особое внимание проблеме формирования социально-технологической культуры специалиста. Подготовка современного специалиста должна основываться на формировании операционного мышления, позволяющего человеку включаться во все социальные процессы. Социологи в процессе формирования новой социально-технологической культуры подчеркивают роль молодежи и отмечают необходимость в повышении её социального статуса. Молодое поколение способно совершать модернизационные прорывы и обеспечивать их поступательное развитие в будущем. Интегрируясь в общество, молодёжь не только преемственно повторяет сложившиеся социальные отношения, но и обладает потенциальной способностью обновлять структуру этих отношений с учётом новых реалий.

Работа Международной конференции посвящена вопросам современного состояния и тенденциям в исследовании проблематики социально-технологической культуры, формирования в среде молодых ученых и специалистов-практиков навыков социологического измерения социокультурных управленческих феноменов и практической реализации концепции социально-технологической культуры. Участникам конференции предоставляется возможность пройти обучение и обменяться опытом с ведущими специалистами в области социологических наук.

В работе конференции принимают участие ученые и специалисты из России, Казахстана, Польши и Германии. В сборник материалов конференции вошли лучшие доклады.

Желаю всем участникам, организаторам и гостям конференции плодотворной работы, установления и укрепления деловых контактов, новых идей и решений!

Заместитель губернатора
Кемеровской области



Е.И. Руднева

Уважаемые коллеги!

Рад приветствовать участников и организаторов конференции с элементами научной школы для молодежи «Социально-технологическая культура специалиста: проблемы формирования и развития».

В условиях рыночной экономики требования к специалистам и их возможностям меняются очень быстро. И залогом конкурентоспособности на рынке труда становится не только хорошее образование, но и умение быстро адаптироваться, ориентироваться в информационных потоках, самостоятельно получать нужные знания. Поэтому важным элементом профессиональной компетентности современного специалиста является высокий уровень социально-технологической культуры. Система образования, как один из основных институтов социализации, играет центральную роль в ее формировании. В связи с этим необходимо модернизировать социокультурные основания деятельности общеобразовательной школы, системы профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки кадров.

Уверен, что конференция с элементами научной школы будет способствовать формированию социально-технологической культуры у молодежи, и, как следствие, позволит молодым специалистам максимально эффективно позиционировать себя на рынке труда. Желаю участникам и организаторам конференции успешной и плодотворной работы!

Начальник департамента
образования и науки Кемеровской области



Г.А. Вержицкий

УДК 378:338

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ И СУЩЕСТВУЮЩИХ НЕДОСТАТКОВ ВУЗОВ РОССИИ НА МИРОВОМ РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

В.В. Алтунина

ННОУ ВПО «Институт Европейская бизнес-школа-
Калининград», г. Калининград

В современном мировом сообществе, полностью поглощённым процессами глобализации, стремительно изменяющем все сферы и области человеческой деятельности, образование превращается в ключевой компонент научно-технического прогресса, сопровождающий и активно влияющий на все общественные процессы, включая постиндустриализацию, создание информационного общества, единого, глобального экономического пространства. При всём многообразии воспитательных, культурных, нравственных, идеологических, политических и других аспектов образования «услуга» - остаётся экономической категорией, в которой концентрированно выражены сложные экономические отношения в системе образования. И с этой точки зрения его можно рассматривать как сложнейший социально-экономический и научно-технический компонент народного хозяйства страны.

С переходом России к рыночной экономике и внедрением практики предоставления платных образовательных услуг, российские высшие учебные заведения практически вышли на международный рынок платных образовательных услуг. Во всём мире к высшему образованию относятся как к ресурсу, который можно продавать и покупать. Глобализационные процессы, протекающие в мировой экономике, в частности, формирование единого рыночного пространства со свободным перемещением факторов производства и нематериальных ресурсов, оказывают всё большее влияние на развитие высшего образования. Образовательные процессы в значительной мере стандартизируются и адаптируются к требованиям корпораций,

действующих на мировых рынках, приобретают трансграничные характеристики. Происходит взаимопроникновение таких важных сегментов институциональной структуры общества, как национальные образовательные пространства.

Россия ещё 2-3 десятилетия назад, имевшая одну из лучших в мире систем образования, сегодня получает от экспорта образовательных услуг одну сотую часть того, что имеют высшие учебные заведения, например, в США, обеспечивающие ежегодный доход в 12 миллиардов долларов и пятую статью всех экспортных поступлений крупнейшей мировой экономической державы. С вступлением России в ВТО в страну быстро придут мощные западные образовательные центры. Если к этому моменту образование Российской Федерации не станет конкурентоспособным и максимально интегрированным в мировое образовательное пространство, то внутренний рынок будет контролироваться международными образовательными корпорациями.

К концу первого десятилетия 21 века за границей будут учиться около 3 млн. человек. Всемирный статистический обзор по высшему образованию за 15 лет (1990-1995гг.), проведённый ЮНЕСКО, показывает, что в 2005 году 2,2 млн. иностранных студентов получали высшее образование в 86 принимающих странах. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в 2000 году доходы от платы иностранных студентов, обучающихся в странах-участниках, составляли около 30 миллиардов долларов, а только за 2006-2007гг. они составили 150 млрд. долларов. Образовательные учреждения различных стран мира всё активнее включаются в конкурентную борьбу за привлечение к себе на учёбу иностранных граждан. Сегодня свои образовательные услуги для иностранцев предоставляют многие тысячи ВУЗов из 144 стран мира. Основными конкурентами на международном рынке образовательных услуг традиционно являются наиболее развитые страны Западной Европы и Северной Америки, а также Австралия и Япония, где обучаются свыше 4/5 всех иностранных студентов. В целом количество студентов, обучающихся за рубежом, за последние 40 лет

увеличилось более чем в 10 раз. По оценкам Всемирной торговой организации в 2005 году финансовые показатели мирового рынка образовательных услуг достигли 90 млрд. долларов.

Бесспорным лидером по экспорту образовательных услуг являются США, где в 2007 году обучались 589 тысяч иностранных студентов, более $\frac{1}{4}$ всех студентов, получающих образование за рубежом.

Структурное соотношение всех обучавшихся в США иностранных студентов таково: 53% студентов Латинской Америки, которые получают образование в других странах, 51% студентов и 3 Южной Азии; 49% студентов из стран Восточной Азии и Океании. Понятно, что США, являясь лидером мирового индустриального сообщества, контролируют почти треть мирового финансового образовательного оборота. На втором месте прочно обосновалась Великобритания, которая за последние годы почти утроила приём иностранных студентов (от уровня 1995 года) и где численность последних составляет сейчас около четверти миллиона. На третьем месте Германия – около 200 тысяч иностранных студентов, на четвёртом Франция – 160 тысяч человек.

Австралия заняла место лидера по предоставлению услуг высшего образования для иностранных студентов в своём регионе. В начале века в Австралии обучалось уже 150 тысяч иностранцев. В группу лидеров международных образовательных услуг входят также Канада, куда в 2008 году по студенческой визе в целях обучения приехало свыше 100 тысяч иностранных граждан. Ведущие страны Азии так же энергично наращивают экспорт образовательных услуг своих высших учебных заведений: Япония, например, в настоящее время обучает более 70 тысяч иностранных студентов. Китай, за последние 10 лет прошлого века увеличил количество обучающихся в своих вузах иностранцев в восемь раз.

Учебные заведения всё большего числа стран переходят на принцип «академического капитализма», расширяют рынок международных образовательных услуг.

Таблица 1

Численность иностранных студентов в ряде ведущих стран мира
в период с 1970 по 2008 год, (тыс. чел.)

Страны	1970- 1971	1980- 1981	1990- 1991	1995- 1996	2000- 2001	2007- 2008
США	144,7	325,6	419,6	453,8	547,8	597
Великобритания	24,6	56	80,2	198,8	232,8	269
Германия	27,8	61,8	107,1	166	200	239
Франция	34,9	114,2	136,9	138,2	160	192
Австралия	7,1	17,7	34,4	102,3	150	184
Канада	22,3	32,3	37,2	70	130	158
Испания	10,8	11	12,6	21,4	100	123
СССР/Россия	26,2	88,3	126,5	73,1	95,9	109

В странах Европейского союза сильно развита внутренняя образовательная миграция – до половины иностранных студентов, европейцев по происхождению, перемещаются в пределах Европы. При помощи финансовых механизмов страны-экспортёры услуг высшего образования регулируют состав своих потребителей. В Великобритании, например, стоимость обучения для студентов из стран ЕС и для студентов из других стран различается в 5-8 раз (в зависимости от университета).

Страны-экспортёры образовательных услуг по финансовой политике делятся на две категории. К первой относятся США, Канада, Великобритания, Австралия, Новая Зеландия: высокая оплата образовательных услуг иностранными студентами-покупателями. Роль стипендий, грантов, льгот –

незначительна. У второй категории стран – продавцов образовательных услуг – затраты на обучение иностранцев во многом компенсируются за счёт внутренних источников, как правило, бюджетных. В Германии, Франции, Финляндии, Швеции в государственных вузах иностранные студенты учатся бесплатно.

Кроме того, страны, предоставляющие льготы на образование, как правило, более заинтересованы в привлечении на свои рынки труда образованных эмигрантов. В экспорте образовательных услуг существует обратная форма организации продаж – открытие филиалов и представительств вузов в разных странах. В Германии в настоящее время более 10% студентов и аспирантов – иностранцы. Например, в Штутгартском университете менеджмента и технологий соотношение между немецкими и иностранными студентами составляет 3:7. В национальные экономики стран вслед за иностранными студентами приходит 100-120 млрд. долларов, половина этих денег напрямую поступает в образовательные заведения. В целом за год в национальные хозяйства стран-лидеров приходит примерно миллион иностранных специалистов, в этих же странах и подготовленных.

В условиях глобализации, проявлением которой стали дерегулирование экономической деятельности, либерализация рынков, сокращение государственного вмешательства в экономику, проявилась тенденция к коммерциализации образования, сокращения его финансирования из средств государственных бюджетов и конкурентного распределения ресурсов между вузами в зависимости от достигнутых результатов. В последние десятилетия прошлого века соотношение государственных расходов на высшее образование в расчёте на одного студента и ВВП на душу населения в большинстве европейских стран снижалось. Нашли развитие модели финансирования образования за счёт частных источников – средств фирм, организаций, студентов, в том числе иностранных, использование образовательных кредитов.

УДК 316.752/754

ЦЕННОСТНАЯ СИСТЕМА ОБЩЕСТВА КАК СРЕДА ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

И.А. Батанина*, Е.В. Бродовская*, А. Стемпень-Кучинска**
ГОУ ВПО «Тульский государственный университет», г. Тула*,
Лодзинский государственный университет, г. Лодзь**

Попытки изучения явлений общественной жизни с ценностных позиций были предприняты многообразными аксиологическими течениями, сложившимися в XIX и XX столетиях. Исследуя природу ценностей, представители натуралистического психологизма пришли к выводу о том, что, во-первых, они связаны с потребностями и интересами человека (Хр. Эренфельс, Р.Б. Перри), а во-вторых, имеют релятивный характер, т.е. определяются через отношение объекта к субъекту (Гейде). Объективную и нормативную специфику ценностей подчеркивали сторонники Баденской и Марбургской школ неокантианства. Ценности рассматривались ими как системообразующий элемент культуры, предписывающий действительности этические, эстетические, религиозные, правовые, политические идеалы (Г.Риккерт). Понимание ценностей как смысловых универсалий, образующихся в процессе обобщения типичных ситуаций, с которыми столкнулось общество, с одной стороны, и в качестве инструмента самоактуализации личности, с другой, составляет основу трансцендентального направления аксиологии (В. Франкл).

Анализируя ценности одновременно как результат развития общества и проекцию индивидуального опыта, представители культурно-исторического релятивизма впервые обратились к категории «ценностная система общества» (А.Тойнби, П.Сорокин). Среди ее признаков они указали: историчность, иерархичность, способность к модификации. Социокультурная сущность ценностей и ценностных систем, их неразрывная связь с мировоззрением и мироощущениями людей – значимый аспект социологических поисков, осуществляемых представителями школы «Анналов» (Ж. Ле Гофф). С их точки

зрения, ценности образуют «духовно-нравственную инфраструктуру общества, так как они закреплены в массовом сознании, коллективных представлениях людей, привнесены в создание культурой в процессе социализации личности, предстают объединяющим звеном между обществом, культурой и внутренним миром личности.

Система ценностей образует внутренний стержень культуры, духовную квинтэссенцию потребностей и интересов индивидов и социальных общностей. Она в свою очередь оказывает обратное влияние на социальные интересы и потребности, выступая одним из важнейших мотиваторов социального действия, поведения индивидов. Фактически, М. Веберу принадлежит идея о существовании ценностно-нормативной системы общества. На базе высказанных им положений были построены все иные подходы. Так, структурно-функциональный подход, сложившийся в конце 50-х – середине 60-х гг. XX в., рассматривает ценностную систему в трех ипостасях: как институт культуры, институт социализации и в качестве основы социального действия.

По мнению Т. Парсона, главными факторами, влияющими на жизнь общества, выступают не объективные законы развития, не производство материальных благ, а взгляды людей на жизнь. Представления людей основываются на определенных нормах, роль которых играют ценности.

Проблема формирования (усвоения) ценностей предполагает рассмотрение механизмов, задействованных в социально-культурной динамике общества. Среди них мы выделили: социализацию (усвоение моделей поведения через систему организованных общественных институтов и ценностей); интериоризацию и самоидентификацию (субъективация опыта референтных групп); социальную адаптацию (взаимодействие личности или социальной группы с социальной средой, в ходе которого согласовываются требования и ожидания его участников).

В связи с этим необходимо отметить, что процесс социализации раскрывается как через механизмы аккультурации (совокупность процессов пространственно-временного распространения различных образцов культуры, связанных с

заимствованием и внедрением уже известных культурных форм, не использовавшихся в данной социальной системе), так и посредством инкультурации (присвоение опыта предыдущих поколений, формирование определенного типа сознания, в которое структурно включены знания, убеждения, оценки, ориентации, соответствующие типу поведения, доминирующему в данном социуме). Обозначенные процессы обеспечивают преемственность в развитии общества, поэтому системы, стремящиеся сохранить стабильность и жизнеспособность, вынуждены регулировать отношения между ними.

Таким образом, социализация является одним из важнейших элементов механизмов усвоения личностью ценностей социума, который условно можно разделить на две фазы: интериоризацию и адаптацию. При этом, согласно Л.Филипсу, адаптация не сводится просто к принятию социальных норм, она означает гибкость и эффективность в новых условиях, а также способность придавать событиям желательное для себя направление [1]. Таким образом, адаптация может измеряться активностью личности и выступает как сумма аккомодации (усвоение правил среды, «уподобление ей») и ассимиляции («уподобление себе»). Следовательно, адаптированность личности в большей степени выражается в ее способности действовать, и действовать инновационно.

Анализ механизма формирования ценностей личности дает основание предполагать, что складывание ценностной системы в условиях социальных изменений подразумевает структурирование интересов. Иными словами, необходимо становление институтов инфраструктуры, играющих роль посредника в отношениях общества и власти и создающей конкурентную среду преобразований, в которой происходит столкновение различных социальных факторов, отличающихся своими ценностно-нормативными стратегиями.

Существование различных ценностных иерархий, особенно в интенсивно меняющемся обществе, уравнивается наличием в структуре ценностного сознания компонентов цивилизационного ранга. Именно они служат фундаментом формирования ценностей иных уровней и

обладают вневременным характером. Их изучение позволяет проследить приемственность в развитии общества. Речь идет о так называемой «аксиологической модели», отражает сущность данного общества, обуславливает принципы его организации; образует конкретный тип социальных отношений [2]. Свою позицию автор аргументирует тем, что каждое общество имеет собственные представления о самом себе, о направленности общественно-политической эволюции, о месте человека в социальной и политической системах.

Доминирующее в аксиологической модели построение ценностей укореняется в социально-политических институтах, правах и обычаях, умонастроениях и ценностных ориентациях индивидов. Система «генеральных» ценностей представляет собой механизм коммуникации, связующий индивида и общество; инструмент социального регулирования; критерии оценки жизнедеятельности людей.

Данная позиция также находит свое подтверждение в концепции «институциональных матриц» С. Кирдиной. С ее точки зрения, в обществе существует механизм инвариантный по отношению к внешним воздействиям, устойчивость которого детерминирует пределы социальных изменений. Автор выделяет два типа институциональных матриц (восточные и западные), указывая на то, что в любом социуме всегда действуют институты и той и другой матрицы при доминировании какого-либо из двух вариантов. Баланс и взаимодействие между ними позволяют обществу развиваться без разрушительных последствий. Примечательно, что обозначенная концепция дифференцирует институциональные матрицы с позиций разделяемой в обществе системы ценностей (превалирование коллективных или индивидуальных ценностей).

Состояние ценностей системы общества образует социальный фундамент для формирования и функционирования традиционных и новых институтов. Она способна выполнять роль катализатора, ускоряющего процессы или выступать в качестве барьера, замедляющего их. Кроме того, ценностная система общества представляет собой индикатор социальных преобразований, результативность которых повышается по мере преодоления разрыва между формальными и неформальными

установками общества. Таким образом, ценностная система может, как благоприятствовать социальным изменениям, так и препятствовать их осуществлению, становясь фактором стагнации общественного развития.

Список литературы:

1. Philips, L. Human adaptation and his failures [Text]/ L. Philips. – New York, 1968
2. Печеркина, И.Ф. Ценность как регулятор поведения субъектов [Текст]/ И.Ф. Печеркина // Динамика ценностного сознания молодежи – Тюмень: [Б.м.], 1995 – с. 30.

УДК 37.014.53

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ОСНОВА МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

А.В. Титаев

ГОУ ВПО «Кузбасский государственный технический
университет», г. Кемерово

Анализ ведущих тенденций современного социального развития, а также широкое распространение социальных практик позволяет говорить о формировании социально-технологической культуры в XXII веке и об её определяющем значении в государственном и муниципальном управлении.

Социальные технологии могут рассматриваться как система знаний и действий, позволяющих оптимизировать человеческую жизнедеятельность. Так объективные природные процессы являются предпосылкой технологии, а коллективная общественная практика выступает социальным аналогом технологии. Общественная практика объединяет их в определённое целое, которое образует технологический способ освоения социального пространства [1]. Сами социальные технологии, можно определить как рационально организованные процедуры преобразования людьми

общественных отношений и своей личности на основе проектной идеи, поставленные в определённые временные рамки.

Важность социальных технологий можно ярко проиллюстрировать на примере идеологии. Идеология – это мощный инструмент управления обществом. Она заключается в формировании общественной позиции, стереотипов мышления, на основании которых индивид рассматривает субъективную действительность и в соответствии с этим пониманием действует (принимает решения). Известно множество инструментов управления социальным сознанием: повестка дня, публикация программ (стратегий), реклама, авторитетное заявление и многое другое. Все эти и другие инструменты социальной технологии создают стереотипы поведения (мышления, восприятия), точнее создает информация, которую инструмент доносит до индивида. Если просчитать какой стереотип сформируется под воздействием той или иной информацией в сознании индивида и целевую аудиторию восприятия, то можно задавать определенный алгоритм поведения или даже функцию, где воздействующий набор социальных инструментов управления будут постоянной, а поведение (мышление, восприятие) будет зависимой переменной[2]. Например, простым опросом можно определить: сколько времени человек телевизор, какие и сколько времени смотрел каналы, какие передачи и почему именно эти, а не другие, и почему он с них переключился. Сравнивая ответы респондентов, можно увидеть определённую закономерность.

Сами по себе социальные технологии не плохие, не хорошие, это просто инструменты изменения социальной действительности. Но они могут послужить мощным средством формирования системы стимулов к социальной деятельности и как результат к модернизации общества.

Необходимо подчеркнуть то факт что технологический прорыв общества в производстве, культуре, образовании, в быту невозможен без соответствующей информационной подготовки масс, с помощью уже социальных технологий воздействия.

Однако стоит заметить, что в последние годы эффективность информационного воздействия на массы резко

упала по сравнению с прошлым веком. Сейчас масса уже не полезет на баррикады под лозунгом «За Родину!». Возможно, колоссальный прессинг информационного потока сделал свое дело, и народная масса превратилась в молчаливую, бесформенную сущность, которой нет ни до чего дела, кроме удовлетворения личных потребностей составляющих её индивидов. Французский философ и социолог Жан Бодрийар в книге «В тени молчаливого большинства, или конец социального» пишет следующее: «Молчание массы подобно молчанию животных... бесполезно подвергать массу интенсивному допросу – она не скажет ни того, где для нее – на стороне левых или правых – истина, ни того, на что она – на освободительную революцию или на подавление – ориентирована. Масса обходится без истины и без мотива. Для нее это совершенно пустые слова. Она вообще не нуждается ни в сознании, ни в бессознании. Такое молчание невыносимо» [3]. В последний раз активность масс можно было наблюдать в конце 80-х, теперь идёт постепенное угасание всякой активности масс.

Массы всё чаще занимают пассивную позицию, но это не говорит о невосприимчивости к социальным технологиям, просто сами технологии должны становятся более тонкими и изощрёнными. Современные социальные технологии это те, которые индивид воспринимает как должное и способствующие общественному и личному развитию.

Список литературы

1. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления: В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2001.
2. Уши машут ослом. Сумма политехнологий/О. А. Матвейчев. — М.: Эксмо, 2008.
3. Бодрийар Ж. В тени молчаливого большинства, или Конец социального. Екатеринбург. 2000.

УДК 159.9.016

**ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ НА
ИЗМЕНЕНИЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫХ
ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ
МЕХАНИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА КЕМТИПИ**

Г.В. Вахромеева, Н.А. Балабаева, Л.В. Порхачева, Е.А. Маслова,
М.В. Муравская

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

Изменения жизненных условий в стране ведёт к существенным переменам личности человека, особенно молодого. Ценность образования, имеющего когда-то социокультурную, личностную и статусную привлекательность, осталось в прошлом. Поэтому меняются и студенты по сравнению со студентами «прошлых лет».

Изначально процесс выбора профессии многих молодых людей стал более прагматичным, целенаправленным и соответствующим переменам в обществе. Соответственно и у студентов сформировались качества, позволяющие им легче адаптироваться к сложностям жизни в условиях рынка. Но при этом утратились важные качества, такие как эрудированность, студенты стали менее интеллигентными, менее трудолюбивыми (в учёбе), менее требовательны к себе и жёсткими к другим [1].

Термин «студент» латинского происхождения, означает «усердно работающий», занимающийся, то есть усердно овладевающий знаниями [2].

Для студенческого возраста (в основном это молодые люди 18-25 лет) характерны оптимальные уровни развития личностных способностей. Нарастающие интеллектуальные и физические силы скрывают в себе иллюзии, что это будет длиться вечно, лучшая жизнь ещё впереди и всего задуманного можно легко достичь.

Но специалисты по возрастной психологии (Б.Г. Ананьев, А.В. Дмитриев, В.Т. Лисовский и др. [3,4]) отмечают, что способность человека в 17-19 лет к социальной регуляции своего поведения развита не в полной мере. Этот возраст

бескорыстных жертв и полной самоотдачи, нередко сопровождается отрицательным проявлением, немотивированным риском, неумением предвидеть последствия своих поступков, в основе которых могут быть не всегда достаточные мотивации. Юношеский возраст, по Эриксону, строится вокруг кризиса идентичности, одной из линий которого является формирование «негативной идентичности», отказ от самоопределения или выбор отрицательных образцов для подражания [5].

Поступление в вуз укрепляет веру молодого человека в собственные силы и способности, надежду на полноправную и интеллектуальную жизнь. Но одновременно на II-III курсах возникает вопрос о профессиональном самоопределении. В то же время некоторые студенты принимают решения в общем избежать работы по специальности, наблюдаются сдвиги в настроении - от восторженного в первые месяцы учёбы до скептического при оценке вузовского режима, системы преподавания, отдельных преподавателей в дальнейшем и т.п.

Часто профессиональный выбор человека определяется случаем. Такие ошибки дорого обходятся личности и обществу. Но и тем не менее за время обучения в вузе, у студентов происходит развитие всех уровней психики. Они определяют направленность ума человека, т.е формируют склад мышления, который формирует профессиональную направленность личности.

В целом развитие личности студента как будущего специалиста с высшим образованием идёт в ряде направлений [2]:

- укрепляется идейная убеждённость, профессиональная направленность, развиваются необходимые способности;
- совершенствуются, «профессионализируются» психические процессы;
- повышаются чувство долга, ответственность за успех профессиональной деятельности, рельефно выступает индивидуальность студента;
- растут притязания студента в области своей будущей профессии;
- растёт общая зрелость и устойчивость личности

молодого человека [6].

Исследования российских учёных [2] доказывают, что первокурсники не всегда успешно овладевают знаниями не потому, что получили слабую базовую подготовку в школе, а потому, что у них не сформированы такие черты личности, как готовность к учению, способность самостоятельно обучаться, контролировать и оценивать себя, владеть своими способностями познавательной деятельности, умение правильно распределять рабочее время для самостоятельной подготовки. Приученные к ежедневной опеке и проверке в школе, первокурсники не умеют принимать элементарные решения. У них не развиты навыки самообразования и самовоспитания. Переступив порог вуза, студент попадает в иную обстановку: лекции, лекции, а если семинар, к нему тоже не всегда нужно готовиться. Не надо каждый день учить, решать, запоминать. Возникает мнение о кажущейся лёгкости обучения в первом семестре, формируется уверенность в возможности всё наверстать и освоить перед сессией. Расплата же наступает на сессии [7].

Можно выделить пять групп студентов в зависимости от типа деятельности и поведения в сфере обучения и познания [8]:

1. К первой группе относятся студенты, которые стремятся глубоко овладеть знаниями, методами самостоятельной работы. Интересы их затрагивает широкий круг знаний. Они активны во всех сферах учебной деятельности.

2. Ко второй группе относятся студенты, которые стремятся приобрести знания во всех сферах учебной деятельности. Но они нередко ограничиваются поверхностными знаниями. Их основной принцип – «лучше всё понемножку».

3. К третьей группе относятся студенты, которые проявляют интерес к знаниям только по отношению к своей профессии, не проявляя должного интереса к смежным дисциплинам.

4. К четвёртой группе относятся студенты, которые могут неплохо учиться, но к своей учебной программе относятся избирательно. Лекции посещают только те, которые им нравятся, соответственно часто пропуская как лекции, так и

практические занятия. Их профессиональные интересы ещё не сформированы.

5. К пятой группе относятся студенты, которые пришли в вуз по наставлению родителей или «за компанию», чтобы не идти работать или не попасть в армию. К учёбе они равнодушны, постоянно пропускают занятия и имеют «хвосты». Стремление «учиться не уча» формируют психологию «тройки», которая создаёт настрой на уверенность, что «троечник» может стать хорошим специалистом.

К тому же будущим инженерам часто свойственна узость познавательных процессов. Их меньше увлекают философские проблемы, снижено внимание к политической жизни страны.

Целью нашего исследования было изучение становления и изменения личности студента за время обучения в вузе с момента поступления до его окончания. Метод исследования - тест Кеттелла в компьютерной версии А.Г. Шмелёва, который позволяет выявить 16 психологических свойств личности в интеллектуальной, психоэмоциональной, коммуникативной сферах. Объект исследования - студенты механического факультета, которые были первоначально протестированы при поступлении, затем этих же студентов протестировали на 5-ом курсе.

На рис. 1 и 2 представлены результаты - типологические профили первокурсников и пятикурсников в зависимости от качества обучения: «отличники» - студенты, имеющие только отличные оценки на трёх последних экзаменационных сессиях; «эффективные» студенты имеют средний балл на экзаменационных сессиях 4-4,7 балла; «троечники» студенты имеют средний балл - 3,9-3,5 балла; «неэффективные» студенты имеют максимальный средний балл 3,4. За 5 лет обучения произошла дифференциация: по каждому фактору наблюдается большой разброс величин, таким образом можно говорить об индивидуализации.

Можно отметить, что наибольшие изменения произошли в психике студентов-«отличников» (рис.3), наименьшие у «эффективных» студентов (рис.4), типологический профиль которых наиболее стабилен.

