



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА

НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Экономика образования и управление образованием: современные научные исследования и разработки

Сборник научных трудов
по материалам I международной
научно-практической конференции

30 сентября 2016 г.



Калининград
www.scipro.ru

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ И
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ:
СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ**

**Сборник научных трудов
по материалам I международной
научно-практической конференции**

30 сентября 2016 г.

www.scipro.ru
Калининград 2016

УДК 37.014
ББК 74

Э 37

Редакторы:
Н.А. Краснова

Экономика образования и управление образованием: современные научные исследования и разработки: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции 30 сентября 2016 г. Калининград: НОО «Профессиональная наука», 2016. 298 с.

ISBN 978-5-00-006286-8

В сборнике научных трудов расстраиваются особенности действия экономических законов и категорий в сфере обучения и воспитания подрастающего поколения, подготовки квалифицированной рабочей силы, повышения образовательного и культурно-технического уровня населения по материалам научно-практической конференции «Экономика образования и управление образованием: современные научные исследования и разработки» (30 сентября 2016 г.).

Сборник предназначен для научных и педагогических работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все включенные в сборник статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Информация об опубликованных статьях предоставлена в систему Российского индекса научного цитирования – **РИНЦ** по договору No 2819-10/2015К от 14.10.2015 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте www.scipro.ru.

УДК 37.014
ББК 74

ISBN 978-5-00-006286-8

- @ Редактор Н.А. Краснова, 2016
- @ Коллектив авторов, 2016
- @ Индивидуальный предприниматель Краснова Н.А., 2016

Содержание

СЕКЦИЯ 1. ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ.....	6
Винокуров А.А., Алабовский В.В., Хамбуров В.В. Особенности проведения практических занятий по биохимии на английском языке с помощью кейс-метода.....	6
Гордеева Д.С. Создание инновационного информационного центра сетевого взаимодействия в условиях структурного подразделения педагогического университета...	12
Ковтун Е. Н., Савченко И. В. Концептуальные вопросы управления.....	22
Литвиненко В.А. Маркетинговые исследования в системе продвижения образовательных услуг.....	27
Гордеева Д.С., Малясова Н. Характерные черты современного интегрированного маркетинга.....	34
Мурзина К.Е. Способы разрешения конфликтов у менеджеров образовательных организаций: исторический аспект.....	42
Мурзина К.Е., Гордеева Д.С. Развитие ценностных ориентаций личности менеджера.....	58
Новосельцева А.В. К вопросу профилактики педагогических конфликтов.....	64
Родин А.Ю. Модель управления инновационной деятельностью образовательной организации.....	74
Салыхова Э.К. Актуальные проблемы обеспечения конкурентоспособности профессиональной образовательной деятельности.....	88
Самарина А. Л. Маркетинговые исследования как средства развития совместной образовательной деятельности вуза.....	96
Сидельникова Т.В. Использование рекламы как инструмента маркетинга в системе обеспечения конкурентоспособности образовательной организации.....	102
Сухова О.В., Чуркина В.С. Исследование удовлетворенности качеством электронной образовательной платформы с использованием метода SERVQUAL.....	113
СЕКЦИЯ 2. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	121
Батьковский А.М., Батьковский М.А. Анализ бюджетирования ВУЗов, осуществляющих подготовку специалистов для ОПК.....	121
Сиднева Л.Ю. Управление инновационной деятельностью в дошкольной образовательной организации.....	135
СЕКЦИЯ 3. МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ.....	140
Носова Т.А. Гордеева Д.С. Зарубежный опыт стимулирования работников в системе образования.....	140
Прокопенко В.Ю. Развитие персонала и управление талантами в сфере образования.....	148
СЕКЦИЯ 4. ФГОС ООО: СОДЕРЖАНИЕ, ТЕХНОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЕ.....	155
Зуйкова А.А., Муравицкая М.Н., Блащенко Е.Ю. Компетентный подход к обучению студентов лечебного факультета на кафедре поликлинической терапии и общей врачебной практики ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н.Бурденко Минздрава России в рамках федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 31.05.01 лечебное дело (уровень специалитета).....	155
Шалагинова К. С. Подготовка здоровых школьников к принятию детей с ОВЗ как одно из	

условий предупреждения школьного насилия.....	171
СЕКЦИЯ 5. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ.....	184
Сидорова А.А. Обеспечение организационно-педагогических условий взаимодействия детского сада с семьями воспитанников в современных условиях.....	184
СЕКЦИЯ 6. ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ.....	195
Белов Е.В. Анализ особенностей отношения к здоровому образу жизни врачей-ординаторов и интернов первого года обучения.....	195
СЕКЦИЯ 7. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ.....	203
Блащенко Е.Ю. Педагогическое творчество, как условие, повышения качества медицинского образования.....	203
Бобешко М.Н. Управление качеством образования в вузе.....	210
Бычек И.И., Никитина Н.В. Эмоциональное выгорание педагога: сущность, диагностика и способы преодоления.....	219
Бялик А.Я., Берлева С.Ю., Иванова Ю.С., Павленко Л.В. Интернет и современные информационные технологии в преподавании онкологии в высшей школе.....	224
Волынкина А. П., Прилуцкая О. А. Основы патриотического воспитания ординаторов медицинского профиля.....	229
Воробьева А.С. Учитель начальных классов – будущему России!.....	234
Дашкевич Л.В. Педагогические средства и методы социокультурного развития детей дошкольного возраста.....	239
Золкина А.В., Ломоносова Н.В. Управление качеством самостоятельной работы студентов вуза в условиях системы смешанного обучения.....	245
Наби Б.А. Модель электронного офиса преподавателя графических дисциплин.....	252
Ретюнских И.В., Мязитов Э.Р. Педагогические особенности преподавания элективных курсов по математике в классах с различными профилями обучения.....	260
Тепишкина Е.Ю. К вопросу эффективного внедрения инноваций в целостный педагогический процесс дошкольной образовательной организации (управленческий аспект).....	265
Пикалова И.А., Торговец А.К., Юсупова Ю.С. К вопросу о социозтикете в системе отношений «преподаватель - обучаемый».....	272
Штыкова Л.А. К вопросу об оценивании деятельности классного руководителя.....	280
СЕКЦИЯ 8. КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	289
Кирилловых А.А. Ившин М.С. К вопросу о механизме лицензирования образовательной деятельности.....	289

СЕКЦИЯ 1. ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378,1:61

Винокуров А.А., Алабовский В.В., Хамбуров В.В. Особенности проведения практических занятий по биохимии на английском языке с помощью кейс-метода

Features practical training in biochemistry in English using the case method

Винокуров А.А., Алабовский В.В., Хамбуров В.В.

ФБГОУ ВПО Воронежский Государственный медицинский Университет имени Н.Н.

Бурденко, г. Воронеж.

Alwin66@rambler.ru

Vinokurov A.A., Alabovsky V.V., Khamburov V.V.

Voronezh State Medical University, Voronezh

Аннотация. Рассмотрено применение метода обучения – кейс метода в биохимии для образования студентов, говорящих на Хинди и арабском, но учащихся исключительно на английском языке.

Ключевые слова: кейс- метод обучения, студенты- медики, биохимия, английский язык.

Abstract. Review considers case method as educational one used for Hindi and Arabic speaking students, whose education in the University is on English only.

Key words: case – study, medical students, biochemistry, English.

К числу наиболее эффективных методик преподавания биохимии в высшей школе медицинской направленности относится кейс-метод обучения [2, 155]. Сущность кейс-метода заключается в самостоятельной деятельности обучаемых в искусственно созданной профессиональной среде, которая даёт возможность соединить воедино теоретическую подготовку и практические умения, необходимые для творческой деятельности в профессиональной сфере. Обучаемым предлагается осмыслить ситуации профессиональной деятельности, которые предусматривают необходимость решения проблемы. В процессе разрешения возникшей проблемы (ситуации) обучаемые вынужденно привлекают необходимый для этого комплекс усвоенных ранее знаний. Кейс-метод позволяет учитывать языковую подготовку студентов на английском

языке, интересы, выработанный стиль мышления и поведения, что даёт возможность широко использовать его для обучения биохимии, необходимой для профессии врача. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение – это метод активного обучения на основе реальных ситуаций. Можно сказать, что этот метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала студентов и преподавателей. Условие ситуации - кейс – это маленькое литературное произведение, позволяющее не только получить информацию, но и погрузиться в атмосферу происходящего. Это помогает студентам представить себя в реальной жизненной ситуации, а не просто решать сложную задачу. Проблема внедрения кейс-метода в практику высшего профессионального образования в настоящее время является весьма актуальной, что обусловлено двумя тенденциями: первая вытекает из общей направленности развития образования, его ориентации не столько на получение конкретных знаний, сколько на формирование профессиональной компетентности, умений и навыков мыслительной деятельности, развитие способностей личности, среди которых особое внимание уделяется способности к обучению, смене парадигмы мышления, умению перерабатывать огромные массивы информации; вторая вытекает из развития требований к качеству специалиста, который, помимо удовлетворения требованиям первой тенденции, должен обладать также способностью оптимального поведения в различных ситуациях, отличаться системностью и эффективностью действий в условиях кризиса.

Кейс-метод имеет сильные стороны, [3, 43, 44] к которым можно отнести: возможность работы в группах для решения единой задачи (сравните с действиями бригады скорой медицинской помощи или операционной бригады с пациентом на операционном столе); использование небольшого объёма информации (дополнительный лабораторный анализ или данные физикального обследования), который снижает степень неопределенности в условиях лимита

времени; использование принципов проблемного обучения; возможность получения студентами не только знания, но и глубокое осмысление теоретических концепций; возможность создания новых моделей деятельности; выработки навыков простейшего обобщения информации. Кейс-метод требует определённой подготовленности студентов, наличия у них навыков самостоятельной работы. Неподготовленность студентов, плохое знание английского языка, незрелость их мотивации может привести к поверхностному обсуждению кейса, поэтому кейс-метод на занятиях по биохимии на английском языке рекомендуется применять лишь тогда, когда имеется необходимый запас знаний по специальности и достаточный уровень владения английским языком.

Что дает использование кейс-метода в изучении биохимии на английском языке? Повышает уровень знания английского языка как иностранного языка в целом. Поскольку преподаватель нередко вынужден объяснять значение и терминов (происшедших из греческого или латинского языка, реже – сленга английского профессионального или узкоспецифического языка). Использование терминов и их понимание более эффективно, чем простое их заучивание, так как требует умения их использовать; развивает творческое мышление, заставляя думать на английском языке или на каком-либо родном для студента языке с использованием английского языка. Учит формулировать различные типы вопросов; развивает умение вести дискуссию, аргументировать ответы, что способствует развитию речи без опоры на готовый текст; совершенствует навыки профессионального чтения на английском языке как иностранном языке и обработки информации; учит работать в команде и выработать коллективное решение; позволяет полноценно решить индивидуальную и групповую самостоятельную работу студентов. Разбирая конкретный случай, кейс, студенты фактически получают на руки готовое решение, которое можно применить в аналогичных обстоятельствах. Увеличение в «багаже» студента проанализированных кейсов, увеличивает вероятность использования готовой

схемы решений к сложившейся ситуации, формирует навыки решения более серьезных проблем. Цель должна быть весомой, чтобы заинтересовать студентов. Этому будет способствовать напряженность ситуации, конфликт или драматичность, которые позволят принять быстрое, своевременное и правильное решение. Кейс должен быть написан понятным студенту языком, без лишней терминологии, с использованием карты кейса. Карта состоит из определенных тезисов, которые воплощаются в тексте. Это как бы каркас, который обростает информацией, деталями для решения проблемы. *Составляется схема кейса:* а) обозначается действие, действующие лица, дается их характеристика; б) описывается ситуация (симптомы); в) указываются элементы среды (внешние факторы). Информация дается объективной, достаточной и достоверной для составления тезисов; *Написание текста кейса.* Это самая трудная часть, поскольку необходимо адекватно отразить собранную и проанализированную информацию, при этом помнить о соответствии трудности, манеры написания и логике кейса той аудитории, для которой он и составлен. Таким образом, приходим к выводу, что студент рассматривает случай, приведенный в кейсе, вникает в него, может прогнозировать и демонстрировать свое решение, выносимое на обсуждение.

Решение кейсов студентами рекомендуется проводить в 5 этапов:

Первый этап – знакомство с ситуацией, ее особенностями;

Второй этап – выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать;

Третий этап – предложение концепций или тем для «мозгового штурма»;

Четвертый этап – анализ последствий принятия того или иного решения;

Пятый этап – решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

На кафедре биохимии ВГМУ имени Н.Н. Бурденко метод кейса был применен после выпуска 1-го издания «Ситуационных задач по биохимии» в

1987 году [1, 93]. В настоящее время сборник выдержал несколько переизданий (в том числе с изменениями и дополнениями) как на русском языке, так и на английском языке.

Подводя итог вышесказанному, следует еще раз отметить, что метод кейса предоставляет студентам отличную возможность творчески применять пройденный материал по биохимии и языковой материал (английского языка) на базе своих профессиональных знаний и позволяет студентам адаптироваться к реальным и потенциально возможным ситуациям. Будучи интерактивным методом обучения, он завоевывает позитивное отношение со стороны студентов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию студентов, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию к учебе.

В идеале всё так и должно было быть. Однако в процессе решения кейсов возникали некоторые трудности, которые следует учитывать. Во-первых, некоторые иностранные студенты, учащиеся на английском языке, не обладают достаточным исходным уровнем языковой подготовки, особенно необходимым для медицины и биохимии в частности лексически минимумом. Это приводит к тому, что объясненный преподавателем кейс, пересказывается другому студенту на его родном языке (как правило, арабском или хинди). Во-вторых, не имея достаточной базы знаний по химии, биологии, и в частности, по органической химии, они могут неясно представлять сущности происходящих биохимических процессов. Изначально, некоторые студенты поясняют минимальный объём знаний по химии, который они получили в родной их стране. Иногда – это полный пробел в знаниях в химии вообще. В-третьих, зная то, что на решение кейса им отведён ограниченный срок, они начинают иногда спешить, путаться в гипотезах, описании механизмов развития того или иного процесса (в здоровом или патологическом) в организме. Поэтому по определенной теме кейсы

предлагаются с увеличением уровня сложности и/или уменьшением времени, необходимого для их решения.

В качестве примера приводим ситуационную задачу по биохимии на английском языке. Case 1. A man, escaping from the Police, suddenly stopped and fallen down. His lips were covered with blood due to already cut ampule made from thin glass. The poison from the ampule has been already swallowed by the man. The man has lost conscience, after few seconds his skin and mucosa getting to be reddish (due to hyperemia). Additional analysis have shown that oxygen consumption by his tissues was very weak. For surmise 1: Brain mitochondria isolated carefully and with safety from the man have shown low ability to use oxygen.) Surmise 2. Time of necessity to make diagnosis and give correct treatment doesn't exceed for 5 minutes, because time of life of brain cortex without energy roughly doesn't exceed of 5-7 minutes.

After 5 minutes of useless discussion, the teacher can announces that the man is dead.

What kind of blood vessels is located on the most superfactive manner?

What is the poison which makes hyperemic skin and mucosa, cessation of oxygen consumption by mitochondria?

Taking into consideration the mechanism of action of the poison, how can be changed oxygen tension in venous blood vs arterial blood?

What is molecular mechanism of action of that poison?

What time is the limit for you to make correct diagnosis?

What time is the limit to you to give first aid?

What time is beyond of so- called «point of no return»?

Выводы: Кейс- метод обучения вполне пригоден для обучения иностранных студентов на английском языке, хотя и требует более детального рассмотрения и объяснения всех нюансов того или иного биохимического процесса.

Библиографический список.

1. Алабовский В.В. Ситуационные задачи по биохимии (учебно-методическое пособие для студентов). Воронеж, 2010, издательство ВГМА., 93 С.
2. Плотникова И.Е. Повышение профессиональной компетентности научно-педагогических работников высшей медицинской школы / И.Е. Плотникова, Н.Н. Чайкина, А.А. Филозоф, С.Ю. Берлева // В сборнике : Актуальные проблемы обучения и воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении. – Воронеж, 2015. – С. 43-48.
3. Покушалова Л. В. Метод case-study как современная технология профессионально -ориентированногообучениястудентов // Молодой ученый. — 2011. — №5. Т.2. — С. 155-157.

УДК 330.11

Гордеева Д.С. Создание инновационного информационного центра сетевого взаимодействия в условиях структурного подразделения педагогического университета

The creation of an innovative information center of network interaction in terms of structural subdivisions of pedagogical University

Гордеева Дарья Сергеевна
Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск
gordeeva.darya@mail.ru

Daria Gordeeva
South-Ural State
Humanitarian-Pedagogical University

Аннотация. В статье предлагается проект сетевого взаимодействия действующей кафедры педагогического университета с предприятиями реального сектора экономики. Рассмотрены задачи, условия и особенности формирования партнерских отношений, а также сложности, которые возникают при данном типе взаимодействия.

Ключевые слова: сетевое взаимодействие, университет, реальный сектор экономики, проект.

Abstract. In article the project of networking of the existing Department of the pedagogical University with the enterprises of the real sector of the economy. Consider the tasks, conditions and peculiarities of formation of partnerships and the difficulties that arise in this type of interaction.

Keywords: networking, university, real sector of economy, project

В современной России институциональные изменения по формированию экономики инновационного типа становятся актуальными вопросы повышения эффективности социального партнерства университетов и реального сектора экономики для ускорения генерации, модернизации действующих предприятий и создания производства нового типа, базирующихся на наукоемких технологиях высокого уровня, подготовки и переподготовки кадров для работы в рамках высокооплачиваемых проектов.

Главной целью создания инновационного проекта в условиях педагогического вуза является предложение новых форм сетевого взаимодействия для реализации качественного уровня образования при эффективном использовании информационных, методических, кадровых и технологических ресурсов.

При разработке проекта инновационного информационного центра сетевого взаимодействия учитывались:

- современные особенности образования:
 - диверсификация образования, которая проявляется в расширении форм и подходов к содержанию образования, с развитием новых дисциплин и специальностей, методов и технологий образования;
 - интенсификация и компьютеризация образования,
 - преодоление локальности инновационных процессов;
 - высокие адаптивные свойства и высокая скорость реакции на вызовы быстро изменяющихся социальных условий;
 - образовательная среда ~ весь мир;

- увеличение квалификационного потенциала за счет взаимодействия;
- образование – это обязательный фактор жизненного успеха;
- обучение в течение всей жизни, непрерывность и многоступенчатость образования, обусловленная как потребностью человека к постоянному пополнению знаний в течение своей профессиональной деятельности, так и прогрессом науки и техники;
- индивидуализация траекторий образования;
- интегрированные методы обучения.

Чтобы быть адекватными требованиям времени, распределение векторов развития в образовательном пространстве должно быть: на 87% – саморазвивающиеся, самоподдерживающиеся системы, и только на 13% – административные, организующие свою устойчивость для определения границ и возможностей [6].

В основе создания проекта инновационного информационного центра в рамках вуза лежат следующие основные принципы:

- принцип открытости образовательной системы как условия саморазвития;
- принцип непрерывности в реализации образовательных программ, обеспечивающий преемственность общего и высшего образования;
- принцип сетевого взаимодействия как основа социального партнерства образовательных учреждений и других организаций.

Ключевыми задачами создаваемого проекта являются:

- трансляция накопленного педагогическим коллективом опыта сетевого взаимодействия;
- модернизация системы внутренней и внешней оценки результатов деятельности кафедры экономики, управления и права;
- обновление качества образования на основе проектно-исследовательских технологии и ИКТ;
- совершенствование системы непрерывного профессионального

образования кафедры экономики, управления и права на основе учебно-научного сотрудничества с другими вузами, совместная научно-исследовательская работа с учреждениями СПО в области подготовки специалистов по экономике и управлению;

- использование механизмов реального сектора экономики в совместной образовательной деятельности (стажировки студентов – экономистов, менеджеров на предприятии, разработка и реализация на базе предприятия студенческих проектов).

Общим результатом реализации проекта планируется:

- повышение эффективности образовательной деятельности кафедры, проявляющееся в повышении качества обучения студентов, их успешности в продолжение получения высшего образования, их удовлетворенности качеством образовательных услуг;
- организация системы содействия трудоустройству выпускников кафедры в процессе реализации совместных проектов с коммерческими предприятиями;
- обеспечение качества информационных процессов, проявляющееся в повышении инновационной активности педагогического коллектива в области обновления содержания образования, внедрения современных информационных и коммуникативных технологий обучения;
- повышение рейтинга и конкурентоспособности кафедры.

При проектировании центра сетевого взаимодействия необходимо учитывать специфические проблемы инновационной деятельности выбранного структурного подразделения:

1. *Пробел* между растущим содержательным и организационным потенциалом кафедры и реальным использованием этого потенциала в интересах всех участников образовательного процесса (студентов, сотрудников и сетевых партнеров кафедры).

Конкретные проявления этого пробела:

а. Организационно-правовые, экономические, управленческие и психологические стереотипы затрудняют системный переход к новой практике сетевого взаимодействия. Как результат - реализация классической устаревшей модели образования: сохраняется чрезмерная опека и контроль над студентами, возникают проблемы обустройства образовательного пространства с целью более широкого распространения инновационного опыта, а также отработки универсальных (применимых для многих) инновационных продуктов и т.д.

б. Выделяемых средств из муниципального бюджета для создания инновационного информационного центра кафедры в сегодняшних условиях недостаточно. Создание научных лабораторий, центров трансфертов технологий, мобильных классов, а также центров коммерциализации – та инфраструктура, которая позволяет реализовывать совместные проекты.

в. Ограниченность взаимодействия личными связями, отдельными проблемными вопросами педагогической практики.

г. Недостаточная координация процессов сетевого взаимодействия.

При решении сформулированных проблем необходимо опираться на принцип открытости, реализация которого предполагает наличие среды, с которой взаимодействует педагогическая система кафедры. Открытой системе присущи процессы не только равновесного обмена со средой, но и развития.

Сеть в данной ситуации является открытой системой и создаётся в рамках региональной инновационной инфраструктуры [3].

Общий инновационный процесс в системе складывается из совокупности процессов обновления его элементов ~ отдельных инновационных процессов (нововведений).

Состояние педагогической системы, вследствие ее консервативности, меняется только в результате качественных сдвигов внутренней структуры, поэтому всякое несистематическое воздействие поглощается и рассеивается.

Сеть образовательных учреждений в инновационной инфраструктуре отличается от образовательной сети учреждений, предоставляющих друг другу

собственные образовательные ресурсы с целью повышения результативности и качества образовательного процесса. Должно произойти формирование новой парадигмы подготовки кадров, предусматривающей не просто передачу обучаемым конкретных знаний, а формирование у них умения адаптироваться к качественно иным условиям хозяйствования и жизнедеятельности в целом, встраиваться в постоянно меняющуюся социально-экономическую среду[1].

Среди общих тенденций можно выделить:

- адаптивность образовательного структурного подразделения к быстро изменяющимся условиям внешней среды,
- направленность на удовлетворение социально-экономических потребностей общества;
- концентрация деятельности участников сети на своих ключевых компетенциях и уникальных процессах;
- существенное сокращение издержек, их рациональная структура;
- исключение дублирования ряда функций участниками сети;
- привлечение к совместной деятельности при выполнении проектов компетентных партнеров, обладающих необходимым ресурсным потенциалом;
- эффективный механизм обмена информацией между ее участниками.

При проектировании стратегии мы ориентируемся на следующие общие принципы сетевого взаимодействия:

1. сеть создается и удерживается общей проблематикой, интересной всем членам сети;
2. каждый из сетевых узлов предлагает свое видение той или иной проблемы и свой вариант ее решения, используя при этом другие сетевые узлы в качестве дополнительного ресурса [3].

Вузы как центры сетевого взаимодействия должны представлять собой открытые системы и уделять внимание развитию внутренней интеграции, направленной на повышение качества образования, организацию системы непрерывного образования, формирование необходимых ресурсов для

повышения эффективности научно-исследовательской и производственной деятельности [5].

При ориентации совместной образовательной деятельности на реальный сектор экономики необходимо соблюдать следующие условия:

1. Постоянная работа по поиску подходящих социальных партнеров с той и другой стороны, выращивание этого партнерства на основе совместной инновационной работы и в университете, и внутри предприятия. Кафедры, совместные исследования, патенты, целевая подготовка специалистов могут улучшить взаимодействие этих секторов.

2. Должна быть создана соответствующая инфраструктура. Вуз не должен превращаться в малое предприятие, работающее на потребности отдельных секторов экономики. Тем не менее, система малых предприятий, система центров коллективного пользования, научных лабораторий, центры трансфертов технологий, центры патентных исследований, центры коммерциализации и бизнес-технопарки – та инфраструктура, которая позволяет реализовывать совместные проекты, делать их эффективными с точки зрения и экономики, и организации; формировать временные научные коллективы с привлечением специалистов из реального сектора экономики [1].

3. На кафедрах вузов не хватает менеджеров, понимающих всю инновационную цепочку от начала до конца, от маркетинговых исследований до патентования или внедрения результатов.

4. Наличие ресурсов, направленные на усиление взаимодействия между вузами и бизнесом и делающие ставку на совместную заявку консорциума университета и промышленного предприятия.

Любое мотивирование, будь то финансовое или административное, совместной деятельности разных университетов является позитивным, потому что объединение усилий разных специалистов повышает успешность проектных заявок, сектора научных исследований и промышленности, способствует улучшению отношений между этими большими секторами.

Планируемые результаты для всех субъектов сетевого взаимодействия ориентированы на решения ключевых задач, поставленных при проектировании инновационного информационного центра сетевого взаимодействия в условиях кафедры педагогического университета.

1. Трансляция накопленного педагогическим коллективом опыта сетевого взаимодействия.

а. Проведение интерактивного форума. Каждый участник может посетить сайт, ознакомиться с востребованными профессиями на региональном рынке труда, которые предлагает кафедра. Увидеть фото – и видеоотчет с мест прохождения практики. б. Проведение совместных научных мероприятий (конференций, семинаров, вебинаров, круглых столов, мастер-классов).

в. Подготовка публикаций, научно – методических пособий, монографий.

Данные формы сетевого взаимодействия используются для повышения осведомленности педагогов других образовательных учреждений и всех заинтересованных лиц в научных и инновационных успехах кафедры, использовать данный положительный опыт в своей профессиональной деятельности, позволяет узнать новые технологии работы, повысить качество образовательного процесса [2].

Участие региональных инновационных площадок в различного уровня научно-практических конференциях даёт возможность представить свой опыт на уровне своего региона, а также других областей. Участие в работе секций позволяет проанализировать опыт работы по аналогичным темам других районов или даже регионов, а в процессе работы конференции создается возможность экспертизы и распространения опыта работы самой региональной инновационной площадки. Важным и убедительным результатом инновационной деятельности образовательных учреждений в условиях РИП является подготовка публикаций, методических пособий и рекомендаций [8]. Такая форма взаимодействия образовательных учреждений и педагогов – не

только эффективное средство шлифовки, глубокого осмысления созданных в ходе инновационной деятельности продуктов, но и важный стимул профессионального роста участников проекта. Педагогам-практикам предстоит проанализировать свою деятельность, интегрировать положения науки и имеющийся практический опыт, систематизировать информацию, созданные разработки, а также убедительно, понятно и конкретно изложить их для использования коллегами. Публикации способствуют распространению имеющегося опыта, его экспертизе и внедрению, а подготовка совместных публикаций в совместной работе с научным руководителем и представителями разных образовательных учреждений создает возможности для взаимовыгодного сотрудничества, профессионального взаимообогащения и развития всех участников РИП [7].

2. Модернизация системы внутренней и внешней оценки результатов деятельности кафедры.

Любой педагогической системе необходимо развитое умение критически оценивать результаты своей деятельности. Совершенно четко выявилась необходимость поиска эффективных способов внутренней и внешней оценки эффективности применяемых форм сетевого взаимодействия на кафедре экономики, управления и права.

Необходим поиск принципиально иного подхода к оцениванию результатов сетевого взаимодействия кафедры, который позволил бы устранить выделяемые разрывы между растущим содержательным и организационным потенциалом кафедры и реальным использованием этого потенциала в интересах всех участников образовательного процесса.

3. Обновление качества образования на основе ИКТ.

Улучшение организации обучения с использованием новейших навыков в области ИКТ может упростить процесс создания, накопления и обмена информацией между преподавателями образовательных учреждений, студентами, учащимися, администраторами курсов и родителями. Например,

некоторые преподаватели желают поделиться своими педагогическими разработками с коллегами и родителями, применяя для этого учебную платформу. Они смогут проанализировать реакцию аудитории, поскольку устройства коммуникации могут обеспечить им и обратную связь. Такой тип интеграции ИКТ и учебной платформы, очевидно, будет способствовать широкому продвижению других видов информации для обмена, в том числе социальных контактов, учебной деятельности между участниками педагогического сообщества. Учебные платформы новейших ИКТ, как правило, включают в себя функции как по доставке учебного контента для самостоятельной работы студентов, так и по поддержке их деятельности под руководством преподавателя.

Перспективным вопросом развития среды сетевого взаимодействия может выступать проработка связей системы с другими базами данных инновационных проектов, научных исследованиях, публикациях

Библиографический список

1. Гордеева, Д.С., Демцура, С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности// Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. –2016. - С.51-60.

2. Гордеева Д.С. К проблеме формирования эколого- правовых знаний в высшей школе // Сборник статей по материалам Региональной студенческой научно – практической конференции, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. - 2016. – С. 33-35

3. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия гуманитарного и естественно – научного стилей мышления // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием, Челябинский государственный педагогический университет. - 2015 – С 112- 115.

4. Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю. [Сетевое взаимодействие как фактор](#)

[инновационного развития организаций высшего профессионального образования](#) // Сетевое взаимодействие как форма реализации государственной политики в образовании- 2015-. С. 51-58.

5.Меньщикова В.И. Инновационная деятельность на региональном уровне: современные тенденции, ключевые проблемы, пути активизации// Российское предпринимательство. – 2-14. - №6(252).- С.20-28.

6. Рябина Е.В. Организация медиативной службы в рамках сетевого взаимодействия// Сетевое взаимодействие как форма реализации государственной политики в образовании Всероссийская научно-практическая конференция. - 2015. - С. 148-151.

7. Кревский И.Г., Глотова Т.В., Драгунов Д.Г., Матюкин С.В. Информационная среда сетевого взаимодействия вузов и реального сектора экономики // Современные проблемы науки и образования. – № 6.- 2014.

8. Гнатышина, Е.В. Формирование информационной культуры педагога профессионального обучения в процессе экономической //Сборник научных трудов: в 3 томах. Федеральное агентство по образованию, Челябинский государственный педагогический университет. – Челябинск. – 2010. С. 283-296.

УДК 658.3.07

Ковтун Е. Н., Савченко И. В. Концептуальные вопросы управления

Conceptual management issues

Ковтун Евгения Николаевна, Савченко Ирина Владимировна
Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь
skfu_ttd@mail.ru

Kovtun Evgenia Nikolaevna, Savchenko Irina Vladimirovna
North Caucasian Federal University, Stavropol

Аннотация. Данная статья посвящена концептуальным вопросам управления. Отмечается, что современная система управления персоналом должна включать непрерывную систему подбора, обучения и развития персонала в сочетании со стимулированием и мотивацией работников и

созданием в организации благоприятного морально-психологического климата.

Ключевые слова. Персонал, система управления персоналом.

Abstract. This article focuses on the conceptual management. It is noted that a modern HR management system should include a continuous system of selection, training and development, combined with the stimulation and motivation of employees in the organization and creation of a favorable moral and psychological climate.

Keywords. Staff, human resources management system

Существенные перемены в социально-экономической жизни России, обусловленные развитием рыночных отношений, привели к серьезным изменениям в подходах к управлению современными организациями, тем самым формируя потребность внедрения новых технологий в практику управления персоналом. В связи с этим возникает необходимость разработки специфических форм социального планирования, проектирования и прогнозирования развития персонала в период социальных изменений.

Социальная сфера как важнейший сектор, посредством которого реализуется политика государства в обществе, в течение длительного периода времени являлась объектом прямого государственного обеспечения и управления и до настоящего времени остается основным поставщиком социальных услуг в стране. Таким образом, современный уровень развития общества ставит высокие требования к управлению организацией социального профиля, ее руководителю, персоналу [1].

В соответствии с ГОСТ Р 52883-2007 «Социальное обслуживание населения» персонал социального учреждения должен соответствовать определенным требованиям, которые включают:

- профессиональную подготовку и соответствие требованиям, установленным для данной профессии;
- обеспечение безопасности оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов учреждения, сохранность их имущества;
- повышение своей квалификации и профессионального мастерства путем переподготовки и профессиональной поддержки;

– обладание высокими моральными и морально-этическими качествами, чувством ответственности [2].

Необходимо отметить, что важное место в работе с человеческими ресурсами социальных учреждений занимает управление персоналом, являющееся основной функцией руководителя и администрации. Современная система управления персоналом должна включать непрерывную систему подбора, обучения и развития персонала в сочетании со стимулированием и мотивацией работников и созданием в организации благоприятного морально-психологического климата. Она, в свою очередь, должна сочетаться с непрерывной системой ведомственного контроля качества деятельности персонала и учреждения в целом (рис.1).



Рисунок 1. Система управления персоналом

Главная роль в этом процессе принадлежит руководителю организации, который является реализатором социальной политики государства, приоритетным направлением которой является гармонизация общественных отношений, обеспечение политической стабильности, гражданского согласия путем выработки и осуществления организационно-экономических, научно-технических и нормативно-правовых мер.

Необходимо отметить, что в условиях оптимизации социальной сферы управление организацией требует от ее руководителя, с одной стороны, профессионализма, высшего профильного образования, знания федерального, регионального законодательства в сфере социального обслуживания населения, а с другой, осознания ответственности перед обществом, государством, которую он несет.

Вышеуказанные особенности и недостатки состояния учреждений социально сферы вызывают необходимость изменений в подходах к управлению человеческими ресурсами по следующим направлениям:

- привлечение кадров необходимого уровня (возраст, образование, опыт работы в данной сфере, деловые качества) и определенного количества;
- внедрение эффективной системы распределения и развития, обучения, мотивации, карьерного роста и достижения высокого профессионального уровня персонала путем совершенствования системы должностного продвижения, раскрытия потенциала каждого сотрудника, повышения квалификации, своевременного обучения в виду динамично изменяющихся условий;
- контроль над деятельностью кадров (оценка степени удовлетворенности работника результатами труда, повышение экономической и социальной эффективности организации).

В целях эффективного выполнения социальными учреждениями России возложенных на них государственных задач на современном этапе необходимо внедрение современной эффективной системы управления человеческими

ресурсами. Для повышения результативности деятельности необходимы рост и развитие человеческих ресурсов, который может быть достигнут внедрением непрерывного процесса обучения, мотивации и стимулирования каждого сотрудника с учетом его возможностей и потребностей.

Эффективная система управления персоналом – это не только высокая результативность, но и всесторонняя социальная защищенность человека, благоприятный морально-психологический климат, комфортные условия труда, широкие возможности для самореализации личности [3].

Таким образом, несмотря на значимость и необходимость материальных, технических, информационных ресурсов, в социальных учреждениях России фундаментальную основу долгосрочных уникальных преимуществ составляют человеческие ресурсы, то есть люди, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания, система ценностей, творческие и новаторские способности. Именно эти факторы обеспечивают экономический рост, благосостояние и безопасность страны.

Библиографический список

1. Масленникова Н.В. Развитие профессионально-ориентированной ответственности личности сотрудников таможенных органов. Приволжский научный вестник. 2012. № 10 (14). С. 77-83.
2. Масленникова Н.В. Проблемно-ориентированное управление персоналом таможенных органов. НаукаПарк. 2012. № 4 (9). С. 60-63.
3. Масленникова Н.В. Исследование особенностей таможенных правонарушений Северо-Кавказского федерального округа России. [Новый университет. Серия: экономика и право](#). 2012. № 10 (20). С. 42-46.

Литвиненко В.А. Маркетинговые исследования в системе продвижения образовательных услуг

Market research in the system of promotion of educational services

Научный руководитель Гордеева Дарья Сергеевна,

доцент кафедры экономики, управления и права

Южно-Уральский

государственный гуманитарно-педагогический университет

г. Челябинск

gordeeva.darya@mail.ru

Литвиненко Валентина

студентка-магистрант Южно-Уральский

государственный гуманитарно-педагогический университет,

г. Челябинск

konovalovava@bk.ru

scientific adviser **Gordeeva Darya Sergeevna,**

candidate of pedagogical sciences, associate professor of the chair «Economics, Management and

Law», South Ural State Humanitarian Pedagogical University

Chelyabinsk

gordeeva.darya@mail.ru

Litvinenko Valentina

student South Ural State Humanitarian Pedagogical University,

Chelyabinsk

konovalovava@bk.ru

Аннотация. В статье говорится о маркетинговых исследования, тенденциях развития спроса и предложения на рынке образовательных услуг.

Abstract. This article refers to marketing research, development trends of supply and demand in the market of educational services

Ключевые слова: маркетинг, маркетинговые исследования, Профессиональные образовательные организации, продвижение образовательной услуги, рыночные отношения.

Keywords: marketing, marketing research, professional educational organizations, promotion of educational services, market relations.

Термин «рынок образовательных услуг» вошел в русский язык в первой половине 90х гг. XX века. С тех пор он широко используется в научных исследованиях и в неформальных речевых коммуникациях, однако не применяется в нормативных документах.

Изменения в экономике России охватывает все области деятельности

человека. Одной из них, по большей части, является образование.

Образовательная услуга высшего профессионального образования – это один из видов государственных услуг, который обеспечивает исполнение конституционных гарантий в образовательной области, требуемых по условиям высшего профессионального образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) в соответствии с нормами ФГОС и подразумевающей затраты определенных экономических ресурсов в процессе удовлетворения образовательных потребностей обучающихся[7].

Научные аспекты данного диссертационного исследования создавались на основе изучения, анализа и осмысления теоретических и методологических разработок отечественных и зарубежных ученых в области экономики общественного сектора и образования, теории услуг, маркетинга образовательных услуг, маркетинговых исследований [11].

Проблемы развития экономики общественного сектора и образования рассмотрены в трудах следующих авторов: Бурденко Е.В., Егоров Е.В., Жильцов Е.Н., Иноземцев В.Л. , Казаков В.Н., Львов Д.С., Стиглиц Дж., Якобсон Л.И.

Вопросы изучения теории услуг освещены в работах: Данилова Т.В., Зиннурова У.Г., Кожухар В.М., Колесова В.П., Лукашенко М. ,Морозова А.В.

Основные проблемы развития высшей школы в XX веке и в последнее десятилетие широко исследуются педагогами, психологами, философами. Они представлены в трудах Байденко В.И., Веревкина Л.П., Вишневого Ю.Р., Зимней И.А., Ладыжец Н.С., Новикова А.М., Рубиной Л.Я., Селезневой Н.А., Скороваровой Н.А., Татур Ю.Г., Шадрикова В.Д., Шапко В.Т. и др [1].

Изучению проблем, характерных для рынка образовательных услуг, посвящены работы таких авторов как: Джанджугазова Е.А., Жильцов Е.Н., Зайцева Н.А., Качурина М.М., Клячко Т.Л., Морозов В.Ю., Платонова Н.А., Рождественская И.А., Сагинова О.В., Садовничий В.А., Субботина Е.В., Федупин А.А., Щетинин В.П. и др.

Теоретические и практические аспекты маркетинга, в частности маркетинга образовательных услуг, нашли отражение в трудах Джанджугазовой Е.А., Баранника М.А., Баталова А.С., Ващекина Н.П., Звездовой А.Б., Клещевского Ю.Н., Котлера Ф., Панкрухина А.П., Перекалиной Н.С., Попова Е.Н., Сагиновой О.В., Скрипака Е.И., Христофоровой И.В., Щетинина В.П., Малхотры Н. [2].

Рынок образовательных услуг в России сформировался за относительно короткий период времени. Рыночные отношения в сфере образования стали приобретать современные формы. Как и любой товар, образовательные услуги продаются на рынке, под которым понимается совокупность продавцов товара и потенциальных покупателей [3].

Товаром на рынке образовательных услуг являются приобретенные ЗУН, которые предлагают субъекты этого рынка (ВУЗ, колледж, частные преподаватели и тд).

Сделка между продавцами товара и потенциальными покупателями осуществляется методом обмена, который понимается как акт получения от кого либо взамен желаемого объекта с предложением чего либо взамен.

Что касается потребителей образовательных услуг, ими обычно являются люди в возрасте от 16 до 30 лет.

На сегодняшний день отношение к высшему образованию изменилось не только в России, но и во всем мире. Наличие высшего образования у людей выступает, как важный фактор в социальном и экономическом развитии. А способность человека быстро адаптироваться к нестандартным решениям в нестабильных экономических условиях и его знания, которые он может применить, стали ценностью общества. Толчком к этому стала высокая конкуренция на экономическом рынке.

Для продвижения образовательных услуг, вузам необходимо проводить оценку по уровню конкурентоспособности на рынке и на основании ее разрабатывать стратегии ее повышения. Это требует от университета

постоянного мониторинга как структуры и содержания образовательных услуг, так и внешней среды рынка. Эту деятельность должна осуществлять база стратегического управления образовательной организации, которая сможет своевременно и правильно организовать перспективу повышения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг [4].

Маркетинговые исследования возможны и эффективны только на стадии, когда руководство осознает положение высшего учебного заведения, при котором они не могут предложить потребителям больше, чем располагают сами: качество, количество и цена образовательных услуг. Так и появляется необходимость выявить потребности рынка и адаптировать под них свои услуги.

Как уже говорилось выше, одной из главных проблем вузов на сегодняшний день является конкуренция. Но в университетах, где маркетинговые исследования являются его составной частью, работа состоит из следующих этапов:

1. Осмысление и понимание корпоративной цели – миссии университета высшим руководством.
2. Проводится SWOT анализ для взвешивания слабых и сильных сторон образовательной организации.
3. Изучается внешняя среда вуза. К ней относятся: политические, экономические, демографические, культурные, социальные факторы.
4. Анализируется внутренняя среда. Преподавательский состав, финансовые ресурсы, а также запросы и потребности самих студентов.
5. Оценке подвергаются и другие университеты – конкуренты, их рекламные приемы и ценовая политика [5].

Каждый государственный университет преследует максимизацию прибыли и доходов. Для этого, требуется:

- Узнаваемость вуза
- Увеличение объемов платного образования

- Создание или увеличение дополнительного образования.
- Расширение спектра специальностей
- Выход на международный уровень и международное сотрудничество [9].

Рассмотрим наиболее распространенные методы маркетинговых исследований [3].

Таблица 1

Методы маркетинговых исследований

<p>Качественное исследование позволяет получить подробные данные о поведении, мнении, взглядах, отношениях ограниченной группы лиц</p>	
Фокус-группа	<p>групповое интервью, проводимое модератором в форме групповой дискуссии по заранее разработанному сценарию с небольшой группой «типичных» представителей изучаемой части населения, сходных по основным социальным характеристикам. Возможно проведение данного исследования среди студентов вуза и абитуриентов.</p>
Глубинное интервью	<p>слабоструктурированная личная беседа интервьюера с респондентом в форме, побуждающей последнего к подробным ответам на задаваемые вопросы.</p>
Анализ протокола	<p>помещение респондента в ситуацию принятия решения о потреблении продукта вуза, в процессе которого он должен подробно описать все факторы, которыми он руководствовался при принятии этого решения.</p>
<p>Количественное исследование позволяет получить выраженную количественно информацию по ограниченному кругу проблем, но от большого числа людей, что позволяет обрабатывать ее статистическими методами, распространять результаты на всех потребителей.</p>	
Опрос	<p>выяснение мнения респондента по определенному кругу включенных в анкету вопросов путем личного, либо опосредованного контакта интервьюера с респондентом на базе экспертно-балльных оценок.</p>
Аудит	<p>анализ предлагаемых образовательных продуктов по различным</p>

	критериям в вузах-конкурентах, а также филиалах.
Міх-методики — смешанные методы исследований довольно удачно сочетающие в себе достоинства качественных и количественных методов.	
Hall-test	метод исследования, в ходе которого довольно большая группа людей (до 100-400 человек) в специальном помещении тестирует образовательный продукт, а затем отвечает на вопросы (заполняет анкету), касающиеся данного продукта.
Конджойнт-анализ	статистический метод, применяемый для исследования предпочтений потребителей с целью определения наилучшей конфигурации новых или уже существующих образовательных продуктов.
Mystery Shopping	метод исследований, предполагающий оценку качества предоставляемых вузом образовательных услуг с помощью специалистов, выступающих в роли подставных потребителей образовательного продукта.
Home-test	аналогичен hall-тесту, с той лишь разницей, что тестирование продукта происходит в домашних условиях (дома у респондента). Используется этот метод при необходимости длительного тестирования.

Предложенная классификация методов маркетинговых исследований, по различным признакам с позиции частоты их применения в высшем учебном заведении, позволяет выделить те методы, которые наиболее характерны для маркетинговых исследований, проводимых в вузах. Это даст возможность систематизировать деятельность по формированию системы маркетинговых исследований [10].

В маркетинговых исследованиях по продвижению образовательных услуг на рынке важно, чтоб направления и цели превращались в конкретную деятельность, которые имеют свой бюджет. Их выполнение должно приносить успех и эффективность подразделений и повышать деловую активность у руководителей.

Результат и качество оказанной, полученной услуги не является

принадлежностью лишь исполнителя. Измерение качества, желательности, необходимости (потребности в услуге) производится потребителем немедленно.

Образовательные услуги являются неосязаемыми и потребителю очень сложно оценить уровень и содержание до их получения. Поэтому он должен опираться и ориентироваться на имидж и авторитет вуза, предоставляющего свои услуги.

Библиографический список

1. Шишаев М. Г., Шемякин А. С., Маслобоев А. В. Рекуррентная агентная модель продвижения новой образовательной услуги // Вторая Международная конференция «Системный анализ и информационные технологии» САИТ-2007: Труды конференции: В 2 т. М.: ЛКИ, 2007. С. 285–287.

2. Гордеева Д.С. К проблеме формирования эколого-правовых знаний в высшей школе // Сборник статей по материалам Региональной студенческой научно – практической конференции, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. - 2016. – С. 33-35

3. Гордеева Д.С. Формирование эколого - экономического сознания у будущих педагогов профессионального обучения // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты: науч. журнал. - Москва-Челябинск: АНО "Содействие", 2012.- №1(6).- С.14-17.

4. Гордеева, Д.С. Мировой опыт профилактики конфликтов в системе образования //Научно-исследовательский журнал «International scientific review» – Иваново: Изд-во «Проблемы науки», 2016. – С.41-43

5. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия гуманитарного и естественно – научного стилей мышления // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием, Челябинский государственный педагогический университет. - 2015 – С 112- 115.

6. Новиков Д. А., Ермаков Н. С., Иващенко А. А. Рефлексивные модели репутации и норм деятельности // Управление большими системами М.:

ИПУ РАН, 2005. С. 21–35

7. Новаторов Э. В. Маркетинговая концепция качества образовательной услуги и методика ее измерения // Десятый симпозиум. Квалиметрия в образовании: методология и практика. М., 2002. С. 190–205.

8. Бурков В. Н., Джавахадзе Г. С., Динова Н. И., Щепкин Д. А. Применение игрового имитационного моделирования для оценки эффективности экономических механизмов. М.: ИПУ РАН, 2003. 51 с.

9. Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг менеджмент. 12-е изд. – Спб.: Питер, 2012. – 816 с.: ил.

10. Панкрухин А.П. Маркетинг: Учебник для вузов. – 6-е изд. — М.: Изд. «Омега-Л», 2010. – 656 с.

11. Рябков О.А. Проблема конкурентоспособности российской образовательной организации в современных условиях. – Микроэкономика, 2011, №6, С. 159-162.