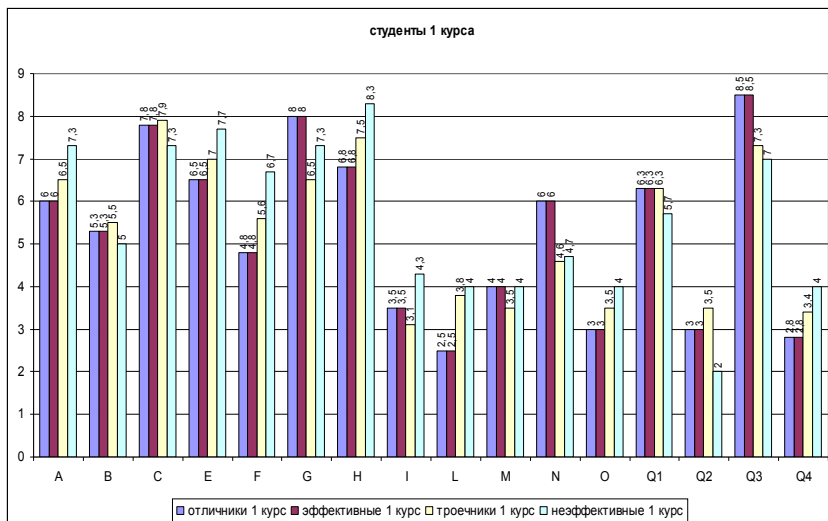


Рис.1. Типологические профили, 1 курс

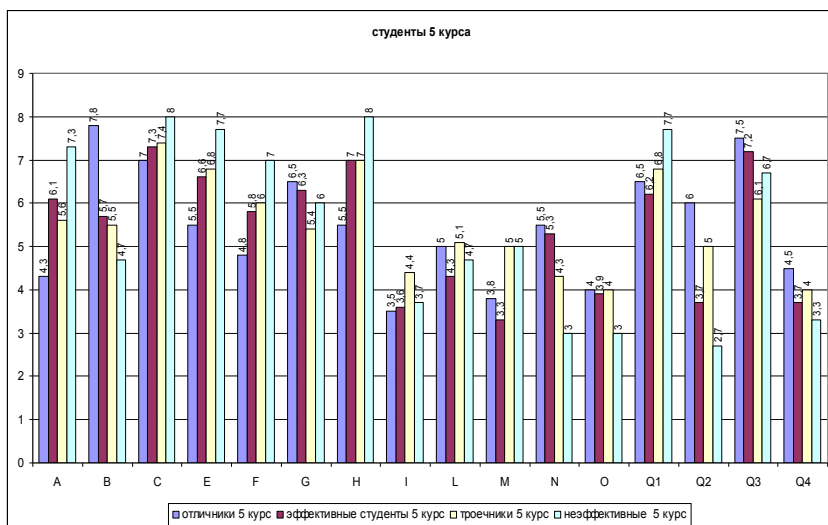


Рис.2. Типологические профили, 5 курс

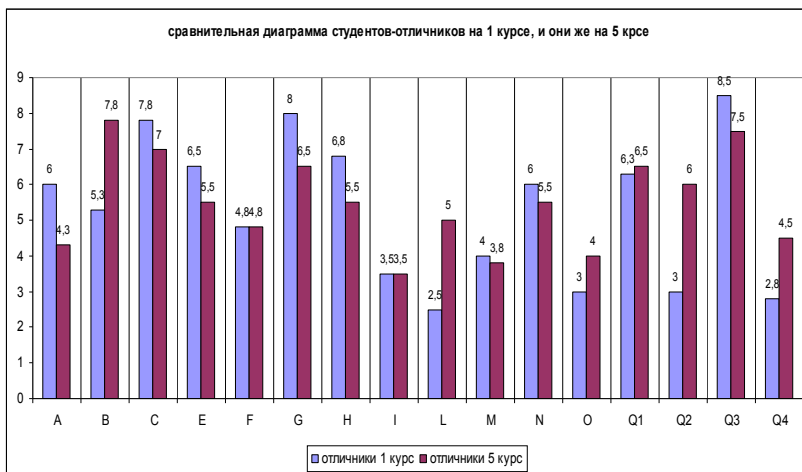


Рис.3. Сравнительная диаграмма студентов-«отличников»

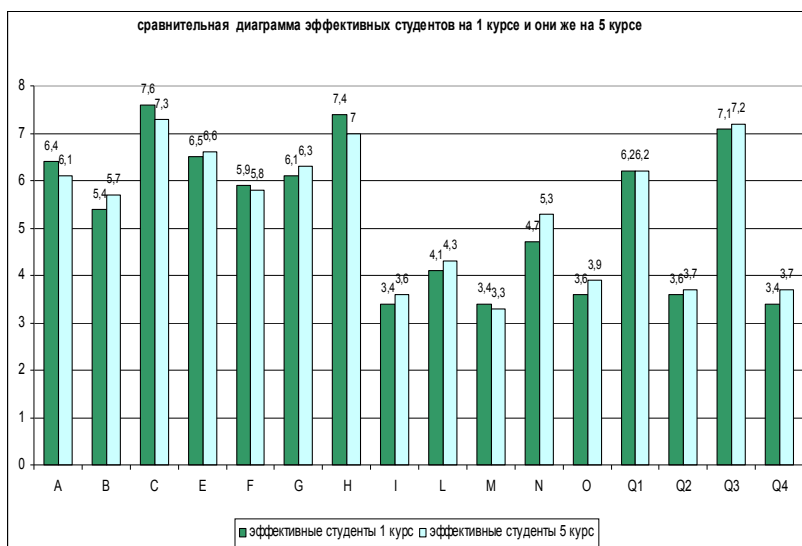


Рис.4. Сравнительная диаграмма «эффективных» студентов

Наибольшие изменения в их профиле наблюдается по фактору N (социальный интеллект, тактичность, рационализм в общении; $\Delta=0,6$). Можно отметить, что факторы психоэмоционального статуса «эффективных» студентов наиболее гармоничны. Они отличаются открытостью, дружелюбием без излишней легковесности в общении, или критичности и замкнутости ($A=6$ у первокурсников и $6,1$ у пятикурсников), хорошей стрессоустойчивостью ($C=7,6-7,3$), умением отстаивать свою точку зрения без давления на других людей ($E=6,5-6,6$). Они оптимистичны без легкомыслия ($F=5,9-5,8$), хорошо адаптированы ($H=7,4-7,0$), уверены в себе ($O=3,6-3,9$), демократичны ($Q2=3,6-3,7$), нефрустрированы ($Q4=3,4-3,7$).

«Отличники» демонстрируют за время обучения значительное увеличение фактора интеллекта, способности к абстрактному мышлению, обучаемости (фактор $B=5,3$ на первом курсе, и $7,8$ на пятом курсе). Но при этом наблюдается некоторая невротизация личности. Студенты-отличники становятся более замкнутыми ($A=6$ у первокурсников, и $4,3$ у пятикурсников), снижается стрессоустойчивость (C изменяется от $7,8$ до 7), снижается умение отстаивать свою точку зрения ($E=6,5-5,5$), снижается способность к социальной адаптации, и способность выдерживать эмоциональные нагрузки ($H=6,8-5,3$), повышается тревожность, и фрустрированность ($O=3-4$, $Q4=2,6-4,5$). Напротив, у «неэффективных» студентов (рис.5) усиливается стрессоустойчивость ($C=7,3$ у первокурсников, и 8 у пятикурсников), снижается тревожность ($O=4-3$) и фрустрированность ($Q4=4-3,3$).

На 5 курсе «неэффективные» студенты становятся ещё более оптимистичными ($F=6,7-7$), при этом фактор интеллекта B снижается ($5-4,7$), а воображение и склонность к новому повышается ($M=4,0-5,0$ и $Q1=5,7-7,7$).

Наше исследование показало, что личность студента за время обучения меняется. Тип деятельности и поведения личности зависит от типологических особенностей человека. Влияние вуза на процесс изменения сложно и многообразно, и в целом соответствует общероссийским тенденциям (согласно литературным данным).

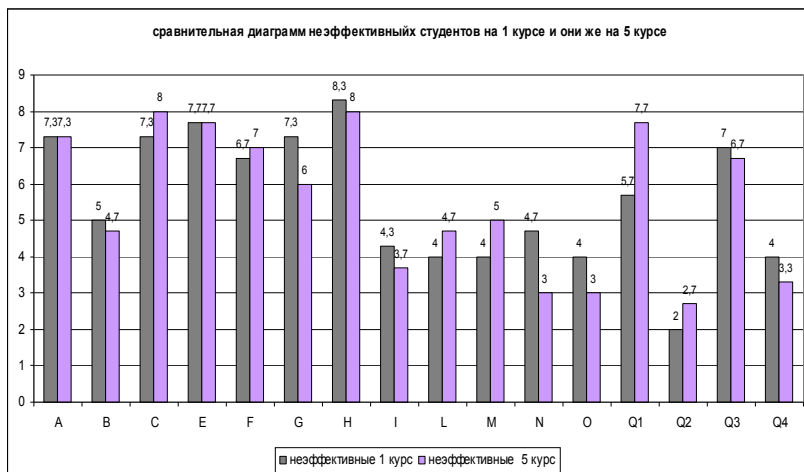


Рис.5 Сравнительная диаграмма «неэффективных» студентов

Следует отметить, что наиболее перспективными специалистами являются студенты из группы «эффективных», студенты же с отличными оценками часто нуждаются в коррекции психоэмоционального состояния, чтобы реализоваться как «эффективному» специалисту». Из группы «неэффективных» студентов при определённых условиях мотивации, возможно, получатся «эффективные» специалисты, несмотря на низкие оценки при обучении.

Профессиональная подготовка в вузе может рассматриваться как стандартизированный процесс, направленный на формирование у студента определенного уровня квалификации. Однако, обучение – это процесс, требующий учета индивидуальных особенностей студента, для подготовки истинно высококвалифицированного эффективного специалиста. Большие резервы для повышения качества подготовки специалистов кроются в совершенствовании контроля за знаниями студентов. Система проверки знаний на сессиях порождает «штурмовщину» перед экзаменами и зачётами. Особое внимание следует обратить на

совершенствование работы кураторов, которые должны оказывать помощь в адаптации студентов в переходный период от школьной системы обучения к вузовской. Все это позволит повлиять на изменение психоэмоциональных характеристик личности студентов, что в последствии позволит получить компетентного специалиста.

Список литературы:

1. Соколов, А.В. Ценностные ориентации постсоветского гуманитарного студенчества [Текст]/ А.В. Соколов, И.О. Щербаков //Социологические исследования. - 2000. - №6. - С.122.
2. Педагогика и психология высшей школы [Электронный ресурс]/ Отв. ред. М.В. Буланова-Топоркова. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2002. – 544 с. // http://www.krotov.info/lib_sec/shso/71_rost1.html
3. Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды [Текст]: в 2-х тт. / Б.Г. Ананьев; под ред. А.А. Бодалева. - М.: Педагогика, 1980. – Т.1. 230 с., Т.2. 288 с.
4. Лисовский, В.Т. Личность студента [Текст]/ В.Т. Лисовский, А.В. Дмитриев. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1990. - 304 с.
5. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис [Электронный ресурс]/ Э. Эриксон. – М.: Флинта, 2006.– 342 с. // <http://www.yugzone.ru/x/erikson-erik-identichnost-yunost-i-krizis/>
6. Кубарькова, И.С. Стрессоустойчивость студентов инженерных специальностей и ее генезис в процессе воспитывающей деятельности [Текст]/ И.С. Кубарькова // Высшее образование сегодня. - 2010. - №3. - С.51-55.
7. Ретунская, Т.Н. Личностное и профессиональное самоопределение студентов в процессе обучения [Текст]/ Т.Н. Ретунская // Высшее образование в России. – 2009. - №7. – С. 74-78.
8. Смирнов, С.Д. Психологические факторы успешной учебы студентов вуза [Электронный ресурс]/ С.Д. Смирнов // <http://www.psy.msu.ru/science/public/smirnov/students.html>.

УДК 316.613.4

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТА

М.Ю. Горбунова

ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-
экономический университет», г. Саратов

Современная модернизация российского общества напрямую зависит от развития и внедрения высоких технологий, охватывающих все виды современной общественно значимой деятельности (как производственной, так и социальной). И первостепенной задачей является подготовка квалифицированных специалистов, владеющих современными технологиями и способных применять достижения мировой науки и культуры. Практической реализации данной задачи призвана способствовать концепция социально-технологической культуры специалиста. Данная концепция плодотворно развивается в российское науке последнее десятилетие.

Социальные технологии - это, прежде всего, рационально организованные процедуры, направленные на преобразования людьми, как общественных, так и управленческих отношений в рамках конкретной организации. Однако рациональность процесса не исключает его связь с эмоциональными явлениями. Игнорирование эмоций в процессе управления восходит к трудам Фредерика Тейлора, концепция которого сосредоточена на рационализации управления и полностью игнорирует эмоции как проявление иррационального, личного и феминного. Однако, в последнее время, научное сообщество переживает своеобразный бум исследований эмоций в области управления, организаций и общества в целом.

Оппозиция «эмоциональное - рациональное» теряет смысл, в связи с принципом панэмоциональности, который подтверждает единство эмоций и когнитивных процессов. Отсутствие эмоций угнетает мыслительную деятельность, делает человека интеллектуально бездеятельным и лишенным четко выраженных интересов. Только испытав определенную

эмоциональную оценку, человек приходит к соответствующим умозаключениям и принимает решение относительно дальнейших действий.

В этой связи особенно выразительной выглядит «теория перспектив» Д. Канемана (лауреат Нобелевской премии по экономике за 2002 г. – исследование закономерностей принятия инвестиционных решений в условиях неопределенностей). Согласно этим исследованиям, большинство управленческих решений, в том числе и стратегических, принимаются в результате иррациональных эмотивных процессов. Когнитивная (рассудочная) составляющая играет подчиненную и второстепенную роль. Эмоциональный фон недоверия и опасения субъективно преувеличивает риск и вероятность потери инвестированных средств. При этом именно эмоциональный фактор зачастую приобретает решающую роль в мотивации экономического поведения потенциального инвестора. Это означает, что при построении моделей экономико-технологического развития на любом уровне необходимо учитывать «человеческий фактор», включая глубинные бессознательные процессы эмоционально-образного мышления [1].

Таким образом, при развитии концепций социальных технологий и социально-технологической культуры специалиста, необходимо учитывать эмоциональность (как на уровне личности, так и на уровне социума) как минимум в трех основных аспектах.

Во-первых, как продукт социальных технологий. Развитие общества привело к тому, что эмоции перестали быть только рефлекторной психофизиологической реакцией организма, которая исследуется в рамках психологической науки. В процессе социализации человек усваивает символическое значение эмоций, модифицируя их выражение, и получает навыки контроля и управления собственными эмоциями. Культура и социальная структура общества задают эмоциональные фреймы, которые влияют как на социальное взаимодействие, так и на социальные процессы.

Так, образование как социальный институт, реализующий различные социальные технологии, оказывает существенное

влияние на социализацию эмоций. Наряду с семьей дошкольное и школьное образование транслирует социокультурные правила проявления эмоций, включающие в себя: лингвистические ярлыки эмоций (словарь эмоций); эмоциональные поведенческие эталоны; поло-дифференцированные нормы социальной перцепции, понимания, переживания и выражения эмоций. Совокупность таких правил представляют собой эмоциональную культуру общества, которая позволяет членам социума компетентно выражать адекватные эмоции в социальных интеракциях с учетом их социального статуса, пола и возраста.

Во-вторых, эмоции являются важным фактором процесса освоения социальных технологий. Психологами давно показана значимая роль эмоций в процессе усвоения информации. Эмоциональная вовлеченность делает процесс получения знаний и формирования навыка более эффективным.

И, в-третьих, эмоциональность представляет собой составляющую социально-технологической культуры специалиста, который, реализуя социальную технологию, не может выступать в качестве бесчувственной машины, воспроизводящей необходимую последовательность процедур. Большинство социальных технологий сопряжено с взаимодействием между поставщиком и потребителем социальной технологии. Особенно ярко это проявляется в сфере обслуживания и образования.

Часть социальных технологий в досуговых сервисах направлена на управление впечатлением и эмоциями клиентов. Например, в развлекательном парке Диснейленд возникает чувство, что его продукция – эмоции: «смех и благополучие». Билл Росс, директор Диснейленда, описывая корпоративную позицию, отмечает, что «мы, конечно, сосредотачиваем внимание на прибылях и убытках, но изо дня в день мы не можем упускать из вида тот факт, что имеем дело с бизнесом чувств, от которого получаем прибыли»[2].

Персоналу, обслуживая клиентов и реализуя социальные технологии, необходимо уметь контролировать свои эмоции. Процесс манипулирование собственной эмоциональной сферой в ответ на профессиональные требования и нормы является

эмоциональным трудом, концепция которого получила развитие в трудах А. Хохшильд [3].

Понимая важность эмоций при продвижении услуги и создании благоприятного впечатления о компании, многие организации предпринимают специальные меры для стимулирования эмоционального труда, среди которых важную роль играет обучение персонала. А. Рафаэли приводит инструкцию, которая выдается в качестве карманного руководства кассирам, работающим в сети супермаркетов: «Вы являетесь самым ярким представителем компании. Ваши покупатели судят обо всей компании по вашим действиям. Благодаря сердечному приветствию «Добрый день» или «Добрый вечер», сопровождаемому внимательным обслуживанием, и искренней фразой «Спасибо. Пожалуйста, приходите снова», покупатель уйдет с теплым чувством и желанием вернуться. Дружелюбная улыбка – это необходимость» [4]. Однако такого типа обучение не способствует развитию эмоциональной культуры работника, поскольку он скорее обучается не управлять своими эмоциями, а подавлять их. Для снижения негативных последствий эмоционального труда, необходимо эмоции из средства эксплуатации работника трансформировать в его организационный ресурс. Работника недостаточно просто обучить «механически» улыбаться, необходимо развивать его эмоциональный интеллект.

Термин «эмоциональный интеллект» появился в 90-х годах XX века. Его ввели в обиход американские психологи Питер Саловей и Джон Майер. По их мнению, *эмоциональный интеллект* - это такой тип социального интеллекта, который использует способность мониторинга своих собственных эмоций и эмоций других людей для того, чтобы различать их и применять данную информацию для управления собственным мышлением и действиями. Согласно результатам исследований Саловея и Майера, люди, обладающие высоким уровнем эмоционального интеллекта, способны к более быстрому прогрессу в определенных областях и более эффективному использованию своих способностей [5].

Концепция эмоционального интеллекта получила

широкое распространение благодаря работам Дэниела Гоулмена, который утверждает, что великая революция XXI века состоит в реванше чувств над интеллектом. Если ранее мерилom способностей человека к успехам в той или иной профессиональной деятельности служил интеллектуальный коэффициент (IQ), то в настоящее время он уступает место эмоциональному коэффициенту (EQ). Многочисленные исследования показывают, что лучшими сотрудниками являются не те, у кого самый высокий IQ или диплом самого престижного университета. Преуспевают те, кто имеет более высокие показатели EQ [6].

Таким образом, при развитии социально-технологической культуры специалиста необходимо формировать его эмоциональную культуру, основанную на эмоциональном интеллекте.

Список литературы

1. Канеман, Д. Рациональный выбор, ценности и фреймы / Д. Канеман, А. Тверски // Психологический журнал. - 2003. - Т. 24, № 3. С. 31-42.
2. Цит. по: Маанен, Дж. В. Фабрика улыбки: работа в Диснейленде / Дж. Маанен // Антология организационной психологии / Барри М. Стоу; [Пер. с англ.: С.Е. Пале]. - М.: ООО «Вершина», 2005. С. 376.
3. Hochschild, A.R. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling / A.R. Hochschild. - Berkeley, University of California Press, 1983. – 318 p.
4. Рафаэли, А. Выражение эмоций как часть рабочих роли / А. Рафаэли // Антология организационной психологии / Барри М. Стоу; [Пер. с англ.: С.Е. Пале.]. – М.: ООО «Вершина», 2005. С. 131-150.
5. Salovey, P. Emotional intelligence / P. Salovey, J.D. Mayer // Imagination, Cognition and Personality. – 1990.- v. 9, p. 185-211.
6. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман; пер. с англ. А.И. Исаевой. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2008. – 478 с.

УДК 316.47

СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ¹

Е.В. Самохвалова, Б.В. Заливанский, Ж.А. Шаповал
ГОУ ВПО «Белгородский государственный университет»,
г. Белгород

В современном обществе задача повышения эффективности управления превращается в одну из глобальных проблем, требующих системного решения. Это еще раз наглядно подтвердил финансово-экономический кризис, начавшийся в 2008 году, одной из главных причин которого специалисты обоснованно считают низкое качество управленческой деятельности, непрофессионализм осуществляющих ее специалистов. Очевидно, следует согласиться с И.В. Бурмыкиной в том, что в настоящее время «возникает потребность в появлении качественно нового субъекта управления, способного к проектированию социальных отношений, к выполнению глубокого анализа социальных систем, к постановке задач управления социальными системами различного класса, правильному выбору методов их решения с использованием современных информационных технологий, к разработке социальных технологий, призванных гармонизировать социокультурную среду, а также находить при ограниченных ресурсах оптимальное решение поставленной задачи в данном месте и в данное время, созданию условий для самоактуализации, раскрытия внутреннего потенциала социальной системы. Другими словами субъекты управления должны обладать высокой социально-технологической культурой. При сочетании социокультурного фактора ценностей и технологического

¹ Статья публикуется в рамках проекта № П439 от 12.05.2010 г. «Управление формированием социально-технологической культуры менеджеров» Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг.

знания у субъекта управления формируется залог, условие эффективности управления, внутренняя производительная сила управления, сохраняется целостность социальной среды [1, с.30].

Вместе с тем до настоящего времени нет ясного понимания, что такое социально-технологическая культура. Так из приведенной цитаты следует, что автор понимает ее как единство технологического знания и ценностей.

Данный подход не является единственным. В научной литературе имеет место точка зрения, в соответствии с которой социальные технологии безотносительны к ценностям, следовательно, и социально-технологическая культура личности выражается лишь в освоении рационально организованных процедур преобразования отношений между людьми. Подобная точка зрения более или менее отчетливо выражена в работах Н.С. Данакина [2]. Она представлена и в публикациях Ю.П. Сурмина и Н.В. Туленкова.

Так, эти авторы выделяют следующие характерные признаки и особенности социальных технологий, которыми они отличаются от промышленных:

- социальные технологии гораздо сложнее, так как представляют собой фрагменты общества во всем их структурном и функциональном многообразии;
- им свойственна значительно меньшая детерминированность и жесткость;
- социальные технологии - это институциональные образования, которые характеризуются реализуемыми функциями, нормами и механизмами;
- социальные технологии следует рассматривать как деятельность социальные системы;
- социальные технологии отличаются также значительно большей вариабельностью и разнообразием [3, с.9].

При этом украинские исследователи в данном перечне не указывают на ценностный аспект социальных технологий. Свою основную задачу специалисты, не рассматривающие ценностный аспект социальных технологий, видят в том, чтобы описать максимально возможное количество социальных технологий и разработать систему принципов, а в некоторых

случаях даже «законов», характеризующих процесс их применения. Человек, или группа людей, выступающие в качестве акторов социального процесса, рассматриваются ими как рационально мыслящие и действующие субъекты, способные ставить цели, объяснять свои мотивации, прогнозировать последствия действий, калькулировать риск, вероятные потери и выгоды, рефлексировать по отношению к себе и собственным познавательным способностям. Но в реальной жизни значительная (если не большая часть) людей в России зачастую действует иррационально и непривычна к рефлексии. Идея социальных технологий для представителей этой группы лишена смысла, несмотря на то, что отдельные технологические процедуры используются ими - это происходит либо в силу привычки, либо интуитивно.

Отмеченное обстоятельство позволяет утверждать, что проблема социальных технологий выходит за рамки вопроса о рациональной самоорганизации жизни индивида, группы и общества. Она не может быть решена только путем классификации технологических процедур, выявления некоторых, определяющих их, отношений и связей. Можно сколько угодно описывать принципы, на которых должны базироваться конкретные действия человека, разъяснять ему их содержание и значение, но это не значит, что его поведение станет более технологичным.

Разработкой проблем проектирования и внедрения социальных технологий в отечественной социологии активно занимались и занимаются А.К. Зайцев, Л.Я. Дятченко, В.Н. Иванов, Г.Д. Никредин В.И. Патрушев, В.В. Щербина и другие [4].

Так, Л.Я. Дятченко, как один из наиболее активных сторонников концепции технологизации общественной жизни и практики управления, в частности, последовательно отстаивает мысль о том, что социально-технологическая культура представляет собой составляющую культуры современного человека, способствующую воспроизводству форм жизнедеятельности, направленных на гармонизацию отношений между человеком и экосоциальной средой. Ее отличие от других элементов культуры заключается в том, что социально-

технологическая культура является процессом и результатом сознательной деятельности людей, достигших определенного уровня рациональности, поставивших задачу не просто оптимизировать свою жизнедеятельность, но сделать это на основе согласования базисных ценностей и диалога между субъектами социальной деятельности. Только такое понимание рассматриваемого феномена является единственно продуктивным в современном социуме [5, с.8].

А, следовательно, социально-технологическая культура – органическая часть общей культуры, которая стремится в своем содержании интегрировать достижения технических и гуманитарных наук, применять интегрированные принципы не только к изучению социального пространства, но и к активному его обустройству в соответствии с целями развития социальных систем, смыслом человеческого существования. Характерным компонентом социально-технологической культуры является инновационный тип мышления, характеризующийся конструктивностью, концептуальностью и вытекающий из сущности инновационного метода, каковым является метод технологизации социального пространства [6, с.315].

Проблема социальных технологий правомерно рассматривается в единстве с проблемой инновационного проектирования и программирования. Разумеется, идея социального проектирования не исчерпывает всего содержания социальных технологий. Но, пожалуй, именно проектная деятельность в современной ситуации являет собой своеобразный классический образец их применения. В частности, характеризуя инновационное проектирование, В.А. Луков пишет: «Оно в своей основе предполагает определенные социальные изменения. Эти изменения задумываются, получают обоснование, планируются. Иначе говоря, социальное проектирование представляет собой разновидность сознательной инновационной деятельности» [7, с.12].

Следовательно, процесс формирования и развития социально-технологической культуры менеджеров до определенных пределов можно рассматривать как процесс овладения ими навыками проектного мышления и проектной деятельности.

Вместе с тем сведение социальных технологий только к проектной деятельности неправомерно и ограничивает ракурс анализа. «Действительно, пишут В.П. Бабинцев и Л.Г. Ховрах, - процесс разработки инновационных проектов и программ максимально технологичен. Но то, что именно его специалисты приводят в качестве примера применения социальных технологий свидетельствует, на наш взгляд, не только об особенностях этого вида деятельности, но и в значительной степени о дефиците материалов из других сфер социально-преобразующей деятельности. И в данном случае мы сталкиваемся с любопытным парадоксом. О социальных технологиях довольно много и часто рассуждают энтузиасты этого перспективного начинания. Гораздо реже приводится и анализируется конкретный опыт их систематического и эффективного внедрения в практику управления» [8, с.6].

В настоящее время среди исследователей нет единства в отношении данной дефиниции. Более того, существует крайне ограниченное число определений данного феномена. Л.Г. Пуляева характеризует ее как способ осуществления этой деятельности, «связанный с расчленением ее на отдельные действия (операции), соблюдением их последовательности, выбором наиболее рациональных способов (методов) их выполнения» [9, с.14].

Т.И. Морозова определяет ее как систему диспозиций личности, умений и навыков ее поведения, обеспечивающих достижение жизненных целей и благоприятные условия для саморазвития и проявляющихся в конкретных социальных действиях и взаимодействиях [10, с.48].

И.В. Бурмыкина характеризует эту часть общей культуры как «паттерн базовых представлений, ценностей и технологий организации познавательной и преобразовательной социальной деятельности, реализуемых в социальном взаимодействии, ориентированный на получение оптимального социального результата, достижение жизненных целей, повышение качества жизнедеятельности, посредством технологически грамотной организации и самоорганизации деятельности, раскрытия потенциала (ресурсов) социальной системы и личности. Это культура системного мышления и системного социального

действия, характеризующаяся способностью действовать рационально, технологично, конструктивно, инновационно, гуманно» [11, с. 30].

Нам представляется, что ни одно из этих определений не лишено недостатков. В частности, в дефиниции Л.Г. Пуляевой совершенно не учтен ценностный аспект явления, ее трактовка характеризует социально-технологическую культуру лишь как владение комплексом процедур. Но за рамками рассмотрения остается проблема значимости данных процедур для субъекта социального действия, мотивация к их овладению, которые органически связаны с установками личности.

В определении Т.И. Морозовой, представляющемся нам в целом довольно корректным, учтен диспозиционный (преимущественно ценностно-смысловой и мотивационный аспект), но не подчеркивается значение сознательного компонента в формировании социально-технологической культуры.

Наиболее полным является определение И.В. Бурмыкиной. Однако в нем используется понятие «паттерн», которое, на наш взгляд, не вполне адекватно отражает суть явления. В современной методологии социогуманитарного знания данный термин рассматривается как близкий по содержательным и смысловым характеристикам к понятию «концепция» и трактуется в качестве как коннотативного к таким концептам, как «прозрение», «базовая интуиция», «умозрительное видение». Использование этого понятия, по нашему мнению, элиминирует рациональное начало социально-технологической культуры, что допустимо только по отношению к ее отдельным историческим типам.

Мы имеем в виду то, что социально-технологическая культура личности менеджера может формироваться на различных основаниях. В качестве таких оснований допустимо рассматривать веберовские типы социального действия – традиционный, аффективный, ценностно-рациональный и целерациональный [12, с.14-15]. На основе первых трех типов вполне возможно формирование социально-технологической культуры, в которой преобладают иррациональные (разумеется, такая характеристика не содержит в рассматриваемом контексте

негативной оценки) элементы. Но подобный тип социально-технологической культуры не адекватен статусу и функциям менеджеров в современном обществе.

С учетом приведенных определений социально-технологическая культура менеджера характеризуется нами как система диспозиций личности, выражающаяся в формировании и развитии у него умений и навыков поведения, обеспечивающих достижение профессиональных и жизненных целей при помощи сознательного использования социальных технологий. Под диспозициями в данном случае понимаются иерархически выстроенные установки, определяющие регуляцию человеческого поведения.

Одной из наиболее сложных теоретических проблем является проблема критериев оценки состояния социально-технологической культуры менеджеров. И.В. Бурмыкина выделяет нескольких подсистем (личностная, социальная, технологическая). Однако, по нашему мнению, они не дают полного представления о состоянии объекта, так как недостаточно учитывают функциональную роль социально-технологической культуры и ее двойственность, связанную с ориентацией не только на профессиональную, среду, но и на среду межличностного общения. Для анализа первого аспекта проблемы вполне можно использовать разработки, связанные с выявлением структуры профессионально важных качеств и компетенций менеджера, в частности, исследования О.А. Зайцевой и Н.И. Иголевича [13]. Но в любом случае профессиональные компетенции и профессионально важные качества не исчерпывают всего содержания феномена социально-технологической культуры.

Ю.А. Мокрушин и В.И. Некрасов рассматривают проблему технологической подготовки будущих менеджеров [14]. Несомненно, существуют различия между формированием у менеджеров технологических и социально-технологических навыков. Если первые ориентированы на освоение процедур производства товаров и услуг, то вторые – на выстраивание отношений с людьми, причем не только как с участниками этого производства, но и с контрагентами менеджеров за его пределами. Тем не менее, некоторые из технологических схем, а

также принципов и правил вполне могут быть использованы при формировании социально-технологической культуры.

Таким образом, к настоящему времени тема социальных технологий и социально-технологической культуры, фактически, конституирована в качестве самостоятельного направления социологических исследований. В то же время проблемы, связанные с определением понятий «социально-технологическая культура» и «социально-технологическое мышление», анализом структуры социально-технологической культуры, обоснованием системы формирования и развития социально-технологической культуры и социально-технологического мышления остаются недостаточно исследованными.

Список литературы

- 1.Бурмыкина, И.В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера / И.В. Бурмыкина. - Белгород : Изд-во БелГУ, 2009. - 378 с.
- 2.См., например: Данакин Н.С. Теоретические и методические основы проектирования технологий социального управления / Н.С. Данакин. - Белгород : Центр социальных технологий, 1996. - 271 с.; Данакин Н.С. Социально-технологическая культура современного специалиста / Н.С. Данакин // Научные ведомости Белгородского государственного университета, 1999. - № 2(9). - С.57-63.
- 3.См., например: Сурмин Ю.П. Теория социальных технологий: Учеб. Пособие / Ю.П. Сурмин, Н.В. Туленков. - К. : МАУП, 2004. - 608 с.
- 4.См., например: Зайцев А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления. Социальное развитие предприятия и работа с кадрами / А.К. Зайцев. - М. : Наука, 1989; Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами / Л.Я. Дятченко. - Белгород : Центр социальных технологий, 1993.
- 5.Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура как универсальное основание эффективной общественной практики в XXI столетии / Л.Я. Дятченко // Социально-

- технологическая культура как феномен XXI века. - Белгород : Изд-во БелГУ, 2006. - Ч. 1. - С. 8-14.
- 6.Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев / 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Экономика, 2001. - 327 с.
 - 7.Луков В.А. Социальное проектирование / В.А. Луков. - М. : Институт социальной работы Ассоциации работников социальных служб, 1997. - 192 с.
 - 8.Бабинцев В.П. Социальные технологии в иррационально конфигурированном социальном пространстве / В.П. Бабинцев, Л.Г. Ховрах // Современные технологии в социальном управлении: Сборник научных трудов. - Белгород : Белгородский филиал Орловской региональной академии государственной службы, 2003. - С. 5-13.
 - 9.Пуляева Л.Г. Социально-технологическая культура организационно-управленческой деятельности : дис. ... канд. социол. наук / Л.Г. Пуляева. - Орел : без изд-ва, 2004. - 233 с.
 - 10.Морозова Т.И. Формирование социально-технологической культуры школьников в регионе : дис. ... канд. социол. наук / Т.И. Морозова. - Белгород : без изд-ва, 2005. - 195 с.
 - 11.Бурмыкина И.В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера / И.В. Бурмыкина. - Белгород : Изд-во БелГУ, 2009. - 378 с.
 - 12.Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. - М.:Прогресс, 1990. - 808 с.
 - 13.См., например: Зайцева О.А. К вопросу о сущности готовности студентов - будущих менеджеров социально-культурной сферы к принятию управленческих решений / О.А. Зайцева // Омский научный вестник. - 2007. - № 4. - С.171-173; Иоголевич Н.И. Методологическое решение проблемы детализации профессионально важных качеств менеджера / Н.И. Иоголевич // Вестник ОГУ. - 2006. - №10. - С.123-133.
 - 14.Мокрушин Ю.А. О технологической составляющей в системе подготовки менеджеров / Ю.А. Мокрушин, В.И. Некрасов // Вестник Удмуртского университета. - 2009. - Вып.2. - С.69-76.

УДК 37.013.42

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Т.Л. Стенина

ГОУ ВПО «Ульяновский государственный технический
университет», г. Ульяновск

Социальный характер приоритетов направления общественного развития требует оперативной социальной диагностики, прогнозирования и проектирования новых ситуаций, обоснования гуманных, экономически оправданных путей разрешения возникающих противоречий.

В настоящее время в образовании развивается педагогическая теория воспитания лидера, свидетельством этого являются многочисленные программы, проекты и педагогические технологии формирования лидерских качеств у молодежи: «Лидер XXI века», Всероссийский образовательный форум «Селигер», с 2006 года в большинстве субъектов российской Федерации реализуется проект «Молодежный кадровый резерв», направленный на выявление в молодежной среде потенциальных и уже состоявшихся лидеров, их обучение и включение в социально значимую деятельность,

Экспериментальной площадкой для реализации инноваций в подготовке молодежи к управленческой деятельности в Приволжском федеральном округе стал проект по формированию лидеров в молодежной среде «Малые академии государственного управления». Созданная в 2006 г. на территории Приволжского федерального округа по инициативе А. В. Коновалова, данная образовательная программа служит удовлетворению потребностей органов власти и местного самоуправления в специалистах, обладающих лидерским потенциалом и навыками организационно-массовой работы.

На сегодняшний день инновационный образовательный проект «Малые академии государственного управления», адресованный молодым людям с активной жизненной позицией функционирует во всех регионах Приволжского федерального округа. В Ульяновской области Малая академия

государственного управления начала свою работу в 2007 году как кадровый резерв для органов государственной и муниципальной власти региона. Уникальная образовательная программа Малой академии государственного управления сочетает в себе теоретические углубленные знания в сфере государственного и муниципального управления, формирование у слушателей практических навыков организационно-массовой работы и деятельность в области социального проектирования. Интеграция научных исследований с процессом обучения и социально–политической практикой рассматривается в Малой академии как необходимая предпосылка для содержательного развития преподавательской деятельности, форм и методов обучения; достижения качества подготовки молодежных лидеров, обеспечивающего опережающие потребности общества и государства.

Образовательный проект «Малая академия государственного управления» направлен на рост уровня профессионализма современных государственных служащих, на повышение эффективности государственной службы. Не менее важным является вклад данного образовательного проекта в изменение социальной организации государственной службы. Увеличивая социальный капитал слушателей, Малая академия государственного управления позволяет преодолеть социальный и правовой нигилизм молодежи, слабую включенность молодежи в решение социально значимых проблем региона.

Социально-технологическая культура специалиста как одна из составляющих культуры современного человека формирует ценностные ориентации личности на воспроизводство форм жизнедеятельности, направленных на гармонизацию отношений между человеком и экосоциальной сферой. Цели формирования социально-технологической культуры личности становятся достижимыми при условии особой организации образовательного пространства, влияющей на разные аспекты и стороны личности, создающей условия для появления у нее мотива к самоизменению, личностному росту, способности к реализации собственной «Я-концепции», для освоения интеллектуальных средств познания и исследования мира. Одним из показателей развития личности выступает

овладение личностью такими мыслительными операциями как: синтез, сравнение, обобщение, классификация, индукция, дедукция, абстрагирование. Наиболее существенным становится появление потребности, интереса, мотива к личностному росту, изменению себя, развитию эмоционально-образной сферы, приобретению опыта эмоционально—ценностных отношений.

Важное значение для формирования социально-технологической культуры имеют современные концепции и наукоемкие технологии обучения будущих управленцев. Без современных знаний основ управления нельзя реформировать общество, грамотно осуществлять государственное регулирование. Управление - это достижение целей, задач общества с помощью определенных методов, действий, направленных на получение конечного результата. В свою очередь, в содержании управленческой деятельности важное место занимает анализ происходящих инновационных социальных процессов, выдвижение новых идей, установок, поиск соответствующих методов решения инновационных задач современности.

Актуальность разработки инновационных образовательных программ, направленных на формирование социально-технологической культуры, обоснованы большим интересом к проблемам участия молодежи в управлении современными социальными процессами.

В применяемой в образовательной программе Малой академии государственного управления педагогической технологии социального проектирования отражена важная концептуальная установка: вопросы прогнозирования и диагностики увязаны с реальными социально-проектными задачами, социальное проектирование основывается на взаимосвязанном сочетании теоретических знаний о социально-экономическом развитии региона и практического опыта организации управления проектами. При этом необходимо учитывать важность поддержки проекта со стороны управляющих структур и местной общественности.

Таким образом, социально-технологические знания, умения и навыки, формирующиеся в процессе социального проектирования, становятся важнейшим элементом социально-

технологической культуры специалиста современного типа, характеризующейся не только правовым, административно-командным, информационно-аналитическим типами регулирования, но и включением социальной мотивации к решению значимых для общества задач.

Анализ современного состояния процесса социальных инноваций в России и в регионе доказывает необходимость изменения содержания подготовки специалистов в сторону социальной инноватики. Главной целью политики формирования государственности России становится создание собственного государственного аппарата нового типа с демократическими процедурами подготовки и реализации государственных решений на базе самых современных наукоемких технологий. Современное развитие общества требует новой системы образования: «инновационного обучения», которое направлено на формирование способности к проективной детерминации будущего, ответственности за него, воспитание веры в себя и свои профессиональные способности влиять на это будущее.

Опыт социально-проектной деятельности показал, что в процессе проектирования у слушателей повышается уровень профессиональной мотивации, формируются необходимые управленческие, коммуникативные навыки, появляется умение мыслить алгоритмически, самостоятельно ставить задачи и находить эффективные инструменты их решения, работать в коллективе. Деятельность по разработке, презентации и реализации собственного проекта способствует формированию таких личностных качеств как целеустремленность, ответственность, самостоятельность, необходимые будущим государственным служащим.

Важным является тот факт, что большинство разрабатываемых слушателями социальных проектов не заканчивают свое существование на стадии разработки, а воплощаются в социально-экономической сфере регионов. Примером могут служить такие проекты как: «Организация экологических отрядов по восстановлению родников Ульяновской области», «Программа по повышению политической культуры населения» (Гайнский муниципальный

район Пермского края), «Проект закона о дикой природе в Оренбургской области» и др. Реализованные на практике социально значимые проекты позволяют решить и первостепенную задачу проекта «Малые академии государственного управления», а именно, гармонично сочетая теоретическую и практическую подготовку слушателей, содействуя реализации их лидерского и управленческого потенциала, формировать из числа слушателей кадровый резерв государственных служащих. Так, проект, выполненный слушателями Малой академии Ульяновской области «Молодежное студенческое телевидение», в настоящий момент времени реализуется в совершенно новой для региона области взаимодействия ВУЗов и предприятий: с помощью современных возможностей корпоративных коммуникаций формируется и внедряется в учебный процесс ВУЗа современная модель конкурентоспособного выпускника высшего учебного заведения, отвечающего требованиям работодателей. Проект «Молодежная избирательная комиссия», занявший второе место в конкурсе проектов слушателей Малых академий ПФО, в 2010 г. реализован на муниципальных выборах Главы муниципального образования г. Ульяновск и депутатов Городской Думы: 12 из 30 слушателей были включены в состав участковых избирательных комиссий, при этом 5 из них являлись председателями комиссий. Цель данного проекта: повышение электоральной активности молодежи была достигнута путем привлечения молодежи к работе участковых избирательных комиссий и передачи опыта технологии выборов.

Проект «Образование экологических отрядов по восстановлению родников Ульяновской области» стал победителем Всероссийского конкурса молодежных проектов в социальной сфере и получил Грант на дальнейшее развитие.

Подводя итог, отметим, что необходимость формирования социально-технологической культуры специалиста современного типа делает еще более актуальной и востребованной технологию социального проектирования не только как способа интеграции науки в практику управления социально значимыми процессами, но и как технологию правового и нравственного просвещения молодых управленцев.

УДК 004.9:378

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРЕПОДАВАНИЯ В ЭЛЕКТРОННОЙ СРЕДЕ

И.В. Шерина

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

В последнее время в системе высшего образования, как и во многих областях жизни современного человека, происходят глобальные изменения благодаря применению компьютеров и телекоммуникаций. Успешное развитие Интернет-ресурсов открывает широкие перспективы для людей, не имеющих по каким-то причинам возможности продолжить образование, но при этом имеющих желание, а иногда и необходимость получать новые знания. Поэтому высшие учебные заведения всё чаще применяют электронную форму обучения студентов, причём не только заочного, но и очного отделения. Электронный учебник облегчает понимание изучаемого материала за счет альтернативного способа подачи материала: воздействие на слуховую и эмоциональную память; позволяет использовать индивидуальный подход в обучении студентов.

Кафедра иностранных языков Кемеровского технологического института пищевой промышленности также начинает работу по созданию электронной версии учебного материала. При электронном обучении преподаватель и студент отделены друг от друга пространством и часто временем (это может быть синхронное и асинхронное обучение) и общаются между собой посредством информационных технологий. Это относительно новый способ преподавания. Поэтому возникает ряд вопросов: прогнозирование цели, срока процесса обучения, категории обучаемых, содержания обучения; разработка критериев оценки деятельности преподавателей и обучаемых; оптимальное сочетание доступности с высоким качеством; и много других вопросов, на которые предстоит дать ответы. Очевидно, что с внедрением электронного учебника должны измениться учебные программы, а также роль преподавателя в учебном процессе. Учебно-методическая работа преподавателей

предполагает выход на новый уровень – сотрудничество со специалистами различной квалификации, прежде всего по информационным технологиям.

Возникновение новой экономики повлекло за собой появление культуры потребления. Студенты стремятся вкладывать деньги в образование, понимая, что в будущем оно может гарантировать им возможность устроиться на хорошую работу. Дэниел Белл, американский социолог и публицист, считал, что основным условием социального продвижения становится не обладание собственностью, а владение знаниями и технологией. Социально-технологический подход к аспектам жизнедеятельности формирует новый стиль мышления и культуру поведения в обществе. Характерным компонентом этой культуры является инновационный тип мышления, который необходимо формировать у будущих специалистов. Социально-технологическая культура — синтез гуманитарного и технического знания, образования, мышления.

Выдающийся футуролог Элвин Тоффлер еще в середине прошлого столетия утверждал, что в экономике будущего основная роль будет принадлежать информационным технологиям. В своих научных трудах Э. Тоффлер говорит о трёх революциях (он называет их «волнами»): сельскохозяйственная революция — Первая волна; промышленная революция, породившая Вторую волну; и, наконец, Третья волна изменений, вызванная бурным развитием высоких технологий. Действительно, в наше время уже никого не удивишь уроками с использованием компьютерной презентации или компьютерным тестированием.

Сейчас очевидно, что у электронного обучения большое будущее. Одним из главных принципов такого обучения является его доступность. Перед нами стоит задача: активная интеграция информационных средств в процесс обучения.

УДК 372.881.1

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ

О. В. Ульянова

ГОУ ВПО «Юргинский технологический институт» (филиал)
ГОУ ВПО «Томского политехнического университета», г. Юрга

Анализ практики формирования иноязычных коммуникативных навыков студентов в техническом вузе показывает, что многие учащиеся сталкиваются со значительными трудностями в процессе овладения иностранным языком и зачастую оказываются неспособными их преодолеть. К объективным трудностям в изучении иностранного языка можно отнести ограниченный объем учебного времени на дисциплину, обучение в разноуровневых группах, большой временной разрыв между окончанием изучения дисциплины «Иностранный язык» и началом профессиональной деятельности. Субъективные трудности могут быть связаны с неудачами в изучении языка в школе, отсутствием навыков самостоятельной учебной деятельности по изучению языка, неуверенностью в собственных силах.

Такого рода индивидуальные проблемы, на наш взгляд, могут быть решены только посредством систематической и методически организованной индивидуальной помощи учащемуся в его учебной деятельности, которая складывается в систему *педагогического сопровождения*.

Актуальность педагогического сопровождения изучения иностранных языков в вузе обусловлена тем, что будущие специалисты должны обладать не только развитыми профессиональными навыками и способами деятельности, но и самообразовательной компетенцией, позволяющей приобретать новые знания и адаптироваться к изменяющимся условиям.

В этом контексте *целью* педагогического сопровождения является помощь каждому учащемуся в становлении себя как субъекта собственной учебной деятельности, в проектировании и реализации индивидуальной образовательной траектории,

понимаемой как индивидуальный набор средств и способов формирования коммуникативных навыков на этапе вузовского образования.

В самом общем смысле педагогическое сопровождение определяется как «процесс взаимодействия, происходящий между воспитателем и воспитанником в ходе учебно-воспитательной работы, во времени, в конкретных институтах социума, и направленный на развитие личности» [2, 281].

Под педагогическим сопровождением формирования коммуникативных навыков студентов вузов мы понимаем «особую сферу деятельности педагога как фасилитатора» [1, 19], направленную на оказание помощи студенту в проектировании и реализации его индивидуальной образовательной деятельности по освоению и практическому применению иностранного языка. Поясним, что отличие индивидуальной деятельности от самостоятельной работы заключается в том, что в процессе индивидуальной работы учащийся встречается с педагогом непосредственно в соответствии с конкретной учебной целью, получая помощь в ее достижении. При самостоятельной работе в традиционном ее понимании цель деятельности задана извне: учебными стандартами, педагогом и т.п.

Педагог, осуществляющий сопровождение формирования коммуникативных навыков студентов в техническом вузе, играет многоаспектную роль и выполняет комплекс разноуровневых функций. Прежде всего, сопровождающий может выступать в качестве психолога, помогая студенту избавиться от негативных установок по отношению к собственным возможностям в изучении иностранного языка, выработать адекватную самооценку, распознать свой когнитивный стиль, повысить мотивацию учения. В качестве методиста сопровождающий совместно с сопровождаемым выявляет проблемные зоны в базовой языковой подготовке сопровождаемого, разрабатывает стратегии и последовательность овладения различными видами речевой деятельности (запоминание и активизация лексики, формирование грамматических навыков, способность распознавания речи на слух и т.п.). И, наконец, как организатор,

преподаватель помогает студенту дозированно распределить нагрузку, гармонично включить деятельность по изучению иностранного языка в образовательный процесс, эффективно выстраивать свою работу в учебной группе.

Результатом педагогического сопровождения развития коммуникативных навыков должно явиться формирование активной субъектной позиции учащегося по отношению к деятельности по изучению иностранного языка, максимальная реализация собственных возможностей и, как следствие, значительный рост личных достижений в этой области.

Достижение эффективности педагогического сопровождения обеспечивается соблюдением принципов системности, непрерывности, гибкости, субъект-субъектного взаимодействия.

На основе теоретического анализа была выявлена структура педагогического сопровождения формирования коммуникативных навыков студентов, включающая:

- мотивационно-ценностный компонент;
- содержательно-процессуальный компонент;
- рефлексивно-диагностический компонент.

На практике эффективность педагогического сопровождения развития коммуникативных навыков студентов достигается за счет системы специально разработанных мероприятий в форме индивидуальных и групповых консультаций, дискуссий, тренингов, деловых игр.

Как известно, коммуникативные навыки выпускников технических вузов должны иметь профессиональную направленность и удовлетворять целям профессионального общения. Однако, поскольку в соответствии с учебным планом дисциплина «Иностранный язык» изучается в течение первых двух лет обучения, имеется большой временной разрыв между окончанием изучения дисциплины и началом профессиональной деятельности. Кроме этого, как показывает практика, студенты первого и второго курсов еще не имеют сложившегося представления о специфике профессионального общения и не полностью идентифицируют себя с профессией. По этим причинам формирование удовлетворительной профессиональной иноязычной коммуникативной компетенции

на этом этапе представляет большие трудности. Поэтому, по нашему мнению, деятельность по совершенствованию навыков иноязычного общения, обеспеченная грамотно организованным педагогическим сопровождением, не должна заканчиваться сдачей экзамена по дисциплине, но должна стать интегральной частью профессионального образования в вузе. Иностранный язык из цели обучения должен перерасти в одно из средств овладения будущей специальностью, в компонент профессиональной компетенции.

Этого можно достичь только при объединении усилий кафедр, осуществляющих базовую подготовку по иностранному языку и выпускающих кафедр. Научно-исследовательская работа с использованием источников информации на иностранном языке, презентации проектов, конкурсы, конференции, деловые игры, проводимые частично или полностью на иностранном языке, должны стать рутинными мероприятиями в техническом вузе. Студенты принимают участие в таких мероприятиях на основе свободного выбора в соответствии с индивидуальными целями на каждом этапе обучения. При этом учебная иноязычная коммуникативная деятельность студентов должна существенно повышать их академические результаты по профилирующим дисциплинам.

На наш взгляд, реорганизация процесса формирования коммуникативных навыков студентов с учетом вышеизложенного позволит значительно повысить качество профессиональной подготовки специалистов в технических вузах.

Список литературы

1. Губанова, М.И. Система формирования готовности будущего учителя к педагогическому сопровождению социального самоопределения старшеклассников.: автореф. ... дис. докт. пед. наук. - Кемерово, 2004. - 46с.
2. Липский, И.А. Воспитание как социальный институт // Теоретико-методологические проблемы современного воспитания. Сборник научных трудов. - Волгоград: Перемена, 2004. - С.280-287.

УДК 378:355.237

СОЦИАЛЬНО – ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА- СОСТАВЛЯЮЩАЯ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

Г.Н. Сайханова*, В.Н. Матусович**

ГОУ ВПО «Кемеровская государственная медицинская
академия Росздрава», г. Кемерово*

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово**

При всей пестроте названий и оценок предлагаемых социологических концепций ученые выделяют общие сдвиги, которые происходят в обществе в настоящее время. Ключевыми позициями этих сдвигов являются изменения в технологии, социальной структуре общества, человеке, культуре и науке. Эти сдвиги не только предлагают возможность новых решений общественных, философских и даже личностных проблем. Они изменяют весь духовный мир человека, его способ мышления и взгляды на окружающее. Вокруг нас формируется новая культура. Это новые установки по отношению к труду, полу, нации, досугу и так далее.

Социально-технологическая культура – составляющая культуры современного человека, способствующая воспроизводству форм жизнедеятельности, направленных на гармонизацию отношений.

Сущность социально-технологической культуры заключается в том, что индивид должен уметь решать профессиональные или жизненные задачи, используя не только специальные знания в этой отрасли жизнедеятельности, но и учитывая социальные аспекты, в частности социально-психологические явления в социальном взаимодействии.

Любой человек, а тем более специалист, нуждается в наличии для этого развитых коммуникативных качеств, знаний и использовании своих психологических особенностей, умении распознавать и использовать психологические особенности других, их социальных качеств. Важна не только профессиональная составляющая специалиста, но и культурная,

обеспечивающая жизненный опыт, создающая условия для духовного роста. Социально-технологическая культура представляет собой новый способ мышления, при котором культурные и нравственные ценности приобретают доминирующее положение в процессе создания и реализации новых технологий, новое качество их применения, новый уровень взаимодействия человека с социальной системой.

Социально-технологическая культура – органическая часть общей культуры, которая стремится в своем содержании интегрировать достижения технических и гуманитарных наук, применять интегрированные принципы не только к изучению социального пространства, но и к активному его обустройству в соответствии с целями развития социальных систем, смыслом человеческого существования.

Латинский язык наряду с узкопрофессиональными задачами - обучением грамотного, владеющего языком своей профессии врача и провизора, призван формировать всесторонне развитую личность. Гуманитарная составляющая предмета латинский язык неоднократно подчеркивалась.

На почве античной культуры впервые появились и стали развиваться категории научного мышления, велик вклад античности в развитие астрономии, теоретической математики. Именно поэтому античная философия и наука сыграли столь важную роль в возникновении науки нового времени, развитии техники. В целом же культура античности явилась основой для дальнейшего развития мировой культуры. Изучение афоризмов на латинском языке, оформление учебных аудиторий и коридора стендами, содержащими информацию, расширяющую кругозор и общий интеллектуальный уровень студентов, также помогают решать поставленные задачи.

Все эти направления работы способствуют воспитанию и образованию всесторонне развитого специалиста – будущего врача и провизора. В основе этой работы лежит повышение значимости гуманитарной составляющей человеческой деятельности, возрастание роли ее духовно-культурных начал.

Формирование социально-технологической культуры – процесс длительный. Чтобы она стала неотъемлемой частью жизни социального субъекта, специалиста необходим длительный процесс воспитания, образования в данном ключе, самовоспитания, самообразования.

УДК 37.014

СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

О. В. Митякина

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

Подготовка конкурентоспособного специалиста является одной из главных задач системы высшего профессионального образования.

Согласно определению Т. А. Сливиной конкурентоспособный специалист – это субъект профессиональной деятельности, обладающей интегральной, динамической, деятельностной характеристикой – конкурентоспособностью, выражающей сущностные возможности личности и проявляющейся в потребности к успеху и самосовершенствованию, в способности к самореализации, к достижению высокой эффективности своей деятельности, выступающей лидером в условиях конкуренции [1].

Наличие спроса на труд конкретного специалиста, его востребованность является внешним проявлением конкурентоспособности, её зримым результатом. В последние годы отмечается возрастание спроса на специалистов, способных гармонизировать отношения в системе «природа – человек – социум», то есть владеющих социальными технологиями, что является проявлением социально-технологической культуры. Под социальными технологиями понимается совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и развития, решения различных социальных проблем [2].

Владение социальными технологиями предполагает умение выполнять тщательный анализ социальных систем, ставить задачи управления социальными системами различного класса, правильно выбирать методы их решения с

использованием современных информационных технологий, а также находить оптимальное решение поставленной задачи при ограниченных ресурсах в данном месте и данное время.

Разумеется, социально-технологическая культура специалиста не ограничивается культурой применения социальных технологий. Социально-технологическая культура вбирает ценности и нормы профессиональной культуры, указывая на технологическое качество работы человека, уровень выполнения им своих технологически функций, «вырастает» из культуры общества и демонстрирует не только культуру применения социальных технологий в деятельности, но и качество организации социальной деятельности, принятия решений как на уровне общества, так и на уровне социальных групп и личности. Суть социально-технологической культуры заключается в расчленении любой социальной деятельности на операции с их последующей координацией и синхронизацией, в составлении программы технологизируемой деятельности, в прогнозировании планируемого результата за счет внутренних резервов и ресурсов, в координации действий, минимизации возможных сбоев [3].

Анализ публикаций по проблемам формирования социально-технологической культуры и формирования конкурентоспособности будущего специалиста (И. Бурмыкина, В. Н. Иванов, Г. В. Лаврентьев, Н. В. Лаврентьева, В. И. Патрушев, Т. А. Сливина, С. А. Хазова, В. Шаповалов, В. В. Щербина и др.) позволяет сделать вывод о совпадении ряда сущностных характеристик личности специалиста, обладающего социально-технологической культурой, и личности конкурентоспособного специалиста.

К таким характеристикам относятся интеллектуальный потенциал, инновационное мышление; нравственный императив, ценности и ценностные ориентации (отношение к труду, профессии, к жизни, к себе, к другим людям, здоровью, окружающей среде); способность к самопознанию, адекватной самооценке, саморазвитию, самообучению, самовоспитанию; готовность к изменениям; эмоциональная, интеллектуальная и поведенческая гибкость; способность принимать ответственные решения, ответственность за принятые решения;

целеустремленность, настойчивость в достижении целей и преодолении препятствий; способность быстро овладевать новыми видами деятельности, способность адаптироваться к изменяющимся ситуациям; толерантность, стрессоустойчивость, аналитичность, рефлексивность, эмпатийность, креативность, наблюдательность. Кроме этого, конкурентоспособный специалист, обладающий социально-технологической культурой, должен не только знать основные закономерности и законы в общегуманитарной, естественнонаучной и профессиональной областях, обеспечивающие принятие оптимальных решений, но и иметь опыт решения социальных и профессиональных проблем.

Значительный вклад в формирование как социально-технологической культуры, так и конкурентоспособности выпускника технического вуза, может внести обучение иностранному языку. Это обусловлено возможностями целенаправленного отбора содержания образования, например, подбор текстов, акцентирующих важность социально-технологической культуры для повышения конкурентоспособности будущего специалиста, а значит и расширение возможностей трудоустройства после окончания вуза (проблема, которая начинает волновать студентов уже на 2-3 курсах).

В формировании конкурентоспособности и социально-технологической культуры важную роль играют технологии обучения, такие как обучение в сотрудничестве, обучение в малой группе: игровые технологии, прежде всего, деловые игры; проектная работа; мозговой штурм; баскет-метод; кейс-стади и др.

Данные технологии учат студентов организовывать процесс коммуникации, представлять и передавать информацию, вести дискуссию, аргументировано отстаивать свою точку зрения; работать в команде; диагностировать проблему, ставить цели, принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях; урегулировать конфликты; проводить переговоры; организовывать совместную рутинную и творческую деятельность; разрабатывать и пользоваться документацией, типичной для будущей профессиональной

деятельности; генерировать новые идеи; поддерживать постоянный творческий рост; пользоваться современными передовыми информационными технологиями и средствами коммуникации.

Таким образом, социально-технологическая культура может рассматриваться как один из факторов повышения конкурентоспособности выпускника технического вуза.

Список литературы

1. Сливина, Т. А. Формирование конкурентоспособной личности будущего в образовательном процессе вуза: автореф. дис. ...канд. пед. наук.
2. Современный словарь по общественным наукам. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 528с.
3. Бурмыкина, И. Формирование социально-технологической культуры специалиста в вузе. // Высшее образование в России. – 2007. - №10. – с. 75-80.

УДК 378:355.237

КОМПЕТЕНТНОСТЫЙ ПОДХОД И ГУМАНИТАРИЗАЦИЯ КАК ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ВЫПУСКНИКА ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Г. А. Жданова

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт
пищевой промышленности», г. Кемерово

Анализ инновационных процессов, происходящих в системе высшего образования России как страны, подписавшей Болонскую декларацию «О гармонии архитектуры европейского высшего образования», показывает, что важнейшим фактором модернизации отечественного высшего профессионального образования является внедрение компетентностного подхода.

Компетентностный подход предполагает качественно иные параметры учебно-воспитательного процесса, и придаёт ему иное измерение. Инновационность компетентностного подхода заключается в том, что он делает учебно-воспитательный процесс более целенаправленным, прозрачным для всех его участников, ориентированным на конкретный уровень сформированности профессиональных компетенций и ключевых компетенций личности.

Компетентностный подход охватывает все компоненты учебно-воспитательного процесса, при этом главенствующая роль принадлежит категории целей. Так одной из целей высшего профессионального образования является социально-технологическое образование студента, которое должно подготовить выпускника вуза к устойчивому культурно-технологическому развитию себя и среды социальной жизнедеятельности.

Задача социально-технологического образования студентов технического вуза заключается в формировании социально-технологической культуры будущего специалиста, которая проявляется в качестве личностно принятой, имеющей субъективный смысл системы знаний, умений, навыков, которые имеют универсальное значение, т.е. могут быть

использованы в различных видах управленческой деятельности, при решении множества жизненно важных проблем.

Она позволяет:

- актуализировать и вычленять из личной системы знаний совокупность способов оптимальных социальных действий в конкретной ситуации;

- выявлять и использовать скрытые резервы социальных систем;

- осознанно генерировать на этой базе инновационные механизмы операционализации жизнедеятельности с целью получения оптимального социального результата как условия эффективного включения человека в природную и социокультурную среду, современные цивилизационные процессы [1].

Задача формирования социально-технологической культуры специалиста требует изменения структуры и содержания профессионального образования, методики и организации подготовки современного работника. На наш взгляд, успешному решению данной задачи может способствовать, наряду с реализацией компетентностного подхода в высшем техническом профессиональном образовании, гуманитаризация процесса подготовки будущего специалиста в техническом вузе.

Мы считаем, что гуманитаризация – это педагогический процесс, в котором система организационных, методологических, психолого-педагогических мер направлена на проникновение гуманистических и гуманитарных идей в естественнонаучное, гуманитарное и техническое знание, преодоление технократического стиля мышления, это поворот к человеку как к существу социальному и духовному, наделённому внутренней свободой и нравственной ответственностью [2].

Гуманитаризация процесса подготовки будущего специалиста в техническом вузе необходима в силу того, что значительная часть «коэффициента полезного действия» его выпускников обусловлена не сформированными за годы обучения профессиональными компетенциями, а личностными. Эту точку зрения подтверждают итоги проведённого нами

опроса руководящих работников предприятий пищевой промышленности. 72% из числа опрошенных отметили, что профессиональные компетенции определяют успешность их деятельности лишь на 1/3, 2/3 успеха зависит от умения принимать решения (личные и коллективные) в области управления людьми, связывать эти решения между собой, организовывать эффективное производство.

Результаты опроса работодателей свидетельствуют о том, что в качестве дополнительных (не перекрываемых специальной профессиональной подготовкой) требований к работникам они выдвигают способность к сотрудничеству, умение работать в команде, наладить деловые связи, презентовать себя и свою организацию (социально-коммуникативная компетенция); находить выход в затруднительных ситуациях, уметь поставить цель, спланировать и организовать свои действия по решению профессиональных проблем, навыки самоуправления (компетенция в решении проблем); готовность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию [3].

Новый тип экономики предъявляет новые требования к выпускникам вузов. Их будущая производственная деятельность всё больше связывается с управлением технологиями, решением социальных, экономических и экологических проблем, и всё больше поворачивается в сторону социологии и психологии, приобретая тем самым характер гуманитарной деятельности.

Важным компонентом гуманитаризации является гуманитарное знание, которое реализуется через изучение гуманитарных дисциплин. К сожалению, интерес к гуманитарным знаниям у студентов технического вуза проявляется не в 18-20 лет, когда главным для себя они считают изучение математики, физики, химии, а в 30-40 лет, когда, став руководителями разных уровней, они начинают остро ощущать недостаток знаний в области экономики, менеджмента, маркетинга, права, социологии, социальной психологии, культуры делового общения – всего, что относится к сфере поведения человека (личностные компетенции) и коммуникации.