УДК 330.101

Гордеева Д.С., Малясова Н. Характерные черты современного интегрированного маркетинга

Foreign experience of stimulating of workers in the education system

Научный руководитель Гордеева Дарья Сергеевна
доцент кафедры экономики, управления и права
Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск
gordeeva.darya@mail.ru

Малясова Наталья
студентка-магистрант
Южно – Уральский государственный
гуманитарно – педагогический университет, г. Челябинск
nm_design@mail.ru

scientific adviser **Gordeeva Darya Sergeevna**,
candidate of pedagogical sciences, associate professor of the
chair «Economics, Management and Law»,
South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk
gordeeva.darya@mail.ru

Аннотация. В статье анализируются подходы к интегрированному маркетингу, его проблемы в России, характерные черты и особенности.

Ключевые слова: маркетинг, интегрированный маркетинг, маркетинговая ориентация на потребителя, маркетинговая ориентация на продукт.

Abstract. The article analyzes the approaches to integrated marketing and its problems in Russia, characteristic features and peculiarities.

Keywords: marketing, integrated marketing, marketing customer orientation, the marketing orientation of the product.

В настоящее время все больше зарубежных и российских компаний пытаются применять интегрированный подход к формированию и реализации услуг маркетинга. Цель интеграции заключается в обеспечении четкости, последовательности и повышения эффективности воздействия маркетинговых программ на основе релевантной интеграции всех отдельных услуг.

При этом маркетинг интегрируют в себе все средства и весь инструментарий – от рекламы до сервисного обслуживания потребителей и позволяют адресовать контактными аудиториями согласованные, аргументированные коммуникационные сообщения, которые способствуют достижению поставленных целей компании.

Маркетинг все больше становится неотъемлемой частью системы управления, стратегического планирования, процесса принятия решений, выполняя роль клиентоориентированной философии и культуры. Все это меняет не только роль, стратегии и инструментарий маркетинга, но и в целом 16 маркетинговые модели и практики компаний. Изучение именно этих процессов в России становится важнейшим фактором дальнейшего успешного роста конкурентоспособности российских компаний в условиях открытия новых рынков как следствия политики санкций и ухода с рынка многих зарубежных компаний.

Современный этап развития маркетинга, по Кумару, характеризуется становлением новой парадигмы, суть которой в том, что маркетинг должен быть интегрированной частью схемы процесса принятия решения в любой организации. Фактически это призыв к интеграции маркетинговой деятельности со всеми другими функциями менеджмента [1].

В современной России интегрированные рекламные компании не являются распространёнными. Однако, такой подход к решению одной из задач маркетинга является успешным. Российские ученые пока не уделяют достаточно пристального внимания процессам интеграции в маркетинге и тем более в менеджменте, хотя на практике эти процессы уже очевидны, поскольку компании активно внедряют интернет-проекты, интернет-платформы, взаимосвязанные с собственными корпоративными информационными системами (КИС) в виде CRM или ERP-систем.

Как правило, российские публикации ограничиваются исследованием интеграционных процессов внутри маркетинговых коммуникаций (концепция интегрированных маркетинговых коммуникаций), либо в рамках создания интегрированных маркетинговых каналов - омни-канальной системы продаж. Что же касается интеграции маркетинга на межфункциональном и корпоративном уровнях, то пока таких исследований практически нет.

Интегрированный маркетинг требует глубокого изучения и анализа рынка, выявления будущих потребностей потенциальных клиентов, выявления особенностей восприятия и психологии покупателей, прогнозирование отношения к будущей услуге, её перспективности и конкурентоспособности [3]. Получив входные данные, необходимо продумать процесс создания услуги и знакомство с ней потенциальных потребителей.

В процессе становления чего-то нового важно учитывать потребности клиентов, территориальное расположение и менталитет. Выявить целевую аудиторию, на которую будут направлены все основные действия рекламной компании. Важно, чтобы все отделы компании (а не только отдел маркетинга)

направляли усилия и ресурсы на продвижение товара.

Интегрированный маркетинг — маркетинг, ориентированный и на продукт, и на потребителя одновременно, направленный на всемерное снижение риска для предприятия, называется интегрированным маркетингом [1].

Интегрированный маркетинг — маркетинговая деятельность объединяющая все подразделения организации на выявление и удовлетворение потребностей потребителей.

Имеет два уровня:

- идеологический — всю организацию должна пронизывать маркетинговая идеология;
- организационный — информационный обмен между различными организационными подразделениями [5].

Интегрированный маркетинг — эффективная система управления комплексом, состоящим из продукта, цены, каналов продаж, промоушна, публицити и потребностей.

Интегрированный маркетинг является «сквозной» системой, пронизывающей все другие подразделения предприятия и преследующей цели (они же - составные части интегрированного маркетинга):

- понимания рынка через анализ спроса и предложения;
- разработки предложений по созданию продукта (услуги), определению его цены, созданию каналов продаж, информированию о продукте потребителя;
- проникновению на рынок (захват доли рынка, ее расширение, удержание, уход);
- философии взаимодействия с рынком [7].

Интегрированный маркетинг — комбинирование двух или более способов маркетинга в одной рекламной кампании [9].

Интегрированный маркетинг — это продвижение продукта на рынке, основанное на предвидении будущих нужд и предпочтений потребителей,

изменений в структуре потребительских предпочтений и заблаговременной адаптации продукта в соответствии с этими запросами при одновременном учете в высшей степени индивидуализированных запросов различных групп потребителей (сегментов рынка) в различных регионах [2].

Интегрированный маркетинг требует инновационный подход к разработке, направление которой определяет система потребительских предпочтений и предвидение новых потребностей потенциальных клиентов.

Основная задача интегрированного маркетинга — координация всех составляющих маркетинговых мер воздействия на рынок, а именно: товарной, ценовой, сбытовой и коммуникационной политике и равновесию их участия в решении глобальных стратегических задач фирмы.

При интегрированном маркетинге недостаточно создавать команды управляющих и специалистов в области инженерии и продаже. В условиях быстрых перемен, когда умение оперативно и чётко реагировать на изменяющуюся ситуацию играет важную роль, в маркетинге нужно задействовать широкий спектр человеческих талантов, знаний и квалификаций.

В рамках интегрированного маркетинга меняется организация управления. Функции, прямо или косвенно связанные с изучением рынка, выполняются всеми структурными подразделениями на всех уровнях управления. На место линейно-функциональных организационных структур управления приходят дивизиональные оргструктуры управления [4].

Производственные отделения, организованные по региональному или проектному принципам, объединяют команды руководителей и специалистов, ориентированные на решение конкретно поставленной задачи, создание и продвижение конкретной услуги, способные нести всю полноту ответственности за доходы и расходы и движение денежных средств.

«Пример интегрированной рекламной кампании автомобильного концерна Nissan.

Агентство Tequila Manchester тесно сотрудничало со студией Dream

Works и компанией Nissan, разрабатывая совместную кампанию по стимулированию продаж для автомобиля Nissan Tino и мультфильма «Шрек». Планированием продвижения занималось агентство Manning Gottlieb Media – для привлечения внимания потенциальных покупателей модели Nissan Tino использовалось средство коммуникации с обратной связью. Агентство разработало план мероприятий по стимулированию продаж, включив в него посещение кинотеатра. Организаторы акции стремились привлечь внимание не только родителей, но и детей, которые, как теперь известно, тоже участвуют в принятии решения о покупке семейного автомобиля. В промоакции было задействовано все пространство кинотеатра, от фойе до экранов, поражая воображение и привлекая внимание семейной целевой аудитории – наиболее подходящих потенциальных покупателей автомобиля Nissan Tino. Чтобы добиться такого эффекта, агентство подготовило необычный творческий материал, сочетая образы автомобиля и мультипликационного Шрека. Были изготовлены кинооткрытки, киноплакаты и киностенды высотой до двух метров, которые использовались на различных мероприятиях. Организаторы акции получили возможность собрать информацию о потенциальных клиентах: на открытках были вопросы о возможной замене автомобиля, и имелась графа для указания домашнего адреса.

Разработчикам этого мероприятия удалось уловить суть и передать особые качества автомобиля Nissan Tino и мультфильма «Шрек». Использованные методы позволили привлечь потенциальных клиентов к участию в кампании и доставить им удовольствие. Благодаря этому сформировалась прочная ассоциация между автомобилем и мультфильмом. Компания Nissan высоко оценила проведенную маркетинговую кампанию» [6].

Если затрачиваются время и усилия на поисковую оптимизацию (SEO) или на разработку и ведение контекстной рекламы (PPC), то необходимо создавать качественный и продающий контент, на который и ведут поисковики. Необходимо также отслеживать работу с агентствами общественных отношений

для обеспечения того, что качественные истории будут иметь верные ссылки на страницах с высоким рейтингом.

Контент является и всегда будет главным приоритетом для поисковых систем, поэтому важно заполучить хорошие места в правильных медиа-средствах.

Способы интегрированного маркетинга по интеграции в общественные отношения:

- Использование распределительных сайтов (PR Web, PR Newswire и т.д.), ссылок на правильные ключевые слова может оказать существенную помощь в воздействии на рейтинг [8].

- Если медиа-средство сообщает информацию, люди ей доверяют. С каждым упоминанием о компании в медиа-средстве, появляется новая ссылка. И пока появляются упоминания о компании, компания набирает популярность.

- Как было указано ранее, контент является важным атрибутом. Web-сайты необходимо с периодической регулярностью обновлять.

- Сообщать и проявлять активность постоянно. Нужно создать web-сайт или блог «Компания в новостях». Таким образом можно повысить рейтинг позитивных новостей о компании и защитить свой бренд в случае, если в сети будут появляться негативные новости.

Данная стратегия интегрированного маркетинга не сложна в исполнении. Видимость в поисковых системах – это ключ, а общественные отношения – это эффективный инструмент для управления продажами и повышения рейтинга компаний.

Рыночно - ориентированная организация чутко реагирует на все, что происходит на рынке и в то же время видит неудовлетворенную пока еще потребность. Сущность интегрированного маркетинга может быть выражена в правиле: «для вас нет продукта, пока у вас нет потребителя, и для вас нет потребителя, если у вас нет продукта». При интегрированном маркетинге функции маркетинга должно выполнять в организации не одно специально

выделенное структурное подразделение или службы, а все субъекты образовательного процесса и, в первую очередь, весь персонал общеобразовательной организации (педагогический и вспомогательный). Если этого нет, об удовлетворении потребителя сегодня не может быть и речи. Таким образом, изменяется вся концепция организационного устройства.

Библиографический список

1. Бреддик, У. Менеджмент в организации / У. Бреддик.- М., 1995. – 343с.
2. Будунов, К.Г. Формирование маркетинговой стратегии развития высшего учебного заведения: дисс.... канд.эк. наук: 08.00.05 / Будунов Карим Гаджимагомедович.- Махачкала, 2002. - 131с.
3. Вьюник, О.Г. Разработка маркетинговых стратегий как инструмент повышения эффективности предприятия /О.Г.Вьюник, Е.Н.Шершенюк// Вопросы структуризации экономики. - 2009. - № 3. С. 124-125.
4. Гавриков, А.Л. Виртуальный мир. От электронного университета к электронной России: региональный аспект // Экономика и Образование сегодня. – Москва, 2005. -№3. - С.105-108.
5. Гордеева, Д.С. Мировой опыт профилактики конфликтов в системе образования //Научно-исследовательский журнал «International scientific review» – Иваново: Изд-во «Проблемы науки», 2016. – С.41-43
6. Гордеева, Д.С., Демцура, С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности// Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. –2016. - С.51-60.
7. Гордеева Д.С., Демцура С.С., Федорова К.А. Функциональные области финансовой логистики // Фундаментальные проблемы науки: сборник статей Международной научно - практической конференции. – Уфа, 2016. – С. 94- 96.

8. Голубков, Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика /Е.П.Голубков.- М.: Изд-во «Финпресс», 1998. - 416с.
9. Гнатышина, Е.В. Формирование информационной культуры педагога профессионального обучения в процессе экономической подготовки/Е.В. Гнатышина //Сборник научных трудов: в 3 томах. Федеральное агентство по образованию, Челябинский государственный педагогический университет. – Челябинск. – 2010. С. 283-296.
10. Котлер, Ф. Основы маркетинга/ Ф. Котлер.- М.: Прогресс, 1992. - 733с.
11. Котлер, Ф. Маркетинг менеджмент/ Ф. Котлер.- СПб.: Питер, 2009. - 896с
12. Хаматнурова, Е. Н. Становление экономической компетентности будущего педагога профессионального обучения: дис.... канд. пед. наук: 13.00.08 / Хаматнурова Елена Николаевна.- Челябинск, 2007. - 175с.
13. Хамел, Г. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Г.Хамел, К.К. Прахалад . - М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2002. - 288с.

УДК:37.088.2

Мурзина К.Е. Способы разрешения конфликтов у менеджеров образовательных организаций: исторический аспект

Methods of conflict resolution managers of educational institutions: historical aspect.

Научный руководитель Гордеева Дарья Сергеевна
доцент кафедры экономики, управления и права
Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск

gordeeva.darya@mail.ru

Мурзина Ксения
студентка-магистрант Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск

murzina-ks@mail.ru

murzina-ks@mail.ru
scientific adviser **Gordeeva Darya Sergeevna**,
candidate of pedagogical sciences, associate professor of the
chair «Economics, Management and Law»,
South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk
gordeeva.darya@mail.ru
Murzina Ksenia
student South Ural State Humanitarian Pedagogical University,
Chelyabinsk
murzina-ks@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме изучения конструктивных способов разрешения конфликтов у сотрудников образовательных организаций в историческом контексте. В статье анализируются определения конфликтов, рассматриваются основные способы решения конфликтов.

Abstract. The article is devoted to date, the problem of studying the constructive ways to resolve conflicts at employees of educational institutions in a historical context. The article analyzes the definition of conflict, the basic ways of resolving conflicts.

Ключевые слова: конфликт, функции конфликтов, способы устранения конфликтов, образовательная организация.

Keywords: conflict, conflict function, how to solve conflicts, educational organization.

В психологии имеются значительные традиции в изучении конфликтов. Российский специалист по психологии Н.В. Гришина оценивает инцидент как биполярное явление – противоборство 2-ух начал, проявляющее себя в энергичности сторон, направленной на преодоление противоречия, при этом любая из сторон инцидента представлена интенсивным субъектом (субъектами) [18].

Известный отечественный исследователь конфликта Б.И. Хасан, предлагает следующее понимание конфликта: «Конфликт - это такая характеристика взаимодействия, в которой не могущие сосуществовать в неизменном виде действия взаимодействуют и взаимозаменяют друг друга, требуя для этого специальной организации» [7].

Известный отечественный социальный психолог А. Г. Ковалев

сообщает, что инцидент как натуральное возмущение, образующееся между людьми, порождается задачами собственной и общественной жизни, противоречиями интересов, взоров, общественных установок людей [цит. по 2, с. 12].

В целом, конфликт можно определить следующим образом: конфликт (от лат. “столкновение”) - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных условиях, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п.[4, с. 83].

Условно можно выделить 2 этапа в истории изучения конфликта: начала XX века-50-е гг.; конец 50-х гг. – настоящее время. В первой половине века конфликт не выделялся в отдельный объект исследования, а рассматривался как составная часть более широких концепций (психоанализ, социометрия). Психологов интересовали либо последствия конфликтов, либо некоторые из причин, приводящие к нему, но не сам конфликт как центральное звено исследования.

На рубеже 50-х — 60-х годов появляются исследования, где научный интерес психологов обращен непосредственно к феномену конфликта. Выделяются основные подходы, разрабатывается понятийный аппарат психологической теории конфликта [13, с. 56].

В отечественной психологии и социальной психологии теория конфликтов разрабатывалась в исследованиях В.О. Агеева (1990), А.А.Бодалева (1983), Ф.М.Бородкина (1989), А.Г.Здравомыслова (1995), В.И.Журавлева (1983), Н.Н.Обозова (1979), И.А.Коха (1997), А.И.Шипилова (2000), и др.[5, с. 43].

Среди направлений зарубежных психологических исследований конфликта в первой половине XX в. выделяются: психоаналитическое (3.

Фрейд, А. Адлер, К. Хорни, Э. Фромм), социотропное (У. Мак-Дугалл, С. Сигеле и др.), этологическое (К. Лоренц, Н. Тинберген), теория групповой динамики (К. Левин, Д. Креч, Л. Линдсей), фрустрационно - агрессивное (Д. Доллард, Л. Берковитц, Н. Миллер), поведенческое (А. Басе, А. Бандура, Р. Сире), социометрическое (Д. Морено, Э. Дженигс, С. Додд, Г. Гурвич), интеракционистское (Д. Мид, Т. Шибутани, Д. Шпигель), теория структурного баланса (Ф. Хайдер) [14, с. 98].

Психоаналитический подход связан, прежде всего, с именем австрийского психолога З. Фрейда (1856-1939), создавшего одну из первых концепций человеческой конфликтности. Несмотря на то, что З.Фрейд занимался преимущественно внутриличностными конфликтами, его заслугой является указание на необходимость поиска причин межличностных конфликтов в сфере бессознательного. Последователь З. Фрейда Альфред Адлер (1870-1937) содержание конфликтов личности с микросредой видел в попытках индивида освободиться от чувства неполноценности и доминирования одних над другими [8, с. 114].

Американские психологи К. Хорни, Э. Фромм, Г. Салливен расширили понимание природы конфликта, попытались внести в нее социальный контекст. Так, К. Хорни (1885—1952) основной причиной конфликтов между индивидом и его окружением считала недостаток доброжелательности со стороны близких людей, в первую очередь родителей. По мнению Э. Фромма, конфликты возникают из-за невозможности реализовать в обществе личностные стремления и потребности [цит. по 12, с. 25].

В 20-30-е годы конфликт начинает привлекать внимание социальных психологов. По мнению англо-американского психолога У.Мак-Дугалла (1871-1938), конфликты в обществе неизбежны, так как людям присущи социальные инстинкты типа страха, стадности, самоутверждения и т.д. Они передаются по наследству, поэтому люди постоянно конфликтуют, вступают в противоборство. Опираясь на утверждение Ч. Дарвина о том, что инстинкт борьбы за выживание

обеспечивает существование, развитие вида, У. Мак-Дугалл распространил его и на человеческое общество. Созданная им теория социальных инстинктов имела сторонников, определивших социотропное направление в изучении конфликтов (С. Сигеле и др.).

Начало этологического подхода к конфликту было положено в 30-х годах работами австрийского естествоиспытателя, лауреата Нобелевской премии Конрада Лоренца (1903-1989). Впервые в мировой науке им была высказана гипотеза о том, что главной причиной социальных конфликтов является агрессивность индивида и толпы. По мнению К. Лоренца, механизмы возникновения агрессивности у животных и человека однотипны, а агрессия — постоянное состояние живого организма. Этологические идеи К. Лоренца получили развитие в исследованиях нидерландского этолога Н. Тинбергена (1907-1988).

Исследуя проблемы групповой динамики, германо-американский психолог К. Левин (1890—1947) разработал концепцию динамической системы поведения, которая находится под напряжением, когда нарушается равновесие между индивидом и средой. Конфликт характеризуется им как "ситуация, в которой на индивида действуют противоположно направленные силы приблизительно равной величины", то есть к межличностным конфликтам. К. Левин относит противоречия между потребностями человека и внешними вынуждающими силами. Конфликт тем серьезнее, чем более значимые потребности личности он затрагивает. Неудовлетворение потребностей создает напряжение, а условием удовлетворения индивидуальных потребностей является пространство свободного существования. Пути разрешения конфликтов К. Левин видел в реорганизации мотивационных полей личности и структуры взаимодействия индивидов [цит. по 3, с. 216].

Группа психологов Йельского университета (США) во главе с Д. Доллардом, опираясь на труды З. Фрейда и К. Левина, предложила новую концепцию конфликта — фрустрационно-агрессивную. В этой концепции

интегрирована биосоциальная причина конфликтов — агрессивность индивида и социальная причина — фрустрация. Агрессия всегда следует за фрустрацией, а случаи агрессивного поведения обычно предполагают существование фрустрации.

Известным представителем поведенческого направления является американский психолог А. Басе. Причины конфликтов он ищет не только в биологии человека, его врожденных качествах, но и в социальном окружении, которое изменяет эти качества в результате взаимодействия личности с окружающей социальной средой.

В соответствии с теорией социометрии, разработанной социальным психологом Я. Морено (1892-1974), межличностные конфликты определяются состоянием эмоциональных отношений между людьми, их симпатиями и антипатиями по отношению друг к другу. Я. Морено пришел к выводу, что все конфликты, от межличностных до международных, могут быть разрешены путем перестановки людей в соответствии с их эмоциональными предпочтениями, так чтобы «социометрическая революция» позволила гармонизировать общественные отношения [цит. по 6, с. 73].

Вслед за работами основателя символического интеракционизма — американского психолога и социолога Д. Мида (1863-1931) — широкий резонанс получили исследования представителя чикагской школы Т. Шибутани. По его мнению, причины конфликтов кроются в процессе социального взаимодействия. При возникновении возмущений в отношениях «индивид — среда» субъект начинает ощущать внутреннюю дисгармонию и дискомфорт. Стремясь устранить их, индивид совершает активные действия для того, чтобы приспособиться к среде. В ходе приспособления и возникают конфликты.

Теория структурного баланса, первые положения которой выдвинул Ф. Хайдер, посвящена анализу согласованности между системой аттитюдов индивида и его знаниями об аттитюдах и поведении значимых других. В соответствии с теорией Хайдера, конфликт возникает тогда, когда

“определенное отношение единства, предписываемое условиями баланса, для человека исключается вследствие существования отношения единства со стороны другого человека” [цит. по 19, с. 118].

Анализ подходов к исследованию конфликта в рассматриваемый период показывает, что они формировались в русле традиционных направлений психологии, отражая теоретические конструкции, свойственные данному течению. Эти подходы стали основой, на которую полагаются западные специалисты психологии при исследовании конфликтов в последние 40—45 лет. Например, в 60-е годы были опубликованы работы американского психотерапевта Эрика Берна (1902—1970), который на основе синтеза идей психоанализа и интеракционизма создал теорию трансактного анализа. По Э. Берну структура личности («Я») включает в себя три компонента-состояния: «ребенок» (источник спонтанных эмоций, побуждений и переживаний), «родитель» (тяготение к стереотипам, предрассудкам, обобщениям, поучениям) и «взрослый» (рациональное и ситуативное отношение к жизни). В ходе взаимодействия людей осуществляются трансакции. Если реализуется непересекающаяся трансакция, то она обеспечивает бесконфликтные отношения. Если возникает пересекающаяся трансакция, то это сигнализирует о нарушении процесса общения, что может привести к конфликтам [9, с. 113].

Я. Штумски выделил следующие разновидности конфликтов:

- экономические конфликты (возникают в рамках материальной экономической деятельности людей);
- социальные конфликты (возникают в результате социального расслоения социальных групп);
- классовые конфликты (источником являются различия между общественными классами);
- политические конфликты (возникают как следствие расширения классовой борьбы);
- идеологические конфликты (возникают как следствие различия в

мировоззрении);

- культурные конфликты (возникают в процессе соприкосновения представителей разных культур);
- аксиологические конфликты (как следствие реализации разными группами противоположных ценностей);
- позиционные конфликты (возникают как следствие противоположности интересов социальных групп или отдельных личностей, занимающих разное положение в структуре организационных отношений) [20, с. 74].

Есть большое разнообразие оснований появления конфликтов, обусловленное разными обстановками взаимодействия между людьми. В целом, как утверждает А.А.Бодалев, конфликт вызывается следующими тремя группами причин, обусловленных :

- трудовым процессом;
- психологическими особенностями человеческих взаимоотношений, то есть их симпатиями и антипатиями, культурными, этническими различиями людей, действиями руководителя плохой психологической коммуникацией и т.д.;

-личностным своеобразием членов группы, например неумением контролировать свое эмоциональное состояние, агрессивностью, нокоммуникабельностью, бестактностью [21, с. 182].

Функции конфликта – это воздействие конфликта или его результатов на оппонентов, их отношения и на социальную и материальную среду. В зависимости от сферы влияния можно выделить следующие основные функции конфликта: воздействие на психические состояния и, как следствие, на здоровье участников; воздействие на взаимоотношения оппонентов; на качество их индивидуальной деятельности; на социально-психологический климат группы, в которой развивался конфликт; на качество совместной деятельности членов группы.

По направленности воздействия выделяют деструктивные и

конструктивные функции конфликта.

К конструктивным функциям относят:

-познавательную (появление конфликта выступает как симптом неблагополучных отношений и проявления возникших противоречий);

-функцию развития (конфликт является важным источником развития его участников и совершенствования процесса взаимодействия);

-инструментальную (конфликт выступает как инструмент разрешения противоречий);

-перестроечную (конфликт снимает факторы, подтачивающие существующие межличностные взаимодействия, способствует развитию взаимопонимания между участниками).

Деструктивные функции конфликта связаны с:

-разрушением существующей совместной деятельности;

-ухудшением или развалом отношений;

-негативным самочувствием участников;

-низкой эффективностью дальнейшего взаимодействия и др. [1, с. 35].

При системном изучении конфликтов в них выделяют структуру и элементы. Структура конфликта - совокупность устойчивых элементов конфликта, динамически взаимосвязанных и организующих конфликт в целостную систему и процесс. Имеет объективный и субъективный уровни, противопоставление которых неправомерно. На объективном уровне основными элементами структуры конфликта являются: основные факторы макроситуации (физической и социальной среды), опосредованно влияющие на конфликт; основные факторы физической и социальной среды, непосредственно влияющие на конфликт: второстепенные участники конфликта; основные участники конфликта, их потребности, интересы и цели, объект и предмет конфликта и др. К основным субъективным элементам структуры конфликта можно отнести психические модели конфликта, имеющиеся у его участников, их актуальные психические состояния;

динамические составляющие их индивидуально - психологических особенностей и др. [10, с. 198].

А.Я. Анцупов и А. И. Шипилов дают детально разработанную таблицу основных периодов и этапов динамики конфликта. В зависимости от степени напряженности отношений они выделяют дифференцирующую и интегрирующую части конфликта. Сам конфликт состоит из трех периодов: предконфликт, конфликт и постконфликтная ситуация.

1. Предконфликт. В большинстве случаев конфликт порождается объективной конфликтной ситуацией, отражающей стремление одной из сторон к достижению некоторого желаемого для нее состояния, при этом объективная конфликтность ситуации не осознается сторонами.

Конфликт относится к тому типу ситуаций, к которому применима теория Томаса об определении ситуации. Ее приложение к конфликтам означает, что если человек определяет ситуацию как конфликтную, она становится конфликтом, ибо в своих дальнейших действиях в данной ситуации он основывается на этом определении, на том значении, которое он ей придал, соответственно развивая конфликтное взаимодействие, оценивая действия партнера, выбирая соответствующие стратегии поведения.

Все конфликты требуют внутренней переработки, которая зависит от отношения личности к конфликтам:

- упорствование в своей позиции;
- игнорирование отрицание наличия объективного противоречия, служащего основой конфликта;
- компромиссное решение, учитывающее интересы всех конфликтующих сторон;
- творческое разрешение, позволяющее в той или иной степени устранить само исходное противоречие.

Первые две стратегии близки по своей сути; различия состоит в том, что в случае упорствование базовое противоречие осознается и его разрешение

субъект ищет на пути убеждения оппонентов в правильности его аргументации. В случае же игнорирования само противоречие считается несущественным и, следовательно, неразрешимым с помощью рациональной аргументации. Компромисс представляет собой механистический путь разрешения конфликта. Он снимает его остроту, но не уничтожает лежащего в основе противоречия. Творческий акт – диалектический анализ и снятие противоречия путем поднятия на новый уровень его рассмотрения и нахождение нового контекста, в котором исходная несовместимость перестает существовать (например, нахождение принципиально новой формулы соглашения, не основывающейся на требованиях, которые выдвигались сторонами, но основывающейся на интересах, выражением которых эти требования являются).

Таким образом, первая стадия развития конфликта характеризуется накоплением и обострением противоречий в системе межличностных или групповых отношений. Причиной этого является резкое расхождение интересов, ценностей и установок, что приводит к социальной напряженности, это становится причиной закрепления психологических барьеров и негативных стереотипов, препятствующих нормальному общению, способствует экстраполяции, переносу конфликтных интересов из сферы деловых отношений в личную и наоборот.

2. Конфликт. Этот период можно определить как действия, направленные на то, чтобы прямо или косвенно блокировать достижения противостоящей стороной ее целей, намерений и др. Для этой стадии необходимо не только обоснование и принятия решения, но и установка на «борьбу», состояние психической готовности к ней, что формирует последующие действия. Причем это уже обоюдонаправленная система негативно эмоционально окрашенных действий, затрудняющих взаимодействие.

По мнению Н.В. Гришиной решающую роль в выборе того или иного типа конфликтного взаимодействия играет навык прежнего взаимодействия участников ситуации, опыт из отношений. Сотрудничество развивается на

основе прежнего позитивного опыта участников конфликта, связанного с их успешным взаимодействием; кооперация развивается на основе опыта прежних разногласий, которые не были успешно преодолены, и закрепились у участников ситуации в виде опыта «недоговоренности»; конкурентность связана с навыком неблагоприятного взаимодействия, включавшего отрицательные эмоциональные компоненты – неприязнь, враждебность и т.д., актуализирующиеся в новой ситуации и превращающие ее в новый этап «борьбы» между индивидами [3, с. 110].

Таким образом, становление конфликта представляет собой процесс, основанный на прежнем опыте участников взаимодействия, порождающем их отношение к новой ситуации противоречий между ними, что, в свою очередь, «задает» сценарий их нового взаимодействия.

На стадии конфликтного поведения вероятны две стадии фазы: конструктивная и деструктивная. К базовым моментам, оказывающим воздействие на конструктивный или деструктивный характер становления конфликта, относят:

- а. Характер проблем, затронутых конфликтом или их тип, жесткость, величина;
- б. Характеристики конфликтующих сторон;
- в. Степень сходства –различия между сторонами;
- г. Факторы ситуации;
- д. Навыки управления конфликтом;
- е. Стратегии поведения в конфликте.

3. Послеконфликтная ситуация. В этом периоде выделяют следующие состояния:

- полное разрешение;
- мнимый выход из конфликта;
- возврат к состоянию готовности к конфликту;
- спад, переход в хроническое состояние.

Намечается тенденция к нормализации конфликта и ликвидация его, подобное происходит либо вследствие явной победы одной из сторон, опасений противника понести чрезмерный урон.

Тут потребуются профилактические меры для нейтрализации, снятия стресса. Бесспорно, что полное разрешение конфликта предполагает не только решение предметной проблемы, но и нормализацию эмоционально-волевой сферы человека [17, с. 214].

В литературе по проблемам конфликтов всевозможные виды взаимодействия сторон обсуждаются в контексте трех принципиальных возможностей: борьбы, ухода или переговоров. Меньше интереса при этом уделяется варианту отказа от конфликтного взаимодействия, потому что он практически означает прекращения конфликта.

По характеру участников различаю внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые и внутриорганизационные конфликты. Все они связаны между собой. Например, внутриличностный конфликт может заставить индивида действовать агрессивно по отношению к другим и вызвать тем самым межличностный конфликт.

Внутриличностный конфликт случается внутри индивида и часто считается конфликтом целей или конфликтом взглядов. Конфликтом целей он становится тогда, когда индивид избирает и пробует добиться взаимоисключающих целей. Внутриличностный конфликт становится конфликтом взглядов, когда индивид принимает несостоятельность своих мыслей, расположений, ценностей или же собственного поведения в целом.

Межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более лицами. В межличностных конфликтах субъекты противостоят друг другу и выясняют свои отношения непосредственно, лицом к лицу. Это один из самых распространенных типов конфликтов. В межличностном инциденте любая сторона стремится защитить свое мнение, обосновать другой ее

неправоту, люди прибегают к обоюдным обвинениям, нападкам друг на друга, словесным оскорблениям и унижениям и т.п. Такое поведение вызывает у субъектов конфликта острые негативные эмоциональные переживания, которые обостряют взаимодействие участников и провоцируют их на экстремальные поступки. В критериях конфликта становится трудно управлять своими эмоциями. Многие его участники после разрешения конфликта еще долго испытывают негативное самочувствие.

Внутригрупповой инцидент вовлекает двух или более индивидов, в случае если они воспринимают себя как находящихся в оппозиции друг к другу с позиций целей, расположений, ценностей или поведения (Р. Марк, Р. Спайдер). Внутригрупповой конфликт является не просто суммой межличностных конфликтов, а столкновением между частями или всеми членами группы, влияющим на групповую динамику и результаты работы группы в целом. Часто внутригрупповой конфликт возникает в результате изменения баланса сил в группе: смена управления, возникновение неформального лидера, становление групповщины [16, с. 43].

Межгрупповой конфликт представляет собой противоборство или столкновение двух или более групп в организации. Такое противоборство имеет профессионально - производственную, социальную или эмоциональную основы.

Внутриорганизационный конфликт появляется в связи с противоборством, образующимся на основе того, как были спроектированы отдельные работы или же организация в целом или на почве того, как формально распределена власть в организации. Выделяют четыре разновидности этого конфликта: вертикальный - это конфликт между уровнями управления в организации. Горизонтальный конфликт вовлекает равные по статусу части организации и чаще всего выступает как конфликт целей. Становление горизонтальных связей в структуре организации во многом может помочь его разрешению. Линейно-функциональный конфликт чаще носит

намеренный или чувственный характер. Его разрешение связано с улучшением отношений руководством и специалистами. Ролевой конфликт появляется тогда, когда индивид, выполняющий конкретную роль, получает неадекватное его роли задание [11, с. 220].

Таким образом, конфликт представляет собой разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями.

Межличностный конфликт - это результат ситуации, в которой потребности, цели, представления одного человека вступают в противоречие с потребностями, целями и представлениями другого. Для возникновения межличностного конфликта необходимо наличие противоречий (объективных или мнимых). Противоречия, возникшие из-за несовпадения во взглядах, оценках людей по самым различным явлениям, ведут к ситуации спора. Если она представляет угрозу одному из участников, то возникает конфликтная ситуация.

Таким образом, можно отметить свойственные особенности конфликтов у менеджеров: стрессовые ситуации, недостаточно развитое умение контролировать собственное поведение, соразмерять желания и возможности в удовлетворении своих потребностей, желание самоутвердиться. Менеджер в образовательной организации сознательно вступает в отношения с окружающими и следует в своих поступках и действиях требованиям общественных норм и правил. Конфликт необходим для развития личности. Только преодолевая конфликтную ситуацию, разрешая конфликт, противоречие, внутреннее или внешнее, индивид выходит на новую ступень своего развития.

Библиографический список

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология. Учебник и практикум. В 2 томах, 2014 - 816 с.
2. Анцупов А.Я. Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях Издательство: Питер, 2013.-304 с.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Издательство:

Питер, 2015.-528 с.

4. Аралова М.А. Справочник психолога ДОУ. М., «ТЦ Сфера», 2011
5. Битянова М.Р. Социальная психология. М.: Международная педагогическая академия, 2010. - 106 с.
6. Бэрн Р., Ричардсон Д. Агрессия. СПб.: Питер, 2011. - 352 с.
7. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. СПб.: Речь, 2014. -174 с.
8. Вачков И.В Психологический тренинг. Методология и методика проведения, Издательство: Эксмо, 2010.- 560 с.
9. Вольфсон Э.Н. Конфликтология: Учебное пособие. Кемерово, 2011. -150 с.
10. Гиляров Е.М. Конфликтология: лекции. Домодедово: РИПК МВД РФ,1995.-32 с. М.М. Взаимосвязь образа конфликтной ситуации с поведением в конфликте: Дис. канд. психол. наук. Ярославль, 2011. -172 с.
11. Главатских М.М, Леонов М. Многомерные статистические методы анализа данных в психологических исследованиях, Издательство: МОДЭК, МПСИ, 2011.-128 с.
12. Григорьева Т.Г., Линская Л.В., Усольцева Т.П. Основы конструктивного общения. Методическое пособие для преподавателей. Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та; М.: Совершенство, 2010. - 173 с.
13. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2015. - 576 с.
14. Гришина Н.В. Психология межличностного конфликта, СПб.:Питер, 2015. - 361 с.
15. Гордеева, Д.С. Мировой опыт профилактики конфликтов в системе образования //Научно-исследовательский журнал «International scientific review» – Иваново: Изд-во «Проблемы науки», 2016. – С.41-43
16. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия гуманитарного и естественно – научного стилей мышления // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием,

Челябинский государственный педагогический университет. - 2015 – С 112- 115.

17. Гордеева, Д.С., Демцура, С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности// Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. –2016. - С.51-60

18. Данилова Е.А. Психология. - Ижевск, 2013. - 192 с.

19. Дмитриев Л.В. Конфликтология. Учебник, Издательство: Инфра-М, Альфа-М, 2013.-336 с.

20. Дмитриева Н.Ю. Учебное пособие по общей психологии, Издательство: Научная книга, 2012.-128 с.

21. Долгова, В.И. Акмеологические структуры инновационной деятельности кадров государственной службы РАГС при Президенте Р.Ф./ В.И. Долгова; 1996. – 381 с.

22. Колесникова С., Фесенко О. Практикум по конфликтологии, или Учимся разрешать конфликты. Учебное пособие, Издательство: Флинта, НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2015.- 128 с.

23. Корецкая И.А. Психология развития и возрастная психология, Издательство:Евразийский открытый институт, 2011.- 120 с.

24. Кулагина И. Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. / И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий // М.: “Сфера - Юрайт”, 2013. – 464с.

УДК:37.088.2

Мурзина К.Е., Гордеева Д.С. Развитие ценностных ориентаций личности менеджера

The development of value orientations of personality manager

Научный руководитель Гордеева Дарья Сергеевна,
доцент кафедры экономики, управления и права
Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск

gordeeva.darya@mail.ru

Мурзина Ксения

студентка-магистрант Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск

murzina-ks@mail.ru

murzina-ks@mail.ru

scientific adviser **Gordeeva Darya Sergeevna**,
candidate of pedagogical sciences, associate professor of the
chair «Economics, Management and Law»,
South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk

gordeeva.darya@mail.ru

Murzina Ksenia,

student South Ural State Humanitarian Pedagogical University,
Chelyabinsk

murzina-ks@mail.ru

Аннотация. В статье проанализированы проблемы развития ценностных ориентаций менеджера.

Abstract. The article analyzes the problem of development of valuable orientations of manager.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, менеджер.

Keywords: values, value orientations, manager.

На современном этапе развития общества важной задачей управления человеческими ресурсами, в частности управления персоналом является становление ценностных ориентаций у менеджеров. Особенное внимание уделяется нравственному воспитанию управленцев как основному фактору, регулирующему поведение в организации, обществе и семье.

В процессе воспитания формируется определенная система ценностей, которая становится основой ценностных ориентаций личности в целом. Тугаринов В.П. подразделяет ценности на ценности жизни (жизнь, радости жизни, здоровье, общение в социуме), культурные ценности (материальные и духовные) и социально-политические ценности (отсутствие войн, политическая безопасность, равенство и свобода).

Под ценностными ориентациями мы понимаем условно устойчиво сформировавшееся, обусловленное социальными факторами, предпочтительное отношение человека к совокупности духовных идеалов и материальных благ.

Ценностные ориентации определяют отношение человека к окружающему миру.

На сегодняшний день развитие ценностных ориентаций является актуальной задачей, поскольку данные качества личности — это основа её поведения и дальнейшего становления в обществе. Существует ряд противоречий при решении вопроса развития ценностных ориентаций: нет единого подхода к трактовке понятия ценностных ориентаций, радикальные изменения во всех сферах современной жизни влекут за собой преобразования в ценностных ориентациях и поступках людей, что особенно ярко выражено у современных топ-менеджеров.

Вопросам развития ценностных ориентаций современных менеджеров посвящены целый ряд исследовательских работ (И.С. Артюхова, Е.К. Киприянова, Н.А. Кирилова, И.С. Кон, В.М. Кузнецов, А.В. Мудрик, А.С. Шаров и другие) [4].

Проанализировав определение в педагогических, социальных, экономических словарях можно сказать что, ценностные ориентации образуют самый высокий уровень в иерархии предрасположенностей к определенному мировосприятию, его оценке и поведению как в конкретной (здесь и теперь), так и долгосрочной (прежде всего) перспективе. Ценностные ориентации обеспечивают внутреннюю гармонию, определяют структуры сознания и программы и стратегии деятельности, контролируют и организуют мотивационную сферу, инструментальные ориентации на конкретные объекты и (или) виды деятельности и общения как средство достижения целей. На этапе становления рыночной экономики, создания нового общества, его развитие должно быть здоровым, что возможно только с грамотным, высокоорганизованным руководящим персоналом [8].

Ценностные ориентации личности менеджера связаны с его стремлением занять в социуме определенное место, должность и выполнять специальные функции. В таких случаях менеджер, от которого зависит

удовлетворение данных притязаний, должен учитывать многие факторы, начиная с общественного мнения коллектива, профессиональной подготовленности и квалификации претендента и до возможных перспектив для других сотрудников и пользы от предстоящих перемен для руководимого им предприятия [2].

Милтон Рокич считает, что ценностная ориентация - это понятие сложно структуры, состоящие из ряда элементов:

- эстетические, культурные, этические, социальные характеристики объектов и событий;
- способность личности организовывать свою трудовую деятельность и семейную жизнь, абсолютно удовлетворяя свои потребности.

Ценности - это обобщенные представления о материальных благах и моральном удовлетворении, на базе которых человек выбирает стратегии своей дальнейшей жизни, во многом определяют линию профессионального развития. Они развиваются при усвоении социального опыта и проявляются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и других элементах внутреннего мира, реализуются в поведении личности.

В структуре деятельности ценностные ориентации тесно связаны с познавательными и волевыми сторонами, они обеспечивают устойчивость личности, преобладание определенного типа поведения. Система ценностных ориентаций составляет содержательную сторону направленности личности и отражает внутреннюю основу ее отношения к действительности.

Ценностная ориентация есть, с одной стороны, конкретное проявление отношения личности к фактам действительности, а с другой - система фиксированных установок, регулирующих поведение в каждый данный отрезок времени.

Ценностные ориентации - сложное образование, в котором можно выделить три основных компонента: когнитивный, эмотивный и поведенческий. Когнитивный есть элемент знания, эмотивный - эмоциональная

составляющая, вытекающая из оценки; поведенческий - связан с реализацией ценностных ориентаций в поведении личности. Ценностные ориентации относятся к важнейшим компонентам структуры личности, по степени их сформированности можно судить об уровне развития личности.

Развитые ценностные ориентации - признак зрелости, показатель меры социальности. Устойчивая и непротиворечивая совокупность ценностных ориентаций обуславливает такие качества личности, как цельность, надежность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям во имя этих идеалов и ценностей, активность жизненной позиции. Противоречивость ценностных ориентаций порождает непоследовательность в поведении.

Неразвитость ценностных ориентаций - признак инфантилизма, господства внешних стимулов во внутренней структуре личности. В Процессе совместной деятельности, определяющей отношения людей в группах, складываются групповые ценностные ориентации. Совпадение важнейших ценностных ориентаций членов группы обеспечивает ее сплоченность [16].

Являясь компонентом массового сознания, ценностные ориентации влияют на направленность практического поведения людей, с одной стороны, с другой стороны, при совпадении ценностные ориентации, например, представителей власти и населения, достигается их взаимопонимание, а потому объединение усилий по решению определенных задач. Вот почему ценностные ориентации менеджеров выступает в качестве той точки опоры, благодаря которой управление проявляется наилучшим образом как организующая сила. Вполне понятно, когда деятельность менеджеров поддерживается собственным персоналом и населением, в среде которого действует управленческая власть, результативность ее деятельности становится наиболее эффективной. Что следует понимать под ценностными ориентациями менеджеров? Речь пойдет о мировоззренческом моноблоке, слагаемыми которого являются: возвышенные цели, принципы управления, этические нормы общения.

В своей совокупности они мотивируют менеджеров и, прежде всего тех, которые обладают реальной властью, а потому имеющие в распоряжении технические, экономические и кадровые ресурсы для исполнения стратегического предназначения управления: обеспечение экологической и гуманитарной защищенности людей, создание достойных условий для реализации ими своих прав и свобод [15].

Для достижения этого призвана работать каждая управленческая система, каждый ее менеджер. Чем выше его место на вертикали власти, тем большее значение имеет для общества подобная его ценностная ориентация.

Библиографический список

1. Аралова М.А. Справочник психолога ДООУ. М., «ТЦ Сфера», 2011
2. Битянова М.Р. Социальная психология. М.: Международная педагогическая академия, 2010. - 106 с.
3. Бэрн Р., Ричардсон Д. Агрессия. СПб.: Питер, 2011. - 352 с.
4. Григорьева Т.Г., Линская Л.В., Усольцева Т.П. Основы конструктивного общения. Методическое пособие для преподавателей. Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та; М.: Совершенство, 2010. - 173 с.
5. Гордеева, Д.С. Мировой опыт профилактики конфликтов в системе образования // Научно-исследовательский журнал «International scientific review» – Иваново: Изд-во «Проблемы науки», 2016. – С.41-43
6. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия гуманитарного и естественно – научного стилей мышления // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием, Челябинский государственный педагогический университет. - 2015 – С 112- 115.
7. Гордеева, Д.С., Демцура, С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности// Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. –2016. - С.51-60
8. Гнатышина, Е.В. Формирование информационной культуры

педагога профессионального обучения в процессе экономической //Сборник научных трудов: в 3 томах. Федеральное агентство по образованию, Челябинский государственный педагогический университет. – Челябинск. – 2010. С. 283-296.

9. Дмитриева Н.Ю. Учебное пособие по общей психологии, Издательство: Научная книга, 2012.-128 с.

10. Долгова, В.И. Акмеологические структуры инновационной деятельности кадров государственной службы РАГС при Президенте Р.Ф./ В.И. Долгова; 1996. – 381 с.

11. Корецкая И.А. Психология развития и возрастная психология, Издательство:Евразийский открытый институт, 2011.- 120 с.

12. Кулагина И. Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. / И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий // М.: “Сфера - Юрайт”, 2013. – 464с.

13. Мурзина К. Е. Формирование ценностных ориентаций у старшеклассников // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № S1. – С. 176–180. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/75036.htm>.

УДК [330.101](#)

Новосельцева А.В. К вопросу профилактики педагогических конфликтов

On the question of the prevention of pedagogical conflicts

Научный руководитель Гордеева Дарья Сергеевна,
доцент кафедры экономики, управления и права
Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск

gordeeva.darya@mail.ru

Новосельцева Алена
студентка-магистрант Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск

alengin2700@mail.ru

scientific adviser **Gordeeva Darya Sergeevna**,
candidate of pedagogical sciences, associate professor of the
chair «Economics, Management and Law»,
South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk
gordeeva.darya@mail.ru

Novoseltseva Elena,
student South Ural State Humanitarian Pedagogical University,
Chelyabinsk
alengin2700@mail.ru

Аннотация: в статье анализируется многообразие определений конфликта, предлагается авторский обобщенный вариант. Подробно рассматривается классификация педагогических конфликтов, а также причины возникновения таких конфликтов и основные методы профилактики конфликтов в образовательной сфере.

Ключевые слова: конфликт, педагогический конфликт, профилактика, социально-педагогическая профилактика, методы профилактики.

Abstract: The article examines the variety of definitions of conflict, the author's proposed generic version. Considered in detail the classification of pedagogical conflicts and the causes of such conflicts and the basic methods of conflict prevention in the field of education.

Keywords: conflict, pedagogical conflict prevention and socio-pedagogical preventive maintenance, prevention methods.

Большое значение для полноценного развития личности имеет ее духовное, физическое и социальное благополучие. Стремительный рост социальных противоречий неизбежно вызывает межличностные, групповые и структурные конфликты и усиливает их влияние на правовые, организационные и мировоззренческие основы общества.

На сегодняшний день вопрос о конфликте рассматривается довольно широко и является особенно актуальным, так как занимает важное место в структуре коммуникаций. Неизбежной составляющей жизнедеятельности социальных систем любого порядка являются конфликты. Каждый человек на протяжении своей жизни неоднократно оказывался в конфликтной ситуации. Во многих ситуациях конфликт помогает находить альтернативу, что делает процесс принятия решений более эффективным. Развитие общества представляет собой сложный процесс, совершаемый на основе зарождения,

развертывания и разрешения объективных противоречий [1].