Решающую роль в формировании личностных компетенций в рамках профессионального обучения играют дисциплины социально-гуманитарного и экономического блока. Гуманитарные дисциплины учат будущего специалиста анализировать, синтезировать, прогнозировать социальную реальность. Их особая роль заключается в наделении изучения специальных дисциплин личностным, социальным и культурным смыслом.

Психология даёт возможность лучше понять себя и окружающих. Она рассматривает человека как сложную противоречивую личность, и как субъекта профессиональной деятельности. *Педагогика* учит распознавать и развивать потенциал другого человека. *Социология* пробуждает интерес к социальной реальности и желание изменить её. *Философия* учит разнообразию подходов к пониманию окружающего мира и человека, побуждает к размышлению о смысле человеческого существования. Изучение *иностранных языков* обеспечивает человека дополнительным средством общения. *Культурология* знакомит нас с многообразием человеческого опыта, форм и проявлений человеческой природы, освобождая от власти стереотипов и расширяя мировоззренческий выбор [4].

Проводимое нами на протяжении ряда лет исследование было направлено на выявление отношения студентов Кемеровского технологического института пищевой промышленности к изучению гуманитарных дисциплин. Например, студентам предлагалось оценить степень интереса, который вызывал у них каждый гуманитарный предмет, и степень его значимости для их будущей профессиональной деятельности. Около 90% опрошенных студентов признают важность и необходимость общегуманитарной и общекультурной подготовки для любого человека и хотели бы повысить свой общекультурный уровень развития, но лишь 20% из них связывали это с изучением гуманитарных предметов в вузе.

Мы также изучали мнение студентов и преподавателей о разработке и применении новых образовательных технологий. Оказалось, что наиболее эффективными, по мнению студентов, являются такие личностно ориентированные педагогические

технологии как деловые игры и их модификации (им отдали предпочтение 62,5% студентов), тренинги, обучение в сотрудничестве в малых группах.

Применение личностно ориентированных педагогических технологий обеспечивает качественно новый тип учебной деятельности, т.к. они носят развивающий характер, являются средством самостроительства личности и ориентируют студентов на достижение успеха в любой деятельности (учебной, научной, будущей профессиональной).

Таким образом, учитывая изложенные выше положения, можно сделать вывод о том, что цель социально-технологического образования студента в техническом вузе согласуется с целями гуманитаризации процесса подготовки будущего специалиста и целями реализации компетентностного подхода в высшем техническом профессиональном образовании как в части формирования профессиональных компетенций/компетентностей, так и в части формирования общекультурных и социальных компетенций/компетентностей, акцентируя внимание будущего специалиста с высшим техническим образованием на его личном участии в развитии предприятия/организации, местного сообщества и общества в целом.

Список литературы

- 1.Бурмыкина И. Формирование социально-технологической культуры специалиста в вузе // Высшее образование в России. - 2007. - №10. С. 75-80.
- 2.Жданова Г.А. Гуманитаризация процесса подготовки будущего специалиста в техническом вузе: монография /Г.А. Жданова, Н.Э. Касаткина; Кемеровский технологический институт пищевой промышленности. – Кемерово, 2009. – 188 с.
- 3.Бобиенко О.М. Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей // Образовательная политика.- 2007. - №1.
- 4.Трунов Д. О гуманитаризации бизнес-образования// Высшее образование в России.- 2006. - №6.

УДК 378

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТА ВУЗА

С.Н. Чистякова*, Е.Н. Борисенко**

УРАО «Институт содержания и методов обучения»,
г. Москва*

ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово**

Высшие учебные заведения предпринимают попытки по созданию условий для развития социальной компетентности студентов, осознавая тот факт, что именно социальная компетентность является одним из факторов, обеспечивающих успешную профессиональную деятельность выпускника вуза. Очевиден и тот факт, что социальная компетентность является необходимым условием успешной учебной деятельности студентов, включающей освоение социальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения социальных функций.

К сожалению, данные социологических исследований говорят о том, что у многих выпускников высших учебных заведений наблюдается отсутствие навыков социального взаимодействия, им не хватает опыта сотрудничества в группе, работы в команде, они не умеют находить конструктивные решения в сложных конфликтных ситуациях, т.е. социальная компетентность у них практически не сформирована.

Социальная компетентность студента является интегративным качеством личности, дающим ему возможность успешно выполнять социальную роль студента и осуществлять свою жизнедеятельность в социуме, гармонично и эффективно сочетая свои собственные позиции и интересы с позициями и интересами других членов общества. Формирование социальной компетентности студента будет эффективным в том случае, если студент является субъектом процесса формирования и осознает свою ответственность за его результат. Выбранная нами позиция преподавателя в данной ситуации – это позиция сопровождающего, осуществляющего педагогическое

сопровождение формирования социальной компетентности студента.

Современная российская студенческая молодежь стратифицирована на группы, отличающиеся ценностными ориентациями, интеллектуальными и этическими параметрами, направленностью социальной активности, уровнем жизни. Следовательно, процесс формирования социальной компетентности будет протекать по-разному в каждой группе.

Для социально-психологической характеристики студенчества важно, что, по сравнению с другими группами молодежи, студенты отличаются наиболее высоким образовательным уровнем, значительными интеллектуальными возможностями, высоким уровнем познавательной мотивации, социальной активностью, стремлением обрести социальную самостоятельность, наиболее активным потреблением культуры.

Такие качества современного студента, как амбициозность, самодостаточность, независимость, свободолобие, интернальность, раскрепощенность, уверенность в себе, говорят о том, что оптимальной формой взаимодействия студента, как субъекта формирования социальной компетентности, и преподавателя может быть педагогическое сопровождение.

Работы, посвященные проблемам педагогического, психологического и психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса студентов вузов, немногочисленны и начали появляться в конце XX начале XXI века (Н. Г. Барышникова, Н. М. Борытко, М. А. Валеева, Н. Г. Ершова, Н. Н. Лагушева, О. Ю. Тришина И. М. Яковенко и др.).

Анализ работ, отражающих теоретические обоснования и обобщенный опыт педагогического и психологического сопровождения, показал, что оно рассматривается как

- особая сфера деятельности педагога/психолога (Н. Г. Барышникова, М. И. Губанова, А. В. Мудрик, С. Н. Чистякова и др.);

- тип деятельности педагога/психолога (Е. А. Александрова);

- система профессиональной деятельности педагогов, направленная на создание социально-психологических условий

(Н. М. Боротко, М. Р. Битянова, Т. П. Демидова, Н. Г. Ершова, Е. Колосова, Т. М. Чурекова);

- помощь сопровождаемому (Г. В. Безюлева, В. И. Слободчиков, Ф. М. Фрумин);

- взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого (Н. Л. Коновалова);

- технология (Э. Ф. Зеер, Н. Н. Лагусева);

- научно-технологическая система (И. В. Сыромятников).

Мы рассматриваем педагогическое сопровождение формирования социальной компетентности студента вуза как деятельность преподавателя, направленную на создание комплекса условий для эффективного формирования студентом социальной компетентности.

Целью педагогического сопровождения формирования социальной компетентности студента вуза является обеспечение условий, способствующих осуществлению процесса формирования социальной компетентности. Студент рассматривается как субъект формирования социальной компетентности. Объектом педагогического сопровождения является процесс формирования социальной компетентности студента вуза.

Что касается функций педагогического сопровождения формирования социальной компетентности студентов вузов, то мы пришли к выводу, что оно выполняет:

- диагностическую функцию, которая предполагает выявление уровня сформированности социальной компетентности студентов на момент поступления в вуз, их готовности к формированию и развитию социальной компетентности;

- проектировочную функцию, которая заключается в проектировании комплекса условий и разработке стратегии и тактики педагогического сопровождения формирования социальной компетентности студентов;

- техническую функцию, обеспечивающую создание условий и реализацию стратегии и тактики педагогического сопровождения формирования социальной компетентности студентов;

- аналитическую функцию, включающую всесторонний анализ промежуточных и конечных результатов осуществления стратегии и тактики педагогического сопровождения формирования социальной компетентности студентов;

- фасилитационную функцию, заключающуюся в способствовании и стимулировании формирования социальной компетентности студентов.

По нашему убеждению, такие принципы педагогического сопровождения, как принцип непрерывности, интеграции, дифференциации и индивидуализации, активности, открытости, опоры на субъектность сопровождаемого и т. п., являются универсальными, поскольку на них может базироваться педагогическое сопровождение разнообразных процессов, входящих в образовательный процесс учебного заведения любого уровня.

В качестве основных принципов педагогического сопровождения формирования социальной компетентности студентов вуза мы выделяем:

- принцип непрерывности, который обеспечивает преемственность в формировании социальной компетентности школьников и студентов и непрерывность процесса формирования социальной компетентности студентов на протяжении всего периода обучения в вузе;

- принцип интеграции, означающий объединение усилий всех субъектов педагогического сопровождения с целью создания комплекса условий для формирования социальной компетентности студентов;

- принцип дифференциации и индивидуализации, предполагающий осуществление педагогического сопровождения с учетом индивидуально-личностных особенностей, интересов и предпочтений студентов и уровня сформированности их социальной компетентности;

- принцип опоры на субъектность студента, который предполагает уверенность сопровождающего в способности студента самостоятельно и ответственно осуществлять процесс формирования социальной компетентности;

- принцип инициативности и активности, предполагающий осуществление педагогического

сопровождения по инициативе и доброй воле преподавателя, активность сопровождающего в организации комплекса условий, способствующих эффективному формированию социальной компетентности студента, инициативу и активность преподавателя в применении инноваций в процессе педагогического сопровождения; активность и инициативу студента в использовании предложенных ему и поиске собственных способов и средств формирования социальной компетентности;

– принцип открытости, означающий открытость для расширения круга субъектов педагогического сопровождения (преподаватели, сотрудники психологической службы вуза, деканаты, старшекурсники и выпускники вуза, представители общественных организаций и творческих союзов и др.); открытость для взаимодействия сопровождающий-сопровождаемый, сопровождающий-сопровождающий, сопровождаемый-сопровождаемый; открытость социально-образовательного пространства формирования социальной компетентности, выход за пределы вуза на межвузовский, городской, региональный и другие уровни;

– принцип реалистичности, который предполагает постановку реальных стратегических и тактических целей и задач педагогического сопровождения формирования социальной компетентности, исходя из возможностей вуза, студентов, уровня общекультурного развития студентов, исходного уровня сформированности социальной компетентности.

Результатом педагогического сопровождения формирования социальной компетентности студента вуза является обладание студентом социальной компетентностью.

Социальная компетентность студентов проявляется в различных сферах образовательной и общественной жизни, выступает гарантом успешной адаптации к динамично меняющимся условиям жизни, обеспечивает перспективность эффективной социально-профессиональной реализации.

УДК 159.9.016

ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА ПРЕПОДАВАНИЯ В ВУЗЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА

Г.В. Вахромеева, Л.В. Порхачева, Е.А. Маслова,

Т.И. Емельяненко

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

На современном этапе общество переживает переломные моменты, связанные с дальнейшим внедрением и совершенствованием рыночной модели развития. Ключевыми словами, характеризующими современную ситуацию, являются «инновации», «мобильность», «глобализация» и пр [1]. И здесь немаловажное значение приобретает подготовка высококвалифицированных специалистов в различных областях. В настоящий момент в многочисленных изданиях довольно много внимания уделяется качеству образования, в том числе и разработке систем обеспечения качества высшего образования. Это связано с появлением принципиально новых задач образовательной сферы, не возникавших ранее. «Будущее России, наши успехи зависят от образования и здоровья людей...развитие национальных систем образования поэтому становится ключевым элементом глобальной конкуренции и одной из наиболее важных ценностей», - из выступления В.В. Путина [2]. Но нужно помнить, что любая модель системы качества образования базируется на её исполнителях. А в системе высшего образования - это прежде всего профессорско-преподавательский состав.

Сегодня основная задача образовательного учреждения – дать не только профессиональные знания, умения и навыки, но и сформировать ряд социально необходимых личностных качеств, характеризующих социальный портрет будущего специалиста, таких как культура системного мышления, организационного поведения, толерантность, коммуникативность, стремление к самообразованию, профессиональная ответственность, психологическая

устойчивость к постоянно меняющимся факторам [3]. То есть сформировать компетентного специалиста. Компетентностный подход в известной мере решает задачу привязки высшего образования к экономике, хотя вместе с тем он усложняет решение вопросов определения содержания и организации учебного процесса [4].

В то же самое время крайне мало внимания уделяется личности преподавателя как главного исполнителя в системе высшего образования, без которого даже самая совершенная технология остается лишь инструментом. При этом признавая ведущую роль преподавателя в обеспечении качества образования, необходимо признать, что отсутствие специально подготовленных преподавателей-педагогов является сегодня проблемой. Обучение строится методом проб и ошибок или по принципу подобию, без учета современного состояния педагогической науки и требований времени [5]. Преподаватель вуза должен быть не просто специалистом в своей области, но и личностью, способной реально оценивать условия и контекст взаимодействия, умеющей устанавливать и поддерживать контакты, учитывать психологические особенности студента, способной эффективно разрешать конфликтные ситуации и т.д. То есть преподаватель также должен быть компетентным, чтобы подготовить соответствующего специалиста. В связи с этим возникает необходимость изучения качества образовательного процесса с точки зрения уровня преподавания [6].

В КемТИПП было проведено социологическое исследование по вопросу о качестве преподавания в данном вузе. Были поставлены следующие задачи:

- 1) выявить мнение студентов о преподавателях и преподавателей о себе;
- 2) изучить межличностные отношения между преподавателями и студентами.

В качестве метода исследования был использован анкетный опрос. Объект исследования: студенты 4 курса экономического факультета.

Социологический опрос был проведён в 2009 году. В анкетировании приняло участие 88 % от общего числа студентов, которые оценили преподавателей четырех кафедр

экономического факультета.

Параллельно преподавателям, которых оценивали студенты, была предложена аналогичная анкета «Самооценка преподавателя», чтобы выяснить, как «видят» себя преподаватели и сопоставить результаты с мнением студентов. Всего приняло участие в опросе 25 преподавателей.

В результате исследования было выявлено, что большинству студентов было понятно, с какой целью проводится занятия (91% студентов). Преподаватели же полагали, что поставленная цель занятия была понятна 60% студентов. Таким образом, можно сказать, что студенты вникают в цели занятий лучше, чем об этом думают преподаватели.

Объяснение учебного материала было понятно 54% студентов, преподаватели посчитали, что поняли объяснение 52% студентов. То есть мнения практически совпали.

Гораздо сложнее выглядит развитие преподавателями творческой инициативы у студентов. 41% обучающихся высказывают своё мнение по обсуждаемым проблемам, а остальные либо не успевают обдумывать и принимают участие в ответе лишь изредка, либо плохо понимают материал, или преподаватель не дает возможности высказаться. Преподаватели же считают, что 87% студентов активно принимают участие. Это происходит по причине отсутствия взаимопонимания между обучаемыми и обучающим: последний становится главным и единственным действующим лицом. От него исходят вопросы и ответы, суждения и аргументы. Односторонняя активность преподавателя подавляет личную инициативу студентов, которые привыкают к роли исполнителей и ждут инструкции к действию. Следствие: воспитывается безынициативность обучаемых, теряется творческий характер обучения, искажается мотивационная сфера познавательной активности.

43% студентов отметили, что им было интересно на занятиях, преподаватели же считают, что заинтересованы 64% студентов. Если этот вопрос сопоставить с предыдущим, то заметим корреляцию между ними: часть студентов не принимают участие в работе на занятиях, а соответственно, им

не интересно. Вызвать интерес у обучающихся предполагает переход от традиционной схемы обучения: «услышал-запомнил- пересказал» к схеме «познал путём поиска вместе с преподавателем и с товарищами – осмыслил – запомнил- способен оформить свою мысль словами - умею применить полученные знания в жизни». Но для этого необходимо наладить процесс общения преподавателя со студентами, найти точки соприкосновения, взаимопонимания.

На вопрос «Почувствовали ли Вы заинтересованность преподавателя в получении хороших знаний студентами?» ответили утвердительно 86% студентов и 60 % преподавателей.

Мнение и студентов и преподавателей, было ли интересно общение с преподавателем как с личностью, практически совпало: 52% студентов и 55% преподавателей ответили «да». Но при этом следует отметить, что 27% студентов не желают общаться с преподавателем как с личностью. Причинами, которые препятствуют установлению контакта между преподавателем и студентом, могут являться следующие:

- студент не понимает преподавателя и не воспринимает его как наставника;
- действия преподавателя не соответствуют мотивации и поведению студента;
- педагог не считается с индивидуальностью обучающегося, не стремится его понять;
- преподаватель высокомерен, задевает самолюбие студента, унижает его достоинство;
- студент сознательно и упорно игнорирует требования преподавателя, при этом может не показывать этого.

Хотя при этом 77% студентов отметили, что преподаватели относятся к ним в целом уважительно и требовательно (остальные отметили раздраженно-оскорбительное или безразличное отношение преподавателей). Преподаватели же считают, что они всегда относятся только уважительно к студентам (хотя 10% отметили, что это не имеет значения, «главное чтобы хорошо усвоили материал»).

Все преподаватели считают, что с ними студенты бы

захотели продолжить работать, а вот студенты так не считают - 22% не хотели бы продолжать работу с данными преподавателями. Это показывает существующие противоречия между студентами и преподавателями.

В качестве дополнительного вопроса преподавателям был дан вопрос о форме, в которой они проводят лекции (приглашение к размышлению, доверительная беседа, изложение научных фактов, диспут, путешествие в проблему). 90% преподавателей выбрали «лекция – изложение научных фактов». Это форма наиболее часто используется как самая мало затратная (в материальном, временном и пр. планах), но при этом данный вид лекций считается одним из наименее творческих, «сухих», неинтересных для студентов.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что по некоторым показателям качества преподавания мнения студентов и преподавателей совпадают. Те вопросы, которые выявили разногласия, показали, что еще нет полного взаимопонимания между основными действующими лицами вуза. Главное стремление многих преподавателей направлено на выдачу информации по предмету, без учета необходимости развития таких важных для будущего специалиста компетенций как умение отстаивать свою точку зрения, стремление к самообразованию, заинтересованность, творческий подход к делу и пр. А эти качества крайне необходимы в современном быстро меняющемся мире.

Данное исследование еще раз подтвердило результаты исследования, проводимого ежегодно в КемТИПП, по анкете «Преподаватель глазами студентов». Поэтому вопрос о повышении качества преподавания в области педагогических навыков и умений по-прежнему сохраняет свою актуальность.

Список литературы

1. Стронгин, Р. Качество образования: политика и система обучения [Текст]/ Р. Стронгин, А. Петров, А. Грудзинский// Высшее образование в России. – 2007. - №11. – С. 3-9.
2. Путин, В.В. О стратегии развития России до 2020 года [Текст]/ В.В. Путин // Высшее образование сегодня. - 2008. - №2. - С.2.
3. Леонтьев, Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций

[Текст]/ Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1992.– 17 с.

4. Звонников, В.И. Качество образования, или Кое-что новое о вечной проблеме [Текст]/ В. И. Звонников // Высшее образование сегодня. - 2009. - №8. - С.26-31.
5. Шурупова, Р.В. Качество образовательной услуги и профессионализм педагога [Текст]/ Р.В. Шурупова, И.И. Макарова // Высшее образование в России. - 2009. - №3. - С.169-171.
6. Селезнева, Н.А. Проблема реализации компетентностного подхода к результатам образования [Текст]/ Н.А. Селезнева // Высшее образование в России. - 2009. - №8. - С.3-9.

УДК 316454

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Д.С. Бреус

ГОУ ВПО «Ростовский государственный педагогический
университет» ФНОУ ВПО «Южный федеральный университет»,
г. Ростов-на-Дону

1. Жизненное и профессиональное становление молодёжи проходит в сложных условиях ломки старой и формирования новой системы социальных отношений. Данное обстоятельство ставит ряд проблем, среди которых наиболее острой остаётся проблема обеспеченности трудом. Проблема занятости молодых специалистов нередко приобретает вид продолжительного поиска соответствующего рабочего места после окончания высшего учебного заведения. Поскольку взаимодействие рынка труда и системы профессионального образования происходит зачастую стихийно и без связи вуза с реальной практикой, то большинство молодых людей испытывают своего рода «шок реальности» в период трудовой адаптации [1, 2, 3]. Социологи, изучающие проблему молодёжной занятости, в стремлении

объяснить такое положение вещей приходят к различным выводам. На высоком уровне обобщения учёные указывают на размытость и фрагментарность профессиональной социализации в современном российском обществе, на системный кризис высшего профессионального образования. В отдельных исследованиях подчёркнута социокультурная неоднородность российского студенчества, имеющего «высокий протестный потенциал» и склонность к неадекватной самооценке, что поддерживает у них ложные представления о путях адаптации в сфере труда [1, 2]. Свой негативный вклад в кадровую проблему вносит практика применения кризисной модели взаимодействия «работник-работодатель», появившейся в 90-е гг. XX века и представляющей не слишком жизнеспособный конгломерат советской системы и новых социальных практик [3].

2. Принятие факта дисбаланса между рынком труда и системой профессионального образования как свойственного переходному этапу общественного развития не отменяет поисков теоретико-прикладного разрешения данной проблемы. Так, в междисциплинарном обмене мнениями уже присутствует признание необходимости формирования нового подхода к профессиональной социализации, позволяющего органично совместить интересы работодателей и работников. При этом речь обычно идёт об отказе от привычных механизмов профессиональной социализации ввиду их неэффективности, что связано с болезненным изменением ценностно-целевых ориентиров в социально-трудовых отношениях [4, 5]. Предполагается, что преодолению несоответствия рынка труда и высшего образования помогают ранняя специализация обучения, индивидуализация и полипрофильная ориентация образования [1]. Несомненно важным позитивным фактором на рынке труда считается распространённость независимых специализированных структур, призванных координировать взаимодействия выпускников вузов и работодателей [2]. Но можно ли иначе взглянуть на проблему, которая довольно давно обсуждается и попытки решения которой всё-таки приводят к характерным изменениям? Рискнём ответить на этот вопрос утвердительно и рассмотрим подход к проблеме с позиции формирования новаторской управленческой ментальности –

«социально-технологической культуры», определённой как приоритетное направление и «феномен развития XXI века» [6].

3. Социально-технологическая культура представляет собой феномен, имеющий отношение к формам и средствам организации постиндустриальной социальной жизни, которые позволяют найти новые решения общественных и даже личных проблем ввиду их ориентации на знание поведения человека в организации и понимание реальных человеческих возможностей [7]. Это убеждение подкреплено характером текущего этапа социального развития, меняющего положение человека из-за активного распространения информационной среды во многие сферы человеческой жизнедеятельности. Технологическая и психологическая специфика ситуации заключается в том, что в данную среду личность включена, минуя социальные институты. Соответственно значимой становится коммуникация как способ сосуществования людей [8]. Новые условия социального бытия меняют прежние формы поведения и сотрудничества ещё и потому, что по-новому организуется субъективный фактор, т.к. личность под влиянием глобализации поневоле становится более автономной и персонализированной вследствие размывания ролей и разрушения идентичностей. Таким образом вне жёстких пространственных и временных рамок (так строятся нормы и ситуации существования в виртуальном мире) человек не столько принимает, сколько создаёт идентичность, и поэтому испытывает постоянную потребность «в обретении себя», никогда не имея достаточных оснований для окончательной самокатегоризации. Такой субъект занят конструированием социальных отношений постоянно, поэтому для него коммуникация является также одним из способов поддержания «образа-Я» [6, 8].

4. Динамизм информационной среды заставляет переосмысливать стереотипные интеракции. Потребность молодёжи во включении в социальную и профессиональную среду сообразно духу времени тоже преобразуется из рутины в творческий поиск, тем более что качественные изменения касаются плана трудовой деятельности с позиции изменения роли человека, и с позиции переформирования всей системы трудовых отношений [9]. Известно, что советские механизмы

включения в профессиональную деятельность (или конкретнее, введение института молодого специалиста, действующего на основании государственной гарантии занятости выпускников вузов) некогда приводили к нужному результату. Известно также, что рыночная модель трудоустройства, предоставив выпускникам вузов полную свободу трудоустройства, не могла не поставить вопрос о способе поддержания конструктивных взаимоотношениях «работодатель-работник». Но как показывает практика, в кризисном социуме на фоне общей безработицы этот вопрос решается многими доступными, но не всегда корректными средствами и поэтому имеет негативные последствия для обеих сторон [10, 11].

5. Представляется, что создать инновационный механизм профессиональной социализации вместо известной проблемы возможно, сформировав его одновременно на уровне личности и социума сообразно идеологии социально-технологической культуры. При этом его особенность должна определяться обстоятельствами текущего этапа социального развития – т.е. опираться на информационно-технологическую форму включения личности в трудовые процессы, содержательно наполняемую посредством профессиональной самоорганизации и саморазвития. В отечественном контексте сторонам в качестве ориентира предлагается модель «социального партнёрства» как специфический переходный тип общественно-трудовых отношений [6, 9]. При этом справедливо указывается на то, что данная модель при высокой степени зрелости политических и экономических отношений является элементом гражданского общества, обеспечивающим экономическую безопасность и социальную справедливость для всех участников социально-трудовых отношений. Т.к. развитие социального партнёрства в российской практике ещё не вышло на уровень сформированной государственной политики (при том, что в России закладывается одна из самых сложных в мире систем социального партнёрства, ныне применяемая как призыв к гуманизации труда и стимулированию «ответственного работодателя»), то для партнёрского взаимодействия тем более насущной оказывается коммуникативная компетентность [9, 12].

6. Принято считать, что в ситуации трудоустройства взаимодействующие стороны должны быть настроены не на повседневную, а на социальную коммуникацию, и поэтому обязаны принимать во внимание всю совокупность социальных отношений, определяемых их потребностями, ролевыми и статусными различиями. Такая коммуникация отчуждена от личности, проявлена в узких тематических рамках, проводится с опорой на операции с последующей координацией и синхронизацией результатов (т.е. по смыслу соответствует социальному институту, т.к. поддерживает нормативное взаимодействие в целях сохранения социальной практики) [13, 6]. Со стороны молодого специалиста она поддерживается конкурентоспособностью как необходимым в рыночных условиях социально-психологическим феноменом, присущим далеко не всем выпускникам российских вузов [14]. Со стороны работодателя она связана с риском принять завышенную самооценку за внутриличностный ресурс профессионального развития, что нередко происходит в случае применения неадекватных технологий профессионального отбора [4, 10, 11]. На самом деле при трудоустройстве бывает полезным не всегда рациональный поиск оптимального человеческого контакта между работодателем и работником (по сути сходное с социальным диалогом интерпретативное взаимодействие), посредством которого у претендента на рабочее место выявляются целевые и ценностные ориентиры, созвучные организационной структуре и культуре как характерному социокodu предприятия, причастному ведущей деятельности (идея Петрова М.К.) [15].

6. Если под социальной коммуникацией вслед за М.К.Петровым понимать оперативное и единовременное информационное взаимодействие субъектов с целью оптимизации совместно выполняемой деятельности, то за компетентность в сфере коммуникации следует принимать не столько знаковое (речевое), сколько поведенческое объединение субъектов в условиях неустойчивого на этапе трудоустройства равновесия деловых взаимоотношений, что безусловно раскрывает и уточняет идентичность личности [16, 17, 18]. Динамика профессионального общения при этом имеет

конструктивный, условно-диалоговый характер, усиленный в период трудоустройства-адаптации и в проблемной трудовой ситуации; и ослабленный при завершении профессионального становления молодого специалиста. Очевидно, что таким образом происходит не внешне подражательное приобщение, но глубоко личностное усвоение профессиональной ментальности как основания для развития общей социально-технологической культуры, одним из характерных компонентов которого является поддержание инновационного типа мышления и субъектности сторон диалоговых отношений, необходимых для современной сложной социально-трудовой ситуации.

Список литературы

1. Филоненко В.И. Современное российское студенчество в транзитивном обществе: противоречия и парадоксы социализации. Автореф. дисс. докт. социолог. наук. Ростов-на-Дону, 2009. 47 с.
2. Руденко Г.Г., Савёлов А.Р. Специфика положения молодёжи на рынке труда // Социс, 2002. №5. С.101-107
3. Кутейницына Т.Г. Институализация взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования. Автореф. канд. социолог. наук. – Саратов, 2009. – 16 с.
4. Каблинова Ю.В. Профессиональная социализация студенческой молодёжи: мотивационная структура процесса. Автореф. дисс. канд. социолог. наук. Ставрополь, 2006. 21 с.
5. Суслова, О.И. Факторы формирования мотивационного компонента профессионального становления студентов / О.И. Суслова // Гуманитарные науки, культура и образование: актуальные проблемы современности: Материалы межвуз. науч.-прак. конф. – Саратов: Изд-во СГУ, 2005. – С. 93 – 99.
6. Бурмыкина, И.В. Социально-технологическая культура как феномен общественного развития XXI в. // Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы: тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе: В 3 т. – М.: Альфа-М, 2003. – Т.1.
7. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М.: Экономика, 2001. 327 с.

8. Манакова И.Ю. Человек в постиндустриальном обществе. Автореф. дисс. канд. филос. наук. Воронеж, 2008. 24 с.
9. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений. Автореф. дисс. докт. экон. наук (экономика труда). Томск, 2009. 50 с.;
10. Аврамова Е.М., Гурков И.Б., Карпухина Г.Ю., Левинсон А.Г., Михайлюк М.В., Полушкина Е.А., Стучевская О.И. Требования работодателей к системе профессионального образования. Москва: МАКС Пресс, 2006. Сер. «Управление. Финансы. Образование» 2006. 128 с.;
11. Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда // Социологические исследования. 2006. №4. С.37-46
12. Реброва Т.А. Институт социального партнёрства в системе социально-трудовых отношений. Автореф. дисс. канд. экон. наук. Самара, 2009. 20 с.; Шулус А. Социальное партнёрство – российская модель. Взгляды науки. /Эл. адрес: <http://old.atiso.ru/academy/rector/1/>.
13. Жучков В.В. Социальная коммуникация в управлении организациями закрытого типа. Автореф. дисс. канд. социолог. наук. М., 2008. 21 с.
14. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда // Автореф. дисс. канд. эк. наук. М., 2007. 25с.; Подосинников С.А., Кривошеев С.А. Способность к конкуренции как психологический феномен // Психология и школа. 2007. №2. С.81-85
15. Бабочкин П.И. Становление жизнеспособной молодёжи в динамично изменяющемся обществе. – М.: , 2000. – 176 с.; Ястребов Г.А. Инвестиции в человеческий капитал (эффект культурной преемственности .vs. эффект дохода) // Общественные науки и современность, 2010. – №2. – С.70-77.
16. Радовель М.Р. Анализ субъектности в коммуникативно-диалоговых отношениях //Сб. науч. трудов кафедры социологии и политологии ПедИ ЮФУ. Ростов-на-Дону, 2007. С.7-22.
17. Луков А. В. Культурная социализация российской молодежи в условиях становления глобальных систем коммуникации: направления исследования // Высшее образование для XXI века: Третья международная научная конференция, МосГУ, 18–20

октября 2006 г.: Доклады и материалы / Под общ. ред. И. М. Ильинского. — М.: Изд. Моск. гум. ун-та, 2006. — С. 276–279.

18. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд. Ин-та психологии РАН, 2008. 347 с.

УДК 378.016

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА КАФЕДРЫ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Т.В. Батурина, С.В. Ивлев

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт
пищевой промышленности», г. Кемерово

В своем обращении к Федеральному собранию Российской Федерации от 5 ноября 2008 г. Президент РФ Д.А. Медведев сказал: «какие бы идеальные законы и стратегии не принимались на основе конституции, реализация заложенного в них смысла зависит от конкретных людей. Их интеллектуальная энергия, творческая сила – это главное богатство нации и основной ресурс прогрессивного развития. Содействовать приходу молодых одаренных людей в фундаментальную и прикладную науку, ускорить формирование сильных государственных и частных центров разработки новых технологий. Это задача всего общества и в то же время шанс для каждого применить свои способности. Сегодняшней России и ее будущей инновационной экономике, государственной службе, системе управления и социальных услуг нужна и новая система формирования кадрового резерва, которая позволит привлечь в органы государственного, муниципального управления, в бизнес наиболее талантливых, творчески мыслящих и профессиональных людей. Решающую роль в формировании нового поколения профессиональных кадров должно сыграть возрождение российской образовательной системы».

На современном этапе система высшего профессионального образования играет все большую роль в жизни общества. Под профессиональным образованием сегодня

понимают процесс становления и развития личности человека. Среди первоочередных задач, направленных на усиление роли образования в социально-экономическом развитии страны, в «концепции Федеральной целевой программы развития образования» называется приведение содержания образования, технологий обучения и методов оценки качества образования в соответствие с требованиями общества. при этом обновление содержания образования, разработка нового поколения стандартов напрямую связывается с реализацией компетентностного подхода. Никогда вопрос и компетентности не встает так остро, как в случае, когда речь идет о профессиональном становлении специалиста. Общество справедливо уверено, что люди, предлагающие услуги в разных сферах народного хозяйства, должны быть компетентны, равно как и те, кто их учит.

Среди важнейших задач высшей школы сегодня выделяется задача укрепить кафедры вуза, как главное звено в учебной и воспитательной работе.

Высокая эффективность вклада кафедр в подготовку специалистов зависит от комплексного ряда задач: это слияние процесса обучения и воспитания; соединение учебной и исследовательской работы; систематическое накопление методического опыта; систематическая подготовка научно-педагогических кадров.

Соединение вопросов обучения и воспитания

Оно может быть достигнуто только на основе высокого качества преподавания. Без этого невозможно обеспечить воспитательное воздействие преподавателя на студента.

В связи с этим кафедра первоочередной задачей должна поставить выполнение воспитательных функций в полную зависимость от качества проведения занятий каждым преподавателем. Одним словом, каждый преподаватель должен строить свою работу так, чтобы, обучая студента, он его воспитывал, а воспитывая, обучал.

Соединение научной и учебной работы

Для всех нас, очевидно, что проведение научно-исследовательской работы в вузе всегда рассматривается в неразрывной связи с учебным процессом. Поэтому

преподавателям кафедры всегда нужно стремиться к тому, чтобы исследовательская деятельность стала как бы органической частью учебного процесса. Естественно, что в условиях быстрого роста объема научной информации выделить и раскрыть содержание и суть читаемого курса – главное. Поэтому оптимальное сочетание педагогической и научной деятельности должно предопределять постановку работы любой кафедры.

Научно-методическая работа кафедры

При выполнении этой работы кафедре и вузу в целом необходимо поощрять, прежде всего, исследования, которые позволяют внедрить в учебный процесс активные формы обучения и повысить качество преподавания.

Основные условия деятельности кафедры в этом направлении можно свести к следующему:

- гармоническому соотношению учебной и научной работы;
- обобщению кафедрой результатов своей деятельности с целью применения в учебной работе;
- всестороннему приобщению студентов к поиску.

Здесь планирование и организация учебно-исследовательской работы должны быть направлены на то, чтобы вырабатывать у студента навыки проведения исследований и привить им вкус к творческой самостоятельной деятельности. Естественно, что здесь со временем можно ожидать, что наиболее способные студенты включатся в научную работу кафедры и будут выполнять исследовательские работы под руководством преподавателя.

Само собой разумеется, что накопление и обобщение методического опыта дает возможность в правильной последовательности с оптимальным отбором нужного материала обеспечить учебный процесс. Постоянное обобщение опыта кафедры в ее научно-методических трудах позволит внедрить в учебный процесс прогрессивные методы обучения, улучшить содержание учебных планов и рабочих программ. Методическая работа кафедры может строиться по-разному.

В молодом коллективе, где еще не сформировался единый взгляд на методику преподавания, основным в учебно-методической работе является передача опыта ведущих

преподавателей начинающим. На этом этапе важным является серьезное отношение к методическому разбору всех видов занятий, вовлечение всех преподавателей в этот анализ и обсуждение путей улучшения учебного процесса. Здесь должно быть поощрение всякой положительной инициативы. Такие обсуждения позволят поднять роль методической работы кафедры.

Там, где сложился опытный коллектив, важнеешей точкой приложения методической работы является совершенствование и обобщение опыта самостоятельной работы студентов. С первых же занятий студенты должны подвергаться хорошо спланированному систематическому воздействию различных кафедр с целью научить их работать самостоятельно. Для этого кафедры должны разработать комплекс мер, направленных на последовательное развитие навыков самостоятельной работы применительно к специфике каждого года обучения. Здесь должны закладываться общетеоретическая и специальная подготовка, склонность к педагогической работе, приобщение к научной и методической работе.

Таким образом, компетентностный подход востребован постольку, поскольку современное образование требует существенной модернизации, не осуществление этого процесса рискует оказаться очередной кампанией среди многолетних попыток безуспешного реформирования образования на основании внедрения современных педагогических идей и концепций. В целом, компетентностная модель специалиста оказывается достаточно сложным многоуровневым образованием, в формировании которой, на наш взгляд, кафедра и правильно организованная ее методическая работа играют ключевую роль. Внедрение компетентностного подхода связано с обеспечением преемственности между существующей нормативной базой и вновь развиваемыми подходами и такую преемственность может обеспечить кафедра.

УДК 378

МЕТОД СИНЕКТИКИ И ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

О. А. Игнатенко

ГОУ ВПО «Кемеровский государственный
университет», г. Кемерово

Актуальной задачей, стоящей перед высшей школой, становится практическая реализация компетентностного подхода в обучении. Решать эту задачу должны все учебные дисциплины, в том числе и иностранный язык, который играет значительную роль в формировании общекультурных компетенций будущего специалиста.

Формирование компетенций справедливо связывают с использованием активных (интерактивных, интенсивных) методов обучения. Наиболее широкое применение в обучении иностранному языку студентов естественно-научных и технических специальностей нашли такие методы как метод проектов, обучение в малой группе, деловые и ролевые игры, case-study, мозговой штурм и т. д.

Однако есть активные методы обучения, которые незаслуженно игнорируются преподавателями иностранного языка, но могут оказаться весьма эффективными в формировании таких общекультурных компетенций студентов, как владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору пути ее достижения; умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; готовность к кооперации с коллегами, к работе в коллективе; способность принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях. Одним из таких методов является, на наш взгляд, синектика.

К синектике обращаются тогда, когда возникает необходимость в решении нестандартной проблемы. Термин «синектика» греческого происхождения и означает соединение воедино разнородных, порой даже несовместимых элементов.

Синектика представляет собой метод поиска решения возникшей проблемы группой студентов с использованием ими различных аналогий и ассоциаций. Этот метод имеет много общего с мозговым штурмом. Однако, если мозговой штурм проводится студентами, не обученными специальным творческим приемам, то синектика предполагает предварительную подготовку и использование специальных приемов, а также определенную организацию процесса решения проблемы. Кроме этого, мозговой штурм служит средством порождения идей, но в нем отсутствуют механизмы и инструменты, позволяющие работать с образами. Этот недостаток устраняется в синектике, основную силу которой составляет работа с образами. А ведь именно образы служат источником идей.

Применение синектики на занятиях по английскому языку на биологическом факультете КемГУ вызвало у студентов значительный интерес и показало эффективность данного метода не только для формирования коммуникативной компетенции, но и компетенции принятия решений в нестандартных ситуациях и для развития творческого потенциала студентов.

Так, в работе с новой лексикой синектика позволяет понять происхождение того или иного термина, проникнуть в его суть при помощи ряда ассоциаций и аналогий, возникающих при осмыслении данного термина. Например, ассоциации, возникающие в связи с термином *rain forest*, включали *лес в полосе дождя, лес после дождя, сырой лес, лес на болоте, осенний лес, лес в утреннем тумане, грибной лес, лес в местности, где часто/постоянно идет дождь, лес в дождливом климате, лес в сезон дождей, тропический лес*. Таким образом, студенты самостоятельно приходили к правильному толкованию термина *rain forest (тропический лес)*, а преподаватель выполнял роль фасилитатора данного процесса.

Синектика включает в себя два основных процесса: превращение незнакомого в знакомое и превращение знакомого в незнакомое, которые осуществляются при помощи четырех метафоричных по характеру механизмов. Этими механизмами

являются 1) прямая аналогия 2) личная аналогия 3) символическая аналогия 4) фантастическая аналогия.

Прямая аналогия основана на сравнении рассматриваемой проблемы с более или менее похожей проблемой (понятием, объектом, явлением). Прямая аналогия - это свободный ассоциативный поиск в огромном внешнем мире. **Личная аналогия** представляет собой «вживание» в роль другого (эмпатия), идентификация себя с животными, предметами, явлениями. **Символическая аналогия** использует обобщенные сжатые образы, которые при этом обладают противоречивым, эмоциональным и эвристическим смыслом. **Фантастическая аналогия** предполагает сравнение с фантастическими образами (сказочными персонажами, эпическими героями, фантастическими героями кинофильмов и т. п.).

Самыми распространенными заданиями, основанными на прямой аналогии, являются «С какими животными и насекомыми вы можете сравнить экскаватор, вертолет, угольный комбайн, прибор ночного видения, парашютиста и т.д.» или наоборот «Прообразами каких механизмов /приборов/ аппаратов послужили крот, стрекоза, летучая мышь, паук, белка-летяга и т. д.?». Задания могут показаться слишком простыми, но не надо забывать, что они выполняются на иностранном языке. Чтобы усложнить задание, можно попросить студентов объяснить приведенные сравнения.

Примером обращения к личной аналогии в рамках изучения темы «Экология» могут служить такие задания как «Представьте, что вы река, протекающая по промышленной области. Расскажите о том, что вы видите и чувствуете», «Расскажите о лесных пожарах от имени какого-либо зверя, обитающего в тайге».

К символической аналогии относят состоящее из двух слов определение предмета (явления). Определение должно быть ярким, неожиданным, парадоксальным, показывающим предмет с необычной, интересной стороны. Следующие определения, предложенные нашими студентами, могут рассматриваться как удачные примеры символической аналогии: botany (ботаника) - live herbarium (живой гербарий);

geography (география) – known unknown (известное неизвестное); student – voluntary/free slave (добровольный /свободный раб). Задания подобрать новые оригинальные символы городов, областей, стран и т. д. также связаны с поисками символических аналогий.

Во всех выше приведенных примерах аналогия выступает эффективным средством создания условно-речевой ситуации, мотивирующей говорение на заданную тему.

Задания, нацеленные на построение аналогий, на обыгрывание метафор не только развивают образное творческое мышление студентов, но и позволяют преподавателю лучше понять внутренний мир студентов, их индивидуальные особенности. Студенты, в свою очередь, имеют возможность раскрыть свои творческие способности и оценить оригинальность мышления других. Например, об отношении студентов к учебе и их ощущении себя в роли студента красноречиво говорят предложенные ими метафоры:

студент – hard worker (труженик), explorer (исследователь), long-distance runner (бегун на длинную дистанцию), "botanist" («ботаник»), lucky boy (счастливчик), actor (актер), loafer/idler (бездельник), lazy bones (лентяй);

экзамен – lottery (лотерея), trial (испытание), competition (соревнование), festival (праздник), self-presentation (презентация), performance (спектакль), show (представление), Doomsday (Страшный Суд).

Превращения незнакомого в знакомое, а знакомого – в незнакомое при помощи метафор можно также проводить в форме соревнования между двумя командами.

В профессионально-ориентированном обучении иностранному языку синектика может использоваться по своему прямому назначению – для решения профессиональных проблем, при преодолении затруднений, возникших в разработке проектов.

Синектика допускает критику, но только в благожелательной и конструктивной форме, поскольку в удачном решении заинтересованы все участники проекта. Студент-критик в своем выступлении должен в первую очередь

отметить все плюсы предлагаемых решений и лишь после этого остановиться на минусах.

Студенты находятся в активной позиции – высказывают свои суждения, размышляют, испытывают потребность общаться на английском языке в условиях, максимально приближенных к реальным ситуациям профессионального общения. Синектика, таким образом, используется как способ познания, как активный метод обучения, как средство создания условно-речевой ситуации, являясь при этом инструментом развития образного творческого мышления. Синектика определяет творческий процесс как умственную активность в ситуациях постановки и решения проблем.

Итак, наш опыт использования метода синектики на практических занятиях по английскому языку, позволяет утверждать, что данный метод, обладая всеми достоинствами активного метода обучения, выступает эффективным средством развития у студентов общекультурных компетенций, способствует созданию доброжелательной атмосферы, мотивирует и активизирует речевую и мыслительную деятельность студентов, содействует их личностному самораскрытию, развитию критического мышления и творческих способностей, формированию качеств, необходимых будущему специалисту.

Список литературы

1. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2002. – 528 с.
2. Хуторской, А. В. Практикум по дидактике и современным методикам обучения / А. В. Хуторской. – СПб. : Питер, 2004. – 541 с.
3. Котикова, Л.Н. Развитие культуры педагогического общения у будущего учителя иностранного языка в практике специальной предметной подготовки: автореф. дис. ...канд. пед. наук / Л. Н. Котикова Комсомольск-на-Амуре, 2001. – 24 с.

УДК 008

К ВОПРОСУ О МЕЖКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ

О.С. Красильникова

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

Классификация компетенций выделяет: общие профессиональные, межкультурные компетенции. Межкультурная компетенция - умение успешно общаться с представителями другой культуры. Качество, которое необходимо современному специалисту, чтобы не испытывать «культурный шок» при встрече с чужой традицией в производственном процессе, в личном общении. Изучение основ культурологических знаний помогает студенту, а в перспективе специалисту формированию навыка общения с чужой культурой. Прикладными задачами этой науки является, во-первых, формирование уважительного отношения к своей культуре, и, во-вторых, толерантное отношение к чужой.

Межкультурные компетенции изучает такой раздел культурологии как межкультурная коммуникация. Мы полагаем, что уместно рассмотреть культурологический аспект этого понятия, с учетом междисциплинарного подхода. Культурологические размышления начинаются тогда, когда человек совершает непонятный для тебя поступок. В продолжение этого утверждения можно отметить, что умение общаться с представителем чужой культуры начинается с того, что тебя удивило, поразило, шокировало то, что не совпало с твоим стереотипом о том, что такое дружба, любовь, порядок и т.д. Приведем пример, студентка армянка искренне возмущается, когда в ее присутствии сверстники критикуют родителей, жалуются и нецензурно ругают пенсионеров. В традиционной культуре уважение старших - аксиома. Обсуждение этой темы всегда приводило к культурному непониманию дискутирующих. Представленный случай дает повод для размышления о том, что нужно формирование не только межкультурных, но и межпоколенных компетенций в современной российской культуре.

В 2003 году Московский государственный университет издал «Путеводитель по России для деловых людей», написанный для иностранцев. Прагматичные европейцы и американцы с помощью этого культурологического гида формируют межкультурные компетенции о русских. Мы вместе со студентами на занятиях рассматриваем эти примеры, которые позволяют оценить себя со стороны представителями других культур. Так, у русских постоянная улыбка клиенту, знакомому вызовет больше сложностей, чем серьезное выражение лица. Серьезность, сосредоточенность - не признак мрачности в нашей культуре, а лишь традиция, считающая улыбку, чем-то сокровенным и предназначенным близкому человеку. В отличие от американской культуры, в которой постоянная улыбка часть имиджа компании, либо часть образа человека, которая не ассоциируется с чем-то личным и душевным. Иногда, приведенные примеры вызывают непонимание: «неужели, мы, действительно, такие мрачные, не послушные закону?» - эти размышления тоже формируют межкультурные компетенции.

Таким образом, обсуждение в курсе культурологии ценностей, установок о собственной и чужой культурах помогает пересмотреть отрицательные стереотипы, осознать разницу в культурной логике. Устойчивые межкультурные компетенции, как комплекс социокультурных и страноведческих знаний, помогает избежать культурных конфликтов, и межкультурного непонимания. Для формирования такого навыка необходим междисциплинарный подход, как вариант совместное проведение семинарских занятий по культурологии и иностранному языку. Учитывая специфику вуза, который готовит специалистов в сфере пищевой промышленности возможно совместное проведение занятий по культурологии и предмету «Кухня народов мира», который изучают студенты специальности «технология и организация общественного питания». Национальная кухня - часть культуры, например минимализм и коллективность подчеркнуты в пищевой традиции Японии.

Итак, междисциплинарный подход помогает освоению межкультурных компетенций и формированию культурной картины мира.

УДК 37.032

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ И КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ИНЖЕНЕРА-ПРОГРАММИСТА

В.А. Медведев

ГОУ ВПО «Оренбургский государственный университет»,
г.Оренбург

Профессиональные навыки, способности, компетентности, стремления профессионального инженера-программиста характеризуются в двух рассматриваемых специализаций: инженера и программиста. Наиболее устойчива к профессиональной деятельности, на наш взгляд, личность специалиста способности, навыки и компетентности которой наиболее развиты в сфере «пересечения» двух взаимодополняющих профессий (рисунок 1).

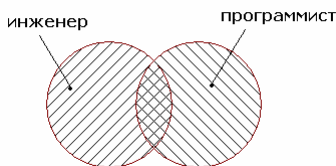


Рис. 1. Область «пересечения» профессиональных способностей инженера-программиста

Способности, относящиеся к сфере деятельности инженера-программиста, на наш взгляд, позволяют современному специалисту свободно подстраиваться под нового работодателя, формируя и развивая новые компетентности на основе сформированных базовых фундаментальных способностях. При смене работодателя инженер-программист получает новое место работы и вместе с ним новые проблемы, новые задачи, решение которых первоначально построено на фундаментальных знаниях и полученном предыдущем опыте работы. Мобильность в профессии инженера-программиста

позволяет современному специалисту быстро формировать новые компетентности, приспосабливаясь на новом месте и не разочаровываясь в выбранной специализации.

Оценку подготовленности будущего специалиста необходимо осуществлять с позиций личностных качеств и способностей, профессиональных компетенций, анализа прикладной области деятельности, оценки профессиональных отношений, ограничений трудовой деятельности.

Подготовка будущего-инженера программиста должна быть направлена на овладение культурой мышления, способностями к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения. Необходимо осуществлять подготовку специалист с формированием готовности к кооперации с коллегами, работе в коллективе, направлять его стремления к саморазвитию, повышению мастерства, обеспечить формирование способностей позволяющих критически оценивать свои достоинства и недостатки, осознавать значимость своей профессии.

Целью образовательного процесса должна быть подготовка современного специалиста, который владеет профессиональными компетенциями и успешно занимается своей профессиональной деятельностью на протяжении многих лет. Фактически помимо выстраивания образовательного процесса ориентированного на формирование определенных компетенций, необходимо сделать упор на подготовку специалиста, который обладая указанными способностями, продолжит работать, не меняя своей специальности. На наш взгляд, необходимо дифференцировать подготовку будущего инженера-программиста по количеству лет обучения, проводя мониторинг в течение учебного года и анализируя достигнутые результаты по его окончании.

Целью образовательного процесса является подготовка конкурентоспособного инженера-программиста, обладающего профессиональными компетенциями, позволяющих на протяжении длительного времени успешно выполнять свою профессиональную деятельность. Под успешностью выполнения профессиональной деятельности мы понимаем

устойчивость к профессиональным деформациям, профессиональному выгоранию, профессиональной усталости, стремление к развитию профессиональной компетентности. Результат процесса обучения - инженер-программист, обладающий компетентностями и способностями, позволяющими успешно осуществлять профессиональную деятельность на протяжении долгого времени.

Для организации дидактической поддержки изучаемых дисциплин с целью формирования профессиональной устойчивости будущего специалиста нами было внедрены в образовательный процесс мультимедийные учебно-методические комплексы. Мультимедийный учебно-методический комплекс состоит из электронного пособия по машинно-ориентированному программированию, заданий на лабораторные работы, вариантов расчетно-графических заданий и пакета приложений для тестирования студентов. Мультимедийный учебно-методический комплекс позволяет студентам очной, заочной и дистанционной форм обучения самостоятельно выполнять индивидуальные лабораторно-практические и расчетно-графические задания по машинно-ориентированному программированию. Содержание мультимедийного учебно-методического комплекса соответствует требованиям государственных образовательных стандартов и программе, утвержденной Министерством образования Российской Федерации.

Достоинствами мультимедийного учебно-методического комплекса по машинно-ориентированному программированию являются:

- большой объем иллюстративного материала;
- простота в использовании;
- возможность поиска информации по ключевым словам;
- возможность проверки знаний и навыков студентов, как по отдельным разделам, так и по всей дисциплине в целом;
- тестирование по локальной сети;
- наглядное отображение результатов тестирования посредством графиков и диаграмм;
- разграничение прав доступа к комплексу.

При разработке программного продукта был соблюден ряд дидактических принципов, общих для всей группы технических средств обучения:

- были проанализированы цели занятий, их содержание и логика изучаемого материала;
- выделены главные элементы, которые должны быть усвоены студентами;
- определены методы и приемы, с помощью которых обеспечивается познавательная деятельность студентов, сформулированы задания.

При разработке мультимедийного комплекса, для более эффективного восприятия материала, были использованы такие современные технологии, как технология визуального моделирования, гипертекстовая, мультимедиа и др.

Для формирования исследуемых качеств был внедрен разработанный нами электронный учебный тренажер ASMSimulator, по дисциплине «машинно-ориентированное программирование», предназначенный для студентов очной и заочной формы обучения всех специальностей, который может использоваться в рамках аудиторной работы, а также для самостоятельного обучения.

Тренажер призван облегчить понимание студентам работы некоторых функций языка ассемблер, а также наглядно продемонстрировать состояние отдельных блоков процессора, что позволит сократить время изучения данных функций в виду возможности самостоятельного обучения в среде тренажера. Данный тренажер не призван полностью заменить процесс изучения данных функций, но способен помочь освоению изучаемого материала.

В ходе реализации учебного электронного тренажера в его основы были заложены принципы простоты использования программного средства и наглядности выполнения некоторых функций языка ассемблер.

Тренажер демонстрирует состояние следующих блоков процессора после выполнения каждой функции, если они влияют на их состояние: шестнадцатибитных регистров общего назначения, регистра флагов и содержимого стека.

В программе присутствуют средства обработки ошибок ввода данных в программу, вследствие неправильного понимания работы некоторых функций языка ассемблер (рисунок 2).

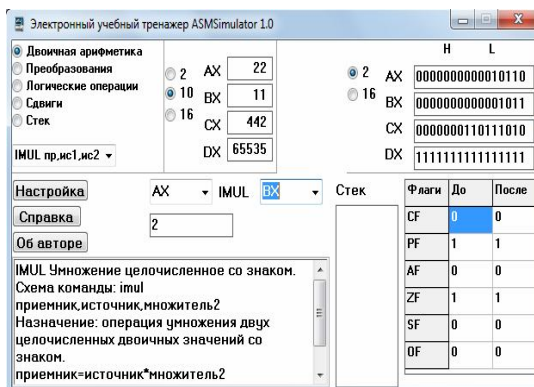


Рис.2. Работа с электронным учебным тренажером
ASMSimulator

Максимальное удобство, простота использования, нетребовательность к ресурсам компьютера позволили использовать тренажер для изучения функций языка низкого уровня. В ходе бесед проводимых со студентами, ими было отмечено, что реализация подобного компьютерного средства тренировки вызвало заинтересованность в изучении дисциплины.

Использование программных средств в образовательном процессе позволяет организовывать дополнительный интерес к профессии, активизировать стремление к самосовершенствованию и оказывать поддержку активного стимулирования профессионального самоопределения, что в конечном итоге позволяет развивать профессиональные способности и компетентности в процессе формирования профессиональной устойчивости будущего инженера-программиста.

УДК 378

ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ВЫСШЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Л.А. Николаева, М.И. Губанова
ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово

В ближайшее время российская высшая школа завершит переход на двухуровневую систему высшего профессионального образования, что позволит гармонизировать российскую и европейскую образовательные системы. Согласно ФГОС ВПО третьего поколения, как бакалавры, так и магистры должны обладать общекультурными (ОК) и профессиональными компетенциями (ПК), формируемыми при изучении различных дисциплин.

Таким образом, знаниевая парадигма образования пересматривается с позиции *компетентностного подхода* – привития и развития у студента набора ключевых компетенций, необходимых для его успешной профессиональной деятельности и адаптации в обществе. *Компетенция* – (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) – «общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, которые приобретены в процессе обучения» [2]. Следовательно, обладать компетенцией означает умение показать на практике приобретённые знания и опыт. Остановимся на понятии общекультурной компетенции. *Общекультурная компетенция* по определению А. В. Хуторского – это «круг вопросов, в которых ученик должен быть хорошо осведомлён, обладать познаниями и опытом деятельности. Это особенности национальной и общечеловеческой культуры, духовно-нравственные основы жизни человека и человечества, отдельных народов, культурологические основы семейных, социальных, общественных явлений и традиций, роль науки и

религии в жизни человека, их влияние на мир, компетенции в бытовой и культурно-досуговой сфере» [3].

В перечень общекультурных компетенций, которыми должен обладать выпускник независимо от уровня и направления подготовки, входят такие компетенции как: способность понимать роль насилия и ненасилия в истории, место человека в историческом процессе; толерантное восприятие культурного многообразия, социальных различий; готовность проявлять расовую, национальную, этническую, религиозную толерантность; готовность уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям; восприятие личности другого, эмпатия; установление доверительного контакта и диалога; убеждение и поддержка людей. Это свидетельствует о том, что толерантность рассматривается как одна из основных компетенций будущего специалиста и становится важнейшим ориентиром современной образовательной политики.

На основе анализа теоретических подходов к проблеме толерантности в различных областях наук, мы пришли к выводу, что толерантность – это свойство личности, ценность социокультурной системы, норма и принцип жизни всего человечества. Как показывает анализ публикаций по проблемам толерантности, становление толерантной личности возможно только через формирование навыков позитивного взаимодействия, разрешение конфликтных ситуаций, формирование социально-психологической устойчивости, социальной чувствительности, развитие чувства самооценки, чувства собственного достоинства и уважения достижений других, через отработку способов успешной коммуникации.

В нашем понимании коммуникация – способ поведения людей, посредством которого они контактируют друг с другом, в результате чего осуществляется межличностное взаимовлияние. Основными проявлениями коммуникативной толерантности являются: терпимость, уважение, эмпатия, доброта, общение.

Мы рассматриваем процесс формирования коммуникативной толерантности студентов как специально организованный педагогический процесс целенаправленного личностного развития студента на основе:

- выявления, изучения и совершенствования его индивидуальных особенностей, проявляющихся в межличностных взаимоотношениях, в коммуникативной сфере повседневной учебной и внеучебной жизнедеятельности;
- развития рефлексии и трансформации качеств практической и созидательной деятельности, характерных для коммуникативной толерантности;
- актуализации коммуникативной компетентности будущего специалиста, включающей способность к диалогу, мобильность стиля общения, адекватную самооценку.

В соответствии с логикой организации процесса обучения в вузе, на основе анализа опыта научно-исследовательской деятельности педагогов и психологов, нашего собственного опыта преподавания на гуманитарных факультетах КемГУ, мы пришли к выводу, что наибольшего эффекта в формировании коммуникативной толерантности студентов университета можно достигнуть лишь в том случае, если организовать этот процесс поэтапно в соответствии с закономерностями усвоения знаний о толерантности и овладения умениями и навыками толерантного общения. Это значит, что вначале необходимо не только дать достаточно полную информацию об изучаемом явлении (толерантности), но и пробудить у студентов интерес к этому явлению. Далее следует закрепить приобретённые знания на практике.

Следует отметить, что никакие умения /свойства личности не могут быть сформированы через внешние воздействия, если сама личность не предпринимает встречных усилий в этом направлении. Здесь необходимо вести речь о самообразовании, когда студент в позиции обучающегося приобретает знания без помощи преподавателя путём самостоятельных занятий, количество которых существенно возрастет согласно ФГОС третьего поколения, и самовоспитании, в процессе которого студент реализует себя как личность на основе ясно осознанных целей, адекватной оценки своих способностей и умения критически анализировать свои потенциальные возможности.

В настоящее время наиболее актуальным видом обучения является *интерактивное*, в основе которого лежит взаимодействие всех участников образовательного процесса,

обмен информацией и действиями между ними, сотрудничество, совместное принятие решений в атмосфере взаимопонимания и уважения. Методы интерактивного обучения способствуют формированию и развитию толерантности, как студентов, так и преподавателей, поскольку

- при регулярном применении методов интерактивного обучения студенты более продуктивно овладевают информацией, у них исчезает страх озвучивания своих мыслей, в преподавателе они видят своего партнёра по общению, а не «диктатора»;

- методы интерактивного обучения побуждают к совместной поисковой деятельности студентов и преподавателей, когда они работают на результат группы;

- в процессе интерактивного обучения участники получают новый опыт взаимодействия, общения; через осмысленное переживание общей деятельности они осознают и принимают ценности.

Исходя из нашего практического опыта аудиторного и внеаудиторного обучения студентов наиболее продуктивными методами формирования коммуникативной толерантности считаем дискуссионные, проектные и игровые.

Главная цель дискуссии, как одной из форм диалогического общения, состоит в развитии коммуникативной и дискуссионной культуры в процессе поиска истины. Используя диалог и дискуссию в качестве элементов различных технологий квазипрофессиональной и учебно – профессиональной деятельности, преподаватель создает основу для развития мыслительной деятельности будущих специалистов, их самостоятельности и согласованности действий в совместном поиске истины, стимулирует у них потребность в самоопределении.

В проектные и игровые технологии удачно интегрируются *групповая работа и обучение в сотрудничестве*, где успех всей команды зависит от вклада каждого студента. Равные возможности предполагают совершенствование студентами собственных достижений. Если студент во благо «своей команды» затрачивает максимум усилий, это не остаётся незамеченным со стороны всех участников проекта. К такому студенту возрастает уважение, у самого студента повышается

самооценка; формируется позитивное отношение к своим сотоварищам, в результате чего расширяется круг его общения; у него возрастает мотивация к обучению, участию в последующих проектах и привлечению к ним новых участников посредством манифестации и трансляции толерантной атмосферы сотрудничества, взаимовыручки и коллективного творчества.