Важным вопросом, который требует особого внимания, является конфликт в образовательной сфере. Чтоб хорошо разобраться в этом для начала рассмотрим, что же такое конфликт. Есть множество понятий, но наиболее общим будет следующее понятие:

Конфликт – это процесс, в котором два (или более) индивида или группы активно ищут возможность помешать друг другу, достичь определенной цели, предотвратить удовлетворение интересов соперника или изменить его взгляды и социальные позиции [4].

По мнению Л. Т. Кожамкуловой, в рамках профессионального образования конфликт можно рассматривать на нескольких уровнях:

- 1) Конфликт как фундаментальный социологический;
- 2) Конфликт как теория среднего уровня – позволит работнику образовательной сферы использовать те или иные теории конфликта как основные подходы к анализу реальных социальных противоречий;
- 3) Конфликт как сумма технологий профилактики, диагностики, разрешения и управления конфликтом.

Конфликты являются объектом изучения политологии, психологии, педагогики, юриспруденции, социологии, философии, математики и являются непосредственным и основным предметом изучения особой социологической дисциплины – конфликтологии [4].

За последние двадцать лет было опубликовано множество монографий, учебных пособий и методических материалов, посвященных данной проблеме. В конфликтологии синтезируются данные разных наук о межличностных, социальных и иных видах конфликтов. Первые попытки выяснения сущности феномена конфликта и фундаментальные положения конфликтологии начали разрабатываться на рубеже XIX–XX вв. М. Вебером, Г. Зиммелем, Р. Коллинзом, К. Марксом, Т. Парсонсом и др.

В современном мире происходит непрерывное усложнение деловых

взаимоотношений между людьми в процессе деятельности. Вместе с этим увеличивается и роль психологического фактора, человеческих отношений и общения в трудовых группах. Поэтому создание в трудовых группах психологического климата, нужно для слаженной творческой работы, для положительного решения конфликтов, становится все более насущной проблемой современности. Современные исследователи под конфликтом понимают стычка противоположно направленных, несовместимых друг с другом течений, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях личности или групп людей, связанное с негативными эмоциональными переживаниями.

В самом общем виде конфликт есть столкновение интересов нескольких субъектов. В педагогическом процессе он является формой проявления обострившихся субъектно-субъектных противоречий, вызывающих отрицательный фон общения.

Конфликты в образовательной среде могут возникать между следующими субъектами:

- преподавателем и студентом;
- преподавателем и преподавателем;
- преподавателем и администрацией (заведующим кафедрой, деканом, ректоратом).

Все причины конфликтов в сфере образования можно разделить на объективные и субъективные.

Объективные причины:

- повысившаяся в последние годы угроза сокращения научно-педагогических работников в результате процессов слияния вузов и уменьшения их числа [4];
- более низкий уровень знаний и общей культуры абитуриентов, что иногда раздражает преподавателей вузов, привыкших к высоким стандартам образованности молодежи;

– требования администрации к усилению публикационной активности, в том числе и в международных изданиях, на фоне реального снижения денежных доходов университетских сотрудников и др.

Субъективные причины:

– недостаточно высокая профессиональная культура многих педагогов, отсутствие необходимой компетентности в предотвращении конфликтных ситуаций;

– усилившееся нервное напряжение преподавателей в связи с ужесточением требований к их профессиональной деятельности, введением «эффективных контрактов» и пр.;

– возросшая нагрузка (как в объеме часов, так и в количестве выполняемых поручений в связи с разработкой компетентностно-ориентированной учебно-методической документации) и, как результат, повышенная утомляемость, раздражительность и др. [5].

Причинами конфликта обычно считаются противоречия интересов, неудовлетворенные потребности, нехватка, дефицит чего-то, причем не только чего-то материального. Конечно, это могут быть и неудовлетворенные материальные потребности, например, невыплаченная заработная плата. Но могут быть и беспредметные, внутренние, психологические причины, вызывающие конфликты, особенно трудно разрешимые и нередко заканчивающиеся трагически.

Педагогический конфликт можно рассматривать как возникающую в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса форму проявления обострившихся субъектно-субъектных противоречий, вызывающих чаще всего у них отрицательный эмоциональный фон общения, и предполагающую конструктивный перевод столкновения сторон конфликта в заинтересованное устранение его причин [2]. Таким образом, в данном толковании педагогического конфликта как разновидности конфликтов,

прежде всего обращается внимание на сферу его протекания (учебно-воспитательный процесс), особенность субъектов (учителя и дети), эмоциональный фон протекания. Особо следует обратить внимание на то, что педагогический конфликт является формой проявления обострившихся субъектно-субъектных противоречий, что весьма существенно для определения способов его предупреждения и преодоления.

По мнению В.И. Курбатова, педагогические конфликты могут быть разделены на три группы.

В первую группу входят мотивационные конфликты. Необъективная оценка работы студентов, придирчивость – наиболее распространенная причина конфликтов между студентами и преподавателями. Поведение студента на лекциях и практических занятиях (реплики, пререкания, вступления в споры) его личностные качества могут оказывать влияние на оценку. Многие преподаватели никогда не ставят оценку «отлично», они убеждены в том, что в совершенстве знают предмет только они сами. Такой преподаватель постоянно находится в конфликтной ситуации со студентами.

Необходимо отметить, что большая часть конфликтов между преподавателем и студентом, благодаря специфике учебной деятельности, проходит при «свидетелях» – учебной группе. В результате в таких конфликтах более сильным становится желание участников «сохранить свое лицо», что приводит к тому, что стороны занимают жесткие позиции. Имея в своей основе мотивационный фактор, конфликты этой группы разрастаются и в конечном итоге возникают взаимная противостояние и неприязнь [9].

Вторую группу образуют конфликты, связанные с недостатками в организации учебной деятельности студентов, в деятельности преподавателей.

Третью группу образуют конфликты, связанные с отношениями между студентами и преподавателями. Они проявляются в общении с преподавателем в агрессивной, вызывающей форме, отказе студента выполнить учебное задание, в непосещении занятий. Нередко реакцией студентов являются жалобы

в деканат, ректорат требования убрать неугодного преподавателя и заменить его другим. Это может происходить по различным причинам: переутомление, трудность в усвоении учебного материала, лень и др. Конфликты межличностных отношений часто возникают в результате неумелого разрешения педагогом проблемных ситуаций и имеют затяжной характер, надолго нарушают их взаимодействие.

Стержневыми понятиями, раскрывающими сущность профилактики, являются: предохранение, предупреждение, предотвращение, предостережение, устранение и контроль. Социально-педагогическая профилактика и коррекция конфликтного поведения подростка включает в себя всестороннее психолого-педагогическое изучение личности (диагностика личностных дефицитов), выявление и изучение неблагоприятных факторов социальной среды (диагностика среды), коррекцию среды (в том числе неадекватных методов воспитания) и коррекцию дисгармоничных черт личности [1].

К. Ю. Тильманн определяет педагогическую профилактику как создание особых педагогических условий, способствующих снижению и распространению данных явлений в социуме.

Согласно концепции Д. Олвеуса (Норвегия), основная цель педагогической профилактики заключается в иммунизации, т. е. в создании особых проектов, воспитывающих толерантное поведение, улучшающих общий микроклимат в семье, школе, классе, группе, защищающих и поддерживающих жертв насилия (моббинга) [3].

Профилактика конфликта представляет собой вид управленческой деятельности, который состоит в своевременном распознании, устранении или ослаблении конфликтогенных факторов и ограничении таким путем возможности их деструктивного развития.

Профилактическая работа предполагает изменение социальной, семейной, личной ситуации подростка путем применения специальных педагогических и воспитательных мер, способствующих улучшению качества

жизни, отказу от насильственного поведения.

Круг задач педагогической профилактики чрезвычайно разнообразен:

- подготовка учителей для работы с трудными детьми, содействие улучшению социального самочувствия;
- устранение психотравмирующей и социально опасной ситуации;
- снижение риска злоупотребления наркотических, алкогольных веществ;
- тренировка и формирование просоциального поведения.

Существует совокупность управленческих методов, которые помогают сгладить и избежать конфликтную ситуацию, важнейшими из которых являются следующие:

- метод согласия — предполагает вовлечение потенциальных конфликтантов в общее дело, в ходе осуществления которого у возможных противников появляется более или менее широкое поле общих интересов, они лучше узнают друг друга, привыкают сотрудничать, совместно разрешать возникающие проблемы;
- метод доброжелательности, эмпатии, развития способности к сопереживанию, сочувствию другим людям, пониманию их внутренних состояний — предполагает также и развитие умения выражать такое сочувствие товарищу по работе, оказывать ему практическое содействие; этот метод требует исключения немотивированной враждебности, агрессии; проявления терпимости к тем или иным особенностям других людей;
- метод уважения достоинства, репутации партнера — требует, чтобы при возникновении любых разногласий, чреватых конфликтом, в целях предупреждения дальнейшего негативного развития событий постоянно выражалось признание достоинства партнера, уважение к его личности; этот метод требует наличия умения разделять дело и личность;
- метод недопущения дискриминации людей — указывает на недопустимость подчеркивания превосходства одного работника над другим,

каких бы то ни было различий между ними; с этой целью в практике управления, особенно японских фирм, часто используются элементы уравнительного материального поощрения всех работников фирмы. С точки зрения профилактики конфликтов уравнительный метод распределения имеет несомненные преимущества, поскольку позволяет избежать таких негативных эмоций, как зависть, обида, способных спровоцировать конфликтное противоборство;

- метод «поглаживания» — понятен каждому, кто когда-либо имел дело с домашними животными. Он применим и к людям, хотя, конечно, в модифицированном виде, поскольку люди тоже нуждаются в одобрении и поддержке. Для этого выработано множество способов — презентации, юбилеи, совместный отдых трудовых коллективов и т.п.;

- метод, использующий чувство юмора. Наличие этого чувства — одно из свидетельств духовного здоровья человека, его оптимистического взгляда на мир. Юмор сплавивает людей даже в тех ситуациях, когда, казалось бы, не осталось уже никаких надежд на примирение. Это происходит потому, что с помощью юмора обнаруживается какая-то общность между людьми, общее для всех понимание смешного. Конечно, этим средством следует пользоваться, соблюдая чувство меры, поскольку с помощью юмора можно добиться лишь кратковременного повышения позитивной активности людей. Но и пренебрегать этим средством не следует, поскольку в таком ответственном деле, как предотвращение конфликта, не может быть мелочей.

Совокупность всех этих методов обеспечивает сохранение нормальных деловых отношений, укрепляет взаимное уважение и доверие, создает в организации атмосферу сотрудничества и тем самым способствует предотвращению деструктивных конфликтов [6].

Но профилактика конфликтов требует от руководителя не только знания методов воздействия на групповую психологию, но и умения распознавать индивидуальные особенности людей и влиять на их поведение. Это особенно

важно в отношении тех психологических типов, которые играют особую роль в генерировании конфликтов.

Профилактика конфликтов заключается в такой организации жизнедеятельности субъектов социального взаимодействия, которая исключает или сводит к минимуму вероятность возникновения конфликтов между ними. Профилактика конфликтов – это их предупреждение в широком смысле слова. Её цель – создание таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые минимизировали бы вероятность возникновения или деструктивного развития противоречий между ними. Предупредить конфликты гораздо легче, чем конструктивно разрешить их. Поэтому профилактика конфликтов не менее важна, чем умение конструктивно их разрешать. Она требует меньших затрат сил, средств и времени и предупреждает даже те минимальные деструктивные последствия, которые имеет любой конструктивно разрешенный конфликт.

Библиографический список

1. Бочарова Ю. Ю. Ориентация теории и практики образования на продуктивный конфликт (на примере ФРГ): автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Красноярск, 2004. 24 с.
2. Гордеева Д. С. Мировой опыт профилактики конфликтов в системе образования// INTERNATIONAL SCIENTIFIC REVIEW. – Олимп (Иваново) № 9 (19). – 2016. – С. 41-43.
3. Гребенкин Е. В. Современные методы профилактики конфликтов в системе образования фрг: специфика и перспективы трансформации// Вестник тгпу. 2010. № 1 (91). С. 83-88.
4. Гордеева, Д.С., Демцура, С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности// Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. –2016. - С.51-60.
5. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия

гуманитарного и естественно – научного стилей мышления // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием, Челябинский государственный педагогический университет. - 2015 – С 112- 115.

6. Дремина А. К., Савченков А. В. Конфликты. Причины и способы их предотвращения // Сборник научных статей / под.ред В. В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицерон», Челяб. гос. пед. Ун-т, 2016. – Выпуск 9. – 2012 с.

7. Исаева Т.Е. Причины возникновения конфликтов среди преподавателей университета в процессе совместной научной работы // Наука, образование, общество. - 2016. - № 1(7). – С. 55-63.

8. Литке С. Г. Управление педагогическими конфликтами: тетрадь для самостоятельной работы. Учебное пособие. / С. Г. Литке. – Челябинск, 2016. – С. 36.

9. Филатова Г.Е., Казак Л.П. Психологические проблемы переподготовки педагогических кадров в техническом вузе // Труды межд. науч.-практ. интернет-конф., посвященной году учителя. Ростов н/Д.: Изд-во СКНЦ ВШ ЮФУ, 2011. С. 223-228.

УДК 371

Родин А.Ю. Модель управления инновационной деятельностью образовательной организации

Innovation management model educational organization

Родин Александр Юрьевич,

Тулский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого,

Rodin A. Yu.

Tula State Pedagogical University L.N. Tolstoy

Rodin_Yurii@mail.ru

Аннотация. В статье проанализировано состояние проблемы управления инновационной деятельностью в образовании, предложена теоретическая модель внутришкольного управления инновационной деятельностью, как условия обеспечения конкурентноспособности образовательной организации в современных условиях, обеспечения

социальной безопасности ее учащихся, педагогов. Обосновываются цель, задачи, принципы, методы, основные направления, технология управления педагогической инноватикой в условиях средней школы. Педагогическая инноватика рассматривается с позиций образов отечественного образования. С одной стороны, как об отдельной сфере жизнедеятельности общества, направленной на выполнение государственного заказа на наращивание мощностей и качества человеческого потенциала граждан России. С другой стороны, как универсального способа трансляции подрастающему поколению культурно-исторического опыта в виде материальных и духовных ценностей, как совместной деятельности педагога и воспитанника, способствующей становлению и развитию сущностных сил человека, его способностей.

Ключевые слова: инновационная деятельность, управление образовательной организацией, педагогический менеджмент.

Abstract. The article analyzed the State of innovation management issues in education, offered theoretical model promoted management of innovation, as conditions for ensuring competitiveness of the educational organization in modern conditions of social security of its students and teachers. Justified purpose, objectives, principles, methods, guidelines, pedagogical innovatikoj management technology in the context of the secondary school innovation is considered pedagogical positions native imagesWow education. On the one hand, as a separate sphere of society, aiming for execution a State order to increase capacity and quality of the human potential of Russian citizens. On the other hand, as a generic way to broadcast the younger generation cultural and historical experience in the form of material and spiritual values, as a joint activity of teacher and pupil, conducive to the formation and development of essential human forces, his abilities.

Keywords: innovation management educational organization, pedagogical management.

Современная Россия стремительно переходит к инновационной модели образования. Это вызвано, с одной стороны, изменениями в развитии экономики, политики, социокультурной сферы, повышением открытости общества, его информатизации. С другой стороны, пониманием того, что реализация инновационных проектов в образовании может стать не только основой для долгосрочных системных изменений в самой системе образования России, но и одним из условий дальнейшего развития государства и общества основанного на идеях гуманизма, демократизации, патриотизма.

Основными причинами возникновения и развития инновационной деятельности в образовании являются стремление педагогических коллективов

повысить качество предоставляемых образовательных услуг; неудовлетворенность педагогов достигнутыми результатами; стремление наиболее полно реализовать свои знания, умения, навыки; удовлетворить возрастающие запросы населения к качеству образования; конкуренция на рынке образовательных услуг. Инновационные процессы приобретают все больше системный характер.

В современной научной и педагогической литературе выработан понятийный аппарат, раскрывающий суть педагогической инноватики. Он включает понятия «Инновация», «Инновационная деятельность», «Менеджмент в образовании». Инновация Т.И. Шамовой, А.Н. Малининым, Г.М. Тюлю, П.И. Третьяковым, определяется как новшество, введение в практику которого приводит к обновлению процессов, протекающих в школе (в содержании образования, в процессе обучения, воспитания и развития, в управлении школой). Понятие «Инновация» тесно связано с понятием «Инновационная деятельность» и определяется как комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению новшеств, то есть деятельность, направленная на осуществление инновации [1, 2, 5, 10].

Инновационная деятельность в образовании немыслима без менеджмента – целенаправленной деятельности субъектов управления различного уровня, обеспечивающей оптимальное функционирование и развитие системы образования учреждения. Менеджмент в сфере образования – это искусство управления материальными, интеллектуальными, финансовыми, людскими ресурсами на основе наиболее полной реализации физического и духовного потенциала человека с целью достижения оптимального социально значимого результата в соответствии с действующими правовыми нормами [1, 2, 9, 10].

Решать современные проблемы управления инновационным развитием образованием, на наш взгляд, следует исходя из сформированных образов отечественного образования: как об отдельной сфере жизнедеятельности

общества, миссией которой является наращивание мощностей и качества человеческого потенциала граждан России; как универсального способа трансляции подрастающему поколению культурно-исторического опыта в виде материальных и духовных ценностей; как деятельности, способствующей становлению и развитию сущностных сил человека, его способностей [1].

Одной из актуальных проблем в области педагогической инноватики является управление развитием инновационной деятельностью образовательной организации. Решение ее является условием выживания образовательного учреждения и обеспечения социальной безопасности, как его воспитанников, так и всех членов педагогического коллектива, позволит школе стать конкурентоспособной в современных условиях. Инновационные процессы в образовательной организации стимулируют у педагогов положительное отношение и потребность в инновационной деятельности, активность в повышении профессиональной квалификации и компетентности.

Инновационная деятельность в образовании осуществляется посредством освоения новшеств в практике обучения и воспитания, распространения и обмена педагогического опыта; эффективного использования экономических и социальных и т.п. ресурсов образовательного учреждения, освоения новых форм взаимодействия с социумом; их внедрение и распространения в других сферах.

Проеденный нами анализ научной литературы позволил нам разработать теоретическую модель управления инновационной деятельностью образовательной организации средней школы (рис. 1).

Цель модели – развитие системы управления образовательного учреждения функционирующего в условиях педагогической инновации. Ее объектами и субъектами являются педагог-исследователь; обучающийся-исследователь; временные научно-исследовательские коллективы, исследовательские кафедры, лаборатории, временные творческие группы. К образовательному процессу добавляются инновационные процессы.

Управление инновационными процессами осуществляется на основе реализации принципов обратной связи, системности и целостности организации, справедливости и гуманизма, сопричастности, индивидуального подхода, профессионально-личностного роста.

Принцип обратной связи заключается в получении достоверной и объективной информации от педагогов о возникающих проблемах. Принцип системности и целостности организации – в рассмотрении организации как единого целого. Согласно этому принципу воздействие на персонал должно быть разносторонним и долговременным с учётом обратной связи. Следуя принципу справедливости и гуманизма, руководитель должен быть максимально объективным при оценке деятельности сотрудников. Реализация принцип сопричастности состоит в регулярном и максимально возможном информировании о состоянии дел организации, проблемах ее функционирования. Принцип индивидуального подхода ориентирует на выявление и раскрытие профессионально-личностных качеств сотрудников. Принцип профессионально-личностного роста – на создании условий для самореализации и личностного роста сотрудников. Принцип терпимости подразумевает, что каждая серьезная проблема требует определенного времени для её решения и учета человеческого фактора [3].

Научно обоснованное управление образовательным процессом обеспечивается также реализацией принципов педагогического менеджмента: идейности, научности, системности, наличия связей целостной образовательной системы, определения главных направлений управленческой и образовательной деятельности, личностного подхода, объективности оценки деятельности, технологизации управленческого процесса [10].

Основными направлениями управленческой деятельности являются:

- формирование и осуществление единой инновационной политики в школе; определение системы стратегий, проектов, программ;
- ресурсное обеспечение и контроль инновационной деятельности;

подготовка и обучение персонала;

- формирование целевых коллективов, групп, осуществляющих инновационные проекты и формирующих инновационную среду [9].

При организации инновационной деятельности образовательного учреждения последовательно решаются следующие задачи:

- создание мотивационных условий вхождения коллектива в инновационную деятельность коллектива, включая: формирование у педагогов потребности в постоянном профессиональном росте; подготовленность педагогического коллектива к освоению новшеств (информированность о новшествах, наличие потребностей в обновлении педагогического процесса, профессиональных знаний и умений);

- непрерывное повышение квалификации и компетентности педагогов (проведение семинаров, направление на курсы повышения квалификации, организация «круглых столов», работы методических объединений или творческих групп, практикумов, самостоятельной работы педагогов);

- создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью (Совет по инновациям, включающий информационно – аналитического, научно – методического отделы);

- систематический анализ результатов инновационной деятельности на основе единой системы мониторинга;

- выявление и распространение инновационного опыта на конференциях, мастер-классах, конкурсах педагогического мастерства, публикациях в профессиональных журналах, посредством формирования личного портфолио педагога;

- стимулирование педагогов к инновационной деятельности посредством моральных и материальных стимулов.

Управление инновационной педагогической деятельностью образовательного учреждения требует создания системы методов педагогического менеджмента, включая административные, экономические и

социально-психологические методы.

Цель – развитие системы управления образовательного учреждения функционирующего в условиях педагогической инновации.

Объекты (субъекты) управления: педагог-исследователь, обучающийся, исследователь, научно-исследовательские коллективы, исследовательские кафедры, лаборатории, временные творческие группы.

Задачи:

- создание мотивационных условий вхождения в инновационную деятельность коллектива;
- непрерывное повышение квалификации и компетентности педагогов;
- создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью;
- мониторинг эффективности инновационной деятельности;
- выявление и распространение инновационного опыта;
- стимулирование педагогов к инновационной деятельности.

Принципы управления:

- обратной связи;
- *сопричастности;*
- системности и целостности организации;
- индивидуального подхода;
- профессионально-личностного роста;
- *справедливости;*
- *гуманизма;*

Методы:

- **административные** (организационно-стабилизирующие, организационного воздействия, распорядительные, дисциплинарные);
- **экономические** (экономические нормативы функционирования организации, система материального поощрения работников, система ответственности за качество и эффективность работы, участие в распределении прибыли и капитале);
- **социально-психологические** (формирование коллективов с учетом типологии личности работников, создание нормального психологического климата, личный пример руководителя, участие работников в управлении, удовлетворение культурных и духовных потребностей сотрудников, установление социальных норм поведения и социальное стимулирование развития коллектива, установление моральных санкций и поощрений, социальная профилактика и социальная защита работников, принуждения, побуждения, убеждения).

Основные направления управленческой деятельности:

- определение стратегий достижения цели инновационной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности коллектива;
- оценка деятельности членов коллектива.

Технология управления инновационной деятельностью:

целеполагание – диагностика проблем и противоречий образовательной деятельности, поиск путей их разрешения – поиск новшеств, разрешающих проблемы и противоречия
определение отношения к новшеству субъектов деятельности – принятие решения об использовании новшеств – планирование деятельности – организация инновационной деятельности – контроль, анализ и регулирование деятельности всех субъектов инновации – достижение цели, получение результата и продуктов деятельности.

Психолого-педагогические условия управления инновационной деятельностью:

- оптимизации организационной структуры и организации деятельности;
- формирование готовности педагогических кадров к инновационной деятельности;
- вовлечение педагогов в инновационную деятельность.

Рисунок 1. Модель управления инновационной деятельностью образовательной организации средней школы

Административные методы характеризуются прямым централизованным воздействием. Они ориентированы на такие мотивы поведения педагогов, как осознанная необходимость трудовой дисциплины, чувство долга, стремление трудиться в определенной организации, корпоративной культуры. В систему административных методов входят:

- организационно-стабилизирующие методы (федеральные законы, указы, уставы, правила, государственные стандарты и др.);

- организационного воздействия (регламентирование, инструкции, организационные схемы, нормирование труда), действующие внутри организации;

- распорядительные методы оперативного руководства (приказы, распоряжения);

- дисциплинарные методы в виде применения негативных стимулов (угроза увольнения, штрафы) в сочетании положительных и негативных стимулов, основанных на традициях, сложившихся в коллективе, взглядов самих работников и руководителей организации.

С помощью экономических методов управления осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников. Экономические методы управления делятся на две группы:

- методы, используемые федеральными и региональными органами управления (налоговая система, кредитно-финансовый механизм);

- методы, используемые организацией (экономические нормативы функционирования организации, система материального поощрения работников, система ответственности за качество и эффективность работы, участие в прибылях и капитале).

Третья группа социально-психологических методов связана с социальными отношениями в коллективе, с моральным и психологическим воздействием на работников. С их помощью регулируются ценностные

ориентации людей через мотивацию, нормы поведения, создание социально-психологического климата, моральное стимулирование, определяется социальная политика в организации. К социально-психологическим методам относится:

- формирование коллективов с учетом типологии личности и характера работников, создание благоприятного психологического климата и творческой атмосферы в коллективе (при формировании трудового коллектива следует исходить из таких параметров личности, как интроверсия, экстраверсия);

- создание ориентирующих условий в виде цели, стоящей перед образовательной организацией, ее мисси (каждый сотрудник, удовлетворяя личные потребности, одновременно работает для достижения общественно полезной цели);

- участие педагогов и сотрудников в управлении при распределении прибыли и в качестве представителя трудового коллектива на разных уровнях управления;

- удовлетворение культурных и духовных потребностей педагогов в различных формах социального общения;

- установление социальных норм поведения и социальное стимулирование развития коллектива в виде определенных этических норм поведения;

- разумное сочетание положительных и негативных стимулов в виде моральных санкций и поощрений (моральные санкции и поощрения мотивируют сотрудников в организациях с многолетней традицией);

- социальная профилактика и социальная защита работников посредством непрямого финансового стимулирования: бесплатная медицинская помощь, профилактические осмотры, льготы, талоны на питание, бесплатные путевки, компенсации на проезд и др.(этот метод наиболее эффективен на предприятиях с низким уровнем материального вознаграждения работников)

[11].

Теперь перейдем к обсуждению проблемы технологии управления инновационной деятельностью образовательной организации (далее ТУИДОО). Она представляет собой научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех управленческих и педагогических действий. Это целенаправленная деятельность субъектов управления различного уровня, обеспечивающая развитие системы управления образовательного учреждения через комплексную деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств. ТУИДОО направлена на достижение более эффективных результатов педагогической деятельности. Она включает:

- взаимодействие учащихся, педагогов, родителей, социума;
- условия материально-технического, информационного, программно-методического, кадрового, социально-психологического обеспечения.

Важным является создание «Совета инноваций», включающего информационно – аналитический, научно – методический и диагностический отделы; формирование единой системы мониторинга, обобщения и распространения педагогического опыта; разработки и внедрения системы стимулирования и поощрения педагогов. Именно Совет инноваций выстраивает технологию управления инновационной деятельностью в образовательной организации, представленной в рисунке 2.

ТУИДОО разрабатывается под конкретный педагогический замысел (цель), основой которого является определенная методологическая позиция автора. Системообразующим фактором технологического процесса является желаемый результат, он фиксирует то, что планируется получить на «выходе». Желаемый результат «закрепляется» в цели технологии, требованиях и показателях качества. В нашем случае целью является развитие системы управления образовательного учреждения функционирующего в условиях педагогических инноваций.

Необходимым условием эффективности ТУИДОО является наличие

технологической цепочки управленческих действий и операций. Она выстраивается строго в соответствии с целевыми установками и предусматривает планирование, организацию и внутриучрежденческий мониторинг инновационной деятельности педагогического коллектива с учетом принципов управления.

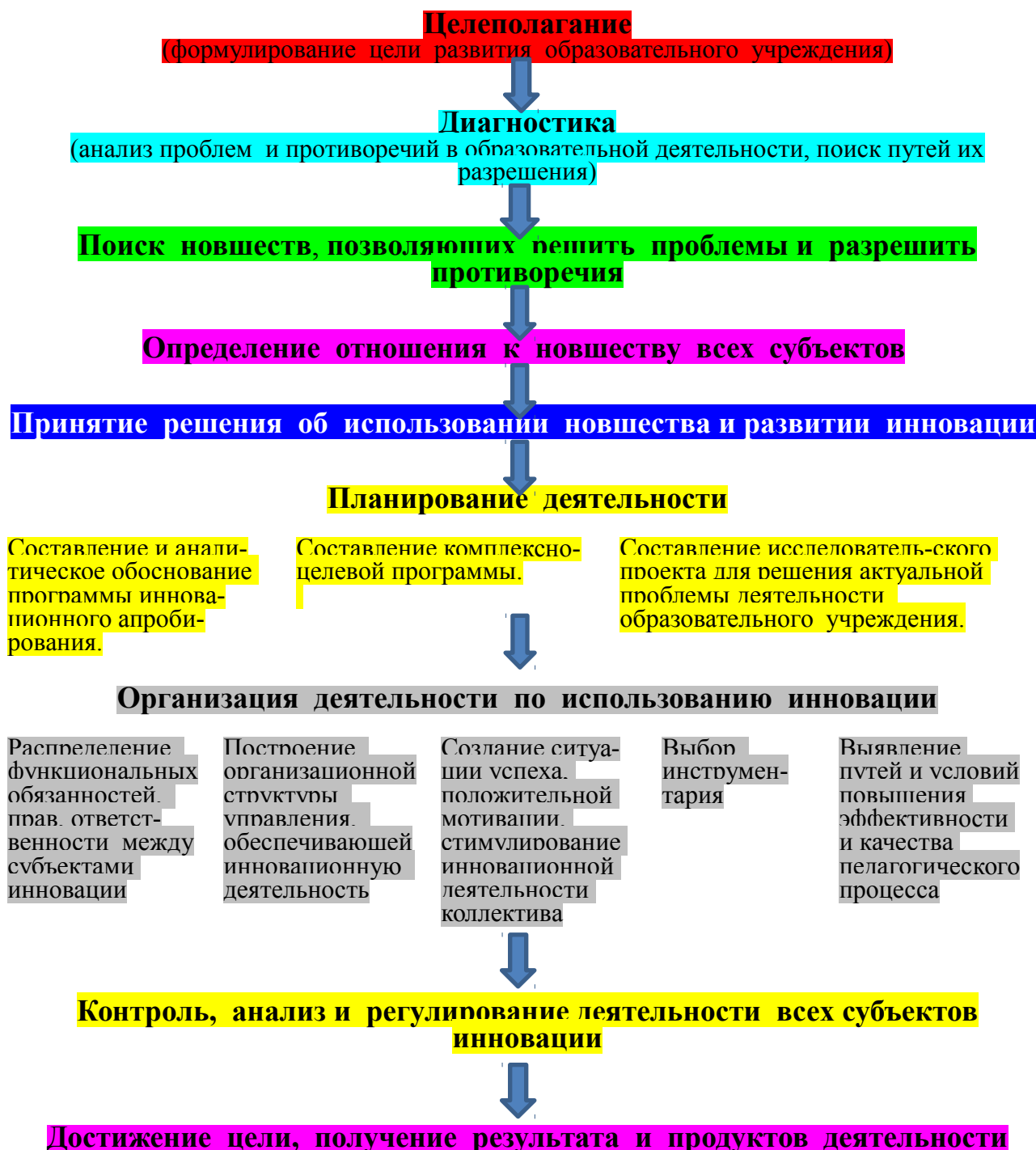


Рис. 2. Технология управления инновационной деятельностью в образовательном учреждении (приводится по [10]).

Планирование деятельности коллектива заключается:

- в составлении и аналитическом обосновании программы инновационного апробирования (целостность содержания программы; структурные взаимосвязи ее частей или блоков, их последовательность, логичность, конструктивность; ошибки, недостатки, недочеты; обоснованные предположения и дополнения к программе; экспертное заключение);

- в составлении комплексно-целевой программы, (определяется исходная позиция каждого члена коллектива; окончательный результат деятельности; время, необходимое для достижения результатов; обеспечение улучшения существующих условий);

- в составлении исследовательского проекта для решения актуальной проблемы деятельности образовательного учреждения.

Продуктами планирования являются:

- Исследовательский проект,
- Программа развития образовательного учреждения,
- Аналитическое обоснование и программа инновационного апробирования,
- Инновационная карта.

Организация инновационной деятельности предполагает:

- распределение функциональных обязанностей, прав, ответственности между субъектами инновации;

- построение организационной структуры управления, обеспечивающей инновационную деятельность;

- создание ситуации успеха, положительной мотивации, стимулирование инновационной деятельности коллектива;

- выявление путей и условий повышения эффективности и качества педагогического процесса и т.д.

Отличительной особенностью внутриучрежденческого управления инновационной деятельностью является перемещение центра тяжести с

административного контроля, осуществляемого преимущественно единолично, на коллективные формы контрольной деятельности; расширение использования таких форм, как самоконтроль и взаимоконтроль. При этом достигается повышение гласности контроля и возможности доступа к контрольной документации; повышается уровень профессиональной компетентности субъектов контроля. Последний невозможен без разработка научно обоснованных диагностических процедур, содержащих критерии, показатели и инструментарий измерения результатов деятельности [4, 2, 4, 3 5, 6, 10]. Критерии конкретизируются в следующих показателях:

- включение в инновационный процесс педагогического коллектива;
- модернизация организационной структуры управления;
- создание управленческой команды;
- методическое обеспечение инновационного процесса;
- повышение профессионального уровня и методической компетентности педагогов;
- повышение качества образовательного процесса;
- повышение конкурентоспособности организации образования на рынке образовательных услуг [1].

Библиографический список

1. Белова, Е.Н. Управление развитием инновационной деятельности в современном образовательном учреждении: коллективная монография [Текст] / Е.Н. Белова, Г.А. Гуртовенко, С.В. Бутенко, Н.Ф. Яковлева. Изд. 2-е стереотип. – Красноярск: Красноярский. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева, 2013. – 164 с.
2. Бургин, М. С. Структура инновационных процессов и характеристики инноваций [Текст] / М.С. Бургин // Инноватика образовательных технологий: Приложение к международному междисциплинарному научно-практическому журналу «Инновационная деятельность в образовании». – Красноярск, 1994. – Т. 3. – С. 75–85.

3. Вахрушев В.Ф. Управление персоналом в современных условиях [Электронный ресурс] / В.Ф. Вахрушев // URL: http://www.ngpc.ru/text/enc_consalt1.htm (дата обращения 21.06.2016).

4. Кочешкова, Л.О. Технология управления инновационной деятельностью в образовательном учреждении [Текст] / Л.О. Кошечкова // методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений под ред. профессора В.В. Судакова. Вологда: Изд. центр ВИРО, 2005. – 44 с.

5. Лизинский, В.М. Диагностико-аналитические процедуры и активно-игровые формы в управлении школой [Текст] / В.М. Лизинский. – М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1996. – 65 с.

6. Полонский, В.М. Инновации в образовании (методологический анализ) [Текст] / В.М. Полонский // Инновации в образовании. 2007. № 3. – С. 4–12.

7. Регион: Управление образованием по результатам: Теория и практика [Текст] / Под ред. П. И. Третьякова. – М.: Новая школа, 2001. – 880 с.

8. Родин, Ю. И. Инклюзия в условиях многоуровневого обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / Ю.И. Родин, Т.Н. Новикова // Педагогика и психология как ресурс развития современного общества: проблемы гетерогенных групп и инклюзивного образования / Материалы 6-ой Международной научно-практической конференции, к 100-летию РГУ им. С.А. Есенина. – Рязань: РГУ. – 2014. – С. 375 – 381.

9. Система многоуровневого обучения и воспитания детей с тяжелыми нарушениями речи [Текст] (монография). В 4-х частях. Часть 1: Теоретико-методологические основы разработки многоуровневой коррекционно-образовательной системы / Т.Н. Новикова, Ю.И. Родин. – М.: «Гриф и К». – 2013. – 153 с.

10. Третьяков, П.И. Управление школой по результатам: практика педагогического менеджмента [Текст] / П.И. Третьяков. – М.: Новая школа,

2001. – 320 с.

11. Управление качеством образования [Текст] / Под ред. М. М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.

12. Фатхутдинов, Р.А. Новые методы управления персоналом [Электронный ресурс] / Р.А. Фатхутдинов // <http://www.elitarium.ru> (дата обращения 09.11.16) .

УДК 330.101

Саляхова Э.К. Актуальные проблемы обеспечения конкурентоспособности профессиональной образовательной деятельности.

Actual problems of ensuring the competitiveness of professional educational activities.

Научный руководитель **Гордеева Дарья Сергеевна**
доцент кафедры экономики, управления и права
Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск
gordeeva.darya@mail.ru

Саляхова Эльвира
студентка-магистрант
Южно – Уральский государственный
гуманитарно – педагогический университет, г. Челябинск
farhi@yandex.ru

scientific adviser **Gordeeva Darya Sergeevna**,
candidate of pedagogical sciences, associate professor of the
chair «Economics, Management and Law»,
South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk
gordeeva.darya@mail.ru

Salyakhova Elvira,
student South Ural State Humanitarian Pedagogical University,
Chelyabinsk
farhi@yandex.ru

Аннотация. Данная статья направлена на исследование актуальных проблем обеспечения конкурентоспособности профессиональной образовательной организации. В статье дано определение понятия и сущности конкурентоспособности профессиональной образовательной организации. Рассмотрены существующие типы конкуренции в сфере образования. Выделен комплекс факторов, обеспечивающих конкурентоспособность

профессиональной образовательной организации. Выявлены актуальные проблемы обеспечения конкурентоспособности профессиональной образовательной организации и пути их эффективного решения.

Ключевые слова: профессиональная образовательная организация, конкурентоспособность образовательной организации, факторы конкурентоспособности, образовательные услуги, система образования, уровень образования, рынок образовательных услуг.

Abstract. The article is directed to research of urgent problems of ensuring competitiveness of the professional educational organization. In article definition of a concept and essence of competitiveness of the professional educational organization is given. The existing competition types in education are considered. The complex of the factors providing competitiveness of the professional educational organization is allocated. Urgent problems of ensuring competitiveness of the professional educational organization and a way of their effective decision are revealed.

Keywords: education, incentive, stimulus, motive, motivation, international experience, social policy of education

В настоящее время ситуация на рынке профессиональных образовательных услуг становится все более сложной по ряду причин, таких как: переход к третьему поколению федеральных образовательных стандартов; сокращение числа студентов из-за демографического спада населения; рост численности объектов конкурентоспособности (университеты, колледжи, центры, бизнес-школы и т.д.) [13].

Профессиональные образовательные организации постоянно находятся в условиях конкурентной борьбы за обучающихся, финансы, репутацию, за ученых, профессоров и преподавателей. Их деятельность осуществляется в условиях возрастающей конкуренции, что в значительной степени обусловлено большим количеством образовательных услуг, предоставляемых населению как государственными, так и негосударственными образовательными учреждениями [12].

Вследствие этого, профессиональные образовательные организации вынуждены уделять значительное внимание проблеме поиска новых источников обеспечения конкурентоспособности.

Конкурентная борьба среди образовательных организаций неизбежна, так как получение образования, на сегодняшний день, является важнейшим

аспектом у различных категорий граждан [13].

В экономической литературе применительно к сфере образования выделяются следующие типы конкуренции:

- Функциональная конкуренция характеризуется тем, что потребность в получении образования может быть удовлетворена различными видами образовательных организаций, которые выступают на рынке образовательных услуг в качестве функциональных конкурентов и соперничают между собой в области привлечения большего числа потребителей [4].
- Видовая конкуренция характеризует наличие образовательных услуг одного назначения и близких друг к другу по многим параметрам, но отличающихся какими-либо существенными свойствами. Видовыми конкурентами являются образовательные организации готовящие специалистов одного профиля. Признаками, позволяющими рассматривать эти организации как конкурентов, могут быть различия в программах и методиках обучения, в обеспеченности высококвалифицированными преподавателями, учебным оборудованием и т. п.
- Предметная конкуренция возникает в случае малосущественных отличий между программами или при полной идентичности программ. Проявление предметной конкуренции можно наблюдать между аналогичными образовательными организациями, расположенными в разных городах, или специализированными курсами, использующими идентичные программы, методы обучения, оборудование и привлекающими специалистов одной квалификации [14].

На данный момент, существует достаточное количество исследований, в результате которых выявлено понятие конкурентоспособности, а так же показатели и факторы ее определяющие. Особенность этого в том, что вместе с общими понятиями, определенный вид деятельности характеризуется

спецификой системы показателей, критериев и факторов конкурентоспособности. Например, А. А. Абрамкина характеризует конкурентоспособность образовательных услуг как «совокупность конкурентных преимуществ, позволяющих образовательной организации достигать взаимодействия с потребителями, обеспечивая максимальное удовлетворение их нужд и предпочтений, и определяющихся уровнем конкурентоспособности выпускников на рынке труда» [9].

В целом, конкурентоспособность образовательной организации определяется как потенциал, достаточный для удержания или расширения занимаемой ею доли рынка потребителей и/или производителей образовательных услуг в условиях конкурентной борьбы, в том числе, его преимущества по отношению к другим профессиональным образовательным организациям.

Для того чтобы рассмотреть конкурентный механизм образовательной организации, следует подробно разобрать содержание ее конкурентоспособности.

Конкурентоспособность является ведущим показателем развития образовательной организации, определяющим его настоящее и перспективное состояние на рынке образовательных услуг. Процесс обеспечения конкурентоспособности образовательной организации образует комплекс, состоящий из ряда различных факторов[6].

Понятие «фактор» можно объяснить как совокупность внешних причин реализации функций управления и внутренних особенностей управления развитием конкурентоспособности профессиональных образовательных организаций, обеспечивающих сохранение полноты, целостности и смысла этой деятельности, ее упорядоченности, целенаправленности, эффективности и результативности [5].

Таким образом, можно выделить ряд факторов обеспечения конкурентоспособности образовательной организации:

1. Внешние факторы профессиональной образовательной организации.

а) Конкурентоспособность выпускников образовательной организации:

- . востребованность выпускников на рынке труда;
- . уровень воздействий образовательной организации по организации

востребованности выпускников;

б) Потенциальные возможности потребителя образовательных услуг.

2. Внутренние факторы профессиональной образовательной организации.

- ~ уровень образовательного потенциала;
- ~ материально-технический потенциал;
- ~ методический потенциал;
- ~ кадровый потенциал;
- ~ финансовый потенциал;
- ~ научный потенциал;
- ~ информационный потенциал [7].

Свойство образовательной организации быть конкурентоспособной обусловлено качеством, а так же эффективностью оказываемых услуг.

Конкурентоспособность профессиональной образовательной организации определяется не только образовательными услугами, но и результативностью общей подготовки непосредственно потребителя данных услуг к будущей деятельности. В связи с этим, актуальной проблемой обеспечения конкурентоспособности данной организации является конкурентоспособность выпускников.

Конкурентоспособность выпускников основывается на таких показателях, как: востребованность выпускников у работодателей и действия по ее обеспечению[2].

Востребованность выпускников у работодателей это одна из актуальных проблем обеспечения конкурентоспособности профессиональной образовательной организации, так как в наши дни рынок труда предъявляет

основные стандарты качества образования в виде изменения спроса на специалистов, бакалавров, магистров, а также уточнения объема и уровня знаний, компетенций и умений, которыми должны владеть претенденты на определенные вакансии на данном рынке [3].

В то же время, перспектива трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций является главным моментом, обуславливающим выбор образовательных услуг потребителями. Поэтому, актуальна и такая проблема обеспечения конкурентоспособности образовательной организации, как обеспечение постоянного рыночного спроса на выпускников (включая также перспективы их трудоустройства по полученной специальности и возможности карьерного роста), в результате которого проводится оценка конкурентоспособности образовательных услуг и, как следствие, самой образовательной организации.

Деловая активность профессиональной образовательной организации крайне важна для поддержания конкурентоспособности образовательных услуг на определенном уровне, так как оказывает существенное воздействие на результативность комплексной профессиональной деятельности производителя образовательных услуг.

Из этого следует, что в ряду актуальных проблем успешного обеспечения конкурентоспособности образовательной организации можно выделить постоянное и обязательное поддержание соответствующего уровня развития образовательного процесса, финансового и информационно-методического обеспечения учебного процесса, научно-исследовательской деятельности, материально-технической базы, профессиональной компетенции преподавательского состава и кадрового потенциала вуза [2].

Одной из важных проблем обеспечения конкурентоспособности профессиональной образовательной организации является удовлетворенность образовательными услугами различных групп потребителей, позволяющий

организациям непрерывно повышать качество образовательных услуг.

Образовательные организации должны определять цель своей деятельности и ставить задачи для ее достижения в расчете на потребителя. Реализация данного принципа предполагает создание системы взаимодействия образовательных организаций со своими потребителями, в качестве которых целесообразно рассматривать не только обучающихся и их родителей, но и работодателей.

Таким образом, актуальными проблемами обеспечения конкурентоспособности профессиональной образовательной организации являются: конкурентоспособность выпускников; востребованность на них у работодателей, а так же действия по обеспечению постоянного рыночного спроса на выпускников; постоянное и обязательное поддержание соответствующего уровня развития образовательного процесса, финансового и информационно-методического обеспечения учебного процесса, научно-исследовательской деятельности, материально-технической базы, профессиональной компетенции преподавательского состава и кадрового потенциала вуза; удовлетворенность образовательными услугами различных групп потребителей.

Библиографический список

1. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. М.: Маркет ДС, 2008. 426 с.
2. Подборнова Е.С., Тюкавкин Н.М. Развитие методических подходов оценки конкурентоспособности // *Общественные науки*. 2011. № 6. С. 386—393.
3. Жуков Г.Н. Конкурентоспособность учреждений профобразования // *Профессиональное образование*. 2006. № 2. С. 7-9;
4. Гордеева Д.С. К проблеме формирования эколого- правовых знаний в высшей школе // *Сборник статей по материалам Региональной студенческой научно – практической конференции, Нижегородский государственный*

педагогический университет имени Козьмы Минина. - 2016. – С. 33-35

5. Гордеева Д.С. Формирование эколого - экономического сознания у будущих педагогов профессионального обучения // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты: науч. журнал. - Москва-Челябинск: АНО "Содействие", 2012.- №1(6).- С.14-17.

6. Гордеева, Д.С. Мировой опыт профилактики конфликтов в системе образования //Научно-исследовательский журнал «International scientific review» – Иваново: Изд-во «Проблемы науки», 2016. – С.41-43

7. Гордеева, Д.С., Демцура, С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности// Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. –2016. - С.51-60.

8. Дергиева А.И., Новоселова Н.Н. Исследование текущих и перспективных трендов развития сферы образовательных услуг в региональном разрезе// Инженерный вестник Дона (электронный журнал). 2012. № 1 // <http://www.ivdon.ru>

9. Байденко В. И., Селезнева Н. А. Конкурентоспособные образовательные программы: к формированию концепции // Высшее образование в России. 2011. № 5. С. 24-39.

10. Зернов В. А. Конкурентоспособность образования как условие развития конкурентоспособной экономики // Alma Mater: Вестник высшей школы. 2008. № 4. С. 14-19.

11. Рубин Ю. Б. Теория конкуренции и задачи повышения конкурентоспособности российского образования // Высшее образование в России. 2007. № 1. С. 27-29.

12. Гнатышина, Е.В. Формирование информационной культуры педагога профессионального обучения в процессе экономической подготовки [Текст] /Е.В. Гнатышина //Сборник научных трудов: в 3 томах. Федеральное агентство по образованию, Челябинский государственный педагогический

университет. – Челябинск. – 2010. С. 283-296.

13. Савченков, А.В. Историко-педагогический анализ проблемы сетевого взаимодействия учреждений среднего профессионального образования и вуза [Текст] / А.В. Савченков, Е.А. Гнатышина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: изд-во "ФГБОУ ВПО Челябинский государственный педагогический университет", – 2015. - № 4. – С. 44 – 48.

14. Савченков, А.В. Теоретико-педагогический анализ проблемы преемственности подготовки специалистов на основе сетевого взаимодействия учреждения СПО и вуза [Текст] / А.В. Савченков, А.А. Саламатов, П.В. Лизунов // Сетевое взаимодействие как форма реализации государственной политики в образовании: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с межд. участ. 18-19 февраля / под ред. В.В. Садырина, Е.М. Дорожкина, Е.А. Гнатышиной и др. - Челябинск: СИМАРС, 2015. - с. 209-212.