На основе нашего собственного педагогического опыта мы можем утверждать, что, чем чаще студенты участвуют в различных проектах – от межфакультетских до международных, тем интенсивнее проходит их взаимодействие, в результате которого совершенствуются их умения толерантного общения. Более того, свойства, присущие толерантной личности, становятся свойствами личности студента.

Подводя итог, отметим, что применение интерактивных методов обучения является необходимым условием для привлечения студентов к интерактивному общению и, как следствие, формирования коммуникативной толерантности. При этом процесс формирования коммуникативной толерантности строится на основе субъект-субъектных отношений всех участников процесса, происходит поэтапно и стимулирует участников к последующему интенсивному взаимодействию, которое приводит к удовлетворяющему всех результату и получению положительных эмоций.

Список литературы

1. Николаева, Л. А. Коммуникативная толерантность будущих специалистов профессиональной сферы «человек-человек» / Л. А. Николаева, М. И. Губанова; ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет», – Кемерово, 2009. – 164 с.
2. Фишер, В. Язык и моделирование социального взаимодействия/ В. Фишер, В. Ури: пер. с англ. – М.: Прогресс, 1996. -180 с.
3. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет-журнал "Эйдос". - 2002. - 23 апреля. <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.

УДК 378

ПРИМЕНЕНИЕ БЛОГ-ТЕХНОЛОГИЙ КАК СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО- ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ

В.Н. Скуридина

ГОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский
политехнический университет», г. Томск

С позиций компетентностного подхода можно предположить, что формирование социально-технологической культуры студента обеспечивается формированием набора социально-технологических компетенций, одной из которых является информационно-технологическая компетенция. В структуре социально-технологической культуры выделяется информационный компонент (И. Бурмыкина), что позволяет говорить о необходимости формирования информационно-технологической компетенции.

Информационно-технологическая компетенция определяется как готовность пользоваться, воспроизводить, совершенствовать средства и способы получения и воспроизведения информации в электронном виде, включает умение пользоваться современными компьютерными, в том числе телекоммуникационными, технологиями (И. С. Сергеев, В. И. Блинов).

Формирование информационно-технологической компетенции отвечает требованиям ФГОС ВПО третьего поколения, согласно которому выпускник вуза должен: обладать способностью приобретать новые знания, используя современные образовательные и информационные технологии; навыками использования программных средств и навыками работы в компьютерных сетях; умением создавать базы данных и использовать ресурсы Интернет.

Перевод существующих в данный момент в киберпространстве технологий в разряд средств обучения и воспитания студентов в курсе обучения иностранному языку, позволяет активно формировать наряду с иноязычной коммуникативной компетенцией студентов их информационно-

технологическую компетенцию. Данные средства можно разделить на две группы: 1) средства синхронной коммуникации и 2) средства асинхронной коммуникации.

Средства асинхронной коммуникации – это Интернет средства, позволяющие обмениваться информацией с задержкой во времени (форумы, электронная и аудио почта, сайты...) К ним относятся и блог-технологии.

Блог-технологии – это сетевой сервис, который помогает не только путешествовать в Интернете, но совместно работать и размещать текстовую и медиа информацию.

Блог – (сокращено от “**weblog**”) становится все более популярным средством обучения. Это страничка сайта, представленная в виде журнала-дневника или календаря, в котором информация располагается в хронологической последовательности. Блог может обновляться ежедневно, еженедельно или ежемесячно. Правом размещения информации и редактирования блога обладает его создатель, посетители же блога могут оставить свои комментарии к статьям. В блоге можно также разместить фотографии, аудио, видео, ссылки на другие сайты, Интернет статьи, и т.п.

Эрон Кемпбелл выделяет 3 типа блогов, используемых в преподавании языковых дисциплин:

Блог преподавателя создается и управляется преподавателем. В содержание блога может входить информация о программе, занятиях, консультациях, домашние задания, задания для самостоятельной работы и т.д. Или преподаватель может написать о своей жизни, поделиться своими соображениями о языке и культуре страны изучаемого языка, чтобы стимулировать дискуссию в Интернете или на занятиях. В блогах такого типа студенты могут только писать комментарии на информацию, помещенную преподавателем.

Блог класса или группы – это место в Интернете, где студенты и преподаватель могут вместе помещать свои комментарии. Его хорошо использовать для совместного обсуждения, внеурочной деятельности. Студенты могут более глубоко давать комментарии по темам, затронутым на занятии. В данном случае студенты пользуются большей свободой в

своих высказываниях и больше вовлекаются в процесс общения, чем в блоге преподавателя.

Блог студента – это третий тип блогов. Его создание и управление им требует от преподавателя значительных усилий. Но эта работа приносит вознаграждение. Блог студента – это его личное место в Интернете. Можно поощрять студентов постоянно писать о своих интересах и посылать комментарии на блоги других студентов.

С помощью блогов можно:

- Обеспечить материалы для дополнительного чтения. Эти материалы могут быть созданы самим преподавателем, другими студентами или, в случае получения комментариев, присланных на адрес блога, посетителями блога из других стран.

- Предоставить студентам информацию об имеющихся Интернет ресурсах, соответствующих их уровню подготовки. В Интернете имеется огромное количество ресурсов, которые могут быть полезны студентам. Проблема в том, как их найти. Можно указывать ссылки на них в своем блоге.

- Развить чувство сотрудничества, сплотить коллектив. Помочь студентам лучше узнать друг друга. Особенно, если они делятся информацией или своими чувствами и откликаются на то, что написали другие.

- Стимулировать неуверенных в себе студентов участвовать в дискуссиях. Студентам, которые смущаются на занятии, легче высказаться в блоге.

- Блог может служить в качестве портфолио письменных работ студентов. Преимущество блога состоит в том, что студент может легко возвратиться к своим предыдущим работам и оценить прогресс, которого он добился во время учебы.

- Блог – это идеальное средство для работы над проектом. Особенно, если в проекте участвуют несколько групп или участники из других стран.

- В блоге можно указывать ссылки для выполнения самостоятельной работы или домашнего задания.

- Можно организовать связь с образовательным учреждением из другой страны и обмениваться со студентами информацией о жизни, учебе, интересах, культуре и т.д., отвечая

на их комментарии.

- Можно дать задание студентам создать свой блог в качестве проектной работы.

Из вышеизложенного следует, что работа с блогами способствует формированию не только коммуникативной и информационно-технологической компетенции, но и ряду других компетенций, предусмотренных ФГОС ВПО.

Многие преподаватели, начиная работать с блогами, считают, что достаточно фактора новизны, чтобы студенты использовали их. Однако, как показала практика, этого недостаточно. Вот несколько советов как поддерживать интерес студентов к использованию блогов.

1. Отвечать на написанное студентами как можно быстрее, писать короткие комментарии, задавать вопросы по содержанию, стимулируя дальнейшее участие студентов в блоге.

2. Поощрять студентов писать и отвечать в блоге, комментируя написанное ими в классе.

3. Написанное в блоге может быть обязательной частью домашнего задания. Студенты могут представлять свои письменные работы в блоге или присылать преподавателю по электронной почте.

Создавая блог <http://tomskstudy.blogspot.com/> для студентов теплоэнергетического факультета НИТПУ, мы ставили своей целью привлечь студентов к использованию Интернет ресурсов в учебных целях. В наши задачи входило научить студентов ориентироваться в Интернет ресурсах, привить навыки поиска, анализа и оценивания ресурсов, повысить эффективность обучения и мотивацию к изучению языка. Содержание блога периодически обновлялось в соответствии с поставленными задачами по изучаемым темам.

К началу учебного года содержание блога обновлено и включает материалы, задания и рекомендации преподавателя для самостоятельной работы по теме “Ecology”.

На этапе освоения данной технологии мы встретились с целым рядом трудностей, которые необходимо преодолевать. Это:

- трудоемкость при планировании видов заданий и отборе

материала из Интернет-ресурсов, а также при создании собственных материалов с целью систематического обновления содержания блога;

- трудность выбора средств контроля выполнения заданий студентами;
- необходимость выработки критериев оценивания участия студентов в работе с блог-заданиями;
- исправления; их лучше делать до того, как участник выставит свое сообщение в блоге;
- неожиданные комментарии.

Несмотря на трудности, испытываемые на этапе освоения данной технологии, мы рекомендуем преподавателям активно использовать блог-технологии в учебном процессе, поскольку они:

- позволяют студентам самостоятельно и с помощью преподавателя развивать иноязычную коммуникативную компетенцию а также информационно-технологическую.
- знакомят студентов с сетевыми ресурсами, предлагающими много интересной и полезной информации по изучаемым темам, с помощью которых студент решает поставленные преподавателем задачи;
- обеспечивают реальную неограниченную аудиторию для студенческих работ, что повышает ответственность за содержание работы;
- стимулируют обсуждение тем и дискуссии на изучаемом языке во внеаудиторное время;
- формируют устойчивую мотивацию к использованию компьютерных технологий в изучении иностранного языка;
- меняют роль преподавателя – он становится консультантом и координатором;
- позволяют интерактивно общаться на различных уровнях: преподаватель-студент, студент-студент, студент-друг по переписке (носитель языка, специалист в какой-либо области);

Использование блог-технологий отвечает современным требованиям к обучению иностранному языку и интересам студентов, повышает эффективность обучения и вносит свой вклад в подготовку выпускника вуза, обладающего социально-технологической культурой.

УДК 378.147

РЕШЕНИЕ УЧЕБНЫХ ЗАДАЧ КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

О.Н. Ткачева

ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»
г. Кемерово

Принципиально отличительной чертой федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования как стандартов нового поколения является их компетентностная направленность. В данном аспекте осуществление компетентностного подхода в подготовке будущих профессионалов в вузе предполагает новое видение и постановку целей образовательного процесса, предъявление своих требований к содержанию, педагогическим технологиям, средствам контроля и оценке результатов учебной работы студентов.

В связи с этим в организации учебной деятельности студентов проектирование и реализация технологий обучения предполагает создание ситуаций включения субъектов образовательного процесса в такие виды деятельности, которые бы способствовали формированию базы знаний, совокупности умений их реализации, владение студентами компетенциями в соответствии с требованиями стандартов нового поколения.

Мы предлагаем идею одной из таких технологий, смысл которой заключается в решении студентами учебных задач в компьютерной интерпретации. В качестве ее сути мы понимаем, с одной стороны, процедуру достижения некоторой цели, поставленной в конкретные учебные условия (требования), средством применения известного или проектирования нового хода действий; с другой стороны - использование компьютерного практикума в качестве инструментария реализации этой процедуры.

Поскольку компетентностный подход на основе анализа научной литературы мы рассматриваем как принцип, предполагающий ориентацию образования на создание условий для овладения студентом комплексом компетенций,

необходимых ему для устойчивого позиционирования в будущей социальной и профессиональной жизни, то его реализацию в нашем случае мы предлагаем через организацию учебной деятельности студентов с целью приобретения опыта решения учебных задач в ее компьютерной интерпретации. При этом компьютерный практикум построен таким образом, что студенту представлена возможность для формирования не только знания учебного материала, но и умения решать учебные задачи, для овладения способами и алгоритмами достижения поставленной цели.

Процесс овладения будущими педагогами общепрофессиональными компетенциями при решении учебных задач средством компьютера включает три этапа: мотивационный, содержательно-операционный и рефлексивно-прогностический.

Целью мотивационного этапа является развитие интереса к предлагаемому виду учебной работы и осмысление ее необходимости для применения в профессиональной деятельности. На данном этапе студентам предлагаются в компьютерной интерпретации учебные задачи в основном оперативного типа (определяемые только что сложившейся ситуацией, то есть возникающие неожиданно для учителя и требующие решения в условиях ограниченного временного промежутка). Через их решение актуализируются имеющиеся знания, устанавливаются межпредметные связи, выявляется адекватность соответствия возможных алгоритмов действий определенным педагогическим ситуациям.

В данном случае учебная задача, являясь для студентов объектом изучения, способствует проявлению ими стремления к поиску вариантов ее решения, а опосредованно – к поиску неизвестной информации, без которой к этому решению прийти невозможно. Но это стремление носит пока сугубо выборочный характер, чаще в зависимости от уровня сложности задачи и от объема знаниевой базы студента.

Содержательно-операционный этап предполагает формирование знаний решения педагогических задач разных типов, умения выстраивать алгоритм этого решения, а также

овладение способами применения этих знаний и умений в будущей профессиональной деятельности.

Основным типом решаемых задач по-прежнему остаются оперативные задачи, но уровень их сложности выше, чем на предыдущем этапе. Кроме того, студенты решают и тактические задачи, определяемые более дальними перспективами, нежели оперативные.

Вводится новый тип задания, требующий проявления студентом целого ряда умений, – решение серии нескольких учебных задач, связанных контекстом конкретной проблемной ситуации.

На заключительном рефлексивно-прогностическом этапе предполагается анализ результативности освоения всех этапов решения учебных задач с учетом осознания ее нужности и важности для будущей профессиональной деятельности.

На данном этапе будущие педагоги решают не только оперативные и тактические учебные задачи, но и стратегические, определяемые дальними и средними перспективами. Они требуют от студентов кропотливой и сложной работы, поскольку содержание задачи предполагает изменения в поведении ее фигурантов, а решение задачи – выработку его стратегии, интеграцию знаний из разных предметных областей, привлечение на разных этапах решения разнообразных средств.

Мы убеждены, что по мере успешного преодоления представленных этапов студент в той или иной мере формирует умения, согласованные с требованиями стандартов нового поколения, предъявляемыми к выпускнику вуза, а именно – владение культурой мышления, восприятие информации, постановка цели и выбор путей её достижения.

Таким образом, рассуждая о результативности реализации компетентностного подхода в учебном процессе, мы можем говорить о том, что его практическая целевая направленность предполагает приобретение студентами опыта решения учебных задач и использование в различных ситуациях соответствующих алгоритмов.

УДК 378.147

СУЩНОСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА К ОБРАЗОВАНИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Л.А. Щелкановцева*, Н.Я. Червова**

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово*

ГОУ ВПО «Российский государственный торгово-
экономический университет», Кемеровский институт (филиал),
г. Кемерово**

Российская высшая школа переживает не лучшие времена. Более 15 лет она находится в состоянии стресса из-за недостатка средств, непрерывного реформирования, модернизации и т.д. При этом зачастую разговоров о реформах больше, чем реальных позитивных изменений.

Решение актуальной задачи интеграции в мировое образовательное пространство требует от вузов организации образовательного процесса как системы высококачественной многоуровневой подготовки студентов на основе фундаментальных и прикладных научных исследований.

Нам представляется, что в условиях нашей страны переход от учебно-образовательного к научно-образовательному процессу должен носить не столько эволюционный, сколько революционный характер, в том смысле, что необходимо коренным образом перестроить систему подготовки специалистов высшего звена, создать нетрадиционные образовательные технологии, а по большому счету – резко сместить акценты в системе образования.

В государственных документах Российской Федерации, отражающих принципы и направления реформирования образования для достижения его соответствия вызовам времени, стратегическим вектором развития отечественного высшего профессионального образования определен компетентностный подход.

Компетентностный подход – это продуктивный результат интеграции теории развивающего обучения, деятельностного

подхода в образовании и личностно ориентированного обучения. Он предполагает усиление социально-прагматической составляющей образовательного процесса, движение от «Я знаю, что...» к «Я знаю, что... и знаю, как...». Он предусматривает включение субъективного опыта субъектов образования в учебную деятельность как исходную базу эффективности обучения. Наряду с этим, при компетентностном подходе к образовательному процессу меняется профессиональная позиция педагога. Осуществляется переход от доминирования функции контроля через сотрудничество к сопровождению осознанного выбора образовательной программы обучающегося, а также развитие совместного рефлексивного опыта продвижения в образовательной программе с обязательным разделением ответственности.

В работах отечественных и зарубежных авторов к настоящему времени достаточно отчетливо определены сущностные характеристики компетентностного подхода. В качестве инструментальных средств достижения целей компетентностного подхода специалисты называют компетенции и компетентности. В толковом словаре русского языка компетенция определена как круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом, а компетентность как глубокое доскональное знание существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующих умений и навыков. В целом анализ практики использования понятий «компетенция» и «компетентность» показал, что они значительно шире понятий «знания», «умения», «навыки», так как охватывают свойства личности (мотивация, ценностные ориентации, направленность), интеллектуальные качества (разрешение проблем), поисковая активность), черты характера, способность осуществлять умственные операции (анализ, критика, систематизация, обобщение).

В 1992 г. в проекте ЕС «Среднее образование в Европе» впервые использовано понятие «ключевые компетенции». В этом документе обозначено, что важнейшей задачей современного образования становится развитие у обучающихся способности не только адаптироваться к наличной ситуации, но

и активно осваивать то, что порождается происходящими социальными переменами. Применительно к подготовке специалистов в профессиональной школе термин «ключевые компетенции» появляется в середине 90-х годов XX века.

Название «ключевые» получили компетенции широкого спектра использования, обладающие определенной универсальностью и определяющие тем самым универсальность специалиста. Совет Европы выделил пять групп ключевых компетенций, формированию которых придается особое значение в образовании молодежи:

- политические и социальные компетенции – способность взять на себя ответственность, вырабатывать решения и участвовать в их реализации, толерантность к разным этнокультурам и религиям, сочетание личных интересов с потребностями предприятия и общества, участие в функционировании демократических институтов;

- межкультурные компетенции, способствующие положительным взаимоотношениям людей разных религий, культур и национальностей, пониманию и уважению друг друга;

- коммуникативная компетенция, определяющая владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования, включая общение через Интернет;

- социально-информационная компетенция – владение информационными технологиями и критическое отношение к социальной информации, распространяемой СМИ;

- персональная компетенция – готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать знания и умения, способность к саморазвитию.

В отечественной педагогике понятие компетенции исследовали В.И. Байденко, Г.И. Ибрагимов, А.М. Новиков, М.В. Гюжарская, А.А. Вербицкий, В.А. Кальней и др.

Российские ученые называют следующие ключевые компетенции:

1. профессиональная компетентность (способность и готовность действовать в соответствии с требованиями дела, решать задачи

и проблемы, а также оценивать результаты своей деятельности методически организованно и самостоятельно);

2. интеллектуальная компетентность (развитие критического мышления);

3. учебная компетентность (готовность к самообразованию в течение всей жизни);

4. информационная компетентность (умение ориентироваться в меняющемся информационном пространстве);

5. социальная компетентность (готовность к активному включению в социальную реальность);

6. коммуникативная компетентность (способность выстраивать взаимодействие с окружающими);

7. гражданская компетентность (готовность к реализации гражданской ответственности, гражданской инициативы, гражданской позиции);

8. личностная компетентность (владение способами саморефлексии, самоорганизации и самоконтроля).

Для выработки и развития у обучающихся ключевых компетенций преподавателям вуза важно четко представлять себе конкретное содержание компетентностного подхода, иными словами, каждый педагог должен знать, а чему, собственно говоря, нужно научить студента. Отечественная педагогика говорит, что студент должен уметь:

изучать, а именно: уметь извлекать пользу из опыта, упорядочивать свои знания, организовывать их взаимосвязь, вырабатывать собственные приемы изучения и самостоятельно заниматься своим обучением, уметь решать проблемы;

искать, а именно: получать информацию, запрашивать базы данных, консультироваться с экспертами, опрашивать окружение, работать с документами и классифицировать их;

думать, а именно: организовывать взаимосвязь прошлых и настоящих событий, формировать свое собственное мнение и занимать позицию в дискуссии, видеть важность социальной среды, в которой происходит обучение и трудовая деятельность, оценивать социальные привычки, окружение, события и явления;

сотрудничать, а именно: уметь договариваться, сотрудничать и работать в группе, принимать конструктивные решения в

конфликтных ситуациях, уметь разрабатывать и выполнять контракты;

приниматься за дело, а именно: включаться в проект, нести ответственность, входить в группу и вносить свой вклад, доказывать солидарность, уметь организовывать свою работу, пользоваться справочниками, вычислительной техникой, приборами;

адаптироваться, а именно: уметь использовать новые информационные и коммуникационные технологии для достижения цели, доказывать гибкость перед лицом быстрых изменений, проявлять способность к решению трудных и неординарных задач, уметь находить новые решения.

Перечисленные аспекты содержания компетентностного подхода диктуют новый уровень требований к преподавателям вуза. Совершенно очевидно, что подготовить конкурентоспособных специалистов, настроенных на победу, смогут только преподаватели новой формации, обладающие высокой профессиональной (предметной) компетенцией, способные творчески реализовать инновационные образовательные технологии, эффективно сочетающие активные методы обучения и современные информационные средства.

Список литературы

1. Байденко, А. Компетенции в профессиональном образовании / А. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. - № 11. – С. 3-13.
2. Зимняя, И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006. - № 4. – С. 20-27
3. Зеер, Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. - № 4. – С. 22-28.
4. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М., 1993. – С. 294.
5. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы // Народное образование. – 2003. - № 2. – С. 58-64.

УДК 338.465.4

**АКТИВНОЕ ВОСПРИЯТИЕ ВНЕШНИХ ВЫЗОВОВ И
АДАПТАЦИЯ К НИМ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ
КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА**

Н.Л. Хижняк

Департамент культуры и национальной политики
Кемеровской области

Действуя на формирующемся рынке образовательных услуг (РОУ) и рынке труда (РТ), образовательное учреждение (ОУ) сферы культуры и искусства функционирует в сложных, постоянно меняющихся условиях внешней среды этих рынков. Успешное функционирование любого образовательного учреждения сферы культуры и искусства невозможно без анализа условий внешней среды, активного восприятия внешних вызовов и адаптации к ним внутренней среды ОУ. Этому, безусловно, предшествует изучение рынков, их многомерная сегментация и выделение своей целевой ниши. Для адаптации внутренней среды образовательного учреждения сферы культуры и искусства к внешним вызовам необходимо оценить конкурентные позиции (преимущества) и конкурентоспособность ОУ, эта оценка дает возможность адекватного сопоставления позиций образовательного учреждения сферы культуры и искусства и условий внешней среды и возможность правильного определения направлений адаптации внутренней среды.

Эффективная адаптация предполагает развитие и преумножение определённых внешних конкурентных позиций ОУ (основанных в свою очередь на его внутренних конкурентных преимуществах), наиболее важных в данный момент времени в данных условиях внешней среды в рамках выбранной миссии и разработанной стратегии образовательного учреждения сферы культуры и искусства - то есть позиционирование в выбранных целевых сегментах.

Анализ конкурентных преимуществ на первой стадии развития маркетинговой деятельности образовательного учреждения сферы культуры и искусства.

Все конкурентные преимущества ОУ можно разделить на внутренние и внешние. Для оценки внутренних конкурентных преимуществ может быть использована методика аккредитации образовательного учреждения сферы культуры и искусства. Эти методики предназначены для оценки внутренних показателей функционирования образовательных учреждений по данным, предоставленным самими ОУ.

Рассмотрим подходы к анализу некоторых отдельных конкурентных преимуществ, их развитию и преумножению.

А) анализ и совершенствование образовательных программ.

Образовательные программы являются одним из решающих аспектов качества образовательных услуг. Их качественная и количественная оценка проводится при государственной аккредитации ОУ. Качественная оценка образовательных программ, рабочих учебных планов и программ учебных дисциплин проводится членами госкомиссии методом экспертных оценок и выражается в вердикте «соответствует» или «не соответствует».

Совершенствование образовательных программ (преумножение конкурентных преимуществ) может идти по следующим направлениям:

- количественное преумножение – увеличение числа образовательных программ как за счёт введения в ОУ уже существующих в каких-либо других образовательных учреждениях сферы культуры и искусства традиционных программ, так и за счёт разработки и внедрения инновационных образовательных услуг на основе исследования требований РОУ и РТ, на основе интеграции усилий нескольких ОУ и объединения их образовательного потенциала;

- качественное преумножение – повышение качества образовательных программ за счёт их совершенствования и модернизации.

Б) Анализ и совершенствование педагогического персонала

Это направление анализа конкурентных преимуществ достаточно полно учитывается при аккредитации учебного заведения. Например, для вузов существуют определенные нормативы для оценки доли докторов (не менее 8,5-10%) и кандидатов наук (не менее 55-60%) в общей численности профессорско-преподавательского состава.

Кроме того в ОУ, оценивается доля штатных преподавателей в общей численности персонала. Развитие и преумножение данного конкурентного преимущества напрямую связано с увеличением доли опытных и штатных преподавателей, работающих в ОУ.

Но кроме этого, для вузов существует и качественный аспект этого конкурентного преимущества, не учитываемый при государственной аккредитации – области науки, в которых получены ученые степени кандидатов и докторов наук.

В) Организация учебного процесса.

Это конкурентное преимущество может быть проанализировано с помощью оценки таких показателей как:

- применяемые системы организации учебного процесса (традиционная семестровая, модульная, свободная, дистанционная и пр.);

- методы организации учебных занятий (лекции, семинарские, практические и лабораторные занятия, мастер-классы, кейс-стади и пр.);

- обеспеченность техническими средствами обучения и уровень их использования;

- информационное и библиотечное обеспечение учебного процесса (количество единиц учебно-методической, научной и периодической литературы, наличие компьютеризированного справочно-библиографического каталога, количество посадочных мест в читальных залах);

- уровень информатизации ОУ (наличие подключения к интернет, количество локальных сетей, количество компьютеров и компьютерных классов и т.п.);

- другие показатели.

Развитие этой группы конкурентных преимуществ, влияющих на уровень организации учебного процесса, возможно в самых разных направлениях и зависит от инициативы и потенциала работников образовательного учреждения и его финансового состояния.

В) Материально-техническое обеспечение.

Материально-техническое обеспечение ОУ подлежит оценке при проведении государственной аккредитации и определяется наличием и использованием площадей учебно-лабораторных зданий по категориям площадей, долей собственных и арендованных площадей, площадью в расчете на единицу приведенного контингента учащихся.

Кроме перечисленных групп конкурентных преимуществ анализу могут быть подвергнуты и другие группы и отдельные преимущества – научные исследования и научно-методическая работа, работа с одарёнными учащимися, социальная поддержка учащихся, востребованность выпускников, финансовая устойчивость ОУ и пр.

Эти и рассмотренные выше показатели целесообразно отнести к внутренним конкурентным преимуществам, так как они оцениваются на основе данных, предоставленных самими ОУ, и определяют потенциал развития образовательного учреждения сферы культуры и искусства.

Сегодня большая часть образовательных учреждений сферы культуры и искусства Кемеровской области находится на первой стадии развития маркетинговой деятельности, аналитическая деятельность ОУ направлена в основном на оценку внутренних конкурентных преимуществ, да и то зачастую это делается лишь потому, что требуется при проведении государственной аккредитации.

Серьёзным недостатком в деятельности многих ОУ является то, что, оценив свои конкурентные преимущества и сделав определённые выводы, никаким образом не используют результаты оценки при организации своего продвижения на РОУ и РТ. Информация о внутренних конкурентных преимуществах, имеющих высокие значения, не выходит за пределы стен образовательного учреждения сферы культуры и искусства, хотя она могла бы выступать в роли убедительных

рекламных и PR-аргументов, способствовать формированию и преумножению внешних конкурентных преимуществ, положительного имиджа и репутации ОУ.

Анализ конкурентных преимуществ на второй и третьей стадиях развития маркетинговой деятельности образовательного учреждения сферы культуры и искусства.

На данных стадиях образовательное учреждение сферы культуры и искусства начинает уделять внимание исследованию внешней среды, РОУ и РТ, анализировать внешние конкурентные преимущества образовательного учреждения. Сначала эти попытки носят разрозненный и хаотичный характер – в первую очередь, анализируется существующая информация о РОУ и РТ, о конкурентах, проводятся выборочные опросы отдельных групп субъектов РОУ и РТ (чаще всего опросы абитуриентов и их родителей).

В большинстве случаев при проведении опросов не ставится единой общей цели и их результаты достаточно тяжело обобщить для получения вывода об уровне конкурентоспособности ОУ. В первую очередь, оцениваются собственные позиции ОУ, его собственные преимущества, гораздо реже проводится сравнительный анализ преимуществ конкурентов.

Анализ конкурентных преимуществ на четвертой стадии развития маркетинговой деятельности образовательного учреждения сферы культуры и искусства.

На данном этапе подробно анализируются и внутренние и внешние конкурентные преимущества. Об оценке внутренних преимуществ речь шла ранее, обратимся к оценке внешних преимуществ.

Для оценки внешних конкурентных преимуществ необходим анализ внешней среды образовательного учреждения – оценки положения с точки зрения всех субъектов РОУ и РТ. В качестве субъектов выступают абитуриенты, референтные группы (родители и преподаватели), работодатели и посредники на РТ (кадровые агентства и службы занятости).

Исследования абитуриентов и работодателей, проведенные нами в 2008-2010 гг. позволили определить перечень основных рыночных характеристик образовательных

учреждений сферы культуры и искусства, выступающих в качестве внешних конкурентных преимуществ. Для того чтобы оценить текущее положение образовательного учреждения на РОУ и РТ (текущую конкурентоспособность) необходимо методом экспертных оценок определить важность (вес) каждого конкурентного преимущества и с помощью балльной шкалы провести их оценку каждой группой субъектов РОУ и РТ. Обобщенную оценку текущей конкурентоспособности образовательного учреждения можно представить по следующим показателям:

1. Ассортимент образовательных услуг
2. Качество предоставляемых услуг
3. Уровень квалификации преподавателей
4. Востребованность выпускников на РТ
5. Имидж (репутация) ОУ
6. Местоположение ОУ
7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса
8. Цена образовательных услуг

После оценки внутренних и внешних конкурентных преимуществ делается общий вывод о конкурентоспособности образовательного учреждения сферы культуры и искусства. На данном этапе проводится анализ конкурентных преимуществ, ведь только при таком подходе можно говорить об оценке качества деятельности ОУ, так как она является не абсолютной, а относительной характеристикой и может быть определена только при сравнении нескольких объектов между собой по одинаковым принципам и критериям оценки.

На данном этапе результаты оценки конкурентоспособности образовательного учреждения сферы культуры и искусства в целом и оценки его отдельных конкурентных преимуществ определяют направления развития ОУ, направления повышения эффективности его деятельности. Кроме того, эти результаты активно используются при расширении каналов коммуникаций и продвижения при формировании коммуникационных обращений для различных сегментов и целевых аудиторий.

Список литературы

1. Бешкинская, И. В. Образовательные услуги вуза (методология и практика исследования рынка) [Текст] / И. В. Бешкинская, М. Я. Иоффе. – М.:РЭА, 2000. – 132 с.
2. Буданова, И. М. Формирование и развитие рынка услуг бизнес-образования в регионе [Текст] / И. М. Буданова // Экономика образования. – 2007. – № 3. – С. 147-155.
3. Евсеенко, Т. П. Доступность высшего образования в условиях формирования рынка образовательных услуг [Текст] / Т. П. Евсеенко // Экономика образования. – 2007. – № 3. – С. 114-132.
4. Колесов, В. Рынок образовательных услуг и ценности образования (Между ВТО и Болонским процессом) [Текст] / В. Колесов // Высшее образование в России. – 2006. – № 2. – С. 3-8.
5. Мурадова, Н. Маркетинг – рыночная инновация в управлении вузом / Н. Мурадова // Ученый совет. – 2007. – № 2. – С. 25-27.
6. Одинцова, Т. Отдел маркетинга в инновационном вузе / Т. Одинцова // Высшее образование в России. – 2006. – № 6. – С. 65-70.
7. Повышение качества образования – основа развития университета / М. Попов и [др.] // Высшее образование в России. – 2006. – № 8. – С. 96-104.
8. Экономические стратегии // Мониторинг экономики образования: стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества. – 2006. – № 4(22). – С. 23-35.
9. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент / О. М. Хотяшева. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 378 с.

УДК 371:351.851

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРИКЛАДНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ В ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИИ СТУДЕНТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.А. Усачев

ФГОУ «Кемеровский техникум строительства и эксплуатации
зданий и инженерных сооружений», г. Кемерово

Особое место в учебной работе со студентами по формированию готовности к здоровьесбережению отводится *профессионально-прикладной физической подготовке* (ППФП) – одному из направлений системы физического воспитания, способствующему формированию прикладных знаний, физических и специальных качеств, умений и навыков. В ходе реализации содержания ППФП ведущую роль выполняют такие виды спорта как гимнастика, легкая атлетика, лыжный спорт, спортивные игры и др.

Цель занятий ППФП дать будущим специалистам необходимые прикладные знания, позволяющие сознательно и методически правильно использовать средства физической культуры и спорта для подготовки к будущей профессии и реализации готовности к здоровьесбережению.

Для решения задач реализации содержания ППФП применяются различные формы занятий: специально организованные учебные (обязательные и факультативные), самостоятельные и самодеятельные занятия, массовые оздоровительные, физкультурные и спортивные мероприятия.

Отношение к правильной организации труда и активного отдыха во многом определяет и отношение к проблемам здоровьесбережения в профессиональной деятельности.

В любом виде труда наблюдаются три фазы: вработываемость, стабильная работоспособность, снижение работоспособности. Это объясняется особенностями динамики работоспособности центральной нервной системы. В зависимости от продолжительности фаз стабильной работоспособности в ряде профессий в течение рабочего дня

наблюдаются два цикла: три фазы четко прослеживаются в первой половине рабочего дня - до обеда и после обеденного перерыва. Эта цикличность видна как по изменению физиологических показателей (скорость реакции, точность движений, количество допускаемых ошибок и пр.), так и по часовому выходу продукции.

Исходя из этого, в содержании образования, направленного на формирование готовности студентов к здоровьесбережению, наибольшее внимание уделено раскрытию теоретических и методических аспектов работоспособности человека. Так, было уделено внимание тому, что в начале работы требуется определенное время на переключение внимания человека от домашних и прочих забот на работу, восстановление нервных путей рабочих движений, их ритма, т. е. восстановление стереотипа рабочих движений. Продолжительность этого периода зависит от характера труда и длится от 10-20 мин до 1 ч. При простых движениях период вработываемости короче, при сложных, связанных со значительным напряжением внимания – длиннее.

Длительность фазы стабильной работоспособности также зависит от характера труда и длится от 2 до 6 ч. При простых разнообразных рабочих движениях она длиннее, при напряженном труде, с большими требованиями к безошибочности движений - короче. При тяжелом физическом труде она также короче. В основе лежит утомление центральной нервной системы, мышц, глаз и прочих рабочих органов.

Мы считаем, что профессиональная направленность физической подготовки студентов с целью поддержания своего здоровья может осуществляться:

- включением студентов в осмысление теоретического раздела программы по профессионально-прикладной физической подготовке;
- использованием прикладных упражнений, направленных на развитие и совершенствование наиболее важных для данной профессии физических и психологических качеств, умений и навыков;

- применением на утренней «зарядке» специальных упражнений, направленных на развитие наиболее важных качеств для данной профессии;
- использованием в процессе проведения учебных занятий и во время утренней гигиенической гимнастики, физкультурной паузы, физических упражнений профилактического и корректирующего характера, направленных на снижение профессиональной утомляемости, расслабление и укрепление мышечной системы всего тела (мышц живота, разгибателей спины, расслабление мышц плечевого пояса, предплечий и кистей, т.е. тех мышечных групп, которые наиболее активны при производственных операциях);
- включением в самостоятельные занятия при выполнении домашних заданий специального комплекса физических упражнений, направленных на устранение недостатков в физическом развитии, закрепление навыков, полученных на учебных занятиях по физическому воспитанию.

Таким образом, профессионально-прикладная физическая подготовка способствует формированию готовности студентов к здоровьесбережению.

Список литературы

1. Здоровая молодежь – сильный Кузбасс [Текст]: сб.статей Межрегиональной научно-практической конференции (7 октября 2008 г., г. Кемерово). – Кемерово : КРЭОО «Ирбис», 2008. – 212 с.
2. Казин, Э.М. Теоретическая и организационная основа формирования здоровьесберегающей образовательной среды в регионе (на примере Кузбасса) [Текст]: методическое пособие / Э. М. Казин, И. А. Свиридова, Т. Н. Семенкова. – Кемерово : Изд-во КРИПКиПРО, 2006. – 106 с.
3. Науменко, Ю.В. Здоровьесформирующее образование как модель социокультурной педагогической практики [Текст] / Ю. В. Науменко // Стандарты и мониторинг. – 2006. - № 4 . – С. 13-21.

УДК 378:796

ФИЗИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Ю.В. Гребенникова

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

Ушедший век поменял жизнь человечества неузнаваемым образом – поменялись масштабы, формы и средства организации социальной жизни, до неузнаваемости изменился облик того, что принято называть культурой. Каждое из нововведений шокировало и вызывало новые надежды, как в зеркале отражая всю палитру проблем, нерешенность которых толкала к поискам нового. В конце XX в. человечество вступило в качественно новый период своего развития.

При всей пестроте названий и оценок в деталях предлагаемых социологических концепций это качественно новое общественное состояние, ученые выделяют общие сдвиги, которые происходят в обществе начала XXI века. Ключевыми позициями этих сдвигов являются происходящие изменения в технологии, социальной структуре общества, в управлении, человеке, культуре и науки. Все возрастающая неопределенность и сложность социальных процессов приводит к тому, что в будущем будет появляться все больше и больше вопросов, на которые будет все меньше и меньше стандартных ответов. Самые важные умения и ответы, завтрашнего дня уже не опираются на умения и ответы дня сегодняшнего.

В условиях перехода высшего образования на двухуровневую систему подготовки специалистов, современные реалии предъявляют особые требования к качеству профессиональной подготовки кадров. Необходимым элементом профессиональной компетентности современного специалиста является его социально-технологическая культура.

Особенностью социально-технологического подхода состоит в выделении способов и форм включения личности в социальные процессы, являющиеся одновременно способами

самоорганизации, саморазвития личности, которая овладевает навыками индивидуальной и групповой деятельности, общительности, адаптивными механизмами, стратегией и тактикой поведения.

Выпускник технического вуза должен стать универсальным работником, обладающим «портфелем компетенций», который включает в себя не только профессиональные знания и умения, но и внепрофессиональные навыки.

В современных стандартах третьего поколения большое внимание уделяется общекультурным компетенциям. Выпускник вуза должен обладать следующими общекультурными компетенциями: владеть культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации; умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях; осознавать социальную значимость своей будущей профессии; стремлением к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства; умением критически оценивать свои достоинства и недостатки; способностью понимать сущность и значимость информации в развитии современного общества, осознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности; владеть средствами самостоятельного, методически правильного использования методов физического воспитания и укрепления здоровья, готов к достижению должного уровня физической подготовленности для обеспечения социальной и профессиональной деятельности.

Физическая культура является обязательной дисциплиной гуманитарного компонента государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, значимость которой проявляется через гармонизацию духовных и физических сил, формирование важных общечеловеческих ценностей, таких, как физическое и психическое здоровье, физическое совершенство и др. Реализация разработанной государственной концепции инновационного преобразования национальной системы формирования физической культуры

различных социально-демографических групп населения России продолжает находиться в кризисном состоянии. Медленно идет модернизация старой спортивной базы и строительство новых объектов, недостаточно и неравномерно финансируется физкультурная отрасль в различных регионах России, низок уровень заработной платы педагогов, в связи с чем наблюдается отток молодых специалистов из системы физической культуры. С каждым годом у населения ухудшается здоровье, психофизическое состояние, снижается физическая подготовленность.

Для кардинального исправления сложившейся ситуации в стране постановлением Правительства Российской Федерации № 7 от 11 января 2006 года принята Федеральная целевая программа «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006-2015 годы». Причем одним из важнейших её индикаторов является «доля граждан Российской Федерации, систематически занимающихся физической культурой и спортом». К 2015 году в России планируется увеличить эту долю до 30 % от всего населения страны.

Существенную помощь в решении проблемы привлечения различных социально-демографических групп населения к регулярным занятиям физической культурой и спортом могут оказать выпускники технических вузов, если в процессе обучения сформировать у них готовность к развитию физической культуры, позволяющую не только значительно активизировать собственную физкультурно-спортивную деятельность, но и оказывать положительное влияние на окружающих людей: коллег по учёбе и работе, членов своей семьи, друзей и знакомых.

Формирование готовности студента к развитию физической культуры возможно за счет соответствующей организации учебного процесса и проектирования инновационных технологий обучения.

В сфере физической культуры и спорта идет интенсивная разработка и внедрение на различных уровнях образования наукоемких высокоэффективных методик из спорта высших достижений и здоровьесформирующих технологий. Однако, несмотря на разносторонность охвата многих вопросов и

несомненную теоретическую и прикладную значимость данных исследований, следует отметить, что проблема формирования готовности к развитию физической культуры у студентов вузов остается открытой для теоретического осмысления и экспериментального изучения. Поэтому конструирование новых технологических решений будет способствовать расширению и обогащению исследовательского поля педагогической науки и оптимизации самообразовательной деятельности в сфере физической культуры у студентов вузов. В этой связи необходимость разработки теоретических и организационно-методических аспектов формирования готовности к развитию физической культуры у студентов вузов предопределяется рядом противоречий. В том числе:

- социальным заказом общества на специалистов обучающихся в технических вузах, готовых к развитию физической культуры и несовершенством системы ее формирования в процессе профессионального обучения;

- потребностью педагогической теории и практики в повышении уровня готовности к развитию физической культуры у студентов технических вузов в процессе образования, с одной стороны, и недостаточной разработанностью ее методологических и организационно-методических основ - с другой.

В связи с теоретической и практической значимостью выделенных противоречий и необходимостью их разрешения сформулирована проблема, которая заключается в поиске оптимальных путей формирования и повышения готовности к развитию у студентов высокого уровня физической культуры. Поэтому научное обоснование и технологическая разработка новой педагогической системы формирования готовности к развитию физической культуры у студентов технических вузов представляют собой не только актуальное направление исследований в теории и методике физического воспитания студенческой молодежи, но и перспективный путь достижения целевых ориентиров Федеральных целевых программ «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006-2015 годы».

СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК ПРЕДПОСЫЛКА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТОВ

Д.В. Шалимова

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

Феномен социально-технологической культуры, рассматривается в контексте основных социально-гуманитарных парадигм как необходимый элемент культуры современного человека, способствующий воспроизводству форм жизнедеятельности, направленных на гармонизацию отношений между человеком и социальной средой [1].

В настоящий момент обществу необходимы личности, обладающие социально-технологической культурой, то есть совершенствующие управление обществом и производством, реализующие возможности и интересы профессиональной и гражданской общности. Такие личности становятся специалистами высокого класса, носителями социальных и общечеловеческих ценностей.

Разделяемые будущими специалистами социальные ценности являются ценностными ориентациями, которые выражают их *субъективную общественную позицию*, их мировоззрение, нравственность, характеризуют становление личности активных субъектов социальной деятельности. Ценностные ориентации формируются и закрепляются опытом взаимодействия с внешним окружением, а затем приобретают функцию важнейших регуляторов социального поведения [2].

Формирование социально-технологической культуры специалиста начинается в воспитательной среде вуза с формирования активной социальной позиции студента, его готовности участвовать в социальных взаимодействиях, что проявляется, прежде всего, в *социальной активности будущего специалиста*.

Формирование социальной активности будущих специалистов имеет когнитивный аспект, который связан с наличием *конкретных социальных знаний*, означающих способность будущих специалистов ориентироваться в системе социальных отношений, действовать оптимально в разнообразных жизненных ситуациях, *умение осуществлять социальные технологии* в главных сферах жизнедеятельности [3 и др.].

Воспитательная среда вуза, сориентированная на свободу выбора деятельности студентом, способствует формированию вариативного способа мышления, развитию его социально-технологической культуры. *Вариативность* воспитательной среды, включающая различные технологии обучения и воспитания, формы и методы воспитательной работы, дает студенту возможность высказывать собственное мнение по спорным вопросам, участвовать в дискуссии, преобразовании окружающих его условий вузовской среды: начиная с выбора элективного курса и заканчивая выбором внеаудиторной деятельности.

Социальная активность противостоит социальной пассивности, которая, по мнению С.З. Гончарова, свидетельствует о *социальной некомпетентности* и проявляется как «ценностная неразборчивость и всеядность, равнодушие к жизни коллектива, государства, страны; *неумение созидать общее дело, важное для народа, несамостоятельность, бездумное исполнительство*,... существование, по преимуществу, в качестве объекта социальных процессов» [3, с. 10].

Разделяя точку зрения С.З. Гончарова, мы считаем, что, овладевая социальными знаниями, будущие специалисты приобретают социальные компетенции и применяют их в профессиональной и общественной практической деятельности.

Готовность к практическому действию и решению практических проблем выделяется учеными как критериальный компонент компетентности специалиста [4; 5].

Учитывая тенденцию реформирования системы высшего образования, которая акцентирует внимание на подготовке специалистов, способных к эффективному социальному

взаимодействию, мы придаем большое значение их коммуникативной деятельности.

Исследователи воспитательно-образовательного процесса в вузах отмечают, что общение составляет ядро в содержании социально ориентированной деятельности будущих специалистов, доказывают взаимозависимость включения студентов в социально ориентированную деятельность и формирования их коммуникативной культуры [6].

Участвуя в преобразовательно-коммуникативной деятельности, будущие специалисты приобретают качества социально активной личности: выработка собственной позиции в общественно значимых вопросах, инициативность, выдвижение и реализация собственных целей, планов деятельности; освоение максимально возможного объема знаний, умений, способов деятельности, концентрация на главных целях и проблемах деятельности, умение принимать решения в условиях риска, доведение начатых дел до конца и т. д. [7].

Проведенный анализ позволил нам сформулировать в качестве основных принципов формирования социальной активности будущих специалистов в воспитательной среде вуза следующие:

- *принцип соответствия* компетенций, знаний, умений и навыков специалистов их реальному социальному статусу (конкретное социальное знание будущего специалиста является для него руководством к действию, составляет основу для дальнейшего совершенствования его личности);

- *принцип расширения компетенций* (овладение гуманитарными знаниями создает концептуальную базу для социальной активности, участие в социально значимой деятельности увеличивает число приобретаемых будущими специалистами компетенций);

- *принцип усиления практико-продуктивной направленности* образования (для подготовки будущих специалистов требуется создание условий практического применения приобретаемых знаний, умений и навыков);

- *принцип выявления соответствия ценностных ориентаций* будущих специалистов результатам обучения;

▪ *принцип оптимального социального взаимодействия* будущих специалистов, предполагающий наличие их социально значимых качеств;

▪ *принцип единства воспитательно-образовательного процесса вуза* (интеграция аудиторной и внеаудиторной деятельности будущих специалистов).

Учет данных принципов, на наш взгляд, способствует становлению специалиста не только как квалифицированного пользователя и создателя технических устройств и технологий, но и автора новых организационных и социальных решений.

Список литературы

1. Дятченко, Л.Я. Социально-технологическая культура как универсальное основание эффективной общественной практики в XXI столетии / Л.Я. Дятченко // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Сер. Философия. Социология. Право. – 2007. – № 2, вып.1. – С. 3-9.
2. Гусинский, Э.Н. Введение в философию образования: учеб.пособие / Э.Н. Гусинский, Ю.И. Турчанинов. – М.: Логос, 2001. – 224 с.
3. Гончаров, С.З. Социальная компетентность личности: сущность, структура, критерии и значение / С.З. Гончаров // Образование и наука. – 2004. – № 2. – С. 3-18.
4. Петров, А.Ю. Педагогические основы профессиональной адаптации студентов / А.Ю. Петров // Вестник ОГУ. – 2005. – № 2. – С. 53-56.
5. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-76.
6. Митрова, Н.О. Формирование коммуникативной культуры у студентов вуза в процессе их включения в социально ориентированную деятельность: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Майкоп, 2006. – 27 с.
7. Винограй, Э.Г. Философия. Систематический курс: учеб. пособие в 2-х ч. Ч.1 / Э.Г. Винограй. – Кемерово: Азия, 2003. – 176 с.

УДК 378.026

ВЛИЯНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА НА ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Н.Э. Касаткина*, Д.В. Шалимова**

ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет», г.
Кемерово*

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово**

Современное общество и производство нуждаются в людях с активной социальной позицией. Целесообразно в этой связи привести высказывание В.Н. Сагатовского о ситуациях с жесткой ориентацией на конечный результат, для которых нужны инициативные специалисты «не с созерцательной, а с активно-преобразовательной позицией, предполагающей конструирование результата при наличии временных и ресурсных ограничений» [1, с.56-57]. Следовательно, современная действительность диктует необходимость социальной активности будущих специалистов.

Под воспитательной средой вуза, способствующей формированию социальной активности будущих специалистов, мы понимаем условия, при которых происходит воспитание личности будущего специалиста через формирование его социально значимых качеств.

При рассмотрении воспитательной среды вуза, мы придаем особое значение её социально-педагогическому аспекту, который характеризует взаимоотношения между субъектами воспитательной среды (студентами и преподавателями).

Существует неразрывная связь успешности воспитательной работы и реализации интеллектуально-нравственного потенциала преподавателей. Эта связь диктует необходимость отношения преподавателя к себе как к воспитателю личности будущего специалиста, а не только как транслятору научных сведений по той или иной дисциплине.

Для формирования социальной активности будущих специалистов важно, что они являются *соучастниками* диалога, содержательного обсуждения или практического решения задачи (проблемы), а не воспроизводителями монолога преподавателя (учебника, текста лекций), исполнителями распоряжений. Будущий специалист – *соучастник* совместного дела, если «дело организовано не как обеспечение передачи, восприятия и обработки информации, не как программирование поведения и действия» [2, с.174].

Большую роль для формирования позиции *соучастия* будущих специалистов играют активные методы обучения: ролевые и деловые игры в преподавании общеобразовательных и специальных дисциплин, кружки по научным интересам будущих специалистов, клубы по профессиональным интересам; дискуссионные клубы по проблемам социально-политической, экономической жизни общества; специальные занятия по социально-психологическим основам коллективной профессионально-творческой деятельности и др.

Если в учебном процессе преобладают репродуктивные методы обучения, то не приходится ожидать проявления самостоятельности, инициативности, активности со стороны студентов и во внеаудиторной деятельности. Активность будущих специалистов остается на репродуктивно-подражательном уровне. И наоборот, если речь идет о деятельности преподавателя, реализующего на практике принцип проблемности в обучении, то студенты определяют её как общение без превосходства, как учет их личностных качеств и с готовностью участвуют во внеаудиторных формах работы. Тогда активность будущих специалистов поднимается на более высокий уровень, так как они сами формулируют проблему и находят новые пути её решения.

Формируя социальную активность будущих специалистов, необходимо предоставить им возможность самостоятельного выбора деятельности в условиях воспитательной среды вуза. Если мы хотим, чтобы будущий специалист был самостоятельным в *определении своей жизненной траектории*, а затем и в разрешении сложных *производственных ситуаций*, то начинать, нужно с того, чтобы он был способен и имел

возможность высказать собственное мнение по важному для него вопросу, участвовать в преобразовании окружающих его условий вузовской среды: начиная с выбора элективного курса по какой-либо дисциплине, и заканчивая социально значимой внеаудиторной деятельностью.

Воспитательная среда вуза, сориентированная на свободу выбора деятельности студентом, способствует формированию вариативного способа мышления, *Вариативность* воспитательной среды, включающая различные технологии обучения и воспитания, формы и методы воспитательной работы, способствует готовности будущего специалиста к деятельности в различных профессиональных и социальных ситуациях.

Существенно, что будущие специалисты связывают свою активность с использованием возможностей, предоставляемых воспитательной средой вуза, в том случае, если эти возможности соответствуют их потребностям. Называя, вслед за В.А. Ясвиным, это свойство среды *комплиментарностью* [3, с.177], мы подчеркиваем, что оно стимулирует взаимодействие будущих специалистов с воспитательной средой вуза, и что в этом случае возможности среды мотивируют их деятельность. Если среда находит точки соприкосновения с социально значимыми потребностями будущего специалиста, тогда он «откликается» на воздействие воспитательной среды и становится *реальным субъектом социальной активности* в условиях вуза, а не остается пассивным объектом влияния и исполнителем распоряжений.

Воспитательная среда вуза, входящая в метасистему широкого социума, способна решить проблему социальной активности будущих специалистов. Согласованность воспитательной среды с широким социумом проявляется в её свойстве, определяемом как *когерентность*. Под когерентностью воспитательной среды вуза, способствующей формированию социальной активности будущих специалистов, мы понимаем её соответствие тому лучшему, передовому и гуманному, что есть в современном социуме.

Повышению когерентности воспитательной среды вуза способствуют, на наш взгляд, разработанные образовательные

программы; сотрудничество с учреждениями культуры, органами местного самоуправления, городскими и областными организациями, школами, техникумами, проведение на базе вуза мероприятий районного, городского, областного уровня и т. д.

Воспитательная среда вуза вырабатывает сопротивляемость будущих специалистов так называемым «рискам социализации», к которым относят: формирование равнодушия или активной неприязни к людям; рост жестокости как черты характера; рост насильственной и корыстной преступности; социальное сиротство; антипатриотизм и утрата чувства Родины; примитивизация культурных предпочтений и многое другое [4, с.7].

Воспитательная среда вуза, приобщая будущих специалистов к ценностям российской и зарубежной культуры, помогает им в освоении общечеловеческих ценностей, способствует ускорению процессов их социализации и создает альтернативу культу примитива, всевластия денег и силы.

Перечисленные выше особенности воспитательной среды вуза (вариативность, комплиментарность, когерентность, культуросообразность и др.), по нашему убеждению, составляют ту основу, которая необходима для организации процесса формирования социальной активности будущих специалистов.

Список литературы

1. Сагатовский, В.Н. Системная деятельность и ее философское осмысление / В.Н. Сагатовский // Системные исследования. Методологические проблемы. – М.: Наука, 1981. – С. 52-68.
2. Философско-психологические проблемы развития образования / под ред. В.В. Давыдова; НИИ общей и педагогической психологии Акад. пед. наук СССР. – М.: Педагогика, 1981. – 176 с.
3. Ясвин, В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В.А. Ясвин. – М.: Смысл, 2001. – 365 с.
4. Никандров, Н.Д. Российская академия образования: итоги деятельности и перспективы научных исследований / Н.Д. Никандров // Педагогика, 2009. – № 1. – С. 3-8.

УДК 001.8:[001+378]

СИСТЕМНАЯ МЕТОДОЛОГИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ФУНДАМЕНТАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Э.Г. Винограй

ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

*«Система стала тем маяком, который непосредственно
освещает путь ... , принципом, который проникает через все
границы ... » [1, с. 43, 50]*

*П.К. Анохин – известный российский нейрофизиолог и
системолог, академик АН СССР*

Характерной особенностью развития современного общества является возрастающая степень его зависимости от функционирования и развития сложных систем различной природы: технологических, экологических, экономических, политических и др. Во многих сферах масштабы системных проблем, их сложность, противоречивость превышают регулирующие возможности существующих структур и интеллектуальных технологий. Закономерным следствием становится нарастание многообразных сбоев, кризисов, катастроф. Среди причин подобных катаклизмов существенное место принадлежит незнанию, неучету системных закономерностей и качеств, присущих сложным объектам. Поэтому в современных условиях одной из актуальных задач науки становится разработка адекватной теории и методологии системного мышления, ее органическое включение в образовательный процесс, в особенности в содержание высшего образования. Интеллектуальная ценность системной методологии в сферах образования, науки, инженерии находит наиболее явное выражение в присущем ей многогранном комплексе инновационных качеств и ориентаций. Обозначим главные из них:

❖ **Использование системных закономерностей,**

моделей и технологий является одним из значимых ресурсов сущностного углубления, обновления научного знания, преодоления устаревших стереотипов, господствующих во многих сферах. Креативный потенциал системного мировоззрения и системных технологий заключается прежде всего в содействии преодолению суммативных, односторонних, поверхностных представлений, сохраняющихся по инерции во многих областях науки и практики. Это достигается средствами системно – эволюционного анализа ступеней и коренных тенденций генезиса объекта, его рассмотрением и оценкой с позиций надсистем и подсистем, сравнением с альтернативными и конкурентными объектами, выявлением связей и взаимовлияний со средой, раскрытием системных механизмов его целостности, функциональности, фокусированности на разрешение проблем, соединением структурно-организационного и динамического ракурсов исследования, созданием системных моделей, позволяющих связать эмпирический уровень познания объекта с его целостными характеристиками, увязыванием частных, аналитических подходов и результатов с интегральными, проблеморазрешающими качествами объекта, определяющими его жизнеспособность, функциональную эффективность, эволюционную перспективность и др. Указанные ориентации системного исследования позволяют выйти за рамки узких, «предметоцентрических» представлений, выявить новые «системоцентрические» оси познания, понять источники жизнеспособности, системной результативности объекта, обнаружить коренные связи, ведущие к сущностному углублению его картины. Поэтому системное представление даже традиционного, хорошо изученного объекта, позволяет увидеть его в новом свете, подойти с новых позиций, оценить с точки зрения интегральных закономерностей и критериев, существенно повышающих целостность его понимания, обоснованность и результативность принимаемых решений. Инновационный характер и незаменимость системной методологии становятся особенно очевидными в ситуациях исследования качественно новых сложных объектов (проблем), не имеющих аналогов в истории науки, техники, социальной

практики. Следует отметить, что от специалистов, рискнувших применить даже отдельные системные принципы или алгоритмы в конкретных сферах, иногда удается услышать характерное признание: «то, что философы называют системным подходом, есть для нас «технарей» подход инновационный». На наш взгляд, потенции эвристичности, инновационности наиболее характерны для диалектического варианта системной методологии, основывающегося на динамичном, противоречивом («Гераклитовском») видении мира, согласно которому развитие и само существование системной целостности осуществляется через борьбу и взаимодополнение противоположных начал, в ходе разрешения актуальных противоречий [2].

В деятельности системные технологии позволяют находить необычные для традиционного мышления способы взаимодополняющего соединения внешне противоположных, нередко даже противодействующих друг другу факторов в функционально интегрированные комплексы, нацеленные на решение проблем. За счет учета и целенаправленного фокусирования многообразных системных потенций объекта достигается умножение конечного эффекта, возрастает результативность и надежность управленческой, проектировочной, экспертной деятельности. Как убеждает опыт, жизнь без системы приводит к хронической нехватке времени, энергии, эффективности. «Обретя системный подход... мы научимся экономить энергию, отпущенную судьбой» [3, с. 9].

❖ Учет системных качеств, эффектов и закономерностей, присущих развитым, целостным образованиям, является в современных условиях одним из главных рычагов фундаментализации комплекса наук о высших, организмических объектах: экономических, социальных, политических, экологических, технико – инженерных, биологических и т.п. Существенной особенностью объектов этих наук является детерминация их сущностной природы двумя принципиально различными типами законов: специфическими и общесистемными. Современные науки исследуют главным образом специфические законы своих объектов. Экономист фиксирует внимание на специально –

экономическом содержании объекта, социолог – на социальном, биолог – на специально – биологическом и т.п. При этом *из поля зрения специалистов, как правило, ускользает то обстоятельство, что объекты их наук являют собой еще и сложные системы, которые детерминированы не только специфическими, но также общесистемными законами..* Неучет системных законов приводит к тому, что получаемая в итоге исследований картина объекта оказывается поверхностной, узкоспециальной, обладает низкими объяснительными и прогностическими возможностями. Выявление и учет системных закономерностей в специальных науках является редкостным исключением и именно эти исключения стали источниками фундаментальных научных открытий. Революции в науке, связанные с именами К. Маркса (в сфере политэкономии), Ч. Дарвина (в биологии), Д. Менделеева (в химии), З. Фрейда (в психологии и психиатрии), В.И. Вернадского (в теории биосферы и ноосферы), П.К. Анохина(в нейрофизиологии) и др., обусловлены либо вскрытием глубинных системных законов объекта и построением на этой основе обобщающей системной теории, либо построением целостной модели объекта, отражающей его системную природу и закономерности, либо построением системной классификации объекта, отражающей его закономерные системные связи. Наблюдающийся в современной науке разрыв между экстенсивным размахом проводимых исследований, количеством исследователей и ресурсов, вовлеченных в сферу научного познания, с одной стороны, и отсутствием адекватной отдачи с другой – объясняется в первую очередь тем, что *науки о сложных системных объектах парадоксальным образом «обходятся» без собственно системных законов и поэтому теряют из вида глубинный каркас целого, коренное системное содержание.* Улавливая главным образом особенные, специфические черты соответствующих систем, они никак не могут вырваться за пределы поверхностной, феноменологической стадии развития. Как верно заметил В.П. Кузьмин, «фундаментальные достижения науки за минувшее столетие, которое можно... назвать веком открытия систем,

оказались мало исследованными именно с точки зрения системности» [4, с. 26 - 27].

❖ **Поворот к системному мышлению в научном познании может содействовать усилению тенденций теоретического синтеза, особенно актуального для наук о сложных объектах: экономических, социальных, политических, экологических, соционженерных и др.** Палитра современной науки являет собой апофеоз бессистемности, засилья эмпирических и односторонне - аналитических подходов в ущерб потребностям синтеза. Это ощутимо тормозит прогресс научного знания, ведет к его засорению завалами бессистемной информации, «заболачиванию» интеллектуальной среды. Даже семантически термин «анализ» повсеместно используется в качестве синонима научного исследования вообще. Доминирование узкоспециальных аналитических и эмпирических подходов в сочетании со слабостью тенденций и средств синтеза привело к тому, что наука буквально задыхается под грузом накопленного эмпирического материала и односторонне ориентированных аналитических исследований, не сопряженных друг с другом, не стыкующихся в целостные концепции и непригодных для решения реальных сложных проблем. Как метко выразился К.Г. Юнг «анализ убивает, а синтез дает жизнь». ***Развитие системной методологии, к важнейшим идеалам которой относится интегративный синтез, могло бы содействовать переориентации науки в направлении приоритета целостных, обобщающих, интегративных подходов, распространению интегративных критериев на все этапы развития исследований.*** Это придало бы новое качество всему процессу развития науки, могло содействовать разблокированию накопленных информационных «тромбов», инициировать процессы интегративной реконструкции имеющихся фрагментов знания в целостные теоретические построения и подходы, существенно более продуктивные чем имеющиеся.