15. Рубин Ю. Б. Рынок образовательных услуг: от качества к конкурентоспособным моделям // Высшее образование в России. 2007. № 3. С. 23-39; № 4. С. 33-47; № 5. С. 50-64.

УДК 330.101

Самарина А. Л. Маркетинговые исследования как средства развития совместной образовательной деятельности вуза

Marketing research as a means of developing joint educational activities of
the university

Научный руководитель **Гордеева Дарья Сергеевна**
доцент кафедры экономики, управления и права
Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск
gordeeva.darya@mail.ru

Самарина Анна
студентка-магистрант Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск

scientific adviser **Gordeeva Darya Sergeevna**,
candidate of pedagogical sciences, associate professor of the chair «Economics, Management and
Law»,
South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk
gordeeva.darya@mail.ru

Samarina Anna,
student South Ural State Humanitarian Pedagogical University,
Chelyabinsk
samarinaal@yandex.ru

Аннотация. В статье анализируются основные характеристики и формы совместной образовательной деятельности. Рассмотрено продвижение образовательных услуг с маркетинговой точки зрения.

Abstract. The article analyzes the main characteristics and forms of joint educational activities. Considered the promotion of educational services from a marketing standpoint.

Ключевые слова: образовательная организация, совместная образовательная деятельность, маркетинг, маркетинговые исследования.

Keywords: educational organization, a joint educational activities, marketing, marketing research.

Совместная образовательная деятельность в вузах осуществляется уже на протяжении полутора десятков лет. С развитием производства и инновационных технологий от образования требуется быстрое включение новых образовательных программ [11].

Характеристики совместной образовательной деятельности:

1. совместная деятельность создается совместно несколькими вузами;
2. часть обучения студенты проходят в другом вузе;
3. проверочные испытания признаются одинаково в вузах-партнерах;
4. совместная разработка преподавателями учебных планов;
5. получение студентами после окончания обучения государственной степени вузов-партнеров.

Формы совместной образовательной деятельности вузов:

1. аккредитованные и валидированные программы

признание эквивалентности программ другого вуза;

2. «франчайзинговые» программы - передача права реализации образовательной программы;

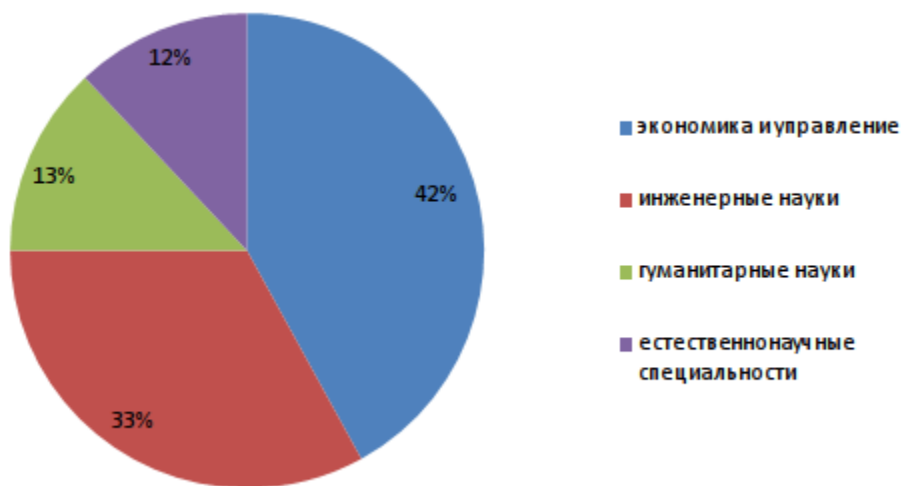
3. программы двойных и совместных дипломов.

Цель создания совместной образовательной деятельности вузов:

- повышение конкурентоспособности вуза,
- сопоставимость системы высшего образования с зарубежной системой [8].

К проблемам развития совместной образовательной деятельности вузов относится качество подготовки, финансирование, признание двойных дипломов.

Чаще всего создаются программы совместного образования по направлениям инженерии, менеджмента, социальных наук, гуманитарных наук [3]. Реже осуществляются совместные программы в области естественных наук. В настоящее время больше 200 программ двойных дипломов с российскими вузами в следующих областях:



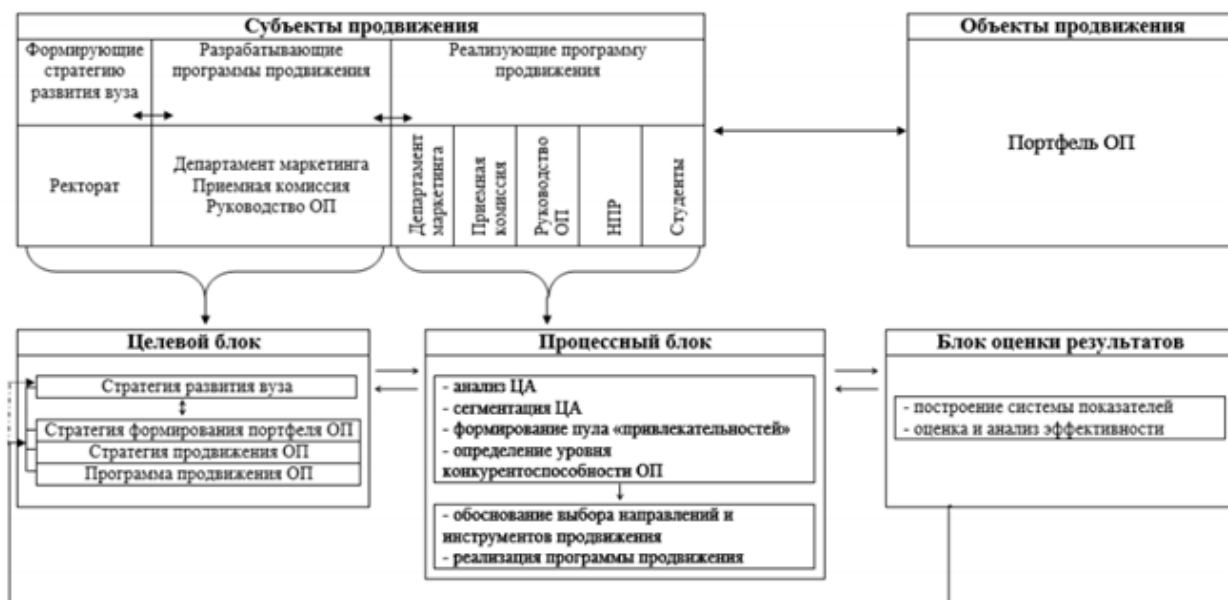
Что касается качества, то российским вузам приходится адаптировать свои учебные планы к стандартам зарубежных вузов, но в итоге они получают обновление учебной программы и ее международное признание.

Для решения проблемы признания двойных дипломов на федеральном уровне может способствовать разработка нормативных и методических

материалов по организации программ двойных дипломов [5].

Проблема финансирования совместной образовательной деятельности занимает особое место, так как такие образовательные программы являются затратными. Чаще всего оплата этих затрат ложится на плечи самих участников или студентов, и из-за чего снижается заинтересованность вузов участвовать в совместной образовательной деятельности, а студентам просто не всем будет это доступно. Также совместная образовательная деятельность требует огромного вложения человеческих ресурсов для онлайн-коммуникаций между вузами, работы ученых в составлении образовательных программ, презентаций, проведение встреч с потенциальными студентами на факультетах и.т.д. [6].

С маркетинговой точки зрения важным является продвижение совместной образовательной деятельности. У зарубежных стран накопился значительный опыт продвижения, но из-за того, что в вузах России существует специфическая организационная структура, все знания продвижения нужно адаптировать к национальной системе образования. Ниже представлена модель продвижения совместной образовательной деятельности для российских вузов.



Для изменения сегодняшней ситуации в развитии совместной образовательной деятельности помогут следующие решения:

- Увеличение источников финансирования, охватывая европейский и государственный уровни.
- Участие в финансировании бизнеса.
- Делегирование прав финансового управления руководителям совместных программ для большей эффективности.
- Расширение рамок финансирования благодаря облегчению процедуры признания совместных программ и степеней.
- Создание и сопровождение программ двойных дипломов.
- Потенциальные студенты должны хорошо владеть иностранным языком.
- Разработка совместной маркетинговой стратегии [7].

Таким образом, университетам, участвующим в совместной образовательной деятельности нужно установить единую маркетинговую политику, рассмотреть и выработать ежегодный маркетинговый план мероприятий.

Библиографический список

1. Белявский И.К. Маркетинговые исследования: информация, анализ, прогноз: Учебное пособие. — М., 2001. — 320 с.
2. Березин И. Интеллектуальный капитал//Эксперт. — 2002. — № 25. — С. 68—70.
3. Божук С.Г., Ковалик Л.Н. Маркетинговые исследования. — СПб.: Питер, 2003.
4. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, практика и методология. — М.: Финпресс, 1998.
5. Гордеева Д.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности/ Д.С. Гордеева, С.С. Демцура // Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. — Нижний Новгород, изд-во Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна.- 2016. —

С. 51–60.

6. Гордеева Д.С. К проблеме формирования эколого- правовых знаний в высшей школе/ Д.С. Гордеева // Сборник статей по материалам Региональной студенческой научно – практической конференции, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. – Нижний Новгород: Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего профессионального образования "Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина" . 2016. – С. 33–35.

7. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия гуманитарного и естественно – научного стилей мышления / Д.С.Гордеева // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием «Пропедевтика инженерной культуры обучающихся в условиях модернизации образования», Челябинский государственный педагогический университет. – Челябинск: "Лаборатория знаний". - 2015. – С.112–115.

8. Гнатышина Е.В. Маркетинговая безопасность в системе управления организации / Е.В. Гнатышина // Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции «Образование и социум: безопасность и социум: безопасность поликультурного пространства России. - Челябинск: Челябинский государственный педагогический университет. -2014.- С.135-140.

9. Шевченко Д. Маркетинговые стратегии ценообразования в вузе//Практический маркетинг. — 2002. — № 10 (68). — С. 7—14.

10. Шевченко Д. Состояние и перспективы молодежного рынка труда//Экономический журнал. — 2002. —№ 4. — С. 94—99.

11. Шевченко Д.А. Ситуация на рынке маркетинговых исследований образовательных услуг//Организация и проведение маркетинговых исследований на рынке образовательных услуг: Тезисы докладов семинара (3 октября 2002 г., г. Москва). — М.: Издательство МЭСИ, 2002. — С. 110—119.

Сидельникова Т.В. Использование рекламы как инструмента маркетинга в системе обеспечения конкурентоспособности образовательной организации

The use of advertising as a marketing tool in the system of competitiveness of educational organizations

Научный руководитель Гордеева Дарья Сергеевна,

доцент кафедры экономики, управления и права

Южно-Уральский

государственный гуманитарно-педагогический университет

г. Челябинск

gordeeva.darya@mail.ru

Сидельникова Татьяна Витальевна,

студентка-магистрант Южно-Уральский

государственный гуманитарно-педагогический университет,

г. Челябинск

sci_study@mail.ru

scientific adviser **Gordeeva Darya Sergeevna,**

candidate of pedagogical sciences, associate professor of the chair «Economics, Management and Law», South Ural State Humanitarian Pedagogical University

Chelyabinsk

gordeeva.darya@mail.ru

Sidelnikova Tatiana Vitalievna,

student South Ural State Humanitarian Pedagogical University,

Chelyabinsk

sci_study@mail.ru

Аннотация. В статье анализируются проблемы реализации маркетингового инструментария в системе ППО, уточняется понятие конкурентоспособности образовательной организации, выявлены группы маркетинговых инструментов, их влияние на конкурентоспособность образовательной организации.

Abstract. The article analyzes the problems of implementation of marketing tools in the system of PPO, the concept of competitiveness of educational organizations, identified group of marketing tools, their impact on the competitiveness of the educational organization.

Ключевые слова: образовательная организация, конкурентоспособность образовательной организации, маркетинг, реклама, маркетинговые инструменты, рынок труда.

Keywords: ducational organization, the competitiveness of the educational organization, marketing, advertising, marketing tools, and labor market.

Обеспечение конкурентоспособности организации предполагает сложную систему повышения спроса на услуги данной организации в условиях современно экономической ситуации. Данная система всегда остается мобильной и подвижной, требуя, с изменением потребностей общества, усовершенствованных способов реализации своих услуг.

Рассмотрим определение конкурентоспособности, предложенное Н.И. Перцовским: «конкурентоспособность образовательного учреждения – это возможность эффективной научно-образовательной деятельности и ее эффективной практической реализации в условиях конкурентного рынка; это обобщающий показатель жизнестойкости образовательной организации, ее умения эффективно использовать свой кадровый, научно-методический, финансовый, материально-технический, информационный потенциалы» [1]. Для обеспечения оптимального использования данного потенциала необходимо проводить определенные мероприятия, которые предусматривает маркетинг. Рассмотрим данное понятие.

Маркетинг — социальный и управленческий процесс, направленный на удовлетворение нужд и потребностей, как отдельных индивидов, так и общественных групп посредством создания, предложения и обмена товаров и услуг [2].

Основными принципами современного маркетинга является:

1. Научно практические исследования рынка и производственно-сбытовых возможностей предприятия.

2. Сегментация. Предприятие выявляет для себя наиболее приемлемый сегмент рынка (однородную группу потребителей), в отношении которой и будет проводить исследование рынка и продвижение товара.

3. Гибкое реагирование производства и сбыта предполагает быстрое изменение в зависимости от меняющихся требований рынка, эластичности спроса и предложения.

4. Инновация предполагает совершенствование и обновление товара,

разработку новых технологий, внедрение новых методов работы с потребителями, выходы на новые рынки, обновление рекламы, новые каналы товародвижения, новые методы сбыта.

5. Планирование предполагает построение производственно-сбытовых программ, основанных на рыночных исследованиях, и конъюнктурных прогнозах [2].

Таким образом, маркетинг следует рассматривать как экономический, социальный, управленческий и технологический процессы, основанные на следующих основных принципах:

- постоянное изучение состояния и динамики рынка;
- адаптация к условиям рынка с учетом требований и возможностей конечных потребителей;
- активное формирование рынка в необходимых для организации направлениях.

Конкурентоспособность предприятия – это относительная характеристика, которая выражает отличия развития данной фирмы от развития конкурентных фирм по степени удовлетворения своими товарами потребности людей и по эффективности производственной деятельности. Конкурентоспособность предприятия характеризует возможности и динамику его приспособления к условиям рыночной конкуренции [3].

Конкурентоспособность профессиональной образовательной организации определяется ее стратегическими преимуществами: внешними и внутренними. Повлиять на внешние факторы учебное заведение не в состоянии, но внутренние факторы почти целиком являются контролируемыми руководством организации, т. е. менеджмент организации имеет все необходимые условия для контроля этих факторов. Достижение внутренних конкурентных преимуществ организации осуществляется персоналом, при этом особая роль отводится руководителю.

К внешним факторам конкурентоспособности относят: социально-

демографические; научно-технические; экономические; факторы внешней среды; средства маркетинговой информации; уровень развития инфраструктуры рынка; культурная среда; отраслевая структура, стратегии конкурентов; состояние конъюнктуры рынков; спрос на рынке труда; политико-правовые факторы; общественные организации и другие.

К внутренним факторам конкурентоспособности относят: личность руководителя образовательного учреждения; состав специальностей, специализаций и форм обучения; масштаб филиальной сети; система управления финансами; маркетинговые инструменты; профессорско-преподавательский состав; ценовая политика; наличие и полнота использования информационных ресурсов; материально-техническая база; коммуникационная политика; организационная структура управления; корпоративная культура образовательной организации [2].

Проанализировав различные подходы к классификации маркетинговых инструментов, наиболее общие можно выделить следующие:

1. Торговая марка, финансовая отчетность, публикации, рейтинги, печатная продукция, сувенирная продукция, оформление помещений.
2. Клиентские мероприятия, корпоративные мероприятия, социально-культурные события, отношения с прессой, персонал.
3. Миссия и ценности компании.
4. Реклама [5].

Реклама выступает элементом всех маркетинговых инструментов и является наиболее эффективным орудием формирования имиджа организации и обеспечения ее конкурентоспособности.

Проведя ряд маркетинговых исследований, можно сориентировать ту или иную образовательную организацию на проведение комплекса необходимых мероприятий для повышения конкурентоспособности данной организации и удаления «пробелов» в пиар-системе организации.

Любые рекламные материалы, независимо от того, какие

информационные средства их распространяют, вызывают у будущего клиента сомнения, поскольку эту информацию распространяет компания-производитель. Однако сведения, полученные из нейтрального источника, воспринимаются с большей готовностью. В практическом плане цели и задачи публик рилейшнз - это активные действия по достижению доброжелательного общественного мнения в отношении деятельности компании (предприятия), сохранение положительной репутации в соответствующей общественной среде, создание у работников чувства ответственности и заинтересованности [6].

Вместе с тем публик рилейшнз может быть и негативного плана. Это часто связано с тем, что действия компании каким-либо образом нарушают принятые в обществе стандарты поведения. Например, скандалы, в которых замешаны служащие или руководство компании, могут быть источником негативного публицити. Не менее опасными являются просочившиеся в печать сведения о загрязнении окружающей среды в результате деятельности компании (предприятия). В психологии потребителя отрицательное публицити компании часто переносится на ее продукты. Следовательно, это всегда следует учитывать, и если все же случаются события, имеющие негативное влияние на имидж компании, то специалист по публик рилейшнз должен приложить максимум усилий для сведения к минимуму отрицательного эффекта [6].

Также для обеспечения конкурентоспособности используется все многообразие стратегических и тактических приемов службы маркетинга. Обеспечение конкурентоспособности – это, прежде всего философия работы в условиях рынка, ориентирующая на:

- а) понимание нужд потребителя и тенденций их развития;
- б) знание поведения и возможностей конкурентов;
- в) знание состояния и тенденций развития рынка;
- г) знание окружающей среды и ее тенденций;
- д) умение создать такой товар и так довести его до потребителя, чтобы он предпочел его товару конкурента;

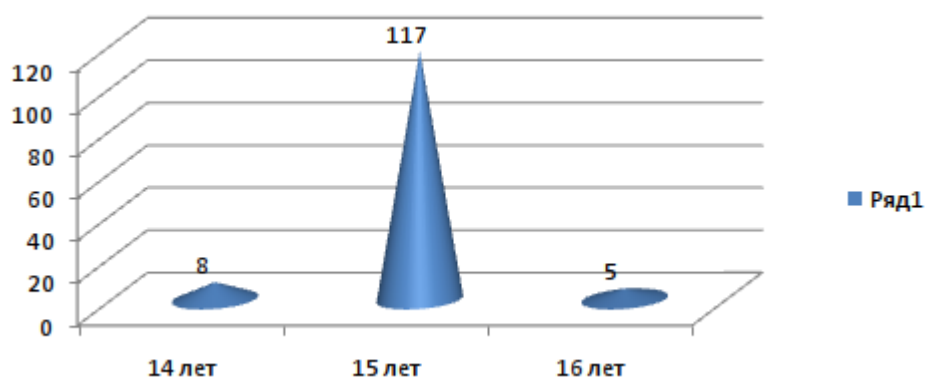
е) искусство осуществлять все это на долговременной, рассчитанной на перспективу основе [3].

Проанализировав спрос потенциальных абитуриентов на выбор будущего места получения среднего профессионального образования и расставляемых ими приоритетов при осуществлении выбора (далее – СПО), можно выявить слабые стороны маркетинговой деятельности. На примере анкетирования, проведенного Южно-Уральским государственным техническим колледжем, стало объективно понятнее на что акцентируют свое внимание будущие студенты и какие мероприятия будет целесообразнее осуществить для стимулирования спроса на данный колледж.

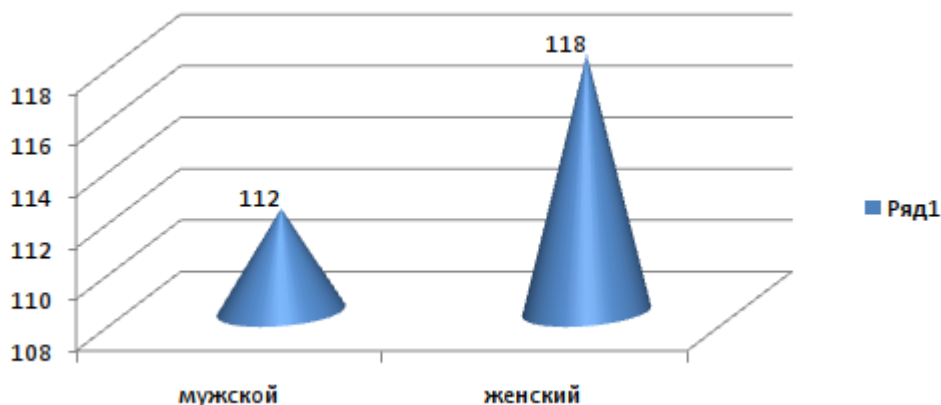
В ходе профориентационной работы в течение 2014-2015 учебного года проводились социологические исследования среди выпускников 9 классов. Всего было опрошено 230 учащихся школ г. Челябинска.

РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ

Ваш возраст



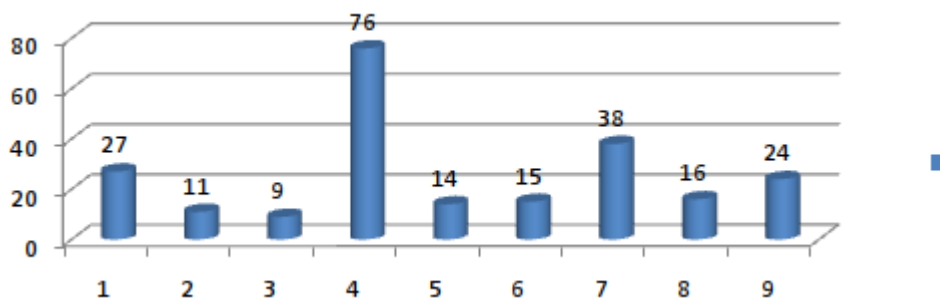
Ваш пол



Куда планируете идти учиться после 9 класса

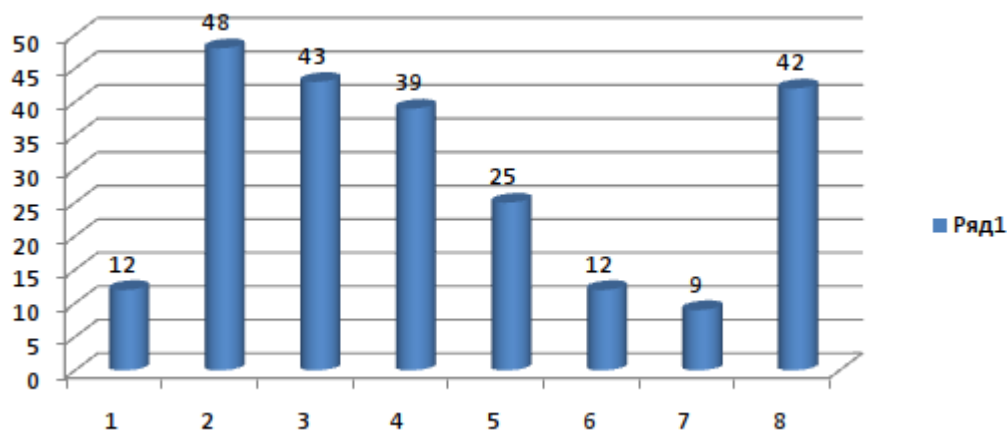


Где вы берёте информацию об учебном заведении, в которое собираетесь поступать?



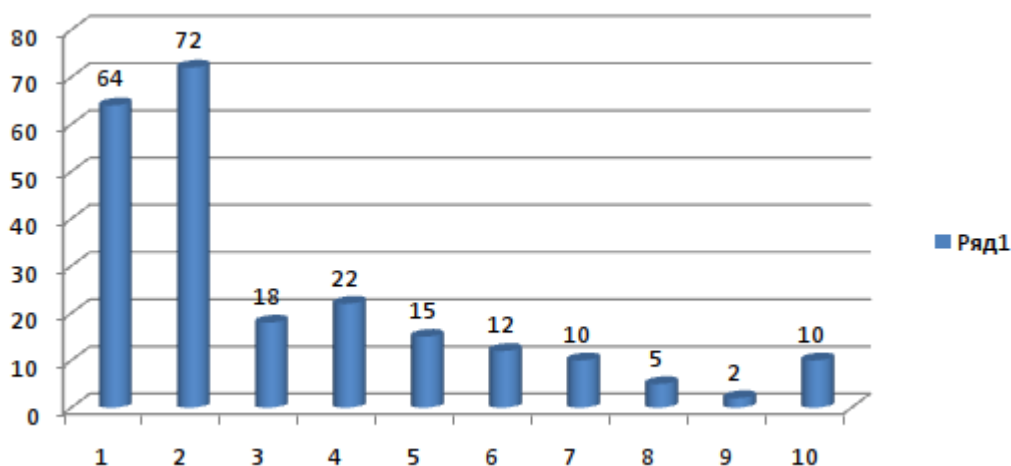
1. Встречи с представителями учебных заведений.
2. Реклама в сборниках для поступающих.
3. Реклама в газете «Куда пойти учиться».
4. Интернет (сайт колледжа).
5. Cheldiplom.ru.
6. Радиореклама.
7. Родственники, знакомые, друзья.
8. Образовательные выставки.
9. Дни открытых дверей.

Что для вас является главным при выборе учебного заведения?



1. Популярность учебного заведения.
2. Высокое качество образовательных услуг.
3. Квалифицированные преподаватели.
4. Комфортные условия обучения.
5. Приемлемая оплата за обучение.
6. Удобное месторасположение.
7. Интересные предлагаемые специальности.
8. Прекрасная возможность найти после окончания учебного заведения хорошую работу.

В какой сфере деятельности Вам бы хотелось работать?



1. Строительно-монтажной (строитель, монтажник, электрик).
2. Автотранспортной (автомеханик, водитель, конструктор).
3. Машиностроительной (наладчик, технологи, конструктор).
4. Компьютерных технологий (программист, системный администратор).

администратор).

5. Управленческой (менеджер, секретарь).
6. Юридической (юрист, полицейский).
7. Медицинской (врач, медсестра, лаборант).
8. Сфера обслуживания (парикмахер, модельер, продавец, фотограф).
9. Сфера связанная с животными (кинолог, ветеринар).
10. Педагогическая (воспитатель, учитель).

ВЫВОДЫ:

В результате анкетирования были получены следующие данные:

1. 51 % респондентов планируют поступать в колледж (среднее профессиональное образование);
2. 34 % намерены продолжить обучение в школе и остаться в 10 классе;
3. 18% не определились с дальнейшим выбором.

У абитуриентов 2014-2015 года, важным источником информации о учебном заведении стал Интернет – 35% опрошенных. На втором месте по значимости – родственники и друзья, 17%

По сравнению с исследованиями прошлого года, при выборе учебного заведения учащиеся школ меньше обращают внимания на популярность учебного заведения – 5%. На первом месте - высокое качество образовательных услуг – 21%, второе и третье место по 19% досталось квалифицированные преподаватели и прекрасную возможность найти после окончания учебного заведения хорошую работу. Не менее важным аспектом для будущих абитуриентов является и критерий – интересные предлагаемые специальности – 17%. Таким образом, видно, что абитуриенты выдвигают более серьезные требования при выборе учебного заведения [7].

Таким образом, выделяя рекламу как основной маркетинговый инструмент обеспечения конкурентоспособности образовательного учреждения, рассмотрим основные ее задачи.

Поддержание в образовательной среде цикла «маркетинг-обмен». Подобная деятельность подразделяется на несколько направлений. Во-первых, работа маркетологов должна быть направлена на выявление и определение размеров потребностей будущих абитуриентов и их родителей. Реклама как инструмент маркетинга позволяет акцентировать внимание на потребностях, что способствует увеличению количества желающих учиться именно в данном учебном заведении.

Во-вторых, маркетологи практически обрабатывают информацию и предоставляют отчет управленческим структурам. Это позволит принять решение о популярности тех или иных специальностей, усовершенствовании или закрытии структурного подразделения образовательной организации.

В-третьих, маркетологи должны разработать и внедрить инновационную систему, которая позволит активно и правдиво информировать будущих учащихся о конкретном учебном заведении.

Предельная объективность и достоверность, информационная насыщенность и высокая степень ответственности перед обществом – характеристики, присущие качественной рекламе образовательных учреждений. Чтобы не подорвать доверие к образовательному учреждению, нельзя допускать ошибки при создании любого рекламного продукта.

Соответствовать данным требованиям в полной мере – сложная задача, особенно на фоне недоверия российской аудитории к любой рекламе. Для создания грамотного и эффективного продукта руководству профессиональной образовательной организации необходимо не только скрупулезно проанализировать рынок образовательных услуг, но и изучить специфику данной сферы.

Библиографический список

1. Борисова Ю.В., Тихомирова Н.В. Анализ конкурентоспособности образовательного учреждения // Открытое образование. 2009. № 2. С. 56–58.

2. Гордеева, Д.С., Демцура, С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности // Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. –2016. - С.51-60.
3. Гордеева Д.С. К проблеме формирования эколого- правовых знаний в высшей школе // Сборник статей по материалам Региональной студенческой научно – практической конференции, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. - 2016. – С. 33-35
4. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия гуманитарного и естественно – научного стилей мышления // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием, Челябинский государственный педагогический университет. - 2015 – С 112- 115.
5. Борисова Ю.В., Тихомирова Н.В. Анализ конкурентоспособности образовательного учреждения // Открытое образование. 2009. № 2. С. 56–58.
6. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник. М.: ЭКСМО, 2005. 3. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью вуза // Высшее образование в Рос- сии. 2006. № 9. С. 37–38.
7. Панкрухин А. П. Маркетинг. Учебник – М.: Институт международного права и экономики имени А. С. Грибоедова, 1999.
8. Томас Вулф. Управление некоммерческой организацией. - М., 2001.
9. Черчилль Г. А. Маркетинговые исследования. – М., 1998.

**Сухова О.В., Чуркина В.С. Исследование
удовлетворенности качеством электронной
образовательной платформы с использованием метода
SERVQUAL**

Investigation of satisfaction e-educational platform using SERVQUAL method

Сухова Оксана Владимировна

*кандидат экономических наук, доцент,
кафедра «Управление персоналом и социология»,
Уральский государственный университет путей сообщения
г.Екатеринбург*

Чуркина Виктория Сергеевна

*студент
кафедра «Управление персоналом и социология»,
Уральский государственный университет путей сообщения
г.Екатеринбург*

Sukhova Oksana Vladimirovna

*candidate of economic sciences, associate professor,
chair «Personnel Management and Sociology»
Ural State University of Railway Transport
Yekaterinburg city*

Churkina Victoria Sergeevna

*student
chair «Personnel Management and Sociology»
Ural State University of Railway Transport
Yekaterinburg city*

Аннотация. В статье описана образовательная платформа дистанционного обучения Blackboard Learn, внедренная в Уральском государственном университете путей сообщения (УрГУПС). Использование данной системы в дополнении к традиционной форме обучения дает больше возможностей как студентам, так и преподавателям: улучшение качества обратной связи, возможность студентов восстанавливать упущенный материал, не выходя из дома, доступность обучения и т.д. Одно из самых важных достоинств системы - это отслеживание успехов студента как им самим, так и преподавателем. Благодаря этой функции студент получает возможность вовремя исправить негативную ситуацию, не доводя ее до критического состояния.

Ключевые слова. Качество программного продукта, образовательная система, исследование качества продукта, дистанционное обучение, система Blackboard Learn, метод SERVQUAL

Abstract. The article describes the educational platform Blackboard Learn distance learning introduced in Ural State University of Railway Transport (USURT). Using this system, in addition to the traditional form of training gives you more

opportunities to both students and teachers: improving the quality of feedback, the ability of students to recover lost material, without leaving the house, the availability of education, etc. One of the most important advantages of the system - it is tracking student progress as they themselves and the teacher. With this feature, the student gets an opportunity in time to correct the negative situation, not bringing it to a critical state.

Keywords. The quality of a software product, the education system, quality of product research, distance learning, Blackboard Learn system, the SERVQUAL method

Современный период развития российского образования характеризуется процессами совершенствования компьютерных средств обучения на основе современных информационных технологий, которые в образовании играют все более существенное значение. Среда дистанционной поддержки обучения позволяет реализовать дистанционную подготовку учащихся, создать дополнительную мотивацию к обучению, обеспечить учет, контроль и планирование обучения на уровне учебного заведения, групп учащихся, каждого учащегося. Поэтому исследования в области разработки электронных курсов с использованием инструментальных средств систем дистанционного обучения продолжают носить актуальный характер, так как разрабатываемые электронные курсы являются одной из составляющих частей современного учебно-методического обеспечения.

В данной статье рассматривается система Blackboard Learn Уральского Государственного Университета Путей Сообщения (УрГУПС). Из TOP-200 лучших университетов мира по версии The World University Rankings за 2011 г. в настоящее время более 70% используют системы и решения компании Blackboard [1]. Система является достаточно новой и не до конца известной для студентов и преподавателей – его главных пользователей, поэтому было решено исследовать именно этот продукт для его дальнейшего совершенствования.

В апреле 2016 года авторами статьи было проведено исследование, по выявлению уровня удовлетворенности качеством программного продукта, поддерживающего образовательный процесс в нашем вузе. **Объектом**

исследования выступила система Blackboard Learn, предметом исследования стал уровень удовлетворенности качеством программного продукта «Blackboard Learn. **Целью** исследования является выявление фактора неудовлетворенности продуктом Blackboard Learn, который является важным для пользователей, а инструментом для измерения уровня удовлетворенности качеством услуги использовался метод SERVQUAL.

Концепция «SERVQUAL» представляет собой модель, предназначенную для помощи в оценке клиентского сервиса. Собственно, это можно увидеть и в самом названии – «SERV» (Service — Сервис) и «QUAL» (Quality – Качество).

Модель «SERVQUAL» нашла широкое применение внутри сферы услуг с целью понимания особенностей восприятия целевой аудитории касаясь её потребностей в сервисе, а также с целью измерения качества услуг, предоставляемых самой организацией. Впоследствии этот метод стал широко применяться не только при оценке сервиса, но и при оценке качества товара, также специалисты по управлению персоналом используют этот инструмент для оценки уровня удовлетворенности трудом работников организации. Так или иначе, можно сделать вывод, что с помощью этого инструмента имеется возможность оценивать уровень удовлетворённости- качеством, сервисом, условиями работы.

При использовании данного инструмента создается анкета для потребителей исследуемой услуги или для руководства персонала. В анкете отображается некоторое количество факторов, по которым можно оценить качество услуги либо труда персонала. Каждый из этих факторов предлагается оценить по двум критериям: важность и удовлетворенность. Шкала выбирается исследователем самостоятельно.

После получения данных анкет исследователь обрабатывает их следующим образом: для каждого критерия необходимо вычислить процент важности и неудовлетворенности, разделив шкалу оценок на положительные и отрицательные. Посчитав в колонке важности количество положительных

оценок необходимо разделить их на количество анкет и умножить на сто процентов. Так же и для неудовлетворенности, но считая только отрицательные оценки.

Таким образом, получится таблица, исходя из данных которой можно сделать вывод о том, какой из факторов наиболее важен и неудовлетворителен, что позволит руководителем организации исправлять более точно негативные моменты. Нет смысла тратить ресурсы на исправление неважных и незначимых для потребителя факторов, ведь это никак не отражается на его удовлетворенности, а вот факторам, которые являются значимыми для пользователей продукта/услуги и по ним высказаны негативные мнения стоит уделить значительное внимание. Анкета приведена в таблице № 1.

Таблица №1

Анкета			
Уважаемый студент!			
<p>Просим Вас ответить на вопросы, посвященные изучению уровня удовлетворенности качеством образовательной среды BlackBoard. Данное исследование проводится в образовательных целях. Анкета анонимная. Все материалы будут использованы в обобщенном виде.</p>			
<p>Ваше мнение для нас очень важно!</p>			
<p>1. Пользуетесь ли Вы образовательной системой BlackBoard?</p>			
<p>1. Да 2. Нет</p>			
<p>Если вы используете данную систему, то заполните, пожалуйста, представленную ниже таблицу.</p>			
<p>Оцените по пятибалльной шкале насколько важен данный фактор для оценивания услуги и насколько вы удовлетворены им:</p>			
<p>1 – Совсем не важен/удовлетворен 2 – Скорее не важен/удовлетворен 3 – Затрудняюсь ответить 4 – Скорее важен/удовлетворен 5 – Очень важен/полностью удовлетворен</p>			
№	Фактор	Важность	Удовлетворенность
1.	Удобство использования		
2.	Понятность системы		
3.	Актуальность выкладываемой информации в системе		

4.	Полезность системы		
5.	Полнота предоставления информации (как много материала выкладывают Ваши преподаватели)		
6.	Стабильность работы системы		
7.	Разнообразие функционала		
8.	Необходимость системы (нужна ли Вам система как студенту)		
9.	Корректность тестовых заданий		
10.	Дизайн системы		

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

В опросе участвовало 117 студентов УрГУПС. В результате исследования (Таблица 2) было выявлено три самых важных и наименее удовлетворительных фактора на взгляд пользователей системы:

1. Стабильность системы (29,06 % недовольных);
2. Дизайн системы (27,35 % недовольных);
3. Понятность системы (45,3 % недовольных).

№	Фактор	Важность	Неудовлетворенность
1.	Удобство использования	88,03%	2,56%
2.	Понятность системы	82,05%	45,30%
3.	Актуальность выкладываемой информации в системе	91,45%	0,00%
4.	Полезность системы	82,91%	6,84%
5.	Полнота предоставления информации (как много материала выкладывают Ваши преподаватели)	46,15%	5,98%
6.	Стабильность работы системы	82,91%	29,06%
7.	Разнообразие функционала	64,96%	23,08%
8.	Необходимость системы (нужна ли Вам система как студенту)	81,20%	21,37%
9.	Корректность тестовых заданий	86,32%	6,84%
10.	Дизайн системы	82,91%	27,35%

Наглядно удовлетворенность качеством программного продукта представлена на рис. 1.

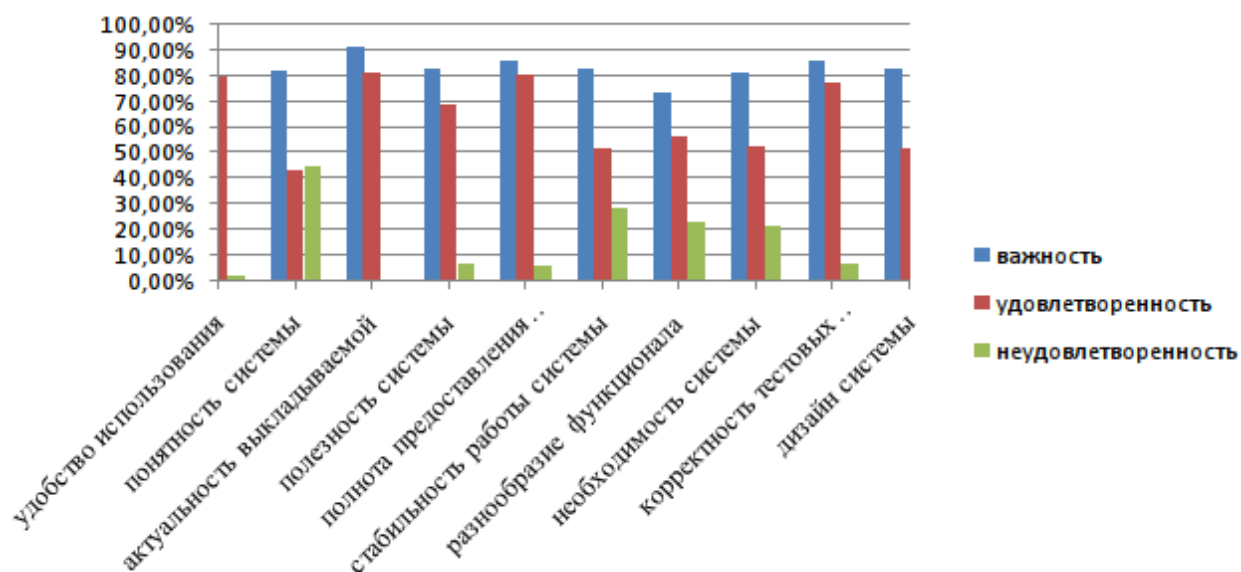


Рисунок 1. Качество программного продукта, по мнению пользователей

Большинством пользователей продукта была отмечена нестабильная работа системы. Это может быть связано с тем, что в УрГУПС система появилась относительно недавно и еще не до конца подстроена под технические возможности вуза.

Вторым неудовлетворительным фактором оценки продукта можно отметить дизайн системы. Для того чтобы студент по-настоящему включился в работу, нужно, чтобы задачи, которые ставятся перед ним в ходе учебной деятельности, были не только понятны, но и внутренне приняты им, т. е. чтобы они приобрели значимость и интерес для учащегося, более того гармоничный дизайн создает комфорт и уют.

Последним фактором является понятность системы. Мы предполагаем, что такая неудовлетворенность этим фактором вызвана отсутствием единой системы обучения работе в системе BlackBoard Learn у студентов.

В результате проведенного исследования авторы предлагают провести ряд мероприятий, которые помогут повысить уровень удовлетворенности пользователей программы, что, в свою очередь, сыграет свою роль в

удовлетворенности основной услугой вуза, а именно качеством предоставления образовательной услуги.

Предложения и мероприятия.

Для устранения такой проблемы как нестабильность системы предлагаются такие мероприятия как:

- Обращение к разработчикам сайта с указанием ошибок в системе.
- Обращение к IT-специалистам, которые могут выявить неполадки в

системе, из-за чего происходят сбои и устранить их.

Для решения проблемы «неудовлетворенность дизайном системы» можно:

4. Провести мониторинг среди популярных сайтов у студентов и позаимствовать дизайн и интерфейс у них.

5. Провести конкурс среди студентов «твой дизайн для BlackBoard» лучший из них отправить разработчикам.

И для повышения уровня понятности системы можно организовать открытую лекцию на которой будут объясняться все функции, возможности и преимущества системы BlackBoard Learn.

Таким образом, в статье был представлен анализ уровня удовлетворенности качеством образовательной платформы, внедренной в рамках вуза. Выявленные недостатки системы, по нашему мнению, не являются критичными, так как самый высокий показатель неудовлетворенности составляет только 45 %, два других не дотягивают и до трети пользователей. По остальным же факторам было высказано удовлетворительное мнение, это позволяет нам сделать вывод об общей удовлетворительной оценке данного программного продукта, конечно же, при условии доработки выявленных недостатков.

Библиографический список

1. Алексеев А.Н. методическое издание: исследование систем управления 2-е издание –МИЭМП, 2014 – 36 с.

2. Копанева, И. Н. Как измерить удовлетворенность потребителя / И. Н. Копанева // Методы менеджмента качества. 2003. № 6. С. 21-26.

3. Сухова О. В. Савиновских А. В. Качественная характеристика источников получения информации для исследования систем управления. // Высшая школа. № 12. 2016 г. стр. 13-16

4. Сухова О. В. Савиновских А. В. Методическая разработка этапов исследовательского проекта, обеспечивающего качество управленческих решений в организации. // Высшая школа. № 12. 2016 г. стр. 8-12

5. Шестопалова О.Н. Методика и техника социологических исследований. Курс лекций для студентов специальности 080505 – «Управление персоналом».

СЕКЦИЯ 2. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

УДК 338.24

Батьковский А.М., Батьковский М.А. Анализ бюджетирования ВУЗов, осуществляющих подготовку специалистов для ОПК

Analysis of the budgeting of universities training specialists for the MIC

Батьковский Александр Михайлович
АО «ЦНИИ «Электроника», г. Москва
batkovskiy_a@instel.ru

Батьковский Михаил Александрович
АО «Научно-испытательный центр «Интеллектрон», г. Москва
batkovsky@yandex.ru

Batkovskiy Aleksandr Mikhaylovich
JSC «Central Research Institute «Electronics», Moscow
Batkovskiy Mikhail Aleksandrovich
JSC «Scientific testing center «Intelelectron», Moscow

Аннотация. Показана роль образования в социально-экономическом развитии страны. Обоснована потребность развития процесса управления финансовыми ресурсами высших учебных заведений (ВУЗов), осуществляющих подготовку специалистов для оборонно-промышленного комплекса России. Осуществлена концептуальная постановка проблемы совершенствования бюджетирования деятельности указанных ВУЗов и определена сущность данного бюджетирования как инструмента финансового планирования деятельности высшего учебного заведения. Проанализированы основные элементы системы бюджетирования их деятельности. Исследован управленческий цикл бюджетирования в ВУЗе.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, бюджетирование, механизм, бюджеты, управление, эффективность, развитие.

Abstract. The role of education in economic and social development of the country. It substantiates the need for the development of process management of financial resources of higher educational institutions that train specialists for the military-industrial complex of Russia. Implemented conceptual formulation of the problem of improving the budgeting activities of these universities and defined the

: Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ (проект № 16-06-00028)

essence of budgeting as a tool for financial planning institution of higher education activities. Analyzed the main elements of the budgeting system of their activitie. Studied management at the university budgeting cycle.

Keywords: high school, budgeting, mechanism, budgets, management, efficiency, development.

Смена экономического курса России в сторону инновационного пути развития, ориентированного на повышение эффективности экономики, вызвала качественные изменения и структурные преобразования и в ее образовательной сфере, которая стала рассматриваться как необходимое условие поддержания высоких темпов развития производства и повышения конкурентоспособности страны на мировом рынке [1, с. 5]. Уровень образования населения страны имеет исключительно важное социально-экономическое значение, являясь, по данным ЮНЕСКО, одним из основных показателей оценки уровня его жизни и базой научно-технического прогресса государства. Это подтверждают тенденции развития мировой экономики: за последние 10 лет ведущие державы мира пришли к новой, так называемой экономике знаний, в основе которой лежат три составных элемента: инновации, инвестиции и образование. Однако на новых рынках интеллектуальных услуг российское присутствие недостаточно. При этом, по мнению экспертов, если в ближайшие годы не будут осуществлены серьезные реформы в образовании, Россия не сможет стать страной с экономикой знаний и будет превращаться в сырьевой придаток высокоразвитых стран [2, с. 17; 3, с. 81].

Важнейшую роль в системе образования играют высшие учебные заведения (ВУЗы), современный период развития которых характеризуется, в первую очередь, поиском путей адаптации их деятельности к условиям возрастающего развития рыночных отношений. Продолжается процесс модернизации российской системы высшего профессионального образования, основные цели которой состоят в повышении его качества, совершенствовании финансово-экономических механизмов с целью повышения прозрачности финансирования, роста экономической самостоятельности ВУЗов и их

экономической устойчивости. Одной из основных особенностей этого процесса является все более широкое привлечение в сферу образования внебюджетных средств [4, с. 249]. Кроме того, осуществляется реформирование и бюджетного процесса, основным направлением которого является развитие программно-целевых методов бюджетного планирования, переход к конкурентным способам распределения бюджетных средств. На сегодняшний день не полностью использованы возможности интенсификации образовательной деятельности ВУЗов посредством внедрения в процесс управления ими достижений теории и практики управления для обеспечения их конкурентоспособности в рыночных условиях. Изменение среды функционирования российских ВУЗов, расширение источников их финансирования и развитие конкуренции между ними актуализировали данную проблему [5, с. 47; 6, с. 32]. Особую важность она приобрела применительно к ВУЗам, осуществляющих подготовку кадров для оборонно-промышленного комплекса (ОПК).

Существующая практика управления финансовыми ресурсами в данных ВУЗах уже не соответствует новым условиям их деятельности. По своей сути она является системой учета кассовых и фактических расходов в разрезе статей экономической классификации расходов бюджетов. При этом научно-методические аспекты многих вопросов, связанных с переходом от административных методов управления к индикативному стратегическому управлению ВУЗом, т.е. от управления затратами к управлению результатами еще не решены. Поэтому необходимо разработать и внедрить новую, более эффективную систему управления финансами ВУЗа – систему бюджетирования, которая является основой его успешного функционирования в рыночных условиях, так как предоставляет возможность определять будущие потребности в ресурсах, источники их получения и рассчитывать эффект от их использования [7, с. 10; 8, с. 211].

Концептуальная постановка проблемы бюджетирования деятельности ВУЗа является недостаточно проработанной. Поэтому научная задача построения

совокупности функциональных требований к механизму бюджетирования деятельности ВУЗа и его инструментарию, а также их структурирование, формализация и моделирование является очень актуальной и представляет большой практический интерес [9, с. 209]. Необходимость научного исследования данной задачи определяется потребностью рационального разрешения вопросов организации системы управления финансами ВУЗа, соответствующей условиям рыночных отношений [10, с. 1116].

Высшее учебное заведение является сложной активной социально-экономической системой, управление которой представляет собой многокомпонентный процесс. Одна из основных задач управления ВУЗом - оптимизация образовательного процесса по финансовым показателям, характеризующим этот процесс, на основе оптимизации денежных потоков ВУЗа путем увязки объемов поступления и расходования денежных средств и их синхронизации во времени [11, с. 48]. Денежные потоки ВУЗа представляют собой совокупности распределенных во времени поступлений и выплат денежных средств, генерируемых его деятельностью. Они обеспечивают деятельность ВУЗа практически во всех ее аспектах. Денежный поток - это система «финансового кровообращения» ВУЗа. Эффективно организованные денежные потоки ВУЗа являются важнейшей предпосылкой достижения высоких конечных результатов его деятельности [12, с. 87]. Управление денежными потоками способствует финансовому равновесию ВУЗа. Финансовая устойчивость ВУЗа во многом определяется степенью синхронизации различных видов потоков денежных средств между собой по объемам и во времени. Эффективно организованные денежные потоки ВУЗа повышают ритмичность осуществления им своей деятельности, сокращают потребность ВУЗа в заемном капитале, а также снижают зависимость от бюджетного финансирования и риск неплатежеспособности, которая может возникнуть вследствие несбалансированности различных видов денежных потоков во времени. Синхронизация поступления и выплат денежных средств

позволяет устранить этот фактор возникновения неплатежеспособности [13, с. 154; 14. с. 194].

Управление денежными потоками ВУЗа можно осуществлять эффективно только на базе методических основ анализа, оптимизации и контроля его финансовых ресурсов, которые реализуются в системе управления финансами ВУЗа [15, с. 347]. Ядром данного управления является механизм бюджетирования, в рамках которого на уровне ключевых показателей увязываются хозяйственные и финансовые процессы, т.е. планы перестают быть разрозненными, возникает единая замкнутая технология управления с возможностью реализации обратной связи - корректировки планов для достижения приемлемого общего результата [16, с. 46].

Бюджетирование деятельности ВУЗа, как это было отмечено ранее, – это система планирования, учета и контроля ресурсов и результатов деятельности ВУЗа, которая позволяет анализировать и прогнозировать экономические показатели с целью управления его производственно-финансовыми процессами [17, с. 59]. Бюджетирование деятельности ВУЗа должно обеспечивать лучшую координацию его производственной деятельности, повышать его управляемость и адаптивность к изменениям во внутренней (оргструктура, ресурсы, потенциал) и внешней (рыночной конъюнктуре) среде. Вместе с бюджетами в процессе бюджетирования деятельности вуза должны составляться отчеты об их исполнении за истекший период, которые сводят воедино информацию по планированию, учету, контролю и анализу процессов. Отчеты по бюджетам могут разрабатываться ежемесячно, поквартально, по полугодиям и раз в год. В периодических отчетах по бюджетам обычно сопоставляются запланированные и отчетные данные. Это позволяет проводить анализ отклонений фактических показателей от плановых в абсолютных и относительных единицах измерения [18, с. 117].

Указанные отклонения подразделяются на отрицательные, т.е. отдаляющие от намеченных целей деятельности ВУЗа, и положительные –

приближающие к ним. Анализ отклонений позволяет определить проблемы производственной деятельности ВУЗа, выявить его возможности. Ввиду того, что внешние и внутренние факторы функционирования ВУЗа, как и любой другой социально-экономической системы, меняются, то в процессе бюджетирования его деятельности нужно учитывать эти изменения [19, с. 106].

Анализ исполнения бюджетов составляет сущность системы управления ВУЗом по отклонениям, т.к. он обеспечивает информационную базу данного управления. Следовательно, сущностью бюджетирования является определение прогнозного финансового состояния ВУЗа. Это обеспечивает информационную прозрачность производственно-финансовых процессов, необходимую для управления ВУЗом. Например, для обеспечения синхронности поступления и расходования денег, что позволяет более реально оценивать платежные возможности ВУЗа, сопоставлять изменение доходов и расходов в динамике, устанавливать нормативы и лимиты расходов и пр. Следовательно, бюджетирование очень эффективно как инструмент, позволяющий анализировать эффективность деятельности ВУЗа и качество ее планирования [20, с. 118; 21, с. 311].

Таким образом, бюджетирование – это система экономического управления производственно-финансовой деятельностью ВУЗа, инструмент, позволяющий выявить отклонения и своевременно их скорректировать, оптимизировать затраты и результаты. Механизм бюджетирования, ориентированный на достижение целей ВУЗа, – инструмент управления, позволяющий изменять его деятельность. Цели становятся конкретными и осязаемыми, поскольку материализуются в конкретных показателях, находящихся в компетенции конкретных исполнителей. Бюджетирование становится связующим звеном между управлением, осуществляемым высшим руководством, и оперативным управлением, реализуемым на нижнем уровне [22, с. 61].

Бюджетирование можно рассматривать как механизм информационно-

аналитической поддержки управления, предназначенную для повышения экономической обоснованности принимаемых руководителем решений, мощный инструмент управления, позволяющий повысить объективность и точность финансово-экономического планирования и оценить эффективность работы подразделений ВУЗа. Внедрение механизма бюджетирования дает возможность повысить обоснованность расходов, улучшить качество прогнозов доходов, а также установить взаимосвязь между целевыми показателями и затратами на их достижение [23, с. 71].

Сущность бюджетирования проявляется в процессе разработки различных бюджетов:

– долгосрочные и краткосрочные бюджеты. Краткосрочные бюджеты ВУЗа составляются в рамках его годовых и долгосрочных бюджетов, а долгосрочные – учитывают их. Краткосрочные бюджеты, как правило, выполняют больше контрольные функции, а долгосрочные в основном служат для целей планирования. Краткосрочный бюджет строится, как правило, по функциональному принципу и в нем ответственность за статьи затрат возлагается на центры финансовой ответственности, ответственные за выполнение определенных функций, и за затраты, связанные с этим. Установив принципы группировки, состав и степень детализации статей своих расходов, а также закрепив ответственность за них, можно четко определить, за счет каких статей складывается общая величина расходов ВУЗа, и кто за них отвечает. В долгосрочном бюджете планируются обычно не затраты на выполнение отдельных функций, а общие затраты на потребляемые ВУЗом ресурсы. При этом финансовая информация группируется не по центрам затрат и доходов, а по видам ресурсов. В этом случае данные группируются при бюджетировании по факторам производства, что позволяет прогнозировать изменения как цен на продукцию (услуги) ВУЗа, так и цен на необходимые для осуществления его деятельности ресурсы [24, с. 25];

– постатейные бюджеты. Они предусматривают ограничение сумм по

каждой отдельной статье расходов;

– бюджеты с временным периодом. В них неизрасходованный на конец периода остаток средств не переносится на следующий период, что пресекает «накопительские» тенденции, но усиливает неравномерность расходования бюджетных средств, т.к. в конце планового периода в срочном порядке тратится остаток средств на зачастую ненужные расходы, чтобы бюджет на следующий период не был урезан;

– гибкие и статичные бюджеты. При составлении гибкого бюджета расходы ставятся в зависимость от некоего параметра, как правило, характеризующего объем производства услуги или продукции ВУЗа, что позволяет более адекватно оценить эффективность работы его подразделений;

– бюджеты с нулевым уровнем и преемственные бюджеты. Первые каждый раз составляются «с нуля», т.е. заново, а у вторых есть шаблоны, в которые при очередном бюджетировании вносятся коррективы, отражающие текущие изменения, что намного снижает объем усилий и времени, затрачиваемых на бюджетный процесс [25, с. 146; 26, с. 241].

Сущность бюджетирования, как формы финансового планирования, можно представить и описать также и в формате основных бюджетных отчетов, которые определяют собой систему координат для оценки финансовых результатов деятельности ВУЗа. В процессе бюджетирования сначала определяется текущее состояние ВУЗа, а затем - целевое желаемое состояние в конце планового периода. Следовательно, бюджетирование можно рассматривать как метод проектирования будущих значений финансовых показателей ВУЗа, которые наиболее четко позиционируются в бюджетной системе. Под бюджетной системой ВУЗа понимается совокупность его взаимосвязанных бюджетов определенного формата, для которых разработана технология их составления, консолидации и реализации [27, с. 22]. Бюджетная система создается в рамках общей системы управления финансами ВУЗа, которое осуществляется с помощью системы бюджетов.

Операционные бюджеты составляются для отдельных видов деятельности ВУЗа и центров финансовой ответственности (ЦФО). Финансовые бюджеты включают: бюджет доходов и расходов (БДР), бюджет движения денежных средств (БДДС), управленческий баланс (бюджет по балансу). Вместе они объединяются в основной интегральный бюджет ВУЗа. Бюджет доходов и расходов (БДР) характеризует экономическую эффективность деятельности ВУЗа и формирует основной финансовый результат его деятельности, на который влияют правила соотнесения доходов и расходов (внутренняя учетная политика), состоящие в определении значимости тех или иных хозяйственных операций для оценки эффективности деятельности ВУЗа. Данная политика иногда не совпадает с бухгалтерскими документами, регламентирующими представление информации в налоговые органы, т.к. ВУЗ может сам выбрать основание признания доходов и расходов с учетом управленческой полезности. Бюджет движения денежных средств непосредственно планирует потоки денежных средств и определяет разницу поступлений и выбытия денежных средств ВУЗа за определенный период. Управленческий баланс или бюджет по балансовому листу (ББЛ) определяет экономический потенциал и финансовое состояние ВУЗа, т.к. является результирующим бюджетом, потому что формируется на основе других бюджетов [28, с. 24; 29, с. 26].

Планирование операционных бюджетов включает разработку следующих бюджетов: продаж, производства, прямых материальных затрат (бюджет закупок материалов и бюджет производственных запасов), прямых производственных (операционных) затрат, общепроизводственных расходов, коммерческих расходов, управленческих расходов и др. Операционные бюджеты консолидируются и образуют систему финансовых бюджетов. Для финансового планирования в ВУЗе могут использоваться также вспомогательные и специальные бюджеты. К вспомогательным бюджетам относятся план капитальных (первоначальных) затрат и кредитный план (план

привлечения финансовых ресурсов). Они предназначены для более тщательного планирования динамики активов ВУЗа, определения системы условий и ограничений его производственной деятельности. Специальные бюджеты предназначены для калькуляции отдельных статей основных бюджетов: налоговый, распределения прибыли и др. Разработка этих бюджетов зависит от специфики деятельности ВУЗа. Вспомогательные и специальные бюджеты должны использоваться для подготовки исходной информации, необходимой для разработки основных бюджетов и более точного финансового планирования [30, с. 12].

Учитывая указанные функции, сущность бюджетирования можно рассматривать как принятие управленческих решений, связанных с будущими событиями, на основе систематической обработки данных, характеризующих деятельность ВУЗа. Основная цель бюджетирования - повышение эффективности работы ВУЗа на основе целевой ориентации его деятельности, а также выявления ее рисков и снижения их уровня [31, с. 121]. Процесс формирования бюджета ВУЗа позволяет определить необходимую для осуществления деятельности ВУЗа сумму денежных средств, а также источники поступления этих средств (собственные, кредитные, бюджетные или средства инвестора), которые отражаются в планах ВУЗа. Анализ сущности бюджетирования деятельности ВУЗа свидетельствует, что оно позволяет: определить и проконтролировать финансовые потоки ВУЗа; эффективнее управлять его затратами; оптимизировать налогообложение ВУЗа; контролировать деятельность структурных подразделений ВУЗа.

Библиографический список

1. Божко В.П., Батьковский А.М., Батьковский М.А. и др. Развитие образования на основе внедрения информационных технологий обучения. // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2014. № 1. – С. 3-6
2. Батьковский А.М. Модели формирования и оценки программы

инновационного развития экономической системы. // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2011. № 9. – С. 14-23

3. Батьковский А.М., Батьковский М.А. Инновационная модернизация оборонно-промышленного комплекса России. – М.: онтоПринт, 2014. - 176 с.

4. Батьковский А.М., Фомина А.В. Инновационное развитие процесса подготовки кадров для оборонно-промышленного комплекса. // Радиопромышленность. 2015. № 1. – С. 242-251

5. Батьковский А.М. Методологические основы формирования программ инновационного развития предприятий радиоэлектронной промышленности. // Экономика, предпринимательство и право. 2011. № 2. - С. 38-54

6. Батьковский А.М. Оценка финансовой устойчивости предприятий оборонно-промышленного комплекса. // Институциональные и инфраструктурные аспекты развития экономических наук: сборник статей Международной научно-практической конференции (10 февраля 2015 г.) - Уфа: Научный центр «Аэтерна», 2015. - С. 31-33

7. Батьковский А.М., Батьковский М.А., Ефимова Н.С. и др. Оптимизация финансового обеспечения процесса подготовки специалистов для оборонно-промышленного комплекса. // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 8(245). – С. 2–12

8. Батьковский А.М., Фомина А.В., Батьковский М.А. и др. Оптимизация программных мероприятий развития оборонно-промышленного комплекса. – М.: Тезаурус. 2014. – 504 с.

9. Батьковский А.М., Семенова Е.Г., Трофимец В.Я. и др. Оценка рисков инвестиционных проектов на основе имитационного статистического моделирования. // Вопросы радиоэлектроники, серия ОТ. Выпуск 2. 2015. № 4. - С. 204-222

10. Батьковский А.М., Ларин С.Н. Модель совершенствования подготовки военных специалистов в условиях изменения принципа комплектования вооруженных сил. // Обозрение прикладной и промышленной

математики. – 2007. Т. 14. № 6. – С. 1116-1117

11. Батьковский М.А. Моделирование бюджета высшего учебного заведения, осуществляющего подготовку кадров для оборонно-промышленного комплекса. // Институциональные и инфраструктурные аспекты развития экономических наук: сборник статей Международной научно-практической конференции (10 февраля). – Уфа: Научный центр «Аэтерна». 2015. – С. 47-49

12. Батьковский М.А. Анализ зарубежного опыта дистанционного обучения специалистов. // Эволюция современной науки: сборник статей Международной научно-практической конференции (5 апреля 2016 г., г. Киров). / В 4 ч. Ч.1 – Уфа: Научно-издательский центр «Аэтерна», 2016. – С. 86-88

13. Балычев С.Ю., Батьковский А.М., Батьковский М.А. и др. Внедрение и развитие системы бюджетирования на предприятиях радиоэлектронного комплекса. // Вопросы радиоэлектроники, серия РЛТ. 2013. № 2. - С. 152–169

14. Батьковский А.М., Балычев С.Ю., Батьковский М.А. и др. Экономические аспекты подготовки высококвалифицированных кадров для оборонно-промышленного комплекса. // Вопросы радиоэлектроники, серия РЛТ. 2013. № 2. – С. 183–198

15. Батьковский А.М., Фомина А.В., Батьковский М.А. и др. Управление развитием оборонно-промышленного комплекса. – М.: Тезаурус, 2015. – 536 с.

16. Батьковский М.А. Информационно-аналитический инструментарий бюджетирования деятельности по подготовке кадров для оборонно-промышленного комплекса. // Институциональные и инфраструктурные аспекты развития экономических наук: сборник статей Международной научно-практической конференции (10 февраля 2015 г.). – Уфа: Научный центр «Аэтерна», 2015. – С. 46-47

17. Батьковский А.М. Финансирование подготовки специалистов для оборонно-промышленного комплекса. // Предпринимательство в России: перспективы, приоритеты и ограничения: сборник научных трудов по

материалам I Международной научно-практической конференции 25 февраля 2016 г. – Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука». 2016. – С. 55-61

18. Батьковский А.М., Ерёменко С.П., Крюкова М.С. и др. Оценка эффективности внедрения инноваций в процесс подготовки специалистов для силовых структур и оборонно-промышленного комплекса. // Вопросы радиоэлектроники. 2016. № 2. Серия ОТ. - С. 114-121

19. Батьковский А.М. Эффективность деятельности высшего учебного заведения, осуществляющего подготовку специалистов для ОПК. // Национальный менеджмент: проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции (25 марта 2016 г.). - Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука». 2016. - С. 104-115

20. Батьковский А.М. Прогнозирование и моделирование инновационного развития экономических систем. – М.: онтоПринт, 2011. – 202 с.

21. Батьковский А.М., Батьковский М.А., Булава И.В. и др. Экономико-математический инструментарий финансового оздоровления российских предприятий в условиях глобализации и мирового финансового кризиса. - М.: МЭСИ, 2009. - 420 с.

22. Авдонин Б.Н., Батьковский А.М., Батьковский М.А. и др. Развитие инструментария оценки финансовой устойчивости предприятий оборонно-промышленного комплекса. // Международный бухгалтерский учет. 2014. № 11 (305). - С. 55–66

23. Батьковский А.М., Батьковский М.А. Инновационная модернизация оборонно-промышленного комплекса России. - М.: онтоПринт, 2014. - 175 с.

24. Батьковский А.М. Анализ рисков реализации программных мероприятий развития оборонно-промышленного комплекса в условиях развития кризисных явлений в экономике // Институциональные и инфраструктурные аспекты развития экономических наук: сборник статей

Международной научно-практической конференции (10 февраля 2015 г.). - Уфа: Научный центр «Аэтерна», 2015. - С. 24-26

25. Батьковский А.М., Трофимец В.Я., Трофимец Е.Н. Оценка финансово-экономического состояния предприятий оборонно-промышленного комплекса. // Вопросы радиоэлектроники, серия РЛГ. 2014. № 1. - С. 140-150

26. Батьковский А.М., Фомина А.В., Хрусталева Е.Ю. Интегральная оценка состояния предприятий оборонно-промышленного комплекса. // Вопросы радиоэлектроники, серия ОТ. Выпуск 1. 2015. № 2. - С. 238-258

27. Батьковский А.М. Сравнительный анализ различных моделей бюджетирования предприятий ОПК. // Синтез науки и общества в решении глобальных проблем современности: сборник статей Международной научно-практической конференции (18 февраля 2016 г., г. Пенза). / В 3 ч. Ч.2. - Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. - С. 21-23

28. Батьковский А.М. Анализ действующей модели бюджетирования предприятий ОПК и направления ее развития. // Синтез науки и общества в решении глобальных проблем современности: сборник статей Международной научно-практической конференции (18 февраля 2016 г., г. Пенза). / В 3 ч. Ч.2. - Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. - С. 23-25

29. Батьковский А.М. Модель стратегического бюджетирования предприятий оборонно-промышленного комплекса. // Синтез науки и общества в решении глобальных проблем современности: сборник статей Международной научно-практической конференции (18 февраля 2016 г., г. Пенза). / В 3 ч. Ч.2. - Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. - С. 25-27

30. Батьковский А.М. Бюджетирование деятельности высокотехнологичных предприятий // Закономерности и тенденции формирования системы финансово-кредитных отношений: сборник статей V Международной научно-практической конференции (10 января 2015 г.). - Уфа: Аэтерна, 2015. - С. 11-13.

31. Батьковский А.М., Крюкова М.С., Трофимец Е.Н. Информационно-

аналитические технологии в системе подготовки специалистов для силовых структур и оборонно-промышленного комплекса. // Радиопромышленность. 2016. № 1. - С. 117-126

УДК 373.21

Сиднева Л.Ю. Управление инновационной деятельностью в дошкольной образовательной организации

Management of innovative activity in preschool educational organizations

Сиднева Лариса Юрьевна

Владимирский институт
развития образования, г. Владимир
lar-sidneva@yandex.ru

Sidneva Larisa Yurevna

Vladimir Institute the development of education, Vladimir

Аннотация. В статье представлено описание формирования и функционирования инновационной структуры в дошкольной образовательной организации. Отражены основные этапы организации и управления инновационной деятельностью дошкольной образовательной организации.

Ключевые слова: дошкольное образование, инновационная деятельность, этапы разработки и внедрения инновационной структуры.

Abstract. The article presents the description of the formation and functioning of innovative structures in preschool educational organizations. The main stages of organization and management of innovative activity in preschool educational institution.

Keywords: preschool education, innovation, stages of development and implementation of innovative structures.

Решение о создании на базе дошкольной образовательной организации региональной инновационной площадки принимается руководителем дошкольной образовательной организации совместно с муниципальными органами управления образования.

Как показывает практика, к идее создания на базе дошкольной образовательной организации инновационной структуры педагогический коллектив приходит с достаточно богатым опытом в плане реализации

отдельных элементов инновационной деятельности в практике образовательного процесса конкретной образовательной организации. И здесь задача научного руководителя заключается, прежде всего, в формулировке темы инновационной деятельности ДОО с тем, чтобы как можно более эффективно использовать уже накопленные в практической деятельности ресурсы конкретной образовательной организации и с перспективой развития новых направлений инновационной деятельности на базе ДОО.

Вместе с тем, выбор темы инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении обусловлен множеством факторов, ведущими из которых являются потребности субъектов образовательного процесса (воспитанников и их родителей), принципы государственной политики в области образования и наличие необходимых условий в дошкольном образовательном учреждении (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических) для реализации основных задач инновационной деятельности.

Программа инновационной деятельности дошкольной образовательной организации разрабатывается научным руководителем совместно с руководителем ДОО и может быть рассчитана на 3-5 лет.

Реализация программы инновационной деятельности осуществляется в соответствии с задачами, отраженными в программе и соответствующими основным этапам функционирования инновационной структуры в ДОО.

На начальном этапе работы проводится анализ методологических оснований и теоретических подходов к исследованию темы инновационной деятельности, ее проблемной области; уточняются особенности государственной политики, российского законодательства в сфере реализации приоритетных направлений развития дошкольного образования.

В процессе работы определяются современные философские, социологические, психолого-педагогические подходы и концепции по теме и существу инновационной деятельности, основных понятий и области внедрения

инноваций, а также выявляются проблемы, затрудняющие процесс формирования и функционирования инновационной структуры.

Успешность решения поставленных задач инновационной деятельности в первую очередь зависит от готовности педагогического коллектива к осуществлению профессионально-педагогической деятельности в инновационном режиме. Поэтому, первоочередная задача следующего этапа - разработать комплекс мер, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах реализации основных направлений инновационной деятельности.

Как показывает практика, наиболее эффективным подходом к решению данной задачи является организация в ДОО системы мероприятий, использующей такие интерактивные формы методической работы с педагогическим коллективом, как «Творческая лаборатория», «Клуб педагогического мастерства», «Вечерний факультет» и др.

В целом первый этап инновационной деятельности позволяет выработать новые командные формы взаимодействия участников инновационной деятельности, что способствует активному включению в образовательный процесс в инновационном режиме всех субъектов образовательной деятельности, включая педагогов ДОО и родителей воспитанников. В результате формируются творческие группы педагогов и специалистов по реализации задач инновационной деятельности, между ними распределяются функции поиска инноваций. Вместе с тем, регулярное участие педагогов в проблемных семинарах по теме инновационной деятельности позволяет наработать теоретико-методическую базу, обеспечивающую реализацию инновационной деятельности.

На следующем этапе инновационной деятельности разрабатываются критерии успешности реализации инновационной деятельности в ДОО, выявляются и изучаются особенности развития детей, а также интересы и образовательные потребности семей воспитанников. Психолого-педагогическая

диагностика соответствует теме инновационной деятельности и дает представление о динамике основных изменений, происходящих в результате внедрения инновационной структуры в ДОО.

Результатом данного этапа являются сведения об особенностях развития детей, семей воспитанников, критерии успешности инновационной деятельности, пакет диагностического инструментария, соответствующий тематике инновационной деятельности.

Далее следует этап внедрения и апробации основных направлений функционирования инновационной структуры в практике дошкольной образовательной организации.

С учетом программы инновационной деятельности ДОО в качестве основных направлений функционирования инновационной структуры могут быть выделены следующие группы:

1. Компетентность педагогов в вопросах создания образовательного пространства, обеспечивающего формирование и функционирование инновационной структуры определенной тематики.

2. Новые элементы содержания дошкольного образования в конкретной дошкольной образовательной организации (инновационные образовательные программы, новые педагогические технологии, формы, методы и средства образования в ДОО).

3. Новые подходы к построению развивающей предметно-пространственной среды дошкольной образовательной организации в соответствии с выбранным направлением инновационной деятельности.

4. Новые механизмы, формы и методы управления дошкольной образовательной организацией, функционирующей в инновационном режиме.

5. Новые механизмы взаимодействия с семьями воспитанников и социальными партнерами дошкольной образовательной организации (в том числе сетевого взаимодействия образовательных организаций).

Выделенные направления инновационной структуры в ДОО могут быть

внедрены как все одновременно в рамках определенной тематики инновационной площадки, так и с акцентом на каком-либо одном или нескольких приоритетных направлениях инновационной деятельности.

Как показывает опыт, одной из ведущих черт организации образовательной деятельности в ДОО является ее целостный интегрированный характер, в результате чего, инновационная структура с большей вероятностью будет внедряться одновременно по всем направлениям инновационной деятельности, отмеченным выше.

Последняя задача инновационной деятельности состоит в обобщении полученного опыта и распространении его в педагогическом сообществе.

Материалы из опыта формирования и функционирования инновационной структуры в ДОО представляются в ходе научно-практических конференций, педагогических чтений, практических семинаров, форумах руководителей и педагогов инновационных дошкольных образовательных учреждений и отражены в публикациях педагогов в различных профессиональных изданиях.

СЕКЦИЯ 3. МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ

УДК 330.101

Носова Т.А. Гордеева Д.С. Зарубежный опыт стимулирования работников в системе образования

Foreign experience of stimulating of workers in the education system

Научный руководитель **Гордеева Дарья Сергеевна**,
доцент кафедры экономики, управления и права
Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск
gordeeva.darya@mail.ru

Носова Татьяна Андреевна
Южно – Уральский государственный
гуманитарно – педагогический университет, г. Челябинск
nosova890@mail.ru

scientific adviser **Gordeeva Darya Sergeevna**
candidate of pedagogical sciences, associate professor of the
chair «Economics, Management and Law»
South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk
gordeeva.darya@mail.ru

Nosova Tatiana
student South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk
nosova890@mail.ru

Аннотация. В статье анализируются способы стимулирования и мотивации трудовой и научно – исследовательской деятельности профессорско-преподавательского состава в зарубежных странах, проблемы, задачи и основные направления совершенствования в современных условиях.

Ключевые слова: образование, стимул, стимулирование, мотив, мотивация, зарубежный опыт, социальная политика образования

Abstract. The article analyzes the methods of stimulation and motivation to work and research activities of the faculty of foreign countries, problems, tasks and basic directions of improvement in modern conditions.

Keywords: education, incentive, stimulus, motive, motivation, international experience, social policy of education

В последнее время прослеживаются глобальные изменения в системе

предоставления населению образовательных услуг. Данные изменения стали следствием подписания Россией болонской декларации, что являлось следствием масштабной модификацией последнего десятилетия двадцатого века. Следствием данных преобразований в частности стала потребность в перестройке системы стимулирования труда сотрудников образовательной сферы.

Ограниченность финансов федеральных и региональных бюджетов не дает возможность стране выполнять свои социальные обязательства в той мере, в которой оно их выполняло раньше. Перед системой образования встала потребность выхода на открытый рынок, для привлечения вспомогательного субсидирования, следствием чего стал процесс коммерциализации образования. Процесс коммерциализации высшей школы привел к установлению прямой корреляции между качеством образования, во много выражающейся в продуктивности труда преподавателей, и спросом на те или иные профессии. В результате трансформации подвергся сам характер преподавания в высшем образовании.

Свободное и адекватное оперирование категориями науки и техники, применение сложной вычислительной и компьютерной техники в процессе научной, методической, управленческой и образовательной деятельности, стремление анализировать большие объемы методической и научной информации, умение к дистанционному и непосредственному коммуникативному общению – вот далеко не весь список тех профессиональных качеств, которыми должен владеть современный профессорско-преподавательский состав [2].

Вследствие данных направлений профессиональный и личностный рост педагога стал обязательным условием успешного развития в рамках высшего образования. Основным фактором, обеспечивающим данный рост, является профессиональное мотивирование, которое исходит из профессионального стимулирования. Именно поэтому, вопрос совершенствования и улучшения

системы стимулирования трудовой мотивации в высшем образовании является чрезвычайно важным на данный момент.

Большое количество исследователей в области экономики труда разделяют побуждения на нематериальные и материальные. Материальные стимулы определяет их присущность к системе денежных отношений. В рамках данной группы принято выделять неденежные и денежные стимулы. Нематериальные побуждения имеют значительно более расширенную структуру. Их можно разделять на творческие, моральные и социальные. Между нематериальными и материальными стимулами имеется диалектическая связь, на основании которой может быть сформирована система стимулирования трудовой мотивации сотрудника (в данном случае педагога высшего учебного заведения) для продуктивного решения поставленных целей [2].

Создание нового комплекса побуждений должно происходить с использованием международного опыта. Обращаясь к опыту высших учебных заведений зарубежных стран, необходимо выделить то, что многие из них стараются увеличить открытость и прозрачность процесса приема и выстраивания престижного карьерного продвижения. Данные меры во многом гарантируют конкурентоспособность западной системы высшего образования [1].

Сравнительное исследование показывает, что во многих странах обязательным условием работы профессора является наличие докторской степени. А именно, во Франции и Германии докторская степень является необходимым для получения должности профессора. Во многих других странах хватает и степени бакалавра. Однако характер постепенно трансформируется [3].

В Соединенных Штатах Америки, Австралии, Канаде, Великобритании и многих странах Южной Африки имеется достаточно хорошая система оплаты труда и прозрачные иерархические система для академических работников. В Западной Европе профессорско-преподавательскому составу предоставляется

государственный статус и, чаще всего, гарантируются хорошие условия труда и компенсации, хотя и не вполне хорошая заработная плата, которые выплачивают высококвалифицированные профессионалы в других областях. В Латинской Америке (кроме Бразилии) же, Нигерии, Китае, странах бывшего Советского Союза, включая Россию, заработная плата профессоров низкая, контрактам очень часто не хватает прозрачности, и низкие нематериальные стимулы [4].

На сегодняшний день наиболее положительные преобразования в области социальной политики осуществляются в системе высшего образования Индии, которая стремительно улучшается. В ней изменяются условия приема на работу и гарантирование карьерного роста педагогов. Для этого выделяются зависимые от стажа различные типы преподавательской деятельности, обеспеченные полагающимися льготами [5].

Для университетов Индии сформирована так называемая Комиссия грантов, в обязанности которой входит определение заработной платы, условий труда и форм морального стимулирования. Комиссия унифицировала квалификации различных категорий педагогов, обозначила необходимые условия и процессы развития карьеры профессорско-преподавательского состава [8].

Несомненно, заработная плата, вознаграждения и условия работы выражаются во вкладе педагога в развитие образовательной организации. Разумеется, что при разногласиях в условиях оплаты труда наиболее квалифицированные преподаватели не будут притягиваться в высшие учебные заведения, а те, кто уже работают, будут вынуждены подрабатывать дополнительно, тем самым отвлекая свое внимание от научно-исследовательской работы [6]. Обычно, наиболее достойная заработная плата – в странах с интенсивным экономическим ростом. На сегодняшний день первое место занимает Китай.

Вкладывая денежные средства в высшие учебные заведения, в частности

в научно – исследовательские университеты, это государство предоставляет среднестатистическому научному работнику ставку ниже общей средней заработной платы в стране. Но зато китайские высшие школы осуществляют сложный набор вспомогательных привилегий и компенсацию за публикации статей, написание экспертиз, рецензий и другую научно – исследовательскую работу.

Заработная плата высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава в Великобритании может сравниться только Соединенными Штатами Америки. В Германии же отличий в оплате труда между тремя уровнями образования значительно меньше, чем в Великобритании и Соединенных Штатах. А, в частности, в Нидерландах педагоги, независимо от статуса, получают примерно на 500 долларов меньше, чем в Великобритании[7]. Из-за низких заработных плат и национального карьерного состава не очень интересны для иностранных педагогов французские высшие учебные заведения.

Специфика социальной политики в образовании отражается не только в стабильной заработной плате профессорско-преподавательского состава, но и в комплексе моральных побуждений, а также в заботе об условиях труда персонала университетов. В европейских высших учебных заведениях для вознаграждения научно-исследовательской и педагогической деятельности на уровне управления был установлен премиальный комплекс, благодаря которому возросла степень независимости образовательных организаций и возник шанс большего разделения квалификаций педагогов. Подобные вознаграждения есть, например, в Германии, где их получают примерно 25 % академических работников университетов [3].

Британские высшие учебные заведения, в течение двадцати последних лет активно соперничают между собой, чтобы заполучить в штат высококвалифицированных педагогов, имеют свои авторские способы найма. Заработная плата, условия вознаграждений и поощрений в большей степени

зависят от достижений в научно – исследовательской деятельности, которая часто отслеживается. Также образовательные организации стараются заинтересовать ведущих ученых, организуя современные и удобные исследовательские условия в укомплектованных высококлассным оборудованием лабораториях [4].

Сопоставим то, что организовывается в области поощрения деятельности педагогов в зарубежных высших учебных заведениях, с условиями должностных обязательств вузовскими работниками на постсоветском пространстве (России, Латвии, Армении и Казахстана). Высшие школы данных территориальных образований на протяжении многих лет контролировались, анализировались и финансировались по требованиям, разработанным во времена существования Советского Союза. Существующая на сегодняшний день система заработных плат и поощрения во многом отличается от прошлой, однако в любой образовательной организации прежними остаются процесс и задачи рекрутинга профессорско-преподавательского состава: трудовой договор выстроен по большей части на выполнении учебной нагрузки и направлена на обеспечение процедуры обучения студентов. Контракт высшего учебного заведения (договор) включает в себя описывание необходимой учебной нагрузки и видов документации по ней. Поскольку данный вид профессиональной деятельности требует огромных усилий и отнимает огромное количество времени, физических резервов для организации научно – исследовательской деятельности, которые к тому же хорошо поощряются, почти нет. Но, все же, для сохранения своего статуса и рабочего места педагоги вынуждены ими заниматься. Оплата за проведение и организацию занятий является основным требованием расходов бюджета в высших учебных заведениях России по сравнению со списком расходов зарубежных образовательных организаций, где педагоги вузов хорошо финансируются как за большой вклад в научно – исследовательскую деятельность, так и за услуги тьютора сторонним организациям [8].

В постсоветских государствах труд университетских педагогов, по сравнению с трудовой деятельностью профессионалов из других областей экономики, оплачивается гораздо ниже. Данный факт частично можно было бы списать на нестабильность экономики и бедность стран в сравнении с Соединенными Штатами Америки, Австралией и Канадой. Впрочем в Нигерии, Индии и Эфиопии, где валовой внутренний продукт на душу населения также занимает низкую позицию, доход преподавателей высших учебных заведений очень высок и вполне соотносится с передовыми областями и материальным уровнем среднего класса [9].

Соединенные Штаты Америки, Канада, Саудовская Аравия, Нидерланды и Австралия получают огромную пользу из ликвидности работников высшей школы. Саудовская Аравия и Китай, желая создать систему образования мирового класса и формируя авторитетный образ своих образовательных организаций на международной арене, ведут агрессивную политику, приглашая в огромном количестве работников из англоговорящих стран и собственных экспатриантов. В китайской системе образования этот комплекс привел к огромной нестабильности между уровнем заработной платы местных педагогов и приехавших из-за рубежа [9]. Большое количество стран являются одновременно и «получателями», и «поставщиками» работников. В частности, Южная Африка пытается переманить педагогов из других африканских стран, но в то же время сама страдает от «утечки мозгов» в Великобританию, Соединенные Штаты Америки, Австралию и др. [4].

Сегмент высшего образования Нидерландов и Великобритании всегда притягивал профессионалов со всего мира. Это происходило и происходит не только из-за высокой заработной платы и других дивидендов, но и благодаря мировым достижениям в научно – исследовательской деятельности, а также в целом для репутации высшей школы, которая служит неким примером для других стран [3].

Можно сделать вывод, что стимулирование профессорско-

преподавательского состава в системе образования является сложным комплексным процессом стратегической важности, потому что именно в рамках системы образования создается кадровый потенциал страны. Система стимулирования должна строиться в сочетании нематериальных и материальных видов побуждения. Зарубежный опыт показывает, что капитал в систему образования дает отдачу в долгосрочном периоде, однако случаев их невозвратимости выявлено не было. В условиях общей макроэкономической нестабильности крайне нужно инвестировать в систему образования. Как следствие, данная ситуация в системе образования требует кардинальных перемен.

Библиографический список

1. Верина Ю. Ю. Система мотивации и стимулирования труда работников высшей школы // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 411-413.
2. Окнянская А. А., Свинина Н. Г. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда в высшей школе // Социальная политика и социология. — 2009. — № 7. — С. 442–451.
3. Гордеева, Д.С., Демцура, С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности// Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. –2016. - С.51-60.
4. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия гуманитарного и естественно – научного стилей мышления // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием, Челябинский государственный педагогический университет. - 2015 – С 112- 115.
5. Плешакова А. Ю., Чупина В. А. Влияние условий стимулирования академических кадров на формирование международной привлекательности университетов // Образование и наука. — 2013. — № 2. — С. 37–50.
6. Altbach P. Academic Salaries and Contracts: What Do We Know? / Altbach Philip G., Pacheco Ivan F. // International Higher Education / The Boston

College center for International Higher Education: Boston, 2012. № 68. P. 2–3.;

7. Jayaram N. Paying the Professoriate: Trends and Issues in India // International Higher Education / The Boston College center for International Higher Education: Boston, 2012. № 68. P. 7–9.

8. Московский Центр Карнеги [Электронный ресурс ресурс]. Режим доступа. – URL: <http://www.carnegie.ru> (дата обращения 23.09.2016).

9. Jongbloed B. Academic Salaries in Western Europe // International Higher Education / The Boston College center for International Higher Education: Boston, 2012. № 68. P. 5–7.

10. Androuschak G. Faculty Contracts in Post-Soviet Countries: Common Features, Different Futures / Androuschak Gregory, Yudkevich Maria // International Higher Education / The Boston College center for International Higher Education: Boston, 2012, № 68. P. 3–5.

11. International Comparison of Academic Salaries [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: <http://www.acarem.hse.ru> (дата обращения 20.09.2016).

УДК 331.08

Прокопенко В.Ю. Развитие персонала и управление талантами в сфере образования

Personnel development and talent management in education

Прокопенко Вероника Юрьевна

Кемеровский Государственный университет, г. Кемерово

yamtsunnika@rambler.ru

научный руководитель

Халиулина Валентина Владимировна

Кемеровский Государственный университет, г. Кемерово

gulia710@mail.ru

Prokopenko Veronika Yurievna

Kemerovo State University, Kemerovo

scientific adviser

Khaliulina Valentina Vladimirovna

Kemerovo State University, Kemerovo

Аннотация: В статье рассмотрена необходимость развития персонала как одного из ключевых аспектов управления талантами в организации. Автором представлены виды развития персонала, рассмотрены основные положения теории управления талантами. Определены особенности данного направления деятельности в сфере образования.

Ключевые слова: система развития персонала, талант работника, управление талантами.

Abstract: The article discusses the need for human resources development as one of the key aspects of talent management in the organization. The author presents the views of the staff, the basic tenets of the theory of talent management. The features of the activities in the field of education.

Keywords: the system of personnel development, employee talent, management talent.

В современных условиях ключевым активом организации являются человеческие ресурсы. Возросший уровень конкуренции стал причиной изменений в организации найма персонала, внедрении компетентностного подхода, разработке профессиональных стандартов.

В современных условиях, во многих компаниях наблюдается тенденция системного подхода к развитию персонала в рамках функционирования системы управления персоналом в целом и управления талантами работников [5, с. 92]. Управление талантами – относительно новая сфера практической деятельности, предполагающее систематическое привлечение, идентификацию, развитие, вовлечение, удержание и мобилизацию людей с высоким потенциалом, тех, кто особенно ценен организации [1].

По мнению большинства ученых, системный взгляд на развитие персонала обеспечивает максимальный результат от реализации данной функции. В общем виде система развития персонала может быть представлена на рисунке 1:

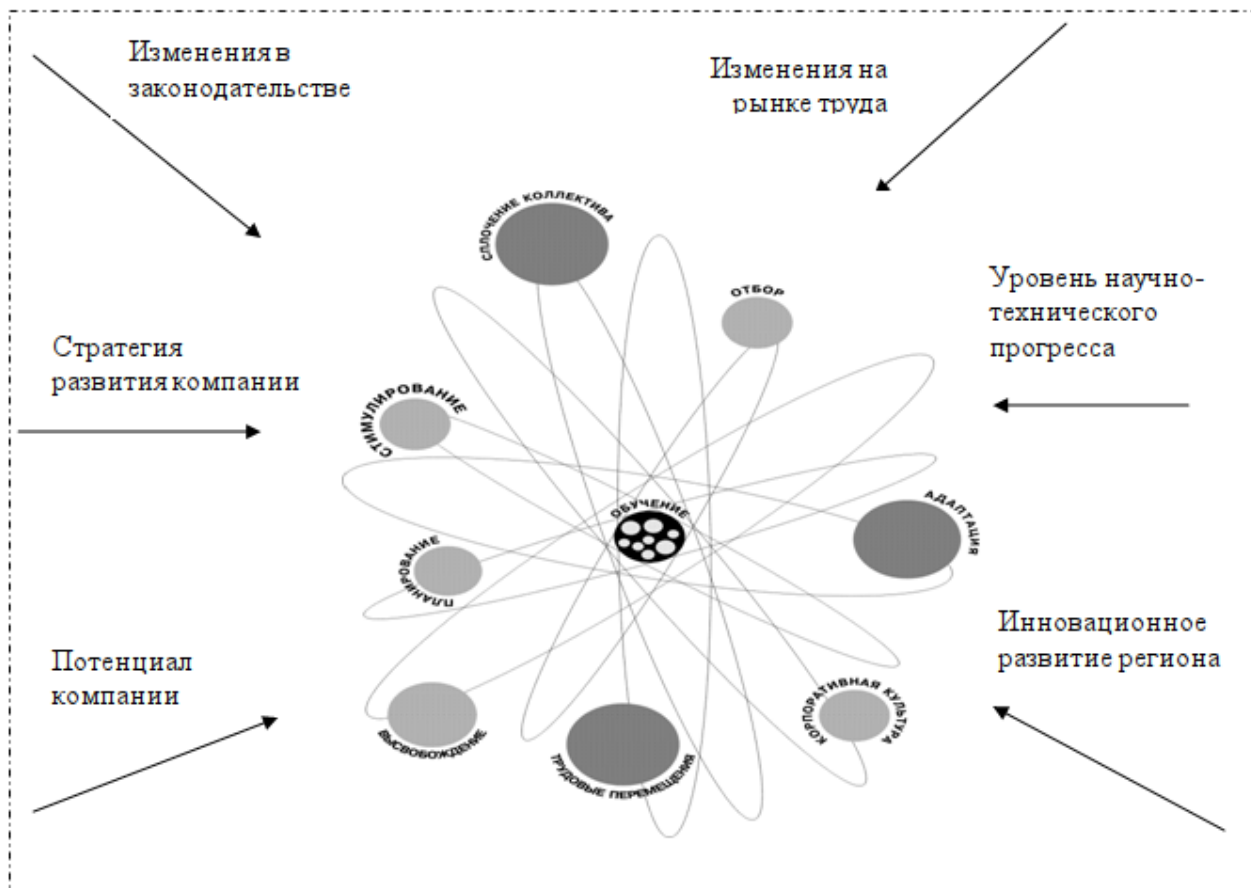


Рисунок 1. Системный подход к развитию персонала

Центральная роль в развитии персонала отводится обучению. В процессе получения знаний формируются необходимые для работы навыки и компетенции, происходит их совершенствование. Важной предпосылкой развития персонала является оценка его компетентности, которая способствует «более объективной оценке деятельности работников и совершенствованию процесса управления человеческими ресурсами» [7, с. 63].

Система развития персонала выступает основным средством управления талантами работников. В прикладном аспекте понятие «талант» трактуется как сотрудники, которые улучшают эффективность компании (дословно — «дают приращение организационной исполнительности») внося свой непосредственный вклад уже сегодня, либо демонстрируя высочайший потенциал для работы компании в долгосрочной перспективе [1, с. 94].

По мнению CIPD (профессиональной организации для специалистов в сфере УЧР), талант работника классифицируется следующим образом:

- 1) менеджерский талант или талант управления (уникальные знания, умения; высокая профессиональная мотивация; корпоративные ценности);
- 2) организационный талант (уникальные возможности в области корпоративной культуры, коммуникативные и организаторские способности);
- 3) технический талант (уникальные способности в использовании оборудования, возможности персонала в технологических процессах, способности персонала в опытно-конструкторской работе);
- 4) финансовый талант (возможности сотрудников в области управления инвестициями, эффективность использования финансовых ресурсов);
- 5) научный талант (способности в разработке уникальных исследований, научно-исследовательской работе).

В научной и учебной литературе приводятся разные точки зрения на методику управления талантами. Проанализировав их, можно сделать вывод о том, что существуют, на наш взгляд, два основных подхода к управлению талантами в организации [1,4,5].

Первая точка зрения говорит о том, что управление талантами заключается в построении эффективного найма высококвалифицированных сотрудников, их успешной адаптации. Основными средствами привлечения работников служит хорошо выстроенная система мотивации.

Вторая точка зрения сводится к теории «выращивания» собственных талантливых работников через эффективную систему развития персонал. В таких компаниях существует индивидуальный подход к каждому работнику, реализуются индивидуальные планы развития.

Говоря об управлении талантами в образовательном учреждении, прежде всего, стоит отметить специфику деятельности данной сферы, которая заключается в следующем [3]:

- 1) в большом влиянии государственных учреждений на функционирование образовательного учреждения (регулирование со стороны

муниципальных, региональных властей: финансовое регулирование, юридическое регулирование);

2) в стандартизации деятельности (функционирование согласно образовательным стандартам, основные методы и технологии работы неизменны);

3) в некоммерческом характере работы в большинстве учреждений, в связи с чем возникают трудности оценки эффективности работы;

Управление развитием персонала также имеет свои особенности. В частности, создание и развитие организационной культуры образовательных организаций заключается в выработке благоприятного психологического климата, определенных норм, особенностей поведения во взаимодействии (ритуалы, церемонии, язык), культурных ценностей, мировоззрении, в отличие от внешней атрибутики и формировании узнаваемости клиентами, прежде всего, у коммерческих организаций.

Кроме того, говоря об особенностях организации развития персонала в образовательном учреждении, нужно отметить, что некоторые методы развития персонала здесь традиционно сильные. Это периодические курсы повышения квалификации для педагогических и руководящих работников, развитая во многих школах система наставничества, привлечение сил профессиональных методических объединений внутри учебного заведения, а также на уровне района, города. Практикуется сотрудничество с научно-методическими центрами. Существует и практика формирования кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Большое значение имеют конкурсы профессионального мастерства. В сфере образования нет сотрудничества с консалтинговыми компаниями, организациями, проводящими тренинги и семинары в силу отсутствия финансирования данного направления деятельности.

Специфическим методом развития для учителей могут стать индивидуальные занятия с психологом по проработке возникающих проблем в

общении с учащимися, подаче материала и т.д. Однако на данный момент для этого нет соответствующего ресурса ни внутри учебных заведений, ни на уровне управлений образования. Не всегда понимают необходимость таких мероприятий и директора школ. Также на низком уровне развития находится такой метод, как тренинги и групповые мастер-классы.

Система управления талантами также редко находит свое проявление в сфере образования в силу консервативного управления, отсутствия финансирования и нехватки времени на внедрение качественных изменений.

На сегодняшний день немногие организации внедряют элементы управления талантами сотрудников, поэтому необходимо доводить до работодателей информацию о положительных результатах данного направления, проявляющихся:

- 1) в повышении компетентности специалистов;
- 2) в «выращивании» собственных талантов, проникшихся спецификой работы в компании, ее корпоративной культурой;
- 3) в снижении текучести персонала в силу грамотного подхода к управлению человеческими ресурсами и, как следствие, экономия времени на поиск и адаптацию «новичков»;
- 4) в развитии новых идей и технологий, инициативы работников;
- 5) в повышении уровня ответственности сотрудников, что позволяет внедрить децентрализованное управление.

Отметим, что управление и развитие талантов сотрудников происходит с момента их трудоустройства. В связи с этим необходимо выстраивать в образовательной организации сбалансированную систему развития персонала, которая позволит эффективно использовать ключевой актив компании – человеческие ресурсы.

Библиографический список

1. Горбань Т. Управление талантами [Электронный ресурс]/ Т. Горбань // URL- ссылка: <http://hr-portal.ru/varticle/upravlenie-talantami> (дата обращения

02.02.2016)

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации [Текст] / А. Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М. – 2010. – 695 с.

3. Лепешова Е. Управление персоналом в образовательном учреждении [Электронный ресурс]/ Е. Лепешова// URL-ссылка: http://upr.1september.ru/view_article.php?ID=201000404 (дата обращения: 20.02.16)

4. Одегов Ю. Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента [Текст]/ Ю. Г. Одегов// Вестник Омского университета. Серия «Экономика» - 2015. - №1. – С. 92-99

5. Одегов Ю. Г. Управление талантами как HR-технология [Текст]/ Ю.Г.Одегов// Вестник Омского университета. Серия «Экономика».- 213 г. - №1. – С. 85-94

6. Петров А. Б. Управление знаниями как база формирования инновационно-образовательных организаций [Электронный ресурс]/ А. Б. Петров. – Проблемы науки и образования. – 2015. – Режим доступа: cybernetika.ru/article/n/upravlenie-znaniyami-kak-baza-formirovaniya-innovatsionno-obrazovatelnyh-organizatsiy (дата обращения 03.11.15)

7. Халиулина В.В., Ракомина А.Ю. Оценка персонала на основе компетентностного подхода [Текст / В.В. Халиулина, А.Ю. Ракомина // Вестник Омского университета. Серия «Экономика».- 2014. -№ 4. - С. 62–67.

8. Шлендер П. Э. Управление персоналом [Текст]/ П.Э. Шлендер. - М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2005. - 320 с.

СЕКЦИЯ 4. ФГОС ООО: СОДЕРЖАНИЕ, ТЕХНОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЕ

УДК: 615.851.4

Зуйкова А.А., Муравицкая М.Н., Блащенко Е.Ю. Компетентный подход к обучению студентов лечебного факультета на кафедре поликлинической терапии и общей врачебной практики ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н.Бурденко Минздрава России в рамках федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 31.05.01 лечебное дело (уровень специалитета)

Competent approach to teaching students of medical faculty in the department of outpatient therapy and general medical practice of the Voronezh state medical university under the federal state educational standard of the higher education

Зуйкова Анна Александровна
д.м.н., профессор кафедры поликлинической терапии и общей врачебной практики ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко Минздрава России, РФ,
Воронеж

E-mail: ovpzuiкова@rambler.ru

Муравицкая Марина Николаевна
к.м.н., ассистент кафедры поликлинической терапии и общей врачебной практики ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко Минздрава России, РФ,
Воронеж

E-mail: mnmuravitskaya@mail.ru

Блащенко Елена Юрьевна
к.м.н., ассистент кафедры поликлинической терапии и общей врачебной практики ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко Минздрава России, РФ,
Воронеж

E-mail: elenablachenko@mail.ru

Zuikova Anna
doctor of medical sciences, professor of the Voronezh State Medical University them.

N. N. Burdenko, Russia, Voronezh

Muravitskaya Marina
candidate of medical sciences, assistant of the Voronezh State Medical University them. N. N. Burdenko, Russia, Voronezh

Blachenko Elena
candidate of medical sciences, assistant of the Voronezh State Medical University them. N. N. Burdenko, Russia, Voronezh

Аннотация. В статье рассматриваются особенности преподавания поликлинической терапии студентам V и VI курсов лечебного факультета ВГМУ им. Н.Н. Бурденко: компетентный подход в рамках Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 31.05.01 Лечебное дело (уровень специалитета) (ФГОС 3+)).

Abstract. In article are considered features of teaching of outpatient therapy for the students of V and VI courses of medical faculty of the VSMU them. N. N. Burdenko: competent approach in the framework of the Federal state educational standard of the higher education in the direction of training 31.05.01 General medicine (specialty) GEF 3+.

Ключевые слова: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования третьего поколения +, компетенция, поликлиническая терапия, студенты лечебного факультета.

Keywords: Federal state educational standard of the higher education of the third generation +, competence, outpatient therapy, students of the medical faculty.

Главными целевыми установками в реализации Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 31.05.01 Лечебное дело (уровень специалитета) (ФГОС 3+) являются компетенции, полученные учащимся в ходе обучения, при этом под термином компетенция понимается способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области [1,2].

Кроме этого, в понятие «компетенция» в качестве составных частей входят и знания, умения и навыки, и личностные качества (инициативность, целеустремленность, ответственность, толерантность и т.д.), и социальная адаптация (умение работать как самостоятельно, так и в коллективе), и профессиональный опыт. В совокупности все эти компоненты формируют поведенческие модели – когда выпускник способен самостоятельно ориентироваться в ситуации и квалифицированно решать стоящие перед ним задачи [3].

Рассмотрим компетентный подход к обучению студентов лечебного факультета на кафедре поликлинической терапии и общей врачебной практики ГБОУ ВПО ВГМУ в рамках Федерального государственного образовательного

стандарта высшего образования 3+ по дисциплине «Поликлиническая терапия», теме практического занятия «Поликлиническая тактика ведения больных с анемическим синдромом».

Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения учебной дисциплины «Поликлиническая терапия», темы практического занятия «Поликлиническая тактика ведения больных с анемическим синдромом» можно подразделить на общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК).

Общекультурные компетенции:

ОК - 1: характеризуется способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: содержание работы участкового терапевта, принципы клинического мышления по диагностике в условиях поликлиники гипохромных (железодефицитной, хронической постгеморрагической), нормохромных (острой постгеморрагической, анемии при хронических болезнях, наследственной и приобретенной апластической, наследственной и приобретенной гемолитической), гиперхромных (витамин-В₁₂-дефицитной, фолиевоедефицитной) анемий, оценке особенностей их течения, амбулаторному лечению, первичной и вторичной профилактике, экспертизе трудоспособности, реабилитации больных с различными вариантами анемий.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: применять и систематизировать знания, полученные на предшествующих дисциплинах терапевтического профиля, анализировать клинические случаи с точки зрения современных научных парадигм, осмысливать и делать обоснованные выводы из современной научной и учебной литературы, результатов экспериментов, клинических рекомендаций, стандартов и законопроектов в сфере здравоохранения.

Студент должен *владеть*: понятийным аппаратом, навыками научного анализа и методологией клинического подхода в научно-исследовательской и практической деятельности врача-терапевта.

ОК - 7: характеризуется готовностью использовать приемы первой помощи при анемиях различного генеза.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: алгоритм оказания неотложной помощи в случае возникновения неотложных и угрожающих жизни состояний: при тяжелой железодефицитной анемии, обморочных состояниях при железодефицитной анемии любой степени тяжести, апластической анемии, гипоксической коме, шоке при острой постгеморрагической анемии, развитии кровотечений любой локализации при апластической анемии, гемолитическом кризе при гемолитической анемии с развитием почечной недостаточности и без нее.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: оказать первую врачебную помощь при неотложных и угрожающих жизни состояниях, описанных выше.

Студент должен *владеть*: техникой оказания первой помощи при неотложных и угрожающих жизни состояниях, описанных выше.

Общепрофессиональные компетенции:

ОПК – 1: характеризуется готовностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности (выяснение причины, механизмов развития, клинической картины, диагностики, дифференциальной диагностики, лечения, профилактики, диспансерного наблюдения больных анемиями) с использованием информационных, библиографических ресурсов, медико-биологической терминологии, информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: методы сбора научной информации по проблеме диагностики анемического синдрома и

ведения пациентов с анемиями: использование интернет-ресурсов, отечественных и иностранных литературных источников (непериодических изданий: книг, монографий, учебников; периодических изданий: журналов, газет; специальных технических публикаций (инструкций, стандартов, патентной документации, технических каталогов); особенности и принципы применения телемедицинских технологий (телемониторинг, телемедицинское консультирование).

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: проводить анализ социально-значимых проблем и процессов (анемического синдрома): по данным ВОЗ (2013) во всем мире насчитывается 1,9 млрд больных железодефицитной анемией и 3,6 млрд пациентов с латентным дефицитом железа; использовать на практике методы гуманитарных, естественнонаучных, медико-биологических и клинических наук в различных видах профессиональной и социальной деятельности; применять телемедицинские технологии (телемониторинг, телемедицинское консультирование).

Студент должен *владеть*: анализом научной литературы и официальных статистических обзоров по современной научной проблеме диагностики анемического синдрома, подготовкой информации по выполненной работе; методикой применения в практической деятельности телемедицинских технологий (телемониторинга, телемедицинского консультирования).

ОПК – 4: характеризуется способностью и готовностью реализовать этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: медицинскую этику, деонтологию, анемии и их осложнения, ятрогении (осложнения, связанные с действиями медицинского персонала).

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: реализовать этические и деонтологические аспекты врачебной деятельности в общении с коллегами,

средним и младшим медицинским персоналом, пациентами и их родственниками.

Студент должен *владеть*: принципами врачебной деонтологии и медицинской этики; навыками информирования пациентов и их родственников в соответствии с требованиями правил «информированного согласия»; навыками коммуникативного общения.

ОПК – 6: характеризуется готовностью к ведению медицинской документации у больного анемией.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: инструкции по заполнению основной документации врача-терапевта амбулаторно-поликлинического учреждения: паспорт врачебного участка (терапевтического) (ф. 030/у); паспорт врачебного участка граждан, имеющих право на получение набора социальных услуг (ф. 030 - п/у); медицинская карта амбулаторного больного (ф. 025/у – 04); листок нетрудоспособности / справка 095/у; талон амбулаторного пациента (ф. 025 - 12/у); контрольная карта диспансерного наблюдения (ф. 030/у – 04); направление на госпитализацию, восстановительное лечение, обследование, консультацию (ф. 057 – 04); сведения о лекарственных средствах, выписанных и отпущенных гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг (ф. 030 - р/у); санаторно-курортная карта (ф. 072/у – 04); справка для получения путевки (ф. 070/у – 04); направление на медико-социальную экспертизу организацией, оказывающей лечебно-профилактическую помощь (ф. 088/у – 06); выписка из медицинской карты больного амбулаторного, стационарного (ф. 027/у); экстренное извещение об инфекционном заболевании, пищевом отравлении, остром профессиональном отравлении, необычной реакции на прививку (ф. 058/у); ведомость учета врачебных посещений в амбулаторно-поликлинических учреждениях, на дому (ф. 039/у – 02); листок ежедневного учета движения больных и коечного фонда дневного стационара при амбулаторно-поликлиническом учреждении, стационара, на дому (ф. 007 дс/у – 02).

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: оформлять документацию врача-терапевта амбулаторно-поликлинического учреждения: паспорт врачебного участка (терапевтического) (ф. 030/у); паспорт врачебного участка граждан, имеющих право на получение набора социальных услуг (ф. 030 - п/у); медицинская карта амбулаторного больного (ф. 025/у – 04); листок нетрудоспособности / справка 095/у; талон амбулаторного пациента (ф. 025 - 12/у); контрольная карта диспансерного наблюдения (ф. 030/у – 04); направление на госпитализацию, восстановительное лечение, обследование, консультацию (ф. 057 – 04); сведения о лекарственных средствах, выписанных и отпущенных гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг (ф. 030 - р/у); санаторно-курортная карта (ф. 072/у – 04); справка для получения путевки (ф. 070/у – 04); направление на медико-социальную экспертизу организацией, оказывающей лечебно-профилактическую помощь (ф. 088/у – 06); выписка из медицинской карты больного амбулаторного, стационарного (ф. 027/у); экстренное извещение об инфекционном заболевании, пищевом отравлении, остром профессиональном отравлении, необычной реакции на прививку (ф. 058/у); ведомость учета врачебных посещений в амбулаторно-поликлинических учреждениях, на дому (ф. 039/у – 02); листок ежедневного учета движения больных и коечного фонда дневного стационара при амбулаторно-поликлиническом учреждении, стационара, на дому (ф. 007 дс/у – 02).

Студент должен *владеть*: методикой анализа показателей основных учетных форм медицинской документации врача-терапевта амбулаторно-поликлинического учреждения и использованием полученных данных в последующей работе с целью повышения ее эффективности.

ОПК – 8: характеризуется готовностью к медицинскому применению лекарственных препаратов и иных веществ и их комбинаций при решении профессиональных задач.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: основные медикаментозные средства, их международное непатентованное название, правила сочетания препаратов друг с другом, правила хранения, используемые на амбулаторно-поликлиническом этапе для лечения анемий различного генеза; правила выписывания рецептов и приема лекарственных препаратов; контроль за лечением.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: выбрать оптимальный вариант лечения анемий различного генеза, назначить назначить медикаментозную терапию с учетом фармакокинетики и фармакодинамики лекарств, предупреждения их нежелательных побочных действий, выписать рецепты (с учетом социальных прав на льготные лекарства) на обычные лекарства, наркотические и приравненные к ним средства.

Студент должен *владеть*: методами оценки и контроля эффективности проводимой терапии анемий различного генеза.

Профессиональные компетенции:

ПК – 2: характеризуется способностью и готовностью к проведению профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и осуществлению диспансерного наблюдения.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: принципы организации проведения диспансеризации населения и профилактических медицинских осмотров; контингенты, подлежащие диспансерному наблюдению; нормативы при диспансеризации, группы диспансерного учета; основы проведения диспансерного наблюдения врачом-терапевтом участковых больных с анемиями различного генеза и с высоким риском их развития; алгоритмы проведения диспансерного наблюдения при анемиях; методику организации работы участкового врача по выявлению ранних и скрытых форм анемий и факторов риска; технологию профилактики инвалидизации среди контингентов обслуживания: краткосрочная, среднесрочная и долгосрочная

диспансеризация лиц с анемиями и факторами риска их развития; - основы организации работы органов социального обеспечения и службы милосердия, помощи престарелым, инвалидам, хроническим больным, медико-психологической помощи пациентам с учетом их возрастных особенностей, работы дневного стационара в поликлинике.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: планировать, организовывать и проводить диспансеризацию, определять группу здоровья, определять план первичной и вторичной профилактики анемий; оценивать эффективность диспансеризации; дать пациенту рекомендации по первичной профилактике, здоровому образу жизни с учетом состояния его здоровья (проводить краткое профилактическое консультирование); обучать пациентов и их близких порядку действий при развитии неотложных состояний; использовать санитарное просвещение для профилактики анемий различного генеза в виде бесед перед началом приема больных в поликлинике, во время групповых профилактических приемов, при работе с семьей больного; вести учет санитарно-просветительной работы; планировать санитарно-просветительную работу с прикрепленным населением.

Студент должен *владеть*: методикой диспансерного наблюдения за пациентами с анемиями с учетом возраста, пола, исходного состояния здоровья с достижением целевых значений заданных физиологических параметров, в том числе с использованием дистанционных технологий; основами формирования у населения позитивного поведения, направленного на формирование здорового образа жизни, в том числе здорового питания, достаточного уровня физической активности, отказа от потребления табака, наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача и пагубного потребления алкоголя; основами санитарного просвещения для профилактики анемий в виде бесед перед началом приема больных в поликлинике, во время групповых профилактических приемов, при работе с семьей больного.

ПК – 5: характеризуется готовностью к сбору и анализу жалоб пациента с анемиями, данных его анамнеза, результатов осмотра, лабораторных, инструментальных, патологоанатомических и иных исследований в целях распознавания состояния или установления факта наличия или отсутствия анемии.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: семиотику и дифференциальную диагностику анемий, международную классификацию (ВОЗ) о причинах болезни и смерти; тактику клинического обследования больного анемиями на амбулаторно-поликлиническом этапе, диагностический алгоритм и стандарты обследования пациента с анемиями различного генеза при проведении амбулаторно-поликлинического наблюдения, при направлении на госпитализацию, в дневной стационар, на санаторно-курортное лечение, в реабилитационные центры, при оказании гериатрической и паллиативной помощи; методику обследования больных анемиями на дому; знать показатели в норме и при патологии результатов современных диагностических технологий по возрастно-половым группам пациентов с учетом их физиологических особенностей: лабораторных методов диагностики (общего анализа крови, обязательно с подсчетом тромбоцитов, ретикулоцитов, гематокрита, MCV (среднего объема эритроцита), MCH (среднего уровня гемоглобина в эритроците), биохимического анализа крови, ферритина, сывороточного железа, трансферрина, ОЖСС, мазка крови, исследования пунктата костного мозга, общего анализ мочи, копрограммы, анализа кала на реакцию Грегерсена, исследование кала на яйца гельминтов); методов функциональной диагностики (УЗИ органов брюшной полости, забрюшинного пространства, органов малого таза, ЭКГ); методов лучевой диагностики (рентгенографии органов грудной клетки); эндоскопических методов диагностики (ФГДС, колоноскопии, ирригоскопии, ректороманоскопии).

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: диагностировать

различные анемии с учетом результатов непосредственного и лабораторно-инструментального исследования пациента; интерпретировать результаты морфологического анализа пунктата костного мозга; интерпретировать результаты диагностических технологий по возрастно-половым группам пациентов с учетом их физиологических особенностей.

Студент должен *владеть*: особенностями ведения больных анемиями различного генеза на амбулаторно-поликлиническом этапе; использовать результаты диагностических технологий по возрастно-половым группам пациентов с учетом их физиологических особенностей при постановке диагноза и последующем лечении анемий.

ПК – 6: характеризуется способностью к определению у пациента различных вариантов анемий в соответствии с Международной статистической классификацией болезней и проблем, связанных со здоровьем (МКБ).

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: алгоритм постановки предварительного и клинического диагноза анемии с учетом Международной статистической классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем (МКБ-10).

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: выявлять у пациентов симптомы и синдромы анемий, протекающих в типичной и атипичной форме; - использовать алгоритм постановки диагноза анемии; выполнять алгоритмы обследования больного, обработки информации, принятия решения; провести основные диагностические мероприятия по выявлению неотложных и угрожающих жизни состояний.

Студент должен *владеть*: методами и навыками выявления у пациентов основных патологических симптомов и синдромов анемий различного генеза.

ПК – 7: характеризуется готовностью к проведению экспертизы временной нетрудоспособности у больных анемиями, участием в проведении медико-социальной экспертизы, констатации биологической смерти человека.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: технологию проведения экспертизы временной и стойкой нетрудоспособности у больных анемиями (сбор жалоб и анамнеза, физикальное, лабораторное и инструментальное обследование, при необходимости, - консультации узких специалистов);

текущие регламенты по экспертизе временной и стойкой утраты трудоспособности.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: пользоваться законодательствами, установками по экспертизе трудоспособности; определить причину временной нетрудоспособности, критерии выздоровления и восстановления трудоспособности; своевременно выявлять признаки инвалидности, определять группу, оформлять документы для направления на медико-социальную экспертизу (МСЭ); своевременно выявить показания к смене условий труда и правильно их реализовать; оформить выдачу листка нетрудоспособности / справки 095/у и направления на медико-социальную экспертизу (ф. № 088/у-06).

Студент должен *владеть*: методами и навыками решения вопросов экспертизы трудоспособности пациентов с анемиями, оформления соответствующей медицинской документации.

ПК – 9: характеризуется готовностью к ведению и лечению пациентов с различными анемиями в амбулаторных условиях и условиях дневного стационара.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: принципы организации приема пациентов с анемиями в поликлинике и на дому, методологию постановки диагноза; семиотику и дифференциальную диагностику заболеваний, Международной статистической классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем (МКБ-10); тактику клинического обследования больного анемией на амбулаторно-поликлиническом этапе,

диагностический алгоритм и стандарты обследования при проведении диспансерного наблюдения, при направлении на госпитализацию, в дневной стационар, на санаторно-курортное лечение, в реабилитационные центры, при оказании гериатрической и паллиативной помощи; методику обследования больных на дому.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: в ограниченное время качественно провести опрос и осмотр пациента и выявить основные объективные данные, подтверждающие диагноз анемии; определить минимум необходимых для установления диагноза лабораторных и инструментальных исследований, информативных для постановки диагноза; интерпретировать полученные результаты лабораторных и инструментальных методов обследования; составить план обследования, лечения и профилактики конкретного больного анемией; определить показания для госпитализации больных анемиями различного генеза и реализовать госпитализацию в экстренном и плановом порядке.

Студент должен *владеть*: методикой клинического обследования пациента и оформления амбулаторной карты больного; правильным ведением медицинской документации; оценкой состояния здоровья; методами общеклинического обследования; интерпретацией результатов лабораторных, инструментальных методов диагностики; алгоритмом постановки предварительного диагноза с последующим направлением пациента к соответствующему врачу-специалисту; алгоритмом дифференциального и клинического диагноза.

ПК – 10: характеризуется готовностью к оказанию медицинской помощи при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний, не сопровождающихся угрозой жизни пациента и не требующих экстренной медицинской помощи.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: принципы и методы

амбулаторного лечения пациентов с различными анемиями, реабилитации и профилактики анемий; показания и противопоказания для лечения в условиях дневного стационара, стационара на дому, в реабилитационных центрах;

должностные обязанности и права врача по оказанию неотложной помощи.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: оказать первую помощь в экстренных случаях до приезда скорой медицинской помощи; определить показания для госпитализации больных анемиями и реализовать госпитализацию в экстренном и плановом порядке.

Студент должен *владеть*: выполнением основных врачебных диагностических и лечебных мероприятий по оказанию медицинской помощи при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний, не сопровождающихся угрозой жизни пациента и не требующих экстренной медицинской помощи.

ПК – 14: характеризуется готовностью к определению необходимости применения природных лечебных факторов, лекарственной, немедикаментозной терапии и других методов у пациентов с анемиями, нуждающихся в медицинской реабилитации и санаторно-курортном лечении.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: алгоритм выбора природных лечебных факторов, немедикаментозной терапии и фармакотерапии при различных анемиях; организацию работы санаторно-курортной и физиотерапевтической службы, отделений реабилитации поликлиники, показания и противопоказания к санаторно-курортному лечению; показания и противопоказания, методику проведения различных тренирующих режимов, лечебного питания, физиотерапевтического лечения.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: - осуществлять алгоритм выбора немедикаментозной и медикаментозной терапии больным с

анемиями; составить программу реабилитации на поликлиническом уровне, осуществить контроль за ее выполнением.

Студент должен *владеть*: методами и навыками назначения природных лечебных факторов, лекарственной, немедикаментозной терапии в соответствии с выставленным диагнозом анемии; оценкой качества оказания проведения реабилитационных мероприятий.

ПК – 16: характеризуется готовностью к просветительской деятельности по устранению факторов риска развития анемий и формированию навыков здорового образа жизни.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: причинно-следственные связи между состоянием здоровья населения и воздействием факторов среды обитания человека на основе системного анализа и оценки риска для здоровья населения; методику формирования навыков здорового образа жизни.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: дать оценку факторов среды обитания и риска для здоровья населения; установить причины и выявить условия возникновения анемий; подготовить предложения для принятия органами местного самоуправления необходимых мер по устранению выявленных вредных воздействий факторов среды обитания человека; охарактеризовать состояние здоровья обслуживаемого населения по данным медицинской статистики; провести целевые осмотры по выявлению различных анемий и факторов риска их возникновения; провести общеоздоровительные мероприятия по формированию здорового образа жизни и коррекции факторов риска; оценить критерии эффективности диспансеризации; провести целевые осмотры по выявлению анемий и факторов риска их возникновения; провести общеоздоровительные мероприятия по формированию здорового образа жизни; составить реабилитационные программы по коррекции факторов риска и профилактическому лечению согласно Федеральным стандартам.

Студент должен *владеть*: основными навыками сбора и медико-статистического анализа информации о показателях здоровья взрослого населения; методами проведения профилактики анемий.

ПК – 20: характеризуется готовностью к анализу и публичному представлению медицинской информации об анемиях различного генеза на основе доказательной медицины.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: системный подход к оценке состояния здоровья пациента (физикальный, лабораторные, инструментальные методы исследования) и анализ медицинской информации с позиций доказательной медицины (медицинская статистика, фармакологические препараты).

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: оценить медицинскую информацию о больном анемией; использовать А, В и С уровни доказательной медицины; применять профилактические, диагностические и лечебные мероприятия, исходя из имеющихся доказательств их эффективности и безопасности для использования в интересах больного анемией.

Студент должен *владеть*: навыками и методами анализа медицинской информации об анемиях, литературных данных с учетом системного подхода, использования принципов доказательной медицины при выполнении научно-исследовательской работы.

ПК – 21: характеризуется способностью к участию в проведении научных исследований по проблеме анемий различного генеза.

Студент в рамках этой компетенции должен *знать*: современные теоретические и экспериментальные методы исследования.

Студент лечебного факультета должен в процессе освоения учебной дисциплины по теме этого практического занятия *уметь*: сделать сообщение по теме исследования для профессиональной аудитории; представить результаты исследования в форме научной публикации.

Студент должен *владеть*: методами и навыками изучения и анализа научно-медицинской информации.

Заключение: компетентный подход к обучению студентов лечебного факультета на кафедре поликлинической терапии и общей врачебной практики ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко Минздрава России по дисциплине «Поликлиническая терапия», теме практического занятия «Поликлиническая тактика ведения больных с анемическим синдромом» в рамках ФГОС 3+ поможет применить знания, умения и личностные качества в дальнейшей успешной профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Крысько, В.Г. Педагогика и психология: Учебник / В.Г. Крысько. – М.: Юрайт, 2014. – 471 с.
2. Приказ Минобрнауки России от 09.02.2016 N 95 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 31.05.01 Лечебное дело (уровень специалитета)".
3. Слостенин, В.А. Психология и педагогика: Учебный курс / В.А. Слостенин. - М.: Юрайт, 2013. - 543 с.

УДК 159.9.075

Шалагинова К. С. Подготовка здоровых школьников к принятию детей с ОВЗ как одно из условий предупреждения школьного насилия

Preparation of healthy children for adoption children with disabilities as one of the
conditions for the prevention of school violence

Шалагинова Ксения Сергеевна
Тульский государственный педагогический университет
имени Л. Н. Толстого
shalaginvaksenija99@yandex.ru

Shalaginova Ksenia Sergeevna
Tula State Teachers Training University

Аннотация. В статье представлен опыт работы со здоровыми подростками по развитию эмпатии, толерантности, коммуникативных умений; снижению уровня агрессивности и конфликтности, формированию установки принятия другого, в частности ребенка с ОВЗ. Данный тренинг призван подготовить здоровых школьников к принятию детей с ОВЗ, что, в свою очередь, следует рассматривать как одно из условий предотвращения школьного насилия.

Ключевые слова: тренинг, ребенок с ОВЗ, формирование готовности к принятию, школьное насилие.

Abstract: The article presents the experience with the healthy adolescents on the development of empathy, tolerance, communicative skills; to reduce the level of aggressiveness and conflict, the formation of the attitude of acceptance of another, in particular child with disabilities. This training is designed to prepare students to healthy adoption of children with disabilities, which in turn should be considered as one of the conditions for the prevention of school violence.

Keywords: training the child with disabilities, the formation of preparedness for school violence.

Школа в настоящее время признана самым важным жизненным пространством ребёнка. Именно в ней он в первую очередь становится полноправным членом общества, познаёт его законы и правила жизнедеятельности, и лишь во вторую получает знания о мире. Именно в школе у ребёнка появляются друзья, которые остаются его друзьями и во взрослой жизни.

Достоинством инклюзивного образования является не только расширение возможностей реализации творческого и познавательного потенциала ребенка-инвалида, обучение в массовой школе расширяет социальные сети ребенка, позволяя наладить связи с большим количеством сверстников, что очень важно для развития детей. Способность детей полноценно жить и реализовывать себя, свои возможности, способности, свой потенциал, выполнять жизненные задачи, преодолевать стрессовые ситуации связана с взаимодействием со своим социальным окружением.

Сторонники инклюзии утверждают, что инклюзивное образование расширяет личностные возможности всех детей (и здоровых и детей с ОВЗ),

помогает выработать такие качества, как гуманность, толерантность, готовность к помощи. Инклюзивное образование является принципиально новой системой, где ученики и педагоги работают над общей целью – доступным и качественным образованием для всех без исключения детей.

Между тем, несмотря на все достоинства далеко не все участники образовательного процесса сегодня, готовы принять ребенка с ограниченными возможностями здоровья. Эта неготовность имеет не только материально – техническую основу, но психологическую, морально – этическую.

Рассматривая барьеры инклюзии в России, в качестве основных современные исследователи выделяют следующие - отсутствие законодательных актов регламентирующих инклюзивное образование; недостаточное экономическое обеспечение (финансирование) образования (в т. ч. инклюзивных образовательных учреждений); проблемы кадрового обеспечения: отсутствие специалистов (психологов образования, педагогов), которые могли бы работать в инклюзивных образовательных учреждениях; общественное отношение к людям с особенностями в здоровье (негативное отношение к личности таких людей, патерналистская и презренческая позиции).

Следует отметить, что последние десять лет новейшей истории Российской Федерации ознаменовались большими подвижками в отношении защиты прав и интересов инвалидов. Было принято множество законов, намечены подвижки в создании безбарьерной среды (пандусы, транспорт и т. п.). Защита детей и подростков вообще и детей с ОВЗ в частности от жестокости, предупреждение преступлений против них является чрезвычайно важной, социально значимой и актуальной задачей. До сих пор в нашей стране у многих одной из первых реакций на инвалидность является стремление поместить человека в какое-нибудь госучреждение, и тем самым изолировать его от общества, что вступает в противоречие с принципом, согласно которому инвалиды являются частью общества и должны на равных правах развиваться и

участвовать в его жизни.

Проблема инклюзивного образования нашла свое отражение в работах С.И. Сабельниковой, Н.Н. Малафеева. Социальные аспекты инклюзивного образования исследовали Л.И. Акатов, Н.В. Антипова, Д. В. Зайцев, П. Романов и др. Р. Н. Жаворонков, В. З. Кантор, Н. Н. Малафеев, Е. Ю. Шинкарева исследовали правовые аспекты инклюзивного образования. Психологические проблемы инклюзии нашли свое отражение в материалах многочисленных конференций, фундаментальных трудов отечественных психологов по заявленной проблеме нет.

Анализ литературы по проблеме исследования позволяет сделать следующие **выводы:**

1 Инклюзия означает раскрытие каждого ученика с помощью образовательной программы, которая достаточно сложна, но соответствует его способностям. Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями предполагает обучение со здоровыми детьми, но с учетом их возможностей и способностей к обучению. Включение в совместное обучение начинается с организации общих прогулок и праздников, а заканчивается долгим время препровождением и обучением в одной школе. Проблема инклюзивного образования сложна, дискуссионна, но главное – она является действительно социальной, так как в ходе ее решения затрагиваются интересы колоссального количества людей. Общество должно предоставить любому человеку право выбора вида образования в зависимости от его интересов, потребностей, возможностей.

2 Подростковый возраст - важнейший период в психосоциальном развитии человека. Подросток – уже не ребенок, но еще не взрослый. Он активно включается во взрослую жизнь, формирует свою идентичность, осваивает различные социальные роли. Его глобальная жизненная ориентация зависит от того, как он будет относиться к миру в целом, к себе и к другим в этом мире. Ведущим центральным психическим новообразованием подростка

становится чувство взрослости и становящееся самосознание. Это приводит к тому, что начинает меняться личность подростка, сфера его интересов и потребностей. Основное противоречие подросткового периода - настойчивое стремление ребенка к признанию своей личности взрослыми при отсутствии реальной возможности утвердить себя среди них. Психологические потребности подростка - стремление к общению со сверстниками, стремление к самостоятельности и независимости, эмансипации от взрослых, к признанию своих прав со стороны других людей.

3 Включение детей с особенностями в развитии в образовательный процесс в массовых школах по месту жительства – новый подход для российского образования, который требует особой подготовки всех участников интеграции.

Критерии готовности здоровых подростков к принятию особых детей в условиях перехода к инклюзивному образованию:

- высокий уровень эмпатии;
- высокий уровень толерантности;
- позитивная установка принятия другого;
- высокий уровень коммуникативных умений;
- низкий уровень агрессивности и конфликтности.

Главное на сегодняшний день – это стремление добиваться включения детей с различными отклонениями в развитии в среду и общество здоровых людей, преодолеть их неприятие детей с каким-либо дефектом

Исследование по подготовке здоровых школьников к принятию детей с ОВЗ как условие предотвращения школьного насилия проводилась на базе образовательных учреждений г Тулы и области.

В качестве основной формы работы по подготовке здоровых школьников к принятию детей с ОВЗ как условие предотвращения школьного насилия нами был выбран тренинг, в силу ряда причин:

- тренинг дает возможность работы сразу с группой учащихся;

- тренинг позволяет подросткам развить необходимые навыки в безопасной среде;
- в процессе тренинга учащиеся получают обратную связь от одноклассников, что способствует формированию у них более конструктивных форм общения.

Цель тренинга – подготовка здоровых школьников к принятию детей с ОВЗ как условие предотвращения школьного насилия.

Достижению цели способствует решение следующих задач:

- психологическое просвещение здоровых школьников, знакомство с принципами инклюзивного образования;
- формирование установки принятия другого;
- развитие коммуникативной толерантности;
- развитие способности к эмпатии;
- снижение уровня агрессивности и конфликтности.

Логично выстроить структуру тренинга в виде нескольких основных блоков:

3. Просветительский блок - призванный дать детям ответ на вопрос «что такое инклюзивное образование», его основные принципы, каковы особенности детей с ограниченными возможностями здоровья; преимущества инклюзии детей с нарушениями здоровья, возможные трудности и проблемы;

4. Психологический блок – призванный помочь здоровым детям решить проблемы и трудности психологического характера:

10. разрушение барьеров, стереотипов – предполагает рассмотрение существующих стереотипов к людям с инвалидностью и подходов к пониманию проблем инвалидности; выработку основных направлений по разрушению барьеров;

11. развитие толерантности, эмпатии, формирование позиции принятия другого.

Программа рассчитана на 16 занятий, продолжительностью 90 минут.

Интенсивность занятий – 2 раза в неделю. Основу программы составляют различные игры и упражнения. В программе используется преимущественно групповая форма работы.

Ниже в таблице 1 приводится тематический план программы.

Таблица 1

Программа подготовки здоровых школьников к принятию детей с ОВЗ как условие предупреждения школьного насилия

№ п/п	Тема занятия	Цель	Содержание
1.	«Знакомство»	Установление контакта с подростками. Знакомство детей с целями и задачами программы. Создание положительной мотивации к занятиям	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Клубок» 2. Упражнение «Ключки самохарактеристики» 3. Упражнение «Визитка» 4. Упражнение «Здравствуй по секрету»
2.	«Общение - это»...	Развитие способности к эмпатии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Передай другому» 2. Упражнение «Что помню?» 3. Упражнение «Спина к спине» 4. Упражнение «Пересказ текста»
3.	«Что такое инклюзивное образование»	Просвещение, знакомство в принципами инклюзивного образования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вступительная беседа (рассказ об инклюзивном образовании, особенностях детей с ограниченными возможностями здоровья, правах детей) 2. Диалог, беседа, просветительская работа
4.	«Понимание»	Развитие способности к эмпатии	Упражнение «Экстрасенс» Упражнение «Враг – друг» Упражнение «Как дела?» Упражнение «Контрабандисты» «Объясняю – понимай!»
5.	«В гармонии с собой и окружающими»	Развитие эмпатических способностей	Упражнение «Зеркало». Разыгрывание сценок по командам на эмоции: - горе, радость, страх, интерес; - любопытство, обида, гнев, вина; - радость, тревога, презрение, удивление; - обида, равнодушие, отвращение, грусть
6.	«Неверные средства понимания»	Развитие толерантности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Сидящий и стоящий» 2. Упражнение «Спиной друг к

			<p>другу»</p> <ol style="list-style-type: none"> «Дискуссия» «Вместо ссоры – помирились»
7.	«Понимание» (продолжение)	Развитие способности к эмпатии	<ol style="list-style-type: none"> Упражнение «Передача чувств» Упражнение «Эмоциональные загадки» Упражнение «Чувства животных» Упражнение «Ситуации с эмоциями»
8.	«Неверные средства общения» (продолжение)	Развитие толерантности	<ol style="list-style-type: none"> Упражнение «Мостик дружбы» Упражнение «Чувствую себя хорошо» Упражнение «Моя проблема в общении»
9.	«Я чувствую, что ты...»	Развитие способности к эмпатии, формирование установки принятия другого	<ol style="list-style-type: none"> Упражнение «Подарок» Упражнение «Скажи по-разному» Упражнение «Молчаливые пары» Просмотр и обсуждение социальных роликов на тему: «Инклюзивное образование»
10.	«Я тебя понимаю»	Формирование установки принятия другого	<ol style="list-style-type: none"> Упражнение «Слепой, Глухой, Немой» Упражнение «Наше послание вам» Упражнение «Взаимодействие» Упражнение «Без слов»
11.	«Давайте жить дружно»	Снижение уровня агрессивности и конфликтности	<ol style="list-style-type: none"> Упражнение «Прогноз погоды» Упражнение «Камушек в ботинке» Упражнение «Шутливое письмо» Упражнение «Датский бокс» Просмотр и обсуждение социальных роликов на тему: «Дети с ограниченными возможностями»
12.	«Слушаю и слышу»	Развитие коммуникативных умений, развитие способности к эмпатии	<ol style="list-style-type: none"> Упражнение «Ты мне нравишься тем...» Упражнение «Секрет» Упражнение «Рекламный ролик»
13.	«Эффективные приемы общения»	Развитие эмпатических способностей учащихся	<ol style="list-style-type: none"> Упражнение «Испорченный телефон» Упражнение «Передай другому» Упражнение «Автобус» Упражнение «Телеграмма» Упражнение «Найди себе

			пару»
14	«Эффективные приемы общения» (продолжение)	Развитие эмпатических способностей учащихся	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Мы так похожи» 2. Упражнение «Слепой и поводырь» 3. Упражнение «Дискуссия в ролях друг друга» 4. Просмотр и обсуждение социальных роликов на тему: «Дети с ограниченными возможностями»
15	«Взаимодействие»	Развитие способности к эмпатии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Атомы» 2. Упражнение «Встаньте в круг» 3. Упражнение «Счет до десяти» 4. Упражнение «Все – некоторые - только я» 5. Упражнение «Как мы похожи»
16	«Прощай...»	Закрепление приобретенных навыков. Подведение итогов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Карусели» 2. Упражнение «Попугай» 3. Упражнение «Снеговик» 4. Упражнение «Подарки»

Сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента позволяет говорить о положительной динамике, которая выражается:

1) в увеличении количества подростков с высоким и средним с тенденцией к высокому показателем принятия других. Если на констатирующем этапе эксперимента большинство подростков характеризовалось низким (37,5%) и средним с тенденцией к низкому (25%) показателем принятия других, то на контрольном этапе количество школьников с низким уровнем школьной толерантности снизилось до 0%. В выборке стало больше подростков, которые проявляют интерес к личности другого, уважение, понимание, безоценочность при межличностном взаимодействии;

2) в увеличении количества подростков с высоким уровнем школьной толерантности. Если на констатирующем этапе эксперимента большинство подростков характеризовались низким (37,5%) и средним (50%) уровнем школьной толерантности, то на контрольном этапе количество школьников с низким уровнем школьной толерантности снизилось до 0%. Таким образом в выборке стало больше респондентов, для которых характерно принятие

индивидуальности другого человека, отсутствие категоричности в оценках других, умение скрывать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров, отсутствие стремление подогнать партнера под себя, умение приспосабливаться к привычкам и желаниям других. Количество подростков с высоким уровнем развития школьной толерантности увеличилось с 12,5% до 37,5%, увеличилось число опрошенных, которых характеризует наличие безусловного принятия человека, вне зависимости от его национальности или социального положения;

3) в увеличении количества подростков с высоким и средним уровнем эмпатических способностей. Если на констатирующем этапе эксперимента подавляющее большинство подростков характеризовались низким уровнем эмпатии (93,75%), то на контрольном этапе количество школьников с низким уровнем эмпатии снизилось до 43,75%. Количество учащихся со средним уровнем эмпатических способностей возросло с 6,25% до 50%. После проведения программы на формирование установки принятия особого ребенка в школе в условиях перехода к инклюзивному образованию был выявлен 1 подросток с высоким уровнем эмпатии, что свидетельствует об эффективности данной программы;

4) в уменьшении количества подростков с высокими показателями по всем шкалам повышенная агрессивность (соответственно констатирующий и контрольный этап) физическая – с 50% до 0%; вербальная – с 6,25% до 0%; косвенная – с 12,5% до 6,25%; негативизм – с 19,5 до 6,25%; раздражительность – с 25% до 12,5%; подозрительность – с 56,25% до 25%;

- обида – с 56,25% до 25%) и высокая агрессивность (соответственно констатирующий и контрольный этап): физическая – с 25% до 0%; вербальная – с 31,25% до 12,5%; косвенная – с 12,5% до 6,25%; негативизм – с 25% до 12,5%; раздражительность – с 12,5% до 6,25%; подозрительность – с 19,5% до 6,25%; обида – с 19,5% до 6,25%. После проведения соответствующей программы результаты уровня агрессивности и враждебности сильно

различаются. По шкале агрессивность – показатели отсутствия агрессивности на констатирующем и контрольном этапах эксперимента изменились с 25% до 50%, что свидетельствует о явной положительной динамике. В выборке стало меньше испытуемых, для которых характерно задиристое поведение, нередко завышенная самооценка и обесценивание других людей, негативные чувства как через форму (крик, визг, ссора), так и через содержание словесных ответов (угрозы, проклятия, ругань); испытуемых, действия которых окольными путями направлены на другое лицо или ни на кого не направленные взрывы ярости; имеющих повышенный уровень раздражительности, что свидетельствует о наличии у них готовности к проявлению при малейшем возбуждении вспыльчивости, резкости, грубости; подозрительности, что характеризуется недоверием и осторожностью по отношению к людям, основанные на убеждении, что окружающие намерены причинить вред. По шкале враждебность – уровень отсутствия враждебности изменился с 6,25% до 25%. Стало больше подростков, которые могут постоять за себя и за окружающих при необходимости;

5) в увеличении количества подростков с несколько ниже среднего уровнем конфликтности. Если на констатирующем этапе эксперимента 50% подростков и 12,5% характеризовались средним и несколько выше среднего уровнями конфликтности соответственно, то на контрольном этапе это процентное соотношение снизилось до 31,75% и 12,5%, что говорит о положительных изменениях по уровню конфликтности в выборке испытуемых.

На основе анализа результатов проведенного исследования и психолого-педагогической литературы по проблеме исследования нами были разработаны рекомендации для родителей и педагогов.

Рекомендации педагогам:

- не умалчивать проблему, почаще обсуждать ее со своими учениками;
- воспитывать уважение к старым людям, инвалидам собственным примером - проявлять уважение, участие к пожилым соседям, уступать место

пожилым и инвалидам в автобусе;

- разговаривать с детьми о людях с ограниченными возможностями, объяснять, говорить о необходимости помощи и уважения к таким людям;

- проводить систематическую просветительскую работу, как с учащимися, так и с родителями о положительной роли инклюзии о ее значении для детей обеих категорий;

- формировать у учащихся такие качества личности, как взаимное уважение, толерантность, взаимопомощь;

- проводить информационные лекции учащимся о дискриминации и притеснениях детей с ограниченными возможностями здоровья в обществе с акцентом на негативных последствиях этих явлений;

- компенсировать недостаток знаний родителей об инклюзивном образовании посредством обсуждения этой темы на родительских собраниях.

Рекомендации родителям:

- сотрудничать с педагогами в организации и проведении совместных внешкольных мероприятий со здоровыми детьми и детьми с ограниченными возможностями;

- по возможности принимать участие в организации и проведении внеклассных совместных мероприятий здоровых детей и детей с ОВЗ;

- прививать своим детям с раннего возраста уважение к людям с ограниченными возможностями здоровья;

- почаще разговаривать с детьми о людях с ограниченными возможностями, объясняйте, что они ничем не отличаются от них самих, говорите о необходимости помощи и уважения к таким людям;

- воспитывать в своих детях такие общечеловеческие ценности, как осознания себя и общества, возможность учиться друг у друга, возможность помочь самим себе и людям в своем сообществе.

Библиографический список

- 1) Акатов Л.И. Социальная реабилитация детей с ограниченными

возможностями здоровья. Психологические основы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.И. Акатов. - М.: ВЛАДОС, 2003.

2) Антипьева Н.В. Социальная защита инвалидов в Российской Федерации: Правовое регулирование : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.В. Антипьева. - М.: Владос-Пресс, 2002.

3) Банч Г. 10 ключевых пунктов успешной инклюзии / Г. Банч; пер. с англ. А.В. Рязановой // Аутизм и нарушения развития. – 2010. – № 3. – С. 50-56.

4) Вачков И.В. О проблеме образовательной среды для больных детей и детей-инвалидов //II Российская конференция по экологической психологии. Материалы. (Москва, 12-14 апреля 2000 г.) / Под ред. В.И.Панова, М.-Самара: Изд-во МГППИ, 2001.

5) Инклюзивное образование: проблемы совершенствования образовательной политики и системы: Материалы международной конференции. 19-20 июня 2008 года. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008.

6) К. С. Шалагинова, Т. И. Куликова, С. А. Черкасова Подготовка учащихся общеобразовательных школ к принятию особых детей в условиях перехода к инклюзивному образованию: теоретический и прикладной аспект/под общ. ред. К. С. Шалагиновой.- Тула: Изд-во «ГРИФ и К», -2013.- 172с.

7) Малофеев Н. Н. О научных подходах к совершенствованию специального образования в России. // Дефектология. - 2004. - № 6. - С. 67-74.

8) Малофеев, Н. Н. Инклюзивное образование в контексте современной социальной политики. Воспитание и обучение детей с нарушениями развития/ Н.Н. Малофеев. - 2010. - № 1. - С. 3-10.

9) Сорокоумова С. Н. Психологические особенности инклюзивного обучения. С.Н. Сорокоумова// Известия Самарского научного центра Российской академии наук, т. 12. - №3. - 2010. - С. 134-136.

СЕКЦИЯ 5. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

УДК 373.2

Сидорова А.А. Обеспечение организационно-педагогических условий взаимодействия детского сада с семьями воспитанников в современных условиях

Providing organizational and pedagogical conditions of interaction with the families of kindergarten pupils in modern conditions.

Сидорова Алена Алексеевна

Владимирский институт развития образования им. Л.И. Новиковой,
г. Владимир
sidorowa.alen@yandex.ru

Sidorova Alena Alekseevna

Vladimir Institute of development education. L.I. Novikova, Vladimir. sidorowa.alen@yandex.ru

Аннотация. Актуальность. Алгоритм. Выводы.

Ключевые слова: Организационно-педагогические условия, взаимодействие, мониторинг.

Abstract. Relevance. The algorithm. Conclusions.

Keywords: organizational and pedagogical conditions, interaction, monitoring.

Необходимость взаимодействия семьи и образовательной организации в целях развития ребенка подтверждена рядом исследований в различных отраслях педагогики, психологии, социологии и других наук. Постоянно обновляется и расширяется нормативно-правовая база по данному вопросу. Сферы вовлечения родительского сообщества в образовательный процесс расширяются. Но, несмотря на наличие такой основательной базы, и положительного опыта педагогические коллективы продолжают испытывать существенные затруднения в организации конструктивного сотрудничества с семьями воспитанников.

В данной статье предлагаем рассмотреть алгоритм создания организационно-педагогических условий, обеспечивающих конструктивное

взаимодействие с семьями воспитанников в современных условиях.

На начальном этапе работы необходимо проанализировать существующие в практике детского сада организационно-педагогические условия взаимодействия и выявить проблемы, затрудняющие конструктивное взаимодействие ДОО (дошкольной образовательной организации) и семьи (как правило, это наличие затруднений при вовлечении семьи в процесс взаимодействия с образовательной организацией, обусловленных не только недостаточной родительской компетентностью (более половины родителей не знакомы с реформами в образовании, Федеральными государственными образовательными стандартами, и не знают как помочь ребенку на этапе дошкольного образования; не все родители осознанно и ответственно относятся к правам ребёнка, обозначенным в Конституции РФ, перекладывая большую часть ответственности на плечи педагогов ОО; дефицит общения ребенка с родителями и т.п.), но и профессиональными затруднениями педагогов (существенная недооценка педагогами образовательного потенциала семьи, а иногда и незнание возможностей семьи; недостаточно учитывают потребности семьи, их мнение и интересы и т.п.).

Таким образом, выявлена необходимость создания условий, обеспечивающих открытый характер образования; позволяющих построение взаимодействия на основе изучения потребностей, особенностей и интересов семьи; способствующих формированию субъектной позиции родителей в образовании своего ребенка; учитывающих возможности использования современных условий (наличие у большинства родителей доступа к интернету; возможности использования ИКТ); обеспечивающих непрерывность и преемственность взаимодействия педагогов детского сада, школы и родителей. Но в первую очередь необходим комплекс мер, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников.

С целью повышения профессиональной компетентности педагогов в

вопросах взаимодействия с семьями воспитанников, важно проанализировать профессиональные затруднения, определить эффективные механизмы решения проблем. Первыми результатами работы в этом направлении будут: индивидуальные планы повышения профессиональной компетентности в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников; рекомендации по содержанию и оформлению наглядной информации для родителей воспитанников; проект информационной системы ДОО.

На следующем этапе необходимо выявление и апробация наиболее эффективных современных методов изучения семьи для реализации дифференцированного подхода к взаимодействию с семьями с учетом требований ФГОС дошкольного образования [2]. В соответствии с такими положениями стандарта как «взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи» [2] важно подобрать средства мониторинга, позволяющие изучить образ жизни семьи; выяснить особенности семейного воспитания; выявить положение детей в системе внутрисемейных отношений и неиспользованный резерв семейного воспитания; уровень удовлетворенности родителей совместной деятельностью и т.п..

Дальнейшее определение оптимальных организационно-педагогических условий взаимодействия ДОО с семьями воспитанников, апробацию алгоритма их реализации также необходимо осуществлять в соответствии с ФГОС дошкольного образования. Анализ положений ФГОС дошкольного образования в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников свидетельствует о том, что необходимо: «информировать родителей (законных представителей) и общественность относительно целей дошкольного образования, общих для всего образовательного пространства Российской Федерации, а также о

Программе; обеспечить открытость дошкольного образования; создавать условия для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности; поддерживать родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья; обеспечить вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьёй на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи; создавать условия для взрослых по поиску, использованию материалов, обеспечивающих реализацию Программы, в том числе в информационной среде, а также для обсуждения с родителями (законными представителями) детей вопросов, связанных с реализацией Программы; создать краткую ориентированную на родителей доступную для ознакомления презентацию Программы детского сада» [2].

В соответствии с указанными выше современными требованиями и в результате апробации [2] в качестве оптимальных организационно-педагогические условия взаимодействия ДОО с семьями воспитанников выделены: компетентность педагогов, в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников; определение ценностных ориентиров (относительно деятельности участников взаимодействия в процессе воспитания детей конкретной возрастной ступени), принципы, на которых будет выстраиваться деятельность педагогов и родителей, направления деятельности; дифференцированный подход к взаимодействию на основе системы мониторинга; обеспечение открытого характера образования на основе сотрудничества с семьями воспитанников.

Обеспечение такого условия как компетентность педагогов, в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников, продуктивно в рамках системы методической работы по формированию готовности педагога к реализации сотрудничества, способствующей установлению конструктивного взаимодействия с семьями воспитанников по направлениям [1.с.64-84]:

1. педагогический мониторинг (изучить образ жизни семьи; выяснить особенности семейного воспитания; выявить положение детей в системе внутрисемейных отношений и неиспользованный резерв семейного воспитания; уровень удовлетворенности родителей совместной деятельностью и т.п.). В качестве форм взаимодействия используются: социологические срезы, изучение медицинских карт, шкатулки и сундучки вопросов и пожеланий родителей, анкетирование, опросы, беседы, интервью, онлайн-тестирование, наблюдение, собеседования с детьми и т.п.);

2. педагогическая поддержка (создать атмосферу общности интересов, эмоциональной взаимоподдержки и взаимопроникновения в проблемы друг друга). Предполагается в форме родительских собраний; выставок методической и художественной литературы; наглядно-текстовой информации в форме памяток, стендов, папок–передвижек, журналов, и т.п.);

3. педагогическое образование (познакомить родителей с особенностями развития ребенка, приоритетными задачами его физического и психического развития; поддерживать интерес родителей к развитию собственного ребенка; показать родителям возможности развития ребенка в семье и т.п.). Используемые формы: групповые родительские собрания с приглашением специалистов ДОО и школы по вопросам преемственности Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного и начального общего образования; консультации; мастер-классы, тренинги, семинары, практикумы; консультативный пункт; консультации специалистов по запросам родителей). Эффективна работа «горячей линии» в системе онлайн-технологий на сайте детского сада, использование почтового ящика с целью: консультативной помощи в решении вопросов социализации детей к условиям жизни; обмена опытом воспитания, формирования положительной мотивации и т.д.;

4. педагогическое партнерство (установить партнерские отношения с семьями воспитанников; объединить усилия для развития и воспитания детей;

поддерживать родительскую уверенность в собственных педагогических возможностях; расширить сферы участия родителей в жизнедеятельности образовательной организации; создать условия для творческой самореализации родителей и детей и т.п.). Привлечение родителей к планированию и организации совместных проектов, акций, досугов; созданию предметно-развивающей среды; посадки выпускниками и родителями деревьев на аллее выпускников; организации встреч с интересными людьми и т.п.;

В итоге данная система позволяет педагогам выстроить стратегию профессионального саморазвития по взаимодействию с семьями воспитанников.

Для определения ценностных ориентиров (относительно деятельности участников взаимодействия в процессе воспитания детей конкретной возрастной ступени), принципы, на которых будет выстраиваться деятельность педагогов и родителей, направления деятельности необходимо создать раздел образовательной программы ДОО «Особенности взаимодействия с семьями воспитанников». Важно разработать пакет локальных актов, определяющих и регламентирующих функции, права и обязанности сторон при предоставлении права родителям участвовать образовании ребенка (например, документы, регламентирующие деятельность клуба по дошкольной подготовке, клуба «Школа молодых родителей», адаптационного клуба для неорганизованных детей микрорайона; положения: «О совете образовательной организации», «Об общем родительском собрании ДОО», «О родительском комитете», «О попечительском совете», «О совете отцов»; договор о предоставлении платных дополнительных образовательных услуг » и т.п.).

Так как в «Методических рекомендациях для дошкольных образовательных организаций по составлению основной образовательной программы дошкольного образования на основе ФГОС дошкольного образования и примерной ООП ДО», разработанных ФИРО подчеркивается необходимость описания особенностей взаимодействия педагогического

коллектива с семьями воспитанников, то особое внимание в программах рекомендуется уделить вопросам задействования потенциала семей воспитанников. Обеспечить данное условие можно посредством системы мониторинга, направленной на изучение особенностей, интересов, воспитательного потенциала, «проблемного поля» и т.п. семей воспитанников («Стиль воспитания ребенка в семье», «Картотека семейных интересов», «Изучение потребностей семьи», «Семейные ценности» и т.п.). На основе мониторинга, анализа предыдущего опыта взаимодействия разрабатываются планы сотрудничества: по приоритетным вопросам образования и развития ребенка (в том числе и детей в группах компенсирующей направленности); на основе тематической образовательной деятельности с детьми и интеграции деятельности всех специалистов ДОО; с учетом тем самообразования педагогов. Все планы, в соответствии с современными требованиями («вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность», «создавать условия для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности», «поддержки образовательных инициатив семьи» [2] и т.п.) включают такие разделы как «Формы участия родителей в образовательном процессе», «Рекомендации по взаимодействию с детьми в условиях семьи», «Оперативная информация о жизнедеятельности детей в ДОО с приглашением к совместной деятельности» и т.п..

Обеспечение открытого характера образования на основе сотрудничества с семьями воспитанников реализуется в рамках модели информационной системы ДОО. Конструктивное функционирование данной системы обеспечивается по таким направлениям как:

1. Сайт ДОО.

Информационные ресурсы сайта формируются как отражение различных аспектов деятельности образовательной организации, источник оперативной информации для всех участников образовательного процесса, в первую очередь для родителей. Функционирование сайта ДОО позволяет

решить следующие задачи: совершенствование информированности родителей о перечне и качестве образовательных услуг в учреждении, о результатах уставной деятельности; создание условий для взаимодействия участников образовательного процесса, социальных партнеров образовательного учреждения. Благодаря информационно-ресурсным компонентам сайта родители имеют возможность получить полную информацию по интересующим вопросам. Для предоставления родителям более полной информации о качестве предоставляемых услуг, о педагогах ДОО, с целью создания положительного имиджа организации, для взаимного творческого обмена информацией с родительским сообществом, для того, чтобы педагоги анализировали результаты своей работы, систематизировали свой педагогический опыт в образовательной организации продуктивно принятие решения о создании электронных портфолио и блогов педагогов. Электронный портфолио позволяет представить родителям талантливых, успешных, творческих педагогов, чтобы каждый родитель знал, кому он отдаёт своего ребёнка. Ещё одной возможностью взаимодействия с родителями является создание блогов педагогов, где происходит общение педагога с родителями, каждый родитель может высказаться о проведённых мероприятиях, предложить или посоветовать, поделиться опытом семейного воспитания. Для эффективного взаимодействия с семьями воспитанников современные педагоги ДОО активно используют и такую форму как электронная почта. Электронная почта предоставляет более широкие возможности для общения с семьями воспитанников. В группах необходим список адресов электронной почты родителей. По электронной почте им рассылается текущая информация: срочные новости группы, сведения об индивидуальном развитии ребенка, приглашения на родительские собрания и другие мероприятия, рекомендации по воспитанию и обучению дошкольников и др. Преимущества использования электронной почты в том, что до сведения родителей можно доносить огромный объем информации, осуществлять индивидуальное взаимодействие с

семьей.

2. Возможность участия в воспитательно-образовательном процессе или наблюдение за организацией жизнедеятельности детей в ДОО.

С этой целью для родителей традиционно ежемесячно проводятся дни открытых дверей. Эта форма может использоваться не столько для знакомства с условиями детского сада (как правило, это бывает необходимо только на начальном этапе), сколько как средство вовлечения родителей в образовательный процесс. Родители заранее знакомятся с планом и выбирают «роль» (родитель-наблюдатель, родитель-помощник педагога, родитель-помощник ребенка, родитель-гость группы, родитель-организатор, родитель-педагог), что помогает родителям стать полноценным субъектом образовательных отношений.

1. Информационные стенды для родителей.

Для педагогов важно не только познакомить родителей с особенностями развития ребенка, приоритетными задачами его физического и психического развития. Но самое главное показать родителям возможности развития ребенка в семье. Для педагогического коллектива важно найти именно те средства, которые не только привлекут внимание современных родителей и вызовут желание повысить свою родительскую компетентность, но и будут способствовать формированию субъектной позиции в вопросах воспитания собственного ребенка. С этой целью оформляются информационные стенды: общесадовые стенды («Это важно знать», «Дополнительное образование в ДОО», «Преемственность детского сада и школы в соответствии с ФГОС», «Родителям на заметку»); стенды специалистов размещаются в холле и коридорах около их кабинетов специалистов (кроме того, в каждой возрастной группе в приемной есть рубрики специалистов); информационные стенды в приемных каждой возрастной группы (важными компонентами являются: информирование о текущих делах группы; новости о состоявшихся событиях; анонс предстоящих совместных дел с приглашением родителей к деятельности

и т.п.).

2. Информация на печатной основе для индивидуального пользования.

Основными формами информации на печатной основе являются: тематические газеты («Готовимся к школе вместе», «В детский сад с радостью», «Конкурсы для детей и родителей: как организовать совместный праздник (с аудиоприложением)» и т.п.), брошюры («Зимние забавы», «Летние радости»), информационные листки, буклеты («Колыбельная песня - урок нравственности и познания» (с аудиоприложением), «Учимся слушать мир природы», «Играем пальчиками – развиваем речь»), памятки, рекомендации («Волшебный мир инструментов Карла Орфа», «Гуляй, да присматривайся!», «Как помочь ребенку стать самостоятельным» и т.п.).

Каждая заявленная форма выпускается с определенной периодичностью и конкретным тиражом (например, для родителей детей раннего или старшего возраста). Ответственные за выпуск: администрация, специалисты, воспитатели ДОО в соответствии с планом, событиями в социальном окружении или по запросам родителей.

1. Взаимодействие со школой.

Творческой группой педагогов школы и ДОО разрабатываются рекомендации для родителей по подготовке к обучению в школе. Затем данную информацию педагоги размещают на сайтах ДОО и школы. Следующий шаг в совместной работе - создание портфолио дошкольника. В ходе работы по созданию портфолио продуктивно организовать творческую группу педагогов ДОО, школы и представителей родительского сообщества по разработке разделов портфолио. На основе изучения интересов и потребностей семей важно выявить значение для родителей организации дополнительных образовательных услуг. Организация дополнительного образования на основе преемственности со школой, дает возможность родителям и их детям выбрать кружки, в которых ребёнок будет заниматься как в ДОО, так и потом в школе.

Функционирование каждого направления регламентируется пакетом

локальных актов («Положение о сайте ДОО», «Договор о сотрудничестве со школой», «Положение о порядке обработки персональных данных» и т.п.) и методическим сопровождением («Рекомендации по созданию и использования электронных образовательных ресурсов в процессе взаимодействия с семьями воспитанников», «Веб-каталоги информационных ресурсов для родителей детей дошкольного возраста», «Рекомендации по использованию интерактивных заданий региональной игротеки для дошкольников» и т.п.)

Об эффективности разработанных и апробированных организационно-педагогических условий будут свидетельствовать не только такие факторы как уровень удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг в ДОО, но и степень осведомленности родителей в вопросах специфики образовательного процесса, достижений и проблем в развитии ребенка, безопасности его пребывания в ДОО; мотивационная готовность родителей к самообразованию в вопросах воспитания и развития детей; изменение характера вопросов родителей к воспитателям и специалистам ДОУ как показатель их педагогической компетентности. А самое главное активная субъектная позиция родителей, включенность в педагогический процесс в качестве партнеров, возможность для совместного планирования образовательной деятельности, принятия и выполнение решений.

Библиографический список

1. Сидорова А.А. Взаимодействие с семьями воспитанников в условиях реализации ФГОС ДО //Управление ДОУ 2015 - №2
2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Утвержден приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155.

СЕКЦИЯ 6. ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

УДК 159.9.072.43

Белов Е.В. Анализ особенностей отношения к здоровому образу жизни врачей-ординаторов и интернов первого года обучения

The analysis of peculiarities of relationship to a healthy lifestyle of surgical residents and interns in their first year of study

Белов Евгений Владимирович

Воронежский государственный университет имени Н.Н. Бурденко, г. Воронеж
operniyginekolog@mail.ru

Belov Evgeny Vladimirovich

Voronezh state medical University of a name of N.N. Burdenko, Voronezh

Аннотация. Целью исследования является поиск методов профилактики и коррекции функционального состояния организма молодых специалистов медицинской сферы деятельности. В 2016 г. в ВГМУ им. Н.Н. Бурденко было проведено исследование среди ординаторов и интернов в возрасте от 22 до 30 лет для определения особенностей отношения к здоровому образу жизни. В ходе исследования выяснилось, что у всех ординаторов и интернов разумное отношение к здоровью. Проанализировав отношения интернов и ординаторов к здоровому образу жизни, можно сделать вывод, что при составлении программы здоровья следует акцентировать их внимание на отказе от вредных привычек, составлении правильной диеты и режима питания.

Ключевые слова: интерн, врач, ординатор, здоровый образ жизни, педагогика, образование, компетенции.

Abstract. The aim of the study is to find methods of prevention and correction of functional state of organism of young specialists of the medical sphere of activity. In 2016, the VGMU of a name of N. N. Burdenko, a study was conducted among residents and interns in age from 22 to 30 years to determine the characteristics of the relationship to a healthy lifestyle. The study revealed that all residents and interns a reasonable relationship to health. After analyzing the relationship of interns and residents to a healthy lifestyle, it can be concluded that in the preparation of health programs should focus their attention on the rejection of bad habits, proper diet and nutrition.

Keywords: Intern, doctor, healthy lifestyle, pedagogy, education, competence.

Целью послевузовского образования врача-ординатора и интерна по специальности является овладение специалистом в полном объеме систематизированных знаний и практических навыков, необходимых для эффективной работы. [1,2,4,9,10]

Обучение в высшей школе – сложный и достаточно длительный процесс, имеющий ряд особенностей и предъявляющий высокие требования к пластичности психики и физиологических функций обучающихся. [1-7] Поиск методов профилактики и коррекции функционального состояния организма молодых специалистов, является одной из актуальных научно- практических задач. Несмотря на то, что ординаторы и интерны относятся к условно здоровому слою населения, их образ жизни связан с гиподинамией, неправильным питанием, значительным нервно-психическим напряжением. [1,2] Поэтому у них часто наблюдается нарушения дыхательной, пищеварительной и других систем организма, свидетельством чего являются неспецифические признаки – быстрая утомляемость, низкая работоспособность, раздражительность, нарушения сна и др. В настоящее время в социологических, медико-биологических, психологических, педагогических исследованиях заложены теоретические основы решения данной проблемы. Отмечена тенденция к переосмыслению способов ее решения, отражающих смещение акцента из сферы медицины в педагогику (Р.И. Айзман, Г.К. Зайцев и др.). Это связано с тем, что основные «факторы риска» имеют поведенческую основу, поэтому важную роль в сохранении и укреплении здоровья человека играет его образ жизни, в рациональной организации которого существенное значение имеет воспитание и образование, физическая культура. По мнению многих ученых, теория и практика здоровьесбережения неизбежно будет рекомендовать наступательную концепцию – концепцию физически культурного образа жизни. [3,4,5,6,7]

Важнейшим элементом этого, по прогнозам представителей

медицинской науки, будет целенаправленное повышение жизнеспособности систем и функций организма обучающегося средствами физической культуры [1-7]

В связи с этим, во многих публикациях прослеживается мысль о том, что необходимо создать такие программы и технологические модели формирования ЗОЖ средствами физической культуры, которые существенно изменили бы проблемную ситуацию, отношение молодого врача к своему здоровью и образу жизни. [6]

Это необходимо сделать ещё и потому, что происходит вхождение в компетентностное образование, и чтобы не остаться в стороне от модернизации высшего образования, необходимо перестроить процесс преподавания изучаемой ими дисциплин на основе компетентностного подхода. И, естественно, встаёт вопрос, что необходимо сделать, чтобы компетентностный подход, не противореча имеющимся инновационным концепциям и моделям физического воспитания (доказавшим на практике их целесообразность) был наряду с другими подходами (личностно-ориентированный, деятельностный, дифференцированный и др.) использован в практической деятельности. Но, разрабатывая данное инновационное направление формирования ЗОЖ ординаторов и интернов средствами физической культуры, необходимо активизировать и ресурсы образовательного пространства вуза и внеучебной работы.

Подготовка медицинских кадров привлекает пристальное внимание руководства всех уровней власти. Благодаря этому, приняты за последние годы постановление правительства РФ, и программы послевузовского профессионального образования. В учебных программах ординатуры это приоритетное направление подготовки специалистов включает профессиональные, общекультурные, психолого-педагогические, научно-исследовательские компетенции. [8,9]

Ординаторы и интерны представляют собой индивидуальную

социальную группу, с свойственными ей условиями жизни, труда и быта, социальным поведением и психологией. Они относятся к группе повышенного риска, так как высокая эмоциональная и умственная нагрузка, приспособления к новым условиям обучения, негативное воздействие кризиса всех основных сфер общества. Все это приводит к ухудшению адаптации ординаторов и интернов, следствием чего являются серьёзные медицинские и социально-психологические проблемы. [1,8,9]

Формирования здорового образа жизни молодежи многогранна. Молодое поколение, обучающееся в академиях и университетах, являются сторонниками определенного образа жизни, в котором идеалом, к сожалению, являются сигареты, алкоголь и наркотики. [10]

Для формирования здорового образа жизни во многих университетах, в том числе и в ВГМУ им. Н.Н. Бурденко ведется профилактическая работа, направленная на пропаганду здорового образа жизни, а также на выявление физического, социального и психологического здоровья врачей-ординаторов и интернов. Диагностический анализ состояния их физического, социального и психического здоровья подтверждает, что у всех ординаторов разные образы жизнедеятельности, разное здоровье, разные цели.

Диагностический анализ проводился с помощью теста М. Люшера (позволяет измерить психофизиологическое состояние человека, его стрессоустойчивость, активность и коммуникативные способности. Позволяет определить причины психологического стресса, который может привести к появлению физиологических симптомов) который показал, что у всех ординаторов и интернов есть отклонения от норм здоровья. Они все в разной степени, находятся в тревоге, многие в стрессовом состоянии. Малое количество молодых специалистов ведут здоровый образ жизни.

Одной из основных причин формирования здорового образа жизни является соблюдение молодым врачом режима дня, который устанавливает для ординатора и интерна определенный порядок поведения в течение суток.

Организация оптимального режима дня должна проводиться с учетом индивидуальности работы определенного высшего учебного заведения (расписания занятий), приемлемого использования имеющихся условий, понимания своих индивидуальных особенностей, в том числе и биоритмов.

В 2016 г. в ВГМУ им. Н.Н. Бурденко нами было проведено исследование среди ординаторов и интернов в возрасте от 22 до 30 лет для определения особенностей отношения к здоровому образу жизни. Всего опрошено 105 человек. Для того, чтобы определить отношение исследуемых к здоровому образу жизни, мы проанализировали их отношение к пяти его основным компонентам - это рациональное питание, правильный режим труда и отдыха, отказ от вредных привычек, отношение к спорту и физическим нагрузкам, личная гигиена. В ходе исследования выяснилось, что у всех ординаторов и интернов разумное отношение к здоровью, среди них нет как склонных к ипохондрии, так и тех, кто совсем не заботится о своем здоровье. У 70% существуют проблемы с питанием (отсутствует регулярность, частое употребление фастфудов). Курят 18% , употребляют спиртные напитки 38 %. Отношение ко сну не у всех одинаковое. В среднем на сон уходит 6-7 часов в сутки. Некоторые отмечают, что при высокой учебной нагрузке на сон приходится 4-5 часов в сутки в будние дни и 7-8 часов в выходные. Спортом занимаются 28%. На вопрос: «Что может заставить Вас заниматься спортом?», ординаторы и интерны, которые не занимаются спортом на первое место поставили желание хорошо выглядеть (35%) и нарастить мышечную массу (28%). Мода и необходимость похудеть не заставит опрошенных заниматься спортом, на последнее место эти пункты поставили по 10% опрошенных. Также была определена система ценностей по М. Рокичу. Среди терминальных ценностей конечная цель - здоровье занимает первое место – 36%, второе место – счастливая семейная жизнь – 22%, третье место занимает интересная работа и материально-обеспеченная жизнь – по 13%. Среди инструментальных ценностей (ценности-средства, убеждения в том, что образ действий или

свойство личности является предпочтительным в любой ситуации) можно выделить те, которые могут способствовать формированию здорового образа жизни, сопутствовать ему, привести опрошенных к крепкому здоровью, это такие ценности, как независимость (способность действовать самостоятельно, решительно) – на первом месте; исполнительность (дисциплинированность) – на втором месте; ответственность (чувство долга, умение держать слово) – на третьем месте, твердая воля – на четвертом, самоконтроль – пятое место, высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания) – на шестом месте; эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность) на седьмом месте; непримиримость к недостаткам в себе и других – на последнем месте. На первом месте у большинства интернов – аккуратность, умение содержать в порядке вещи, порядок в делах, на втором – воспитанность и хорошие манеры, на третьем – образованность (широта знаний, высокая общая культура). У большинства ординаторов на первом и втором месте – жизнерадостность (чувство юмора), на третьем – воспитанность и хорошие манеры. Проанализировав отношения интернов и ординаторов к здоровому образу жизни, можно сделать вывод, что при составлении программы здоровья следует акцентировать их внимание на отказе от вредных привычек, составлении правильной диеты и режима питания. Следует научить молодых врачей правильно распределять свою учебную нагрузку, чтобы оптимизировать режим труда и отдыха. Следует мотивировать на занятия спортом, учитывая то, что они главной целью ставят активную деятельную жизнь, необходимо построить их программу здоровья и режим дня так, чтобы спорт являлся главной составляющей, ведущей к активной, деятельной жизни, опираясь на основы Китайской медицины, йогу, цигун и др. Учитывая выбор ординаторов и интернов инструментальных ценностей, наилучшим способом формирования здорового образа жизни у них будет повышение их образованности в данном вопросе (проведение лекций, семинаров, конференций по данной теме), обоснование связи здорового образа жизни с их достижениями в обыденной

жизни (проведение тренингов личностного роста, достижения успеха, рефлексии). При работе с ними можно предложить игровые методы и тренинги. Мы также можем отметить, что содействовать формированию здорового образа жизни в этой популяции могут тренинги, основанные на развитии таких качеств, как независимость, самостоятельности принятия решений, дисциплинированности и ответственность. Также главным аспектом программ формирования здорового образа жизни является понимание интернами и ординаторами того, что вредные привычки свои и окружающих являются серьезными недостатками, от которых необходимо избавляться. В заключение хотелось бы отметить, что важнейшим фактором успешного формирования здорового образа жизни является учет индивидуальных особенностей при составлении программ здоровья, а также повышение ценности здоровья для каждого человека.

Библиографический список

1. Белов Е.В. Медицинская педагогика и её роль в профессиональной деятельности врача (преподавателя медицинского ВУЗА) / Е.В. Белов // Педагогическое мастерство и педагогические технологии. – 2015.– № 3 (5). – С. 67-69.
2. Воронова Е. Здоровый образ жизни в современной школе / Е. Воронова // Программы, мероприятия, игры. — Ростов - на -Дону: Феникс, 2014.
3. Научные основы здоровья и здорового образа жизни / Ю. Ю. Даутов [и др.]// Новые технологии. – 2007. – № 3. – С. 67-69.
4. Назарова Е.Н. Основы здорового образа жизни / Е.Н. Назарова, Ю.Д. Жилов.— Москва : Академия, 2013.
5. Морозов М. Основы здорового образа жизни / М. Морозов.— Москва : ВЕГА, 2014.
6. Физическая культура. Основы здорового образа жизни / под ред. Ю.П. Кобякова. — Ростов: Феникс, 2014.

7. Паначев В.Д. Анализ физической культуры и здорового образа жизни / В.Д. Паничев // Международный журнал экспериментального образования . – 2013. – №4 (2). – С. 40-45.

8. Ушамирская Г.Ф. Управление интеграционными процессами в региональной системе образования. дис. ... д-ра социол. Наук / Г.Ф. Ушамиоская. – Белгород. 2004.

9. Концепция модернизации российского образования на период до 2020 года. – Москва, 2012.— С. 4.

10. Формирование здорового образа жизни студентов – основополагающая педагогическая стратегия преподавателя высшей школы / А.М. Князева [и др.] // Электронный научный журнал. – 2016. – № 4 (7). – С. 305-311.

СЕКЦИЯ 7. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 616.12-008.313+616-005.7)-08-039.57

Блащенко Е.Ю. Педагогическое творчество, как условие, повышения качества медицинского образования.

Pedagogical creativity as the condition, improving the quality of medical
education

Блащенко Елена Юрьевна

Воронежский Государственный Медицинский Университет, г.Воронеж

lena.blashenko@mail.ru

Муравицкая Марина Николаевна

Воронежский Государственный Медицинский Университет, г.Воронеж

Blaschenko Elena Voronezh

State Medical University, Voronezh

Muravitskay Marina Nikolaevna

State Medical University, Voronezh

Аннотация. В системе высшего медицинского образования формирование и развитие творческой личности приобретает особую значимость, поскольку практикующий врач в своей деятельности почти всегда сталкивается с нестандартными случаями болезней в нестандартных же ситуациях, и ему следует найти рациональные способы решения возникшей проблемы. Это актуализирует проблему педагогического творчества как условия повышения качества медицинского образования.

Abstract. The medical education system and the formation of creative personality development is of particular importance as a medical practitioner in the activity are almost always confronted with unusual cases of disease in the same non-standard situations, and he must find rational ways to solve the problem. It actualizes the problem of pedagogical creativity as a condition for improving the quality of medical education.

Ключевые слова: творчество, педагогические задачи, методы и формы обучения.

Keywords: creativity, pedagogical problems, of methods and forms of education.

Развитие человеческого общества требует постоянного применения творческого подхода в различных сферах деятельности. Творчество – особый

вид человеческой активности, трансформирующий накопленный жизненный и профессиональный опыт в новые комбинации знаний, умений, навыков. Творческое осмысление усвоенного теоретического и практического багажа представляет собой наивысшую форму понимания предмета или проблемы, позволяющую подняться на новую ступень личного и социального развития.

В некоторых источниках творчество рассматривается как деятельность человека, заключающаяся в создании тех или иных материальных или культурных ценностей в какой-либо отрасли производства, науки, литературы, искусства или как деятельность, порождающая нечто качественно новое и отличающаяся неповторимостью, оригинальностью и общественно-исторической уникальностью.

С.Л. Рубинштейн характеризует творчество как деятельность человека, созидающего новые материальные и духовные ценности, обладающие общественной значимостью. Основным критерием, по его мнению, является продукт творчества, а деятельность, порождающая его, определяется как творческая.

Однако такое определение вряд ли абсолютно соотносится с сущностью педагогической деятельности, где продукт (обученность, а сегодня компетентность личности) может иметь размытые границы и отсроченность своего проявления во времени. [6]

В.А. Кан-Калика и Н.Д. Никандрова рассматривают творчество как сложнейшее преобразование человеком человека и видят в творчестве наиболее выраженную свободу проявления человеческого духа, трудно или вообще не поддающегося научному анализу [4].

Ю.А. Самарин сущность понятия «творчество» определяет как высшую форму активности и самостоятельной деятельности человека. Обосновывая ряд сторон творческого процесса, он соглашается с К.С. Станиславским, который рассматривает творчество как напряжение всех духовных сил человека [7].

И.Н. Кузнецов творчество рассматривает как деятельность, основанную

на способностях, обеспечивающих успешность прогнозирования, реконструирования и коррекции продуктивной педагогической деятельности и ее результата. Нетрудно заметить, что в означенном обосновании сущности понятия творчества педагога отчетливо представлены все его компоненты: сплав интеллектуальных и побудительных умений, волевых усилий и эмоциональное состояние. Уже в процессе решения ситуативных педагогических задач творческий педагог приносит новые элементы, приемы во взаимодействие с обучаемыми. Он постоянно, в зависимости от прогнозируемой и непредвиденной ситуации, комбинирует, отбирает, реконструирует способы и формы воздействия, содержание информации [5].

К признакам творческой личности можно отнести способность личности замечать противоречия, подвергать сомнению очевидные факты, избегать поверхностных формулировок; умение вникнуть в проблему и увидеть перспективу; способность отказаться от ориентации на авторитеты; умение увидеть знакомый объект с совершенно новой стороны, критичность мышления.

Вхождение человечества в XXI в., прогнозируемый как век гуманитарной культуры, приблизило мир к осознанию необходимости радикального пересмотра образовательной практики и педагогической деятельности. В такой ситуации все чаще ставится вопрос не только о новой структуре и содержании, но и о переходе к новой методологии, стратегии образования. Развитие личности и ее творческого потенциала выступает в качестве ведущей идеи этого процесса.

В связи с этим в высшей медицинской школе коренным образом меняются подходы как к изучению той или иной дисциплины, так и к самой модели образования. В настоящее время имеются большие возможности получения информации, ее переработки, хранения и передачи. Поэтому задачи преподавателя значительно усложняются, меняется подход к обучению. Преподаватель уже не столько носитель и ретранслятор информации, сколько

организующий субъект, основной задачей которого становится развитие творческих, исследовательских способностей обучаемых.

В системе высшего медицинского образования формирование и развитие творческой личности приобретает особую значимость, поскольку практикующий врач в своей деятельности почти всегда сталкивается с нестандартными случаями болезней в нестандартных же ситуациях, и ему следует найти рациональные способы решения возникшей проблемы. Это актуализирует проблему педагогического творчества как условия повышения качества медицинского образования.

Творчество в деятельности педагога исследуется достаточно давно. В отличие от науки, техники, искусства целью творчества педагога остается не создание социально ценного нового, оригинального, а развитие личности обучаемого. Креативно работающий преподаватель может создать особую педагогическую систему, которая при этом является лишь средством для достижения наилучшего педагогического результата.

Современное российское образование ориентируется в настоящее время на следующие задачи:

1. научить учиться,
2. научить объяснять явления действительности,
3. научить ориентироваться в мире социальных, нравственных и эстетических ценностей,
4. решать проблемы, связанные с выполнением определенной социальной роли и профессиональной деятельности.

Творчество в деятельности педагога характеризуется разными уровнями. Ю.К. Бабанский выделяет следующие уровни педагогического творчества, соотнося их уровнями педагогической деятельности:

1. уровень элементарного взаимодействия с группой обучающихся.

Педагог использует обратную связь, корректирует свои воздействия по ее результатам, но он действует «по методичке», «по шаблону», по опыту

других учителей;

2.уровень оптимизации деятельности.

Начинается с планирования, когда творчество проявляется в умелом выборе и целесообразном сочетании уже известного педагогу содержания, методов и форм обучения;

3.эвристический, когда педагог использует творческие возможности живого общения с обучающимися;

4.высший уровень творчества педагога,

Характеризуется его полной самостоятельностью, использованием готовых приемов, но в которые вкладывается личностное начало, поэтому они соответствуют его творческой индивидуальности, особенностям личности воспитанника, конкретному уровню развития класса [1].

Профессиональная педагогическая деятельность преподавателя высшей медицинской школы рассматривается в современных условиях с позиций необходимого развития педагогического творчества как основы, определяющей профессиональную компетентность специалиста, развитие способностей, создание у студентов установки на свободный, ответственный и обоснованный выбор.

Педагогическая деятельность — процесс и поле для постоянного творчества. Творческий потенциал педагога формируется на основе накопленного им социального опыта, психолого-педагогических и предметных знаний, новых идей, умений, навыков, позволяющих находить и применять оригинальные решения, новые формы, методы.

Предпосылками творчества служат стремление к повышению профессиональной квалификации, пополнению знаний и изучению передового педагогического опыта. Современные инновационные технологии обучения служат результатом творческой деятельности педагогических коллективов.

Для одного уровня творчества характерно использование уже существующих знаний и расширение области их применения; на другом уровне

создается совершенно новый подход, изменяющий привычный взгляд на объект или область знаний.

Высоко эрудированный и креативный педагог способен найти новые оригинальные пути и способы решения путем творческого воображения и мысленного эксперимента на основе глубокого анализа возникающих ситуаций и осознания сущности проблемы.

Творческая деятельность педагога как правило осуществляется в виде разработки новых средств для ведения образовательного процесса либо в форме использования в различных педагогических ситуациях уже известных методов в новых сочетаниях. Выбор первого направления, безусловно, потребует от преподавателя большего напряжения креативных качеств личности и трудозатрат для создания и апробации инновационного продукта, который при доведении до совершенства сможет претендовать на оригинальность и авторское право. Второй путь позволяет быстрее достичь желаемого результата меньшими усилиями за счет идейного либо технического усовершенствования применяемой педагогической методики, но её теоретическая новизна и практическая ценность по-видимому окажется ниже.

Опыт творческой педагогической деятельности — возникновение замысла, его проработка и преобразование в идею (гипотезу), обнаружение способа воплощения замысла и идеи — приобретает при условии систематических упражнений в решении специально подобранных задач, отражающих педагогическую действительность, и организации как учебной, так и реальной профессионально-ориентированной деятельности педагогов.

Одним из наиболее перспективных направлений приложения креативных способностей педагога медицинского вуза признается создание им инновационных методов и средств обучения, роль которых в современной педагогической системе трудно переоценить. Точками приложения творческой активности преподавателя могут служить как различные дидактические методики проведения учебного занятия, так и технические и иные средства,

повышающие вероятность достижения его целей [10].

Реализация креативного подхода в усовершенствовании педагогических технологий выражается в разработке сценариев деловых и ролевых игр, оригинального дизайна и технического усовершенствования мультимедийных пособий, создании обучающих видеопособий и презентаций для отработки практических навыков.

Важнейшим средством контроля усвоения знаний служит оценка способности их практического применения при решении ситуационных клинических задач, различные варианты которых предоставляют широкий простор для креативного мышления. Опытный преподаватель в процессе разработки ситуационных заданий способен включить в их условие и вопросы элементы, активизирующие творческий потенциал студента.

Педагогическое творчество – поиск и нахождение педагогом нестандартных способов решения педагогических задач - обязательное условие дальнейшего развития образования, выражающиеся в тенденциях накопления и видоизменения разнообразных инициатив и нововведений в образовательном пространстве. Их следствием могут быть как частичные трансформации в содержании образования и педагогических технологиях, так и глобальные изменения в сфере образования.

Каждый педагог в силу своих знаний и умений преобразует педагогическую действительность, но только педагог-творец активно стремится внедрить в учебный процесс и усовершенствовать нововведения, способные повысить удовлетворенность студентов и работодателей качеством образования.

Библиографический список

1. Бабанский Ю.К. Рациональная организация учебной деятельности. // М.: Знание, 1981.
2. Горовая В.И., Антонова Н.А., Харченко Л.Н. Творческая индивидуальность учителя и её развитие в условиях повышения

профессиональной квалификации. // Ставрополь: Сервисшкола, 2005.

3. Кан-Калик В.А., Никандров Н.Д. Педагогическое творчество. // М., 1990.

4. Кузнецов И.Н.. Настольная книга практикующего педагога. // РОСБУХ, ГроссМедиа, 2008.

5. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии . // СПб: Издательство «Питер», 2000

6. Самарин Ю.А. Очерки по психологии ума. // М., 1962.

7. Фокин Ю.Г. Преподавание и воспитание в высшей школе: Методология, цели и содержание, творчество. // М.: Академия, 2002.

8. Громкова М. О педагогической подготовке преподавателя высшей школы. // М.: Высшее образование в России. — 1994. —№4

9. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. // М.; Высшая школа, 1990.

10. Плотникова И.Е., Чайкина Н.Н., Филозоф А.А., Берлева С.Ю. [Повышение профессиональной компетентности научно- педагогических работников высшей медицинской школы](#) // В сборнике: Актуальные проблемы обучения и воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении Воронеж, 2015. - С. 43-48.

УДК 378.147.227

Бобешко М.Н. Управление качеством образования в вузе

Quality management education at the university.

Бобешко Марина Николаевна

ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко Минздрава России, г. Воронеж

marimba20101@rambler.ru

Bobeshko Marina Nikolaevna

VPO VGMU them. NN Burdenko Russian Ministry of Health, Voronesh

Аннотация. Проблема повышения качества образования – большая социальная проблема, решаемая на уровне государства. Качество образования – это максимальное (достаточное) соответствие той задаче, которая должна быть

решена в ходе подготовки специалиста данного уровня. От уровня подготовки специалистов, их потребности в стране в большой степени зависит экономическое и социальное состояние государства в целом.

Ключевые слова: качественное образование, информационные технологии, высшая школа, экономическое развитие, стратегия преподавания.

Abstract. The problem of raising the quality of education - a great social problem to be solved at the state level. The quality of education - is the maximum (sufficient) compliance of the problem that must be solved in the course of preparation of the expert of this level. The level of training, their needs in a country heavily dependent on the economic and social state of the country as a whole.

Keywords: quality education, information technology, high school, economic development, teaching strategy.

Качественное образование является основой индустриализации и инновационного развития страны. В современном мире – мире информационных технологий и глобализации общества – требования к качеству образования значительно повышаются. Большую роль в повышении качества образования играет поддержка в экономической плане на уровне государства [1, с. 3].

Одной из причин снижения качества образования в высшей школе является уход наиболее квалифицированных кадров в другие области деятельности (в основном, в бизнес) из-за недостаточной социальной и финансовой оценки их труда. Другой причиной является отсутствие связи вузов с производством и наукой. Важность решения данных проблем видится в качественной подготовке кадров и экономической поддержке государства в плане обеспечения как преподавателей достойной заработной платой, так и студентов, обучающихся на бюджетной основе, достойной стипендией, в качестве поощрения за хорошую учёбу.

В настоящее время разработана система преобразований, направленных на повышение качества образования, решение стратегических задач, стоящих перед системой образования в современных экономических и социокультурных условиях. Согласно этой программе образовательная система направлена на пятиступенчатую систему обучения: начальное образование – среднее

образование – послесреднее образование – высшее образование – послевысшее образование [3, с. 10].

Подробно остановимся на высшем образовании (ВО). Система высшего образования России представлена множеством высших учебных заведений и филиалами вузов, среди которых есть ведущие университеты, которые имеют особый наивысший статус качества образования. Общий показатель качества

ВО в целом будет зависеть от обобщенного показателя всех вузов по всей стране. Поэтому целесообразным является точечное рассмотрение каждого отдельного учреждения с целью повышения качества образования в целом.

Вуз, как любая большая кибернетическая система, имеет сложную структуру, функциональность и поведение. Характеристика поставленной задачи имеет многоцелевую, междисциплинарную природу, имеющую цель определения обобщенного критерия – показателя качества образования. Этот показатель может быть достигнут путем совместного решения трех задач различной природы: социально-экономической, технической и педагогической. Здесь сложным является построение целевой функции оптимизации. Это обусловлено, во-первых, тем, что все эти три составляющие имеют различные измерения и природу. Тут целесообразно было бы применить нечеткую логику при оценке обобщенного критерия. Обобщенный критерий включает в себя три подкритерия: педагогический, методический и творческий [7, с. 192].

С социально-экономической точки зрения, это создание эффективной системы стимулирования труда профессорско-преподавательского состава (ППС), которое является важной задачей в современных условиях развития Высшего профессионального образования в России и адаптации вузов к требованиям международной образовательной системы.

С технической точки зрения, это разработка автоматизированной системы управления (АСУ) вуза, позволяющей оперативно выполнять анализ состояния вуза и в результате обработки данных получать объективную оценку для принятия решений (принцип «прозрачного» управления).

С педагогической точки зрения, это создание эффективной методики оценки знания студентов, позволяющей повысить уровень заинтересованности в знаниях.

Применение системного подхода к решению проблемы позволяет обобщить все эти составляющие в одно целое и рассмотреть настоящую проблему с единой точки зрения [13, с. 2].

Вуз является одним из видов организационных систем (ОС). В России определены главные направления модернизации системы управления образованием:

- управление качеством;
- управление доступностью;
- управление эффективностью.

Эти три ключевых направления и являются основными критериями эффективности управления. Не менее важными подзадачами, решение которых должно обеспечить требуемое качество образования, являются:

- изучение потребностей рынков труда и образовательных услуг;
- набор абитуриентов;
- формирование программ и методов обучения;
- организация процесса обучения;
- обеспечение обучения ресурсами;
- аттестация выпускников, присвоение квалификации выпускам;
- мониторинг трудоустройства выпускников;
- анализ результатов и начало нового витка «петли качества».

Примером оценки качества образования в Высшей школе является рейтинговая система оценки знаний студентов, деятельности преподавателей и подразделений вуза [14, с. 150].

В работе образовательной деятельности необходимы следующие требования:

- наличие государственного стандарта высшего профессионального

образования и качество его реализации;

- качество профессионально-преподавательского состава вуза;
- качество организации процесса обучения;
- качество методического обеспечения учебного процесса, а также

качество субъектов обучения.

В мировой практике применяются различные подходы к оценке качества работы вузов: репутационный, результативный и общий [12, с. 85].

Репутационный подход использует экспертный механизм для оценки уровня профессиональных образовательных программ и учебных заведений в целом.

Результативный основан на измерений количественных показателей деятельности вуза.

Общий подход базируется на принципах «всеобщего управления качеством» (TotalQualityManagement, TQM) и требований к системам менеджмента качества Международной организации по стандартизации (InternationalOrganizationforStandardization, OSI) [2, с.105].

Наряду с подходами выделяются внешняя и внутренняя системы оценки качества образования.

Внешняя система («французская модель») оценки качества образования представлена государственными институтами лицензирования, аттестации и аккредитации учебных заведений и сертификации определенных компонентов профессионального образования. Кроме того, происходит формирование общественных институтов аккредитации на базе различных научно-педагогических и научных ассоциаций и объединений.

Внутренняя система («английская модель») оценки качества образования организуется в образовательных учреждениях в формах итоговой и поэтапной аттестации (самоаттестации) обучаемых, систем оценки абитуриентов, систем психодиагностики и социодиагностики в учебных заведениях, а также в системах самооценки и самоаттестации учебных заведений и их подразделений.

Стимулирование организационных систем проводится также путём финансирования перспективных научных направлений и проектов. Например, в России действует эффективная и достаточно гибкая система оценки показателей результативности научной деятельности

Структуру модели управления системы условно можно представить состоящей из двух уровней: внешней и внутренней моделей [4, с. 1].

Внешняя модель характеризует управление со стороны высшего органа управления (в лице начальника учебного отдела).

В качестве управляемой системы являются:

- деканат (в лице декана);
- кафедра (в лице зав. кафедрой);
- преподаватель;
- группа студентов.

Внутренняя модель характеризует сам процесс (учебное занятие).

Критерий оценки управления внешней модели – показатель выполнения/невыполнения (срыв) урока у преподавателя (факультета, кафедры). Это количественная оценка.

Критерий оценки управления внутренней модели включает: показатели посещаемости и успеваемости студента (также количественная оценка); показатели экспертной комиссии, которые определяются восемью критериями качества урока. Это качественная оценка [6, с. 2].

Так как основной функцией вуза является обучение, основным процессом в вузе является учебный процесс. Процесс обучения – это процесс проведения занятий определенным преподавателем над определенной группой студентов в определенном интервале времени (семестра/учебного года). Единицей измерения процесса обучения является учебное занятие.

Состояние учебного процесса в целом определяется в результате сбора статистики занятий за определенный интервал времени. Каждое занятие характеризуется: преподавателем, ведущим занятие (кто обучает?); группой

обучения (кого обучает?); предметом (темой занятия) (что?); аудиторией (где?); временем проведения занятия (когда?). В результате сбора статистики накапливаются данные о состоянии вуза; и по этим данным вычисляются критерии оценки модели.

Исходные данные для построения системы хранятся в так называемых справочниках, содержащих нормативы планов. К ним относятся: диапазон значений оценок по успеваемости у студента; методическая оценка занятия у преподавателя; план показателей творческой работы [5, с. 3].

Система стимулирования сотрудников существует практически в каждой организации. Однако немногим организациям удастся добиться с ее помощью желаемых целей: повысить производительность труда, заинтересовать в результатах деятельности компании рядовых сотрудников и т.д. В большинстве случаев причина подобных неудач в том, что система стимулирования не учитывает особенностей конкретной организации. Следовательно, необходима тщательная проработка системы стимулирования с учетом индивидуальных особенностей организации. Нужно быть готовым к тому, что это трудоемкий процесс, который потребует немало времени [9, с. 430].

Определен следующий набор ряд требований для систем стимулирования сотрудников путём оплаты труда:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее (если не в форме прямого вознаграждения, то хотя бы в виде учета для последующего вознаграждения);

- значимость: вознаграждение должно быть для сотрудника значимым;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику организации и быть справедливыми, в том числе с его точки зрения.

Для того чтобы система стимулирования организации принесла ощутимый положительный эффект, при ее создании рекомендуется последовательное выполнение следующих шагов:

- формирование структуры персонала организации (выделение однородных групп);
- декомпозиция стратегических целей на уровень подразделений и отдельных сотрудников (выделение ключевых показателей эффективности деятельности для расчета переменной части заработной платы) [10, с. 65].

Одной из распространенных систем оплаты труда считается тарифно-премиальная система (ТПС), которая представляет собой выплату постоянной части вознаграждения (ежемесячно) и его переменной части (по результатам труда). В ее рамках постоянную составляющую вознаграждения называют тарифной, которая зависит от тарифного разряда агента, а переменную составляющую – премиальной, зависящей от результатов деятельности агента в соотношении с результатами деятельности его коллег. Постоянная часть – оклад, как правило, минимальный (финансируется из Государственного бюджета). Переменная часть (финансируется из собственного бюджета) – премия по итогам года, учитывающая только результаты научной деятельности.

Проектируемая система оплаты труда должна учитывать три составляющие – педагогическую, методическую и творческую. К тому же быть объективной, адекватной и по возможности прозрачной и справедливой по отношению ко всем сотрудникам организации [11, с. 15].

Таким образом, актуальной и практически важной задачей для руководства любого вуза является построение эффективной системы оценки качества образования вуза, основанной на стимулировании профессорско-

преподавательского состава и студентов согласно вышеуказанным требованиям с учетом финансовых ограничений. Для того чтобы управлять качеством образования в ВУЗах необходим системный подход, который заключается в создании модели человеко-машинной системы, позволяющей выполнять всесторонний анализ учебной работы вуза и на основе своевременного анализа и обработки данных принимать объективные решения по стимулированию профессорско-преподавательского состава, что в конечном итоге должно обеспечить улучшение качества образования. При комплексной оценке должен быть учтен человеческий фактор в социально-экономическом, педагогическом и методическом аспекте [8, с. 105].

Библиографический список

1. Бурков В.Н. и др. Механизмы управления (Умное управление). – М.: Ленанд, 2011.
2. Верещагин Ю.Ф., Ерунов В.П. Рейтинговая система оценки знаний студентов, деятельности преподавателей и подразделений вуза : учеб.пособие. – Оренбург: ОГУ, 2003. – 105 с.
3. Гвоздева В.А., Лаврентьева И.Ю. Основы построения автоматизированных информационных систем. – М.: ИД «Форум», Инфра, 2009. – 320 с.
4. Декларация о формировании Единого экономического пространства Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режимдоступа: <http://www.fas.gov.ru/international-partnership/common-economic-space/documents/>.
5. Дмитриева О.В. Построение системы стимулирования сотрудников вуза на основе достигнутых результатов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://giabonline.ru/catalog/934>.
6. Еременко Г.О. ПРНД или особенности оценки национальной науки. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://archive.ipgg.nsc.ru/>.
7. Заложнев Д.А, Новиков Д.А. Модели систем оплаты труда. – М.:

ПМСОФТ, 2009. – 192 с.

8. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами : учеб. для вузов. – М.: Физматгиз, 2007. – 584 с.

9. Новиков Д.А. Теория управления образовательными системами: учебно-методическое пособие. – М.: Народное образование, 2009. – 452 с.

10. Новиков Д.А. Статистические методы в педагогических исследованиях (типовые случаи): учебно-методическое пособие. – М.: МЗ-Пресс, 2004. – 67с.

11. Обеспечение и оценка качества высшего образования // Электронный журнал «Высшее образование в России». – 2004. – №2. – С. 12–28.

12. Плотникова И.Е. Менеджмент качества образовательного процесса в высшей медицинской школе / И.Е. Плотникова, Н.Л. Кочкина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. – 2014.– № 4. – С. 83-86.

13. Тукубаев З.Б., Умаров А.А. Корпоративная сеть вуза // Вычислительные сети, теория и практика: электронный журнал, ВС/NW 2010. – №2(17). –URL: <http://networkjournal.mpei.ac.ru/cgi-bin/>.

14. Умаров А.А. Проектирование информационной системы управления вузом // Сб. трудов I Международной научно-практической конференции «Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд». – Новосибирск, 2010. – С. 142–158.

УДК 378.12

Бычек И.И., Никитина Н.В. Эмоциональное выгорание педагога: сущность, диагностика и способы преодоления

Emotional burning out of the teacher: essence, diagnostics and ways of overcoming

Бычек Ирина Иосифовна, Никитина Нелли Викторовна
Гродненский государственный аграрный университет, г.Гродно
degt_77@mail.ru

Bychek Irina Iosifovna, Nikitina Nelli Viktorovna

Аннотация. В статье рассматривается проблема эмоционального выгорания в педагогической профессии: факторы, способствующие развитию этого процесса, деформация личности, меры по предупреждению развития данного синдрома.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания, деформация личности, демотивация.

Abstract. In article the problem of emotional burning out in a pedagogical profession is considered: the factors promoting development of this process, deformation of the personality, a measure for the prevention of development of this syndrome.

Key words: burnout syndrome, personality deformation, demotivation.

В современных условиях кардинально меняет роль преподавателя вуза, поскольку он выступает не только носителем и отправителем научной информации. Первостепенная задача для него - стать организатором познавательной активности студентов, их самостоятельной работы, научного творчества. Необходимо отметить, что основным средством воздействия на студентов выступает сам преподаватель как личность, а не только как профессионал, владеющий современными и востребованными знаниями и умениями. Если по каким либо причинам преподаватель не может реализовать себя в перечисленных направлениях, находит ряд недочетов в своей работе, у него отсутствует обратная связь с обучаемыми – все это может свидетельствовать об эмоциональном выгорании, что и выступит объектом исследования. Предмет исследования - диагностика уровня эмоционального выгорания у профессорско-преподавательского состава аграрного вуза.

Термин «burnout» («эмоциональное выгорание») был предложен американским психиатром Фрейденбергом в 1974 г. и трактуется как совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и организацией в целом. Синдром эмоционального выгорания диагностируется у многих педагогов, поскольку обычно проявляется у специалистов, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми. Признаками профессионального выгорания являются: 1) чувство

безразличия, эмоционального истощения, изнеможения; 2) дегуманизация проявляется в развитии негативного отношения к коллегам, студентам; 3) негативное профессиональное самовосприятие прослеживается через ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства [1].

В целом, для большинства преподавателей эти признаки определяются в результате саморефлексии, зачастую являются мнимыми и оторванными от действительности. Зачастую синдром эмоционального выгорания связан с результатами творческого и профессионального вклада преподавателя, который можно отследить только через длительный временной интервал. Причем за результат следует принимать не только подготовку высококлассных специалистов. Высоконравственные, занимающие активную гражданскую позицию выпускники вуза – не меньшее достижение, чем профессионализм в сфере АПК. К сожалению, преподаватель не может отслеживать эти направления в полной мере, что является скорее демотивирующим фактором в профессиональной деятельности и провоцирует синдром эмоционального выгорания, поскольку его усилия не сопоставляются с конкретным результатом, в частности с успехом выпускника аграрного вуза.

С целью диагностики синдрома эмоционального выгорания в УО «Гродненский государственный аграрный университет» проводилось исследование в форме анонимного анкетирования, в котором приняло участие 25 человек (5 человек или 20 % доцентов; 12 человек или 48% - старшие преподаватели; 8 человек или 32% - ассистенты), возраст от 25 до 60 лет, стаж работы в УО «ГГАУ» от 1 года до 30 лет; 44% составили мужчины, 56% женщины. В анкете было заложено 5 ключевых групп симптомов (физические, эмоциональные, поведенческие, интеллектуальные, социальные), которые характерны для эмоционального выгорания педагога. Симптомы каждой группы конкретизировались 5 подпунктами. В результате исследования было выявлено, 80% или 20 преподавателей имеют различной степени выраженности признаки

синдрома эмоционального выгорания, 5% имеют резко выраженный синдром, ведущий к психосоматическим нарушениям и зависимостям.

В заключении остановимся на трех основных факторах, играющие существенную роль в синдроме эмоционального выгорания: личностном, ролевом и организационном [2]. Проведенные исследования показали, что такие переменные, как возраст, семейное положение, стаж работы, значительно не влияют на эмоциональное выгорание, но выявлено, что у женщин в большей степени развивается эмоциональное истощение, чем у мужчин. Установлена связь между ролевой конфликтностью, ролевой неопределенностью и эмоциональным выгоранием, что в одинаковой мере свойственно как для мужчин, так и для женщин, стаж работы которых от 5 до 15 лет. Дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера является фоном для развития эмоционального выгорания, что подтвердили лишь 3 человека или 12% от выборки. Кроме трех основных факторов, обуславливающих синдром эмоционального выгорания, преподаватели УО «ГГАУ» выделили наличие психологически трудного контингента (студенты с низкой успеваемостью, «трудные» подростки), причем количество таких студентов с каждым годом растет. Этот фактор является ключевым в деморализации профессорско-преподавательского состава аграрного вуза и провоцирует эмоциональное выгорание и деформацию личности педагога, что, в свою очередь негативно сказывается на качестве образовательных услуг.

Поскольку было установлено, что эмоциональному выгоранию подвержено 80% опрошенных преподавателей, то необходимо определить способы преодоления этого симптома для восстановления нормальной работоспособности педагога. Профилактические и лечебные меры при синдроме эмоционального выгорания во многом схожи, но преподаватель должен осознать наличие этого симптома, что является первым шагом к началу активных действий, в частности это может быть анализ эго-состояний

преподавателя. Анализу подвергаются аспекты заботы: качество заботы о себе, способы реализации; оцениваются промахи и достижения в профессиональной деятельности; необходимо отказаться от предрассудков, характерных для профессии педагога, иногда обратиться и проанализировать страхи, идущие из детства. Следующий шаг - это развитие позитивные эмоции, которые создают благоприятный фон для самоанализа и размышлений. Такие состояния и чувства как фрустрация, гнев, цинизм, чувства неуверенности в себе должны стать стимулами для творческого, личностного и интеллектуального роста профессионала. Также можно использовать дебрифинги, тренинги уверенного поведения, арт-терапию, целью которых является – нахождение позитивного смысла в произошедшем событии и поиск перспектив.

Необходимо учитывать, что профессия преподавателя вуза относится к разряду стрессогенных, требующих от него больших резервов самообладания и саморегуляции. Профессиональная деятельность педагогов сопряжена и осложнена множеством негативных факторов, поэтому эмоциональное выгорание в отдельных случаях стоит рассматривать как механизм психологической защиты в ситуации осуществления профессиональной деятельности с высоким уровнем личностной вовлеченности.

Библиографический список

1. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер, 1999. 105 с.
2. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. и др. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с.

УДК: 616–006+378]:681.3

**Бялик А.Я., Берлева С.Ю., Иванова Ю.С., Павленко Л.В.
Интернет и современные информационные технологии в
преподавании онкологии в высшей школе**

The internet and modern information technologies in the teaching of oncology in the
graduate school

Бялик Александр Яковлевич
Byalik Alexandr Yakovlevich
dr.byalik@yandex.ru

Берлева Светлана Юрьевна
Berleva Svetlana Yurievna
romazzzhka@mail.ru

Иванова Юлия Сергеевна
Ivanova Ulia Sergeevna

Павленко Людмила Владимировна
Pavlenko Ludmila Vladimirovna

Воронежский государственный медицинский университет им. Н.Н. Бурденко, г. Воронеж
Voronesh Medical University n. N.N. Burdenko, Voronesh

Аннотация: применение современных информационных технологий в преподавании клинической онкологии позволяют расширить объем знаний, кругозор, повысить интерес к обучению, развить самостоятельность и инициативу, качественно повысить уровень знаний.

Ключевые слова: Интернет, методика преподавания, клинические дисциплины, онкология.

Abstract: the Application of modern information technologies in teaching clinical Oncology expand the knowledge horizons, increase interest in learning, to develop independence and initiative, to improve the quality of knowledge.

Keywords: Internet, teaching, clinical subjects, Oncology.

Широкое развитие современных информационных технологий, вхождение в мировое информационно-образовательное пространство вносят существенные изменения в педагогическую теорию и практику учебно-воспитательного процесса. Огромное количество новейшей информации в онкологии, биологии, смежных дисциплинах создает большие возможности получения современных знаний, но, в, тоже время, это требует и выработки

технологий педагогического процесса с целью повышения качества в новых условиях [1,2,3,4,7,8]. Современные информационные технологии открывают новые грани образования. Увеличение числа вариантов позволяют повысить качество принимаемых решений. И здесь умение студента использовать новую информационную среду приводит к психологическим изменениям обучающегося как в мыслительной деятельности, так и в процессах мотивационно-ценностных регуляций мышления. Интернет-технологии развивают стремление к самообучению, саморазвитию, самореализации, формирует мировоззренческие ориентации, повышают мотивацию обучения у студентов [5,6]. Одной из важнейших сторон этих технологий является совместная работа преподавателя и студента, возможность обсуждений, форумов, комментариев и т.д.

Известна пирамида запоминания и процента усвоения знаний в зависимости от метода получения информации:

- чтение 10%
- аудио 20%
- визуальное 30%
- видео+аудио 50%
- дискуссионные группы 70%
- имитация деятельности, участие в реальных действиях 90%

Разработка информационно-образовательных технологий с учетом вышеприведенных фактов является процессом наукоемкого проектирования. Современный стандарт ФГОС 3по специальности лечебное дело, педиатрия, медико-профилактическое дело отводит онкологии 108 часов рабочего времени, что составляет 3 учебные единицы и включает 54 часов практических занятий, 14 часов лекций и 30 часов самостоятельной работы. Практические занятия состоят из 12 тем, включающих теоретические и клинические материалы по конкретным темам занятия. В процессе освоения материала студентам представляются мультимедиа презентации, видео-фильмы, материалы прямых

видео-конференций с центральными онкологическими центрами (институт им. П.А. Герцена, РОНЦ им. Н.Н. Блохина). Важнейшей частью освоения материала является контроль знаний студентов, состоящий из 3х этапов:

- Контроль базовых, исходных знаний.
- Итоговый контроль по окончанию цикла занятий.
- Зачет в конце семестра.

Если при оценке исходного уровня знаний вполне достаточную объективную оценку дает тестовый контроль, то при итоговой оценке освоения клинической дисциплины уровня теоретических знаний недостаточно. Степенью оценки освоения клинических навыков, клинического мышления, правильной оценки клинических симптомов, данных лабораторных, инструментальных методов обследования, дифференциальной диагностики, построения диагноза является непосредственный контакт с пациентом, работа с медицинской онкологической документацией и клиническая история болезни, оформленная студентом. Работа с полученными данными в интернете позволяет получить студентам широкий доступ к современному объему информации и анализировать свои клинические данные, получить справочные сведения, библиотечный ресурс по конкретным вопросам, сравнить возможные варианты диагностики и лечения, составить прогноз заболевания. Например:

1. <http://med-lib.ru> - Большая медицинская библиотека.
2. <http://www.mnioi.ru> Московский научно-исследовательский институт им.

П.А.Герцена

3. <http://www.ronc.ru> - Научно-медицинская библиотека Российского онкологического научного центра

4. <http://www.rosoncweb.ru/library/journals/> - библиотека, медицинские журналы по Онкологии

5. <http://www.lib.tsu.ru/resouch> - Научная библиотека Томского государственного университета

6. www.rlsnet.ru - Справочник лекарств и товаров аптечного ассортимента

Следующим моментом освоения дисциплины и повышения качества полученных знаний является коллективное творчество в группе студентов в виде решения реальных ситуационных задач (кейс - метод). При этом каждый участник группы имеет свою роль в оценке ситуации, назначенных методов обследования, решения вопросов дифференциальной диагностики, формирования диагноза, назначения лечения. Возможность самостоятельной работы в виде интернет-конференций, форумов, чатов с контролем и патронажем преподавателя делают эту методику очень эффективной.

Подготовка лекционного материала с использованием интернет-ресурсов позволяет вносить коррективы и данные новейших достижений биологии и медицины в текущих лекций. Применение мультимедийного построения презентаций, видеофильмов, иллюстративного и технического материалов позволяют сделать лекцию содержательной, информативной и интересной.

Учебники по дисциплине играют значительную роль в формировании знаний студентов. Онкология – мультидисциплинарная, динамично развивающаяся наука. В связи с этим, новые поколения учебников с использованием новых информационных технологий, содержат видеоматериалы и интерактивные тестирования, обучающе- контролируемые системы, значительное количество иллюстративного материала. Примером служит учебник «Онкология» Давыдов М.И., Ганцев Ш.Х. 2010.

Таким образом, современные информационные технологии в преподавании онкологии кардинально меняют приоритеты педагогического процесса в преподавании, позволяя расширить объем знаний и кругозор обучающегося, повысить интерес к обучению, развить самостоятельность и инициативу, повысить творческий потенциал, качественно повысить уровень знаний.

Библиографический список

1. Давыдов М.И., Ганцев Ш.Х., Поляков Б.И., Вельшер Л.З., Петерсон С.Б., Сельчук В.Ю., Шайн А.А., Рахматуллина И.Р., Ханов А.М., Липатов О.Н.

- Проблемы преподавания онкологии в вузах России // Российский педиатрический журнал. – №5. – 2011. – С 59 -62.
2. Давыдов М. И., Ганцев Ш. Х. Онкология. Гэотар – Медиа 2013. С. 920.
 3. Махрова Е.И. Психолого-педагогические особенности применения интернет ресурсов в университетском образовании // Вестник Оренбургского государственного университета. Выпуск № 2 (138) / 2012. – С. 129-134.
 4. Елистратова Н.Н. Образовательные информационные ресурсы сети интернет и их применение в педагогике высшей школы // Электронный научно – практический журнал Современные исследования и инновации.– 2012. – №11. – с . 26.
 5. Поршнева А.В. Психологические аспекты эффективного использования интернета в образовательных целях // Культурно-историческая психология. – 2008. – №3. – С. 43-50.
 6. Жук Л.Т. Интернет – технологии как средство организации самостоятельной работы студентов технических вузов [электронный ресурс]: дис. канд. пед. наук: 13.00.08.
 7. Горбатюк Р.М. Использование ресурсов интернет сети студентами высшего учебного педагогического заведения. «SCI -ARTICLE.RU». – №29. –2016.
 8. Плотникова И.Е. Дистанционные образовательные технологии в системе непрерывного профессионального образования / И.Е. Плотникова, С.Ю. Комова, С.И. Брежнев // Глобальный научный потенциал. – 2014. – № 6 (39). – С. 24-27.

УДК 37.035.6

Волынкина А. П., Прилуцкая О. А. Основы патриотического воспитания ординаторов медицинского профиля

Patriotic education of medical residents

Волынкина Анна Петровна, Прилуцкая Ольга Александровна

Воронежский государственный медицинский университет им. Н.Н.Бурденко, г. Воронеж.
set1999@mail.ru

Volynkina Anna Petrovna, Prylutska Olga Alexandrovna

Voronezh State Medical University named after N.N. Burdenko, Voronezh
set1999@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме патриотического воспитания личности на примере ординаторов медицинского профиля. Охарактеризованы основные положения государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы». Рассмотрены конкретные меры, разработанные кафедрой госпитальной терапии и эндокринологии Воронежского государственного медицинского университета им.Н.Н.Бурденко в рамках данной программы.

Ключевые слова: обучение, ординатор, врач, личность, патриотическое воспитание.

Abstract. The article is devoted to the Patriotic education of medical residents. Original positions of the state program «Patriotic education of citizens of the Russian Federation for 2016 – 2020» are characterized. The measures developed and introduced by department of hospital therapy and endocrinology of the Voronezh State Medical University named after N.N. Burdenko within this program are described.

Keywords: education, resident, doctor, personality, patriotic education.

В последние годы изменения государственно-политического и социально-экономического строя в России создало принципиально новую ситуацию в сфере высшего образования, и, в частности, в системе воспитания по сравнению с предшествующим периодом[3].

В современных условиях политической нестабильности в мире особую важность получило воспитание таких качеств, как патриотическое сознание, самосознание, формирование чувства долга, ответственности и верности Отечеству, что объясняет актуальность создания и введения в действие Государственной программы по патриотическому воспитанию граждан. Данная программа впервые введена в действие в 2001 году. С этого времени были

реализованы уже три государственных программы патриотического воспитания. Одним из основных исполнителей данной программы является Министерство образования и науки Российской Федерации, что обусловило интеграцию данной программы в образовательные программы подготовки специалистов различного профиля. Не является исключением и клиническая ординатура – часть многоуровневой структуры медицинского образования.

Основной задачей обучения клинических ординаторов медицинского профиля является подготовка высококвалифицированных специалистов для практического здравоохранения, владеющих глубокими знаниями и уверенными навыками и умениями, необходимыми для врача выбранной специальности[4].

Несмотря на то, что основополагающим критерием в подготовке специалиста были и остаются знания и владения практическими навыками, наряду с ними, одними из факторов успешной профессиональной деятельности врача является целостность личности и нравственный облик [6].

Еще Н.И. Пирогов говорил, что подготовка врача, его воспитание предполагает формирование высококультурной личности с научным мировоззрением, гражданской позицией, нравственно совершенной и профессионально искусной.

Абстрагируясь от политической обстановки в мире, необходимо сказать, что воспитуемые качества тесно переплетаются с деятельностью медицинского работника[2]. Многие выдающиеся педагоги подчеркивали невозможность формирования целостной личности без воспитания в ней идеи служения человеку и обществу и указывали на такую необходимую черту врача, как высокая духовность (гуманизм, патриотизм и другие нравственные качества)[5].

Согласно Государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы» общий подход к цели патриотического воспитания должен быть ориентирован на реализацию следующих условий:

1. повышение гражданской ответственности за судьбу страны;
2. укрепление чувства сопричастности к великой истории и культуре России;
3. воспитание ответственности, чувства долга и любви к Родине, семье, обществу и человеку;
4. воспитание и укрепление активной жизненной позиции, содействующих самоопределению, самоутверждению, самореализации личности[1].

Программа реализуется по различным направлениям (военно-патриотическое, спортивно-патриотическое, историко-краеведческое, гражданско-патриотическое).

Согласно Плану мероприятий по реализации государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы» в учебно-воспитательной деятельности вузов, в том числе медицинского профиля, данные направления получили следующую реализацию: внедрение в учебные программы информационных блоков о достижениях деятелей российской истории и культуры от древних времен до наших дней, успехах профессионалов в различных сферах деятельности, в том числе в медицине; проведение Всероссийской акции «Георгиевская ленточка» и других Всероссийских и региональных акций; проведение тематических художественных и исторических выставок; формирование и поощрение волонтерской деятельности; формирование стремления к здоровому образу жизни и спортивным занятиям, проведение спортивных игр и соревнований, поощрение спортивных достижений обучающихся; проведение образовательных чтений и конференций в области истории Отечества и истории медицины[1].

В рамках реализации концепции патриотического воспитания ординаторов по специальности «Эндокринология» на кафедре госпитальной терапии и эндокринологии ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н.Бурденко разработана

система мер, включающая:

- внедрение в программу обучения блоков о достижениях выдающихся российских эндокринологов;

- проведение акции для ветеранов и участников Великой Отечественной войны «Никто не забыт, ничто не забыто» с посещением на дому и оказанием консультативной помощи по профилю «Эндокринология»;

- проведение тематических художественных выставок, лекториев для населения по важности здорового образа жизни как профилактики эндокринной патологии;

- поддержка и поощрение волонтерского движения в среде ординаторов, реализуемого в работе с маленькими пациентами эндокринологического отделения Областной детской клинической больницы №1 и клиники ВГМУ им. Н.Н.Бурденко;

- проведение и участие ординаторов в спортивных мероприятиях, в том числе, «Диаспартакиаде», проводимой совместно с обществом больных сахарным диабетом;

- организация тематических встреч ординаторов, преподавателей кафедры с ветеранами-сотрудниками кафедры по вопросам истории Отечества и истории Воронежской области.

Таким образом, решение проблемы патриотического воспитания клинических ординаторов реализуется в комплексной системе мероприятий, направленных на реализацию эффективных мер, технологий и механизмов воспитательной политики в области высшего образования, формирование у ординаторов научного, гражданского и патриотического мировоззрения, отражающего гуманистические принципы, систему фундаментальных общечеловеческих и национальных ценностей, культуру межнационального общения, высокой гражданской ответственности, верности профессиональному и конституционному долгу; воспитание интереса к культурно-историческим событиям и чувства гордости за исторические и современные

достижения страны; разработку и реализацию системы мероприятий и механизмов, содействующих развитию социализации личности врача, её роли в социальной и профессиональной деятельности; воспитание уважения к законности, нормам социальной жизни; разработку и реализацию эффективных социокультурных технологий, повышающих значение развития личности в социальной практике, норм толерантного сознания и поведения; создание эффективных условий для творческой активности и реализации возрастающих требований к общей образованности и воспитанности личности.

Библиографический список

1. О государственной программе "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы" годы» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 30.12.2015 N 1493. URL: <http://government.ru/media/files/8qqYUwwzHUxzVkJ1jsKAErRx2dE4q0ws.pdf>. (Дата обращения: 16.09.2016).
2. Волынкина, А.П. Особенности психологического статуса у пациентов с ожирением / Волынкина А.П., Прилуцкая О.А. // Эндокринология: новости, мнения, обучение. 2016. №2(15). С. 80-81.
3. Врач-педагог в изменяющемся мире: традиции и новации : учеб. пособие / Н.В. Кудрявая [и др.]. - М. : ГОУ ВУНМЦ МЗ РФ, 2005. - 334 с.
4. Дедов И.И. Эндокринология / И.И.Дедов, Г.А.Мельниченко, В.В.Фадеев. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2007. – 432 с.
5. Лаврова Н.Н. [Духовно-нравственное воспитание студентов в медицинском университете](#) / Лаврова Н.Н., Плотникова И.Е., Филозоф А.А. [Казанская наука](#). 2016. № 5. С. 98-100.
6. Трофимова, Г.И. Психологические особенности больных сахарным диабетом / Трофимова Г.И., Горшков И.П., Волынкина А.П. // Прикладные информационные аспекты медицины. 2014. Т. 17. №1. С. 188-192.

Воробьева А.С. Учитель начальных классов – будущему России!

Primary school teacher - the future of Russia!

Воробьева Алина Сергеевна

ГБПОУ РО «Волгодонской педагогический колледж»,

Студентка 1 курса, гр.ПНК-1

Alina2298@yandex.ru

Alina Vorobieva

GBPOU PO "Volgodonsk Teachers College"

Student 1 course gr.PNK-1

Аннотация: в статье описана важна роль учителя начальных классов в процессе формирования личности и будущего гражданина

Ключевые слова: учитель, начальная школа, воспитание

Abstract: The article describes the important role of primary school teachers in the process of formation of the person and the citizen of the future

Keywords: teacher, elementary school, education

Можно ли на современном этапе развития общества, государства, экономики, представить нашу жизнь без учителя? Конечно же нет!

Учитель... Сколько смысла в этом слове! Для каждого человека слово «учитель» имеет свои представления, своё место в жизни, оставаясь в памяти навсегда. Так кто же такой современный учитель и какова его роль в обществе? Достаточно серьезный и философский вопрос.

Приведем несколько цитат, афоризмов, высказываний в определении понятия «учитель» [1]:

- Конфуций – «Кто постигает новое, лелея старое, тот может быть учителем»;

- Ральф Эмерсон – «Учитель - человек, который может делать трудные вещи легкими»;

- Д. Менделеев – «Вся гордость учителя в учениках, в росте посеянных им семян»;

- Л. Н. Толстой – «Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет только любовь к ученику, как отец, мать,

- он будет лучше того учителя, который прочел все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он - совершенный учитель»;

- **В. Ключевский** – «**Что бы быть хорошим преподавателем, нужно любить то, что преподаешь, и любить тех, кому преподаешь**»;

- **Томас Сас** – «**Учитель должен обладать максимальным авторитетом и минимальной властью**»;

- **А. Дистервег** – «Учитель, образ его мыслей, - вот что самое главное во всяком обучении и воспитании...»;

- **Г.Адамс** – «Учитель прикасается к вечности: никто не может сказать, где кончается его влияние...».

По результатам проведенного исследования дадим определение современного учителя, по нашему мнению – «Учитель – это, прежде всего человек, который учит, закладывает и доводит до сознания своих учеников определенные знания, образ мышления, взгляды, опыт, которые помогают ему жить, развиваться, совершенствоваться и становиться лучше!».

В жизни каждого из нас всё начинается со школы, а в школе все начинается с учителя! И какие бы методы ни открывали, какое бы оборудование ни привозили в класс – интерактивную доску, телевизор, компьютер, интернет - главным, вечным и неизменным в школе остается **УЧИТЕЛЬ...** [2]

«**УЧИТЕЛЬ** – короткое слово,

А смысл, как тугая коса, –

Плетение с виду простое,

Но так многогранна краса.

Ты – друг, ты – пример, ты – наставник...»

Школа - это не здание и не учебные предметы, а лица, характеры, личности учеников и учителя.

Современный учитель – это человек, который исправляет все опыты над дневником восьмого чуда света (ученика) и в то же время успевает

организовывать всемирный розыск девятого чуда света (знаний ученика)!

И важную роль в жизни каждого человека играет его первый учитель!

Учителя начальных классов - это особый человек в учительской среде. Они занимаются самой деликатной, важной и ответственной работой. Учитель начальных классов за ручку переводит детей через бурный поток школьной жизни, в котором они оказываются, придя в первый класс [3].

Учитель начальной школы одновременно преподаёт и воспитывает. Ему нужно обладать огромными воспитательскими способностями. Одновременно быть учителем, воспитателем, психологом, другом, помощником и даже родителем! И, несомненно, учитель должен сильно любить свое дело, свою профессию и своих учеников!

Только от любви учителя зависит, с каким багажом знаний и нравственных ценностей пойдет ребенок во взрослую жизнь.

В педагогической и психологической литературе способности учителя начальных классов или классного руководителя определяются так [3]:

- способность правильно оценивать внутреннее состояние другого человека, сочувствовать и сопереживать ему;
- способность быть примером и образцом для подражания;
- способность вызвать у ребёнка благородные чувства, желание и стремление становиться лучше;
- способность приспособлять воздействия к индивидуальным особенностям воспитываемого ребёнка;
- способность вселять в человека уверенность, успокаивать его, стимулировать к самосовершенствованию;
- способность находить нужный стиль общения с каждым ребёнком;
- способность вызывать к себе уважение, иметь авторитет среди детей, коллег, родителей.

Поэтому человек, который выбирает профессию учителя начальных классов, должен точно отдавать себе отчет, какое бремя ответственности он

собирается взвалить на свои плечи. Недаром в народе говорят: «В средней и старшей школе ищите для своего ребенка продвинутую школу, а в начальной школе ищите хорошего учителя» [3].

Как сказал Демокрит - «Быть учителем рискованное дело. В случае удачи последняя приобретена ценой большого труда и забот, в случае же неудачи горе не сравнимо ни с каким другим».

Каким же должен быть учитель начальной школы, какие качества и характеристики сочетать?

Современный учитель должен сочетать в себе [2]:

- умеренность - сочетание спокойной требовательности с хорошим доброжелательным отношением к детям;

- успешность - это значит, образ учителя начальной школы должен служить олицетворением активной успешной жизненной позиции;

- удивительность - учитель начальной школы должен уметь удивлять. Ребёнок в начальной школе - это альпинист, стоящий у подножия высокой вершины, на которую ему предстоит взбираться долгие 11 лет. Ребёнок приходит в 1 класс с широко раскрытыми от удивления глазами. Его удивляет всё! И учитель должен не только не погасить этот огонёк во взоре ученика, но и постараться разжечь его как можно ярче.

Психологи считают, что оттого, насколько учителю начальной школы удастся сохранить мотивацию к обучению на протяжении 4 лет, настолько эта мотивация будет в дальнейшем. Недаром основная цель начальной школы – научить учиться!

- убедительность - учитель начальных классов должен уметь разговаривать с детьми на их языке. У детей свой мир, свой язык, свои понятия и определения;

- уважительность - понятно, что уважение к личности каждого маленького человечка, это основа успешного общения на уроке и соответственно всего процесса обучения в начальной школе;

- уравновешенность - нервозность учителя на уроке всегда передаётся детям, что провоцирует страх: боязнь неверно ответить на уроке. В таком случае даже зная правильный ответ, ребёнок будет сидеть, не поднимая руки;

- улыбочность - ещё Экзюпери сказал, что «улыбка – это рабочий инструмент учителя», а уж в начальной школе с помощью улыбки педагог может добиться всего. Единственное условие - улыбка должна быть искренней, потому что всё же самое главное, это любить этого маленького человечка, только начинающего путь во взрослую жизнь!

Таким образом можно сделать вывод о том, что профессия учителя начальных классов – это важная, серьезная и очень ответственная работа. Так как учителю приходится работать с маленьким людьми, с маленьким человеком. Из которого вырастет новый член общества - гражданин, с определенными позициями, взглядами, устоями, принципами и моралью, в формировании которых не последнее место занимал учитель начальных классов! То есть учитель участвует в формировании будущего нашей страны, будущего России! И я не боюсь возложить на себя этот груз ответственности и осознаю серьезность выбранной мной профессии!

Библиографический список

1. Профессия «Учитель». Высказывания мыслителей и педагогов о роли учителя. Интернет ресурс - <http://music-fantasy.ru/materials/professiya-uchitel-vyskazyvaniya-mysliteley-i-pedagogov-o-rol-i-uchitelya>

2. Герман Ю.Л. Семь условий успешности учителя начальных классов. Интернет ресурс - <http://festival.1september.ru/articles/519665/>

3. Шитова П.А. Учитель начальных классов. Первый учитель. Кто он и каким должен быть? Социальная сеть работников образования. Интернет ресурс - <http://nsportal.ru/blog/nachalnaya-shkola/all/2015/10/20/uchitel-nachalnyh-klassov-pervyy-uchitel-kto-on-i-kakim>

Дашкевич Л.В. Педагогические средства и методы социокультурного развития детей дошкольного возраста

Pedagogical tools and methods of socio-cultural development of children of preschool age.

Дашкевич Любовь Валентиновна

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №11», г.Городец
(МБДОУ «Детский сад №11»)

liliya-lubov@mail.ru

Dashkevich Lyubov

municipal preschool educational institution
"Kindergarten №11", city of Gorodets

Аннотация. Статья посвящена проблеме социокультурного развития детей дошкольного возраста. В настоящее время одной из наиболее важных и глобальных проблем общества является состояние духовного, нравственного здоровья россиян. Концепция дошкольного образования поставила перед педагогами дошкольных учреждений задачи формирования человека здорового физически, духовно, богатого нравственно, творческого, думающего. Основой новой Концепции образования является федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС). В нем определены основные принципы дошкольного образования, среди них «приобщение детей к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства; учет этнокультурной ситуации развития детей». В жизни ребёнка дошкольный возраст отличается от других этапов развития тем, что в эти годы закладываются основы общего развития личности, вырабатываются психические и личностные качества ребёнка, ценностное отношение ребёнка к окружающей реальности (природе, продуктам деятельности человека, к самому себе), формируются средства и способы постижения мира, культура ощущений. В настоящее время дошкольное образование направлено на формирование у детей дошкольного возраста взаимодействия с социумом, партнерства в разных социокультурных условиях. Из этого видно, что это невозможно без знаний культурных ценностей своего и других народов.

Ключевые слова: Социокультурное развитие, средства, методы, дети дошкольного возраста, любовь к родному городу.

Abstract. The article is devoted to the problem of socio-cultural development of children of preschool age. Currently one of the most important global problems of society is a state of spiritual and moral health of Russians. The concept of preschool education was put before the educators of preschool institutions the task of shaping a person healthy physically, spiritually rich, moral, creative and thoughtful. The basis of the new Concept of education is the Federal state educational standard of preschool education (GEF). It identifies the main principles of preschool education, among them "the initiation of children to the socio-cultural norms, traditions of

family, society and the state; accounting for the ethno-cultural situation of development of children". In the life of a child of preschool age is different from other stages of development the fact that in these years the Foundation is laid for the overall development of the personality produced mental and personal qualities of the child, value the child's relationship to the surrounding reality (nature, the products of human activity, to himself), formed the means and ways of understanding the world and culture seekers. Currently, preschool education is directed on formation at children of preschool age interactions with society, partnership in different socio-cultural conditions. This shows that this is impossible without knowledge of the cultural values of his own and other peoples.

Keywords: socio-cultural development, tools, methods, preschool children, love to a native city.

Социокультурное воспитание определяется с помощью определенных средств, среди которых необходимо указать: художественные средства; природу; собственную деятельность детей; общение; окружающую обстановку.

1.Группа художественных средств: художественная литература, изобразительное искусство, музыка, кино и др. Эта группа средств очень важна в решении задач нравственного воспитания, поскольку способствует эмоциональной окраске познаваемых моральных явлений. Художественные средства наиболее эффективны при формировании у детей моральных представлений и воспитании чувств.

2.Средством социокультурного воспитания дошкольников является природа. Она способна вызывать у детей гуманные чувства, желание заботиться о тех, кто слабее, кто нуждается в помощи, защищать их, способствует формированию у ребенка уверенности в себе. Воздействие природы на нравственную сферу личности детей многогранно и при соответствующей педагогической организации становится значимым средством воспитания чувств и поведения ребенка.

3.Средством социокультурного воспитания дошкольников является собственная деятельность детей: игра, труд, учение, художественная деятельность. Каждый вид деятельности имеет свою специфику, выполняя функцию средства воспитания. Но данное средство - деятельность как таковая -

необходимо, прежде всего, при воспитании практики нравственного поведения.

Особое место в этой группе средств отводится общению. Оно, как средство социокультурного воспитания, лучше всего выполняет задачи корректировки представлений о морали и воспитании чувств и отношений.

4. Средством социокультурного воспитания может быть вся та атмосфера, в которой живет ребенок, атмосфера может быть пропитана доброжелательностью, любовью, гуманностью или, напротив, жестокостью, безнравственностью.

Окружающая ребенка обстановка становится средством воспитания чувств, представлений, поведения, то есть она активизирует весь механизм социокультурного воспитания и влияет на формирование определенных нравственных качеств.

Выбор средств воспитания зависит от ведущей задачи, возраста воспитанников, уровня их общего и интеллектуального развития, этапа развития нравственных качеств (только начинаем формировать нравственное качество, или закрепляем, или уже перевоспитываем). [6, с. 59]

Методы воспитания - это пути, способы достижения заданной цели воспитания.

1. **Игровые методы.** Игра для дошкольников является ведущей деятельностью, определяющей разные стороны развития личности, в том числе нравственности. В игре происходит усвоение моральных правил. Она остается одним из важнейших средств воспитания социального поведения: дети учатся сдерживать свой эгоизм, уступать, подчиняться общепринятым правилам. Одновременно в играх формируются основы организованности, инициативности, взаимопомощи. Этому способствуют игровые правила, без следования которым игра не может состояться. Одни правила требуют сдержанности, другие - активности, третьи регулируют взаимоотношения и т.д. [18]

Игровые методы обучения нацелены на то, чтобы

научить детей осознавать мотивы своего учения, своего поведения в игре и в жизни, т.е. формировать цели и программы собственной самостоятельной деятельности и предвидеть ее ближайшие результаты.

Дети повторяют в играх то, к чему относятся с полным вниманием, что им доступно наблюдать и что доступно их пониманию. Уже потому игра, по мнению многих ученых, есть вид развивающей, социальной деятельности, форма освоения социального опыта, одна из сложных способностей человека.

Отечественные психологи и педагоги процесс развития понимали как усвоение общечеловеческого опыта, общечеловеческих ценностей. Об этом писал Л.С. Выготский: «Не существует исходной независимости индивида от общества, как нет и последующей социализации».

Игра - главная сфера общения детей; в ней решаются проблемы межличностных отношений, приобретается опыт взаимоотношений людей.

Многие исследователи пишут, что закономерности формирования умственных действий на материале дошкольного обучения обнаруживаются в игровой деятельности детей. В ней своеобразными путями осуществляется формирование психических процессов: сенсорных процессов, абстракции и обобщения произвольного запоминания и т.д. Игровое обучение не может быть единственным в образовательной работе с детьми. Оно не формирует способности учиться, но, безусловно, развивает познавательную активность дошкольников.

2.Словесные методы. Словесные методы занимают ведущее место в системе методов обучения. Были периоды, когда они являлись почти единственным способом передачи знаний. Прогрессивные педагоги Я.А. Коменский, К.Д. Ушинский и др. выступали против абсолютизации их значения, доказывали необходимость дополнения их наглядными и практическими методами. В настоящее время нередко называют их устаревшими, “неактивными”. К оценке этой группы методов надо подходить объективно. Словесные методы позволяют в кратчайший срок передать

большую по объему информацию, поставить перед обучаемыми проблемы и указать пути их решения. С помощью слова учитель может вызвать в сознании детей яркие картины прошлого, настоящего и будущего человечества. Слово активизирует воображение, память, чувства детей.

Словесные методы подразделяются на следующие виды: рассказ, объяснение, беседа, дискуссия, лекция, работа с книгой.

Метод рассказа предполагает устное повествовательное изложение содержания учебного материала. Этот метод применяется на всех этапах дошкольного обучения. Меняется лишь характер рассказа, его объем, продолжительность. В ходе применения метода рассказа используются такие методические приемы, как: изложение информации, активизация внимания, приемы ускорения запоминания (мнемонические, ассоциативные), логические приемы сравнения, сопоставления, выделения главного, резюмирования.

Объяснение это монологическая форма изложения. К объяснению чаще всего прибегают при изучении теоретического материала различных наук, решении химических, физических, математических задач, теорем; при раскрытии коренных причин и следствий в явлениях природы и общественной жизни.

Беседа диалогический метод обучения, при котором воспитатель путем постановки тщательно продуманной системы вопросов подводит детей к пониманию нового материала или проверяет усвоение ими уже изученного.

3. Наглядные методы. Под наглядными методами обучения понимаются такие методы, при которых усвоение учебного материала находится в существенной зависимости от применяемых в процессе обучения наглядного пособия и технических средств. Наглядные методы используются во взаимосвязи со словесными и практическими методами обучения.

Использование этого метода отвечает дидактическому принципу наглядности и связано с особенностями детского мышления.

Наблюдение - это целенаправленное, планомерное восприятие ребенком

предметов и явлений окружающего мира, в котором активно взаимодействуют восприятие, мышление и речь. С помощью этого метода воспитатель направляет восприятие ребенка на выделение в предметах и явлениях основных, существенных признаков, на установление причинно-следственных связей и зависимостей между предметами и явлениями.

В обучении детей используются наблюдение разного вида:

1) распознающего характера, с помощью которых формируются знания о свойствах и качествах предметов и явлений (форма, цвет, величина и т. д.);

2) за изменением и преобразованием объектов (рост и развитие растений и животных и т. д.) - дает знания о процессах, объектах окружающего мира;

3) репродуктивного характера, когда по отдельным признакам, устанавливается состояние объекта, по части - картина всего явления.

4. Практический метод. Практические методы обучения основаны на практической деятельности детей. Этими методами формируют практические умения и навыки. К практическим методам относятся упражнения, опыт, лабораторные и практические работы.

Библиографический список

1. Виноградова Н.Ф., Козлова С.А. Наша родина. М., 1984
2. Добролюбов Н. А. Учитель должен служить идеалом для учеников // Избр. пед. соч. -М., 1986:10. История педагогики. -М., 1998.
3. Добролюбов Н.А. Умом и сердцем: Мысли о воспитании. – М.: Политиздат, 1986
4. Доронова Т.Н., Соловьёва Е.В. Дошкольное учреждение и семья-единое пространство детского развития, М.: «Детство- пресс», 2004
5. Комратова Н.Г., Грибова Л.Ф. Патриотическое воспитание детей 6-7 лет: Методическое пособие.- М.: ТЦ Сфера, 2007.
6. Кон И.С. В поисках себя. М.: "Политиздат", 1984
7. Ривина Е.К. Знакомим дошкольников с семьей и родословной. Пособие для педагогов и родителей. Для работы с детьми 2–7 лет. М., 2014

УДК 378.147

Золкина А.В., Ломоносова Н.В. Управление качеством самостоятельной работы студентов вуза в условиях системы смешанного обучения

Quality management of student's independent work at the university in a blended learning system

Золкина Анна Валентиновна

Национальный исследовательский технологический университет
«МИСиС», г. Москва, РФ
zolkina_portal@mail.ru

Ломоносова Наталья Владимировна

Национальный исследовательский технологический университет
«МИСиС», г. Москва, РФ
natvl@list.ru

Zolkina Anna Valentinovna

National University of Science and Technology «MISIS», Moscow

Lomonosova Natalia Vladimirovna

National University of Science and Technology «MISIS», Moscow

Аннотация. В условиях компетентностного подхода к обучению студентов, вопрос грамотного административного проектирования и оценки качества электронных образовательных ресурсов встает особенно остро. В данной статье определено место и роль методологии смешанного обучения в современном мире; представлены варианты поэтапного внедрения системы смешанного обучения в вузе; проанализированы проблемы её успешной реализации в рамках существующей системы образования; рассмотрены критерии оценки качества образовательных информационно-коммуникационных систем.

Ключевые слова: электронное обучение, смешанное обучение, ИКТ, образование, критерии качества, оценка качества, компетенции.

Abstract. In conditions of competency based approach to students' teaching, the issue of proper administrative design and estimation of electronic educational resources quality throws into sharp relief. In this paper place and role of blended learning in modern world is defined; alternatives of step-by-step introduction of blended learning system in higher education institution are presented; issues of successful implementation of this system within the frame of existing education system are analyzed; criteria of estimation of educational information and communication systems are considered.

Keywords: e-learning; e-learning course; quality indicators; quality evaluation, education, information society

Изменения, происходящие в политике информатизации общества в последние десятилетия неизбежно затрагивают систему образования – как один из ключевых составляющих процесса формирования современного социума. Информационных потоков в образовательном процессе становится все больше, а отследить полезную информацию становится все сложнее. На обучающихся буквально «обрушиваются» как необходимые, так и бессмысленные, а порой даже не взаимосвязанные между собой информационные отрывки. Систематизация информационных потоков, их структурирование, адаптация и разработка методики доведения до обучающихся – достаточно трудоемкая, но крайне важная задача.

Помочь студентам и преподавателям сориентироваться в современном мире прогрессирующих информационных технологий, адаптироваться к меняющимся условиям образовательного процесса и сохранить качество обучения на достойном уровне может внедрение системы смешанного обучения в вузе. Полностью традиционный формат обучения, при котором информационно-коммуникационные технологии не используются - неизбежно устареет с каждым новым днем. Так же, как и низкая эффективность полностью дистанционного обучения - давно обнаружена специалистами. В таких условиях, рациональное сочетание традиционного и электронного формата обучения в режиме смешанного обучения студентов может стать решением проблемы методологии обучения в современном мире. В каком случае обучение можно считать смешанным, и как устроена его типология, позволяет выяснить следующая классификация:

- Традиционная форма обучения с элементами электронной (дистанционной) поддержки - до 20% времени ЭОР в общем объеме учебной нагрузки студента;
- Смешанное обучение – от 20 до 80% времени ЭОР в общем объеме учебной нагрузки студента;

- Электронная форма обучения с элементами традиционного (аудиторного) взаимодействия – более 80% времени ЭОР в общем объеме учебной нагрузки студента.

В классическом понимании термин «Смешанное обучение» – это образовательный подход, совмещающий традиционные методы (взаимодействие преподавателя со студентом «лицом к лицу») с электронными методами онлайн подготовки и предполагающий элементы самостоятельно контроля студентом путей, места, времени и темпа обучения, а также, интеграцию традиционных и электронных методов. Однако, для успешного функционирования системы смешанного обучения недостаточно просто оптимизировать долевое соотношение пропорции электронного формата к традиционному, закупить оборудование, обеспечить доступ в Интернет и научить преподавателей использовать необходимые компьютерные сервисы. В смешанном обучении важна так же внутриуниверситетская организационная культура, которая оказывает принципиальное влияние на функционирование всей системы. В первую очередь организационная культура смешанного обучения позволяет регулировать самостоятельную работу студентов – как основополагающий фактор эффективности методов смешанного обучения в вузе.

Проблемы внедрения и успешной реализации смешанного обучения в вузе можно условно разделить