❖ **Значимым результатом развития системной методологии и ее распространения в конкретных сферах становится конструктивизация мышления исследователей,**

специалистов в области управления, проектирования, реформирования и т.п. **Конструктивизация мышления, достигаемая при применении системной методологии, означает возрастание его строгости, реалистичности, адекватной формализованности, сфокусированности на решение актуальных проблем.** Конструктивность системной ориентации заключается прежде всего в характерном для нее акценте исследовательской стратегии на достижении конечных функциональных результатов, обеспечивающих реальное разрешение актуальных проблем. С системных позиций требования к научным результатам выходят за рамки чисто исследовательских задач и определяются деятельностно – практическими критериями пригодности этих результатов для диагноза, проектирования, производства, управления, реформирования объекта, чем обеспечивается соединение теоретичности с технологичностью, научного поиска с прикладным конструированием [5].

Системная ориентация означает переход от обычных для «чистой» науки созерцательных интенций (на «безграничность» познания, изучение «максимума» аспектов и связей и т.п.) к конструктивным установкам на выбор обоснованных границ, реалистичного уровня глубины исследования, отбор существенных параметров, достаточных для разработки проблеморазрешающих проектов и решений в заданные сроки, с требуемой точностью и эффективностью [5, 6].

С другой стороны, **системные технологии, предполагающие строгие методы структуризации, классификацию, алгоритмизацию, построение структурно – функциональных и других моделей объекта, содействуют тем самым его качественной формализации,** являющейся необходимой основой для применения количественных, математических методов, компьютерного моделирования, аналитических, дедуктивных умозаключений. Без системного отображения объекта на качественном уровне попытки создания его математических моделей превращаются, обычно, в псевдоматематические упражнения, уводящие научное исследование в сторону от реальных проблем.

Анализ тенденций развития системной методологии показывает, что она не просто создает основания для адекватной математизации исследований, но и сама является особым типом качественной математизации, адекватным системной природе сложных объектов. Подобно математическому анализу, являющемуся универсальным количественным языком и операционным инструментом познания главным образом механических, физических и других объектов низших уровней, системный анализ становится инструментальным качественным аппаратом и языком отображения высших, сложноорганизованных систем (биологических, экономических, социально - экологических, социотехнических и т.п.) [7]. Тем самым **науки, предметом которых являются сложные, организмические объекты, обретают в лице системной методологии свой адекватный операционный инструментарий, функционально аналогичный математике.**

Существенным аспектом конструктивного воздействия системной методологии в сферах инженерии, проектирования, стратегического планирования, реформирования и т.п. является **развитие качественно новых системно – оптимизационных технологий, базирующихся на системных законах сложных объектов.** Имеющиеся в настоящее время математические оптимизационные подходы, созданные в русле теории автоматического управления, экономической кибернетики, исследования операций и т.п., адекватны лишь отдельным, достаточно простым, регулярным структурам и процессам, допускающим формализованное описание. Поэтому в экономическом, политическом, социальном, экологическом анализе известные математические методы оптимизации (линейное и динамическое программирование, вариационные, дифференциальные и другие методы) применимы в лучшем случае к второстепенным, частным задачам. Решение проблем целостной оптимизации сложных, в особенности организмических объектов требует принципиально иного аппарата, основанного на комплексном учете их системно - организационных качеств и закономерностей (целостной связи характеристик, динамизма, противоречивости, открытости, нелинейности, организмичности и т.п.) Опыт развития

качественного системно - оптимизационного подхода, отвечающего данным требованиям, предпринят в ряде наших работ [8, 9, 10]. Применение этого подхода в науке и практических сферах могло бы, на наш взгляд, содействовать результативности, надежности, конкурентоспособности разрабатываемых проектов и решений.

Таким образом, даже беглый обзор принципиально новых возможностей, вносимых системной методологией в науку и практику, дает основания рассматривать ее в современных условиях не просто как желательный, а как жизненно необходимый компонент образовательной, научной, методологической подготовки современных специалистов высшей квалификации.

Список литературы

1. Анохин, П.К. Избранные труды. Философские аспекты теории функциональной системы . – М.: Наука. 1978. - 400 с.
2. Винограй, Э.Г. Парадигмальные основы модернизации системной методологии. Статья 1. Критический анализ состояния системной методологии. Статья 2. Контуры новой парадигмы развития аппарата системных исследований // Техника и технология пищевых производств. 2009. №4 (15). - С. 90 – 100.
3. Лободин, В.Т. Путь к единству. Т. 1. – СПб. 1994. - 389 с.
4. Кузьмин, В.П. Принцип системности в теории и методологии К. Маркса. – М.: Политиздат. 1986. - 399 с.
5. Сагатовский, В.Н. Системная деятельность и ее философское осмысление // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник. 1980. – М.: Наука. 1981. - С. 52 – 68.
6. Сагатовский, В.Н. Природа системной деятельности // Понятие деятельности в философской науке. – Томск: Изд – во ТГУ. 1978. – С. 69 – 92.
7. Винограй, Э.Г. Алгоритмы системной диалектики как методологические инструменты эвристического поиска // Техника и технология пищевых производств. - Кемерово: КемТИПП. 2007. - С. 10 - 17.
8. Винограй, Э.Г. Общая теория организации и системно –

организационный подход. – Томск: Изд-во ТГУ. 1989.- 236с.

9. Винограй, Э.Г. Основы общей теории систем. - Кемерово: КемТИПП. 1993. - 339 с.

10. Винограй, Э.Г Системные принципы оптимизации сложных объектов. Статья 1. Методологические основы развития системной оптимологии. Статья 2. Оптимизационный аппарат системно – организационного подхода // Техника и технология пищевых производств. В 2 – х ч. Часть 1. – Кемерово: КемТИПП. 2008. – С. 7 – 28.

УДК 378:008

СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА СТУДЕНТА ВУЗА

А.И. Лосева*, Х.К. Циммерман**

*ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

Abacus Analytical Systems GmbH, Германия

За последнее десятилетие в высшем образовании России произошли существенные изменения, однако целый ряд объективных показателей указывает на то, что модернизация этой сферы происходит медленно и подчас противоречиво. Образование развивается во взаимодействии со всеми отраслями экономики и социальной сферы, а рыночные отношения современной России диктуют новые требования к подготовке специалистов. Современному производству требуются квалифицированные, инициативные специалисты, решающие профессиональные задачи в условиях информатизации общества, которые изменяют содержание трудовой деятельности современных работников. Постоянное расширение сферы сервисных услуг, ускоряющийся процесс морального старения всех компонентов профессионального опыта требуют от современного специалиста готовности к непрерывному самообразованию; в постиндустриальную эпоху востребован иной тип личности – гибкий, умеющий быстро приспосабливаться к любым изменениям, мобильный.

Рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного труда, динамичные структурные изменения в сфере занятости вызывают потребность в постоянном повышении квалификации работников, росте их профессионализма. Одной из приоритетных целей подготовки специалиста становится обеспечение условий для формирования социально-технологической культуры специалиста. Функционирование высшей школы предполагает внесение изменений в содержание подготовки специалистов, что невозможно без проектирования опережающих квалификационных требований с целью обеспечения соответствия личностных, общественных потребностей перспективам развития науки, техники, экономики, культуры.

В основе профессионального развития специалистов заложены механизмы социально-технологической деятельности, способствующие построению профессиональной карьеры, профессиональному самоопределению, что имеет особую значимость в ходе их профессиональной подготовки. Задача вуза заключается в том, чтобы сформировать профессионально значимые свойства личности, которые позволяли бы успешно выполнять поставленные задачи.

Технологическая культура преподавателя и студента в техническом вузе в современных условиях строится на системном подходе и принципах синергетики. Преподаватель занимается всеми процессами информации. Преподаватель-это творческий информатор, применяющий теорию успеха. Преподаватель технического вуза работает в технологической, информационной, социально - экономической и других системах. Каждая система состоит из определенным образом упорядоченных элементов, имеет свои границы, структуру и ценности, имеет свою эволюцию.

Социальная культура, является выражением профессиональной готовности к работе в условиях инновационной проектной деятельности, что обеспечивает комфортное состояние личности в профессиональном социуме. Технологическая культура представленная совокупностью когнитивного, креативного и процессуального компонентов, способствует повышению профессионального статуса

специалиста и его материального благосостояния, продвижению по карьерной лестнице в непрерывном социально-профессиональном развитии, где весь предшествующий накопленный опыт работы обеспечивает прочный фундамент для дальнейшего профессионального роста.

Таким образом, совокупность компонентов социально-технологической культуры специалиста адекватна функциям профессиональной деятельности: организационно-управленческой и конструкторско-технологической.

УДК 005.35

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МЕНЕДЖЕРА

А.А. Борисова, Е.С. Горевая

ГОУ ВПО «Новосибирский государственный технический
университет», г. Новосибирск

Мировой экономический кризис существенно сказался на конъюнктуре рынка труда многих специальностей и профессий. Значительно изменилось соотношение спроса, предложения и цены на рабочую силу. С целью сокращения затрат многие организации вынуждены ограничивать бюджетирование кадрового обеспечения и активно прибегают к практике увольнения. Трудоизбыточная конъюнктура рынка труда, с одной стороны, облегчает поиск высококвалифицированных специалистов, сокращает временные затраты на привлечение, обеспечивает возможность найма более «дешевых» специалистов. Но с другой стороны, большое количество претендентов на открытые должностные позиции затрудняет диагностику меры пригодности кандидата должности, значительно усложняется процедура выбора претендентов.

Найм специалистов из внешних источников усложняет процедуру адаптации специалиста к должности и к организации, вносит существенные помехи в социально-психологический климат предприятия, влияет на меру удовлетворенности сотрудников работой. При закрытии вакансии необходимо определять меру профессиональной пригодности кандидата.

требованиям должности и организации, а также учитывать сложившиеся в организации условия для реализации системы ценностных предпочтений сотрудника при выборе организации и работы. Если не учитываются эти требования к организации и проведению отборочных процедур, то вероятность принятия ошибочного решения и найма не «того» специалиста возрастает. Наличие в организации сотрудников потенциально готовых выполнять обязанности по другим должностям позволяет снижать затраты на поиск, привлечение, диагностику профессиональной пригодности, введение в должность и закрепление сотрудников, ускоряет процесс выхода нанятого сотрудника на заданный уровень трудовой отдачи (только в том случае, если эта возможность является реальной в ближайшей перспективе). Поэтому многие организации даже в условиях сокращения финансирования кадровых программ не отказываются от работ по формированию кадрового резерва. Необходимость формирования кадрового резерва связана в первую очередь с обеспечением реализации стратегических перспектив организации. Целесообразность вложения средств в подготовку резервистов основывается на актуальности кадрового резерва для предприятия, т.е. потребность в закрытии должности должна быть реальной.

Формирование кадрового резерва решает задачи связанные с наработкой профессионального поля управленческих компетенций, выработкой и преемственностью используемых средств и методов работы, а также способствует информационной защите предприятия, так как нередко случаи, когда уход сотрудника сопровождается выносом за пределы предприятия исключительной информации.

Механизм управления кадровым резервом включает совокупность организационно-административных, экономических и социально-психологических средств воздействия на развитие и продвижение сотрудников в рамках организации. Механизм предусматривает комплексное распределение усилий между всеми участниками процесса формирования кадрового резерва. В одиночку кадровая служба не сможет качественно организовать процесс, так как требуется привлечение информации из разных структурных

подразделений. Например: выбор и обоснование методов передачи информации, обучения основывается на данных отдела подготовки персонала, организация института наставничества находится в ответственности у руководителей структурных подразделений, где и существует вакансия. Включению сотрудника в кадровый резерв должна предшествовать процедура диагностики, направленная на выявление:

1) меры разногласия в уровне профессиональной подготовки сотрудника, требованиям резервной должности. По сути, требуется определить затраты по подготовки резервиста;

2) мера желаяния, заинтересованности и стремления самого сотрудника вышестоящую должность. Отсутствие внутренних установок на достижение высоких достижений в профессиональной деятельности является значительным препятствием качественного организованной процедуры формирования кадрового резерва. Какой бы современной и продвинутой не была бы система формирования кадрового резерва, ее реализация будет тормозиться без соответствующей системы мотивации сотрудника к карьерному росту.

Требуется определение карьерных устремлений сотрудника. Развитие карьеры предполагает активную позицию менеджера, но и организация, заинтересованная в удержании специалиста за счет актуализации его стремления к профессиональному и карьерному росту, может выступать инициатором такого продвижения. Вне рамок организации нет карьерного движения специалиста. Организация является носителем карьерного пространства, без которого развитие человека остается просто развитием, не проявляясь во внешнем движении, не получая организационного закрепления.

Пересечение этих двух областей диагностики позволяет принять следующие решения:

а) о выборе списка кандидатов для занятия резервных должностей;

б) об обосновании подходов, методов к обучению и профессиональной подготовки сотрудников;

в) о бюджетировании затрат (временных, финансовых, технических, людских) в подготовку резервистов предприятия.

Организация работы по формированию кадрового резерва и подготовки сотрудников на вышестоящие (как правило) должности требует значительных финансовых вложений. Система управления предприятия нуждается в инструментах, позволяющих диагностировать окупаемость вложенных средств и оценить эффективность работы с кадровым резервом. Как понять хорошо или плохо организована работа с кадровым резервом? Одним из подходов может быть оценка качества подготовки резервиста, т.е. его соответствие требованиям должности с учетом затрат на его подготовку. Итоговое «качество», уровень профессионализма специалиста по должности формируется на всех этапах работы с кадровым резервом. Допущенные ошибки на одном из этапов существенным образом снижают общую оценку эффективности организации работы с кадровым резервом предприятия.

Для бюджетирования затрат по работе с кадровым резервом служба управления персоналом должна оперировать обоснованными методиками диагностики организации мероприятий по формированию кадрового резерва предприятия с целью совершенствования уровня профессиональной подготовки сотрудников и снижения затрат на подготовку.

Предлагаемая методика диагностики организации мероприятий по организации кадрового резерва включает несколько этапов оценки. На первом этапе определяются цели формирования и работы с кадровым резервом. Формулировка целей базируется на стратегическом развитии организации и исходит из общих целей развития предприятия. Далее, определяется перечень и последовательность мероприятий, необходимых к реализации для достижения обозначенных целей. Например, целями по формированию и использованию кадрового резерва могут быть: а) оптимизация издержек на кадровое обеспечение организации; б) сокращение временного периода выхода сотрудника на заданный уровень трудовой отдачи; в) снижение уровня текучести кадров среди перспективных сотрудников. На этом этапе необходимо определить критерии достижимости цели и запланировать результаты. Для расстановки приоритетов в реализации целей формирования кадрового резерва можно использовать

экспертные оценки и выявить вес важности каждого запланированного мероприятия. Важным является то, что все поставленные цели должны быть измеримыми заданы в определенных единицах измерения: рублях, процентах и т.д.

На втором этапе предлагается проводить сравнительную оценку запланированных показателей с фактически полученными в ходе реализации мероприятий результатами и определять абсолютное отклонение. В ходе реализации этого этапа встает вопрос о разработке форм документов для сбора информации о достижимости результатов и согласованности взаимодействий всех участников формирования и работы с кадровым резервом, т.е. необходимо определить ответственных за реализацию каждого мероприятия. Согласованность экспертов определяется с помощью коэффициента конкордации.

Для оценки достижения целей с точки зрения полученных и запланированных результатов может быть использован коэффициент эффективности организации мероприятий по работе с кадровым резервом, рассчитанный по формуле 1

$$K = K_{\epsilon 1} * \frac{K_1}{K_{n1}} + K_{\epsilon 2} * \frac{K_2}{K_{n2}} + \dots K_{\epsilon m} * \frac{K_m}{K_{nm}}, \text{ где} \quad (1)$$

$K_{\epsilon m}$ - вес важности для m показателей;

K_m – показатели которых фирма достигла по итогам проведения мероприятий определенных на этапе 1.

На основе полученной количественной оценки показателей организации мероприятий по формированию кадрового резерва и их меры значимости, рассчитывается общая эффективность мероприятий по организации работы с кадровым резервом предприятия. Расчет интегрального показателя служит источником для определения недоработок в формировании и использовании кадрового резерва, выявления проблемных мест. Акцент на основных проблемных мероприятиях помогает скорректировать выявленные несоответствия между плановыми и фактическими значениями и существенно сократить финансовые вложения, обеспечивающие реализацию работ по кадровому резерву. Правильная организация работы по формированию и использованию кадрового резерва является залогом обеспечения стабильности функционирования

предприятия. В то же время осознание реальной возможности продвижения по служебной лестнице внутри предприятия стимулирует заинтересованность работников в повышении уровня профессионализма, приверженности организации, удовлетворенности трудом в данной организации. Эти характеристики определяют тип взаимоотношений между работодателем и наемным работником, а также период сотрудничества между ними.

УДК 681.3.016

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ПРИМЕРЕ МАЛОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «МКС»

С.А. Равнюшкин

Общество с ограниченной ответственностью «МКС»,
г. Кемерово

На данном предприятии при планировании развития персонала руководствуются таблицей карьерного роста, которая включает следующие критерии: профессиональная оценка, социально-психологический анализ и мониторинг потребности в обучении.

Профессиональная оценка – это инструмент, который возможно использовать под разные задачи. На предприятии ООО «МКС» оценка проводится в трех случаях: по истечении испытательного срока у вновь принятых работников, в процессе роста (например, при выборе резервистов на должность), по желанию руководителя или самого работника. Также эта методика выступает и как инструмент оценки всех сотрудников какого-либо отдела и включает:

1. Оценку результативности труда.
2. Оценку профессионализма.
3. Оценку деловых качеств.
4. Оценку личностных качеств.
5. Оценку уровня управленческой компетентности (при оценке

руководителей).

6. Резюме (выводы оценочной комиссии).

7. Рекомендации (в т. ч. какое обучение необходимо пройти).

При социально-психологическом анализе отделов, планируется оценка психологического климата в коллективе и степень удовлетворенности трудом. Основным методом здесь выступает анонимное анкетирование с последующими собеседованиями. Социально-психологический анализ включает в себя управленческий анализ (анализируется система управления, определяется доминирующий стиль управления, его слабые и сильные стороны). Управленческий анализ проводится руководством компании и при необходимости психологами. Кроме этого, социально-психологический анализ может включать в себя составление кратких психологических характеристик на руководителей отделов и состоит из целенаправленного анкетирования и последующего выборочного собеседования с работниками исследуемого отдела; анализа поведения работников во время корпоративного обучения (семинаров, тренингов).

Для качественного определения потребности в обучении используется процедура ежегодного мониторинга потребности в обучении. Во избежание субъективных оценок, он разбит на несколько этапов. На первом этапе исполнительный директор проводит анкетирование всего отдела с последующим выборочным индивидуальным собеседованием, выявляя не только конкретные потребности в обучении, но и позиции человека в отношении карьерного роста. Работник сам оценивает свой профессиональный уровень и потенциал для развития. На следующем этапе профессионализм и потенциал работника оценивается его непосредственным начальником. Кроме этого, начальник отдела решает вопрос о целесообразности обучения (иногда работник считает то или иное обучение необходимым для себя, в то время как руководитель видит, что в данный момент это не согласуется с потребностями организации). На заключительном этапе свою оценку по указанным параметрам дает директор компании.

Результаты описанной работы формируют в виде таблицы карьерного роста, которая утверждается начальником

отдела и исполнительным директором. В течение года в таблицу карьерного роста могут вноситься дополнения и изменения.

Далее на основании таблицы карьерного роста составляются следующие документы:

1. Кадровый резерв (список работников, имеющих потенциал для вертикального карьерного роста. В эту группу включены как специалисты, так и руководители).

2. План обучения работников компании (специалистов, служащих, руководителей) на год.

Работа по формированию кадрового резерва на предприятии ООО «МКС» является одной из приоритетных. Это связано не только с отсутствием резерва на ряд управленческих позиций, но и с ростом требований к управлению в целом, вызванным интенсивным развитием производства.

При формировании кадрового резерва в первую очередь обращают внимание на следующие факторы:

- цели организации и перспективы развития того или иного отдела;
- образование, опыт работника;
- возраст, состояние здоровья;
- эффективность труда на занимаемой должности, мотивированность на карьерный рост, наличие потенциала.

Организация обучения специалистов и руководителей осуществляется в соответствии с годовым планом, составленным на основании таблицы карьерного роста. По форме обучение может быть различным: внешним (с участием преподавателей учебных заведений) и внутренним (обучение проводят работники компании), корпоративным и индивидуальным. При организации внешнего индивидуального обучения заключается Дополнительное соглашение к Трудовому договору, в соответствии с которым работник после прохождения обучения должен отработать указанный в соглашении период, а в случае досрочного увольнения – возместить сумму, потраченную на его обучение. Дополнительное соглашение является определенной гарантией того, что вложенные в обучение персонала деньги принесут компании отдачу.

В заключение хотелось бы отметить положительные

стороны рассмотренного метода. Во-первых, он представляет собой своеобразный каркас, который может выдержать задачи различного содержания и сложности, в зависимости от целей предприятия на данный момент. Этот подход достаточно гибок, что дает возможность использовать его в организациях с разной сферой деятельности, структурой и количеством работников.

Во-вторых, процесс планирования развития и обучения персонала с помощью такой системы становится непрерывным, целенаправленным и управляемым. Это позволяет решать не только прикладные задачи (обучать конкретным знаниям и навыкам), но и повышать управленческое сознание руководителей, развивать управленческую компетентность, формировать корпоративную культуру предприятия.

УДК 378.046

НОВЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ

Т.В. Рензяева, Н.С. Мартыненко, Н.И. Вандакурова
ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой
промышленности», г. Кемерово

Эффективность и успешность деятельности предприятия в современных экономических условиях определяются многими факторами. Одними из наиболее важных являются структура ассортимента выпускаемой продукции и уровень ее качества, а также эффективность производственного процесса.

Высокий уровень качества продукции и стабильность технологических процессов во многом определяются выбором технологии, организацией технологического процесса, а также обеспечением контроля на всех этапах производства. Непосредственное участие в решении данных задач играет инженерно-техническая служба предприятия, составным элементом которой является технологическая служба.

Работники технологической службы принимают участие в реализации задач более полного использования

производственных мощностей, роста производительности труда, эффективного использования сырья и материалов, внедрения новой техники и технологии, повышения качества продукции, научной организации труда, совершенствования организации производства и других. Эффективность реализации принятых решений во многом зависит от компетентности и четкости работы технологической службы предприятия.

Не менее важным фактором, от которого зависит успешность работы технологической службы, является наличие у сотрудников творческого потенциала, а также способности к его реализации в конкретных производственных ситуациях. Из всего этого вытекает необходимость и востребованность разносторонней теоретической и практической технологической подготовки современных специалистов.

В настоящее время значительно возросли требования работодателей к уровню подготовки инженеров-технологов, их способности эффективно решать реальные производственные задачи. Поэтому вузы ищут новые пути и подходы к обучению студентов практическим аспектам производственной технологии.

Исходя из этого, в учебные планы подготовки в Кемеровском технологическом институте пищевой промышленности инженеров-технологов по специальности «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» было включено несколько новых дисциплин, одной из которых стала «Организация технологического процесса на предприятиях отрасли». С учетом поставленной задачи при разработке структуры программы дисциплины основной акцент был сделан на практические занятия. Им было отведено 90% времени аудиторной работы, оставшиеся 10% - на лекционный курс. Преподавание дисциплины предусмотрено в двух последних (восьмом и девятом) семестрах, между которыми в летне-осенний период студенты, в соответствии с учебным планом, направляются на технологическую практику. С учетом этого были определены цели и содержание обучения на каждом этапе.

Так, основную задачу первого этапа обучения, то есть обучения в восьмом семестре, определили как введение студентов в практическую, производственную технологию и

подготовка к прохождению технологической практики на предприятиях. Для этого предусмотрен небольшой лекционный курс, а также ряд практических занятий. Цель этого этапа – познакомить студентов с ролью технологической службы в структуре управления предприятиями отрасли, с основными функциями подразделений технологической службы и должностными обязанностями работников, с документами, регламентирующими деятельность технологической службы по организации технологического процесса, с методиками выполнения расчетов и составления основных технологических документов в том виде, в котором это делают технологи на реальных предприятиях в ходе планирования и корректировки технологического процесса.

На втором этапе, после прохождения технологической практики, проводятся практические занятия в виде деловой игры. Основная их задача закрепить и дополнить знания, умения и навыки, полученные на первом этапе изучения дисциплины, а также в период прохождения производственной практики. На этом же этапе должен быть достигнут и конечный результат – формирование у студентов системного представления о практической деятельности технолога в условиях реального производства.

Для проведения деловой игры из учебных групп формируются творческие коллективы (технологические фирмы), которым предлагается решить вполне реальные технологические задачи на предполагаемом предприятии. Предприятие предлагается в виде проекта с технологическими схемами и поэтажными планами производственного корпуса. По ходу игровых занятий студентам в ряде случаев предлагается не только принимать собственные решения, но и рецензировать вариант решения, представленный одной из соперничающих групп. Последнее усиливает игровой накал и глубину проработки вопроса. Игра развивается в соответствии с логикой деятельности реальной технологической службы, а также с соблюдением принципа «от простого к сложному». По завершении деловой игры проводится обсуждение и подведение ее итогов, в ходе которого студентам предлагается высказать положительные и отрицательные впечатления от участия в

деловой игре и сформировать предложения по улучшению ее построения и общей организации. Сопоставление и обобщение предложений студентов с наблюдениями и замечаниями преподавателей позволяет совершенствовать систему игровых занятий в дальнейшем и повышать их эффективность.

По результатам изучения дисциплины студент должен знать основные функции технологической службы на предприятиях, содержание работы по организации технологического процесса, контролю качества сырья, полуфабрикатов и готовой продукции, а также уметь организовать работу по постановке продукции на производство, контролю и текущему регулированию производственного процесса, формированию пакета технологических документов для выработки продукции. Это позволяет повысить уровень подготовки специалиста к его будущей практической деятельности по выбранной специальности.

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Рудневой Е.Л. заместителя губернатора Кемеровской области.....	3
Обращение Вержицкого Г.А. начальника департамента образования и науки Кемеровской области	4
 Секция «Основные принципы и проблемы формирования социально-технологической культуры современного типа»	
В.В. Алтунина Анализ конкурентных преимуществ и существующих недостатков вузов России на мировом рынке образовательных услуг	5
И.А. Батанина, Е.В. Бродовская, А. Стемпень-Кучинска Ценностная система общества как среда подготовки современного специалиста	10
А.В. Титаев Социальные технологии как основа модернизации общества	14
Г.В. Вахромеева, Н.А. Балабаева, Л.В. Порхачева, Е.А. Маслова, М.В. Муравская Исследование влияния обучения в вузе на изменение психоэмоциональных характеристик личности студентов механического факультета КемТИПП	17
М.Ю. Горбунова Эмоциональная культура как составляющая социально-технологической культуры специалиста.....	26
Е.В. Самохвалова, Б.В. Заливанский, Ж.А. Шаповал Социально-технологическая культура менеджера: основные подходы к исследованию	31
Т.Л. Стенина Формирование социально-технологической культуры государственных служащих	40
И.В. Шерина Современные технологии преподавания в электронной среде	45

О.В. Ульянова Педагогическое сопровождение формирования коммуникативных навыков студентов технических вузов	47
Г.Н. Сайханова, В.Н. Матусович Социально – технологическая культура – составляющая культуры современного специалиста	51
О.В. Митякина Социально-технологическая культура как фактор повышения конкурентоспособности выпускника технического вуза	53

Секция «Компетентностный подход к формированию социально-технологической культуры современного специалиста»

Г.А. Жданова Компетентностный подход и гуманитаризация как факторы формирования социально-технологической культуры выпускника технического вуза	57
С.Н. Чистякова, Е.Н. Борисенко Педагогическое сопровождение формирования социальной компетентности студента вуза	62
Г.В. Вахромеева, Л.В. Порхачева, Е.А. Маслова, Т.И. Емельяненко Влияние качества преподавания в вузе на формирование компетентного специалиста	67
Д.С. Бреус Коммуникативная компетентность как основа социально-технологической культуры современного молодого специалиста	72
Т.В. Батурина, С.В. Ивлев Методическая работа кафедры в условиях модернизации высшего образования	79
О. А. Игнатенко Метод синектики и формирование общекультурных компетенций студентов	83
О.С. Красильникова К вопросу о межкультурных компетенциях	88

В.А. Медведев Развитие профессиональных способностей и компетентностей в процессе формирования профессиональной устойчивости инженера-программиста	90
Л.А. Николаева, М.И. Губанова Формирование коммуникативной толерантности будущих специалистов в контексте реализации компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании	95
В.Н. Скуридина Применение блог-технологий как средства формирования информационно-технологической компетенции студентов	100
О.Н. Ткачева Решение учебных задач как средство реализации компетентностного подхода	105
Л.А. Щелкановцева, Н.Я. Червова Сущность компетентностного подхода к образованию специалистов высшего звена в современных условиях	108
Н.Л. Хижняк Активное восприятие внешних вызовов и адаптация к ним внутренней среды образовательных учреждений сферы культуры и искусства	113
В.А. Усачев Роль профессионально-прикладной физической подготовки в здоровьесбережении студентов среднего профессионального образования	120
Ю.В. Гребенникова Физическое воспитание как составная часть социально-технологической культуры в техническом вузе	123
Д.В. Шалимова Социальная активность студентов вуза как предпосылка формирования социально-технологической культуры специалиста	127
Н.Э. Касаткина, Д.В. Шалимова Влияние воспитательной среды вуза на формирование социальной активности будущих специалистов	131

**Секция «Системный подход к подготовке кадрового резерва
в области высокотехнологичных отраслей экономики»**

Э.Г. Винограй Системная методология как инструмент фундаментализации современной науки и образования	135
А.И. Лосева Социально-технологическая культура студента вуза.....	143
А.А. Борисова, Е.С. Горевая Формирование кадрового резерва в системе управления карьерой менеджера	145
С.А. Равнюшкин Системный подход к подготовке кадрового резерва на примере малого инновационного предприятия ООО «МКС»	150
Т.В. Рензьева, Н.С. Мартыненко, Н.И. Вандакурова Новый подход к обучению практической технологии.....	153

ЛР №020524 от 02.06.97.

Подписано в печать 01.09.2010. Формат 60х84^{1/16}

Бумага типографская. Гарнитура Times.

Уч.-изд. л. 10,0. Тираж 350 экз.

Заказ № 104

ПЛД №44-09 от 10.10.99.

Отпечатано в редакционно-издательском центре

Кемеровского технологического института пищевой промышленности
650010, г. Кемерово, ул. Красноармейская, 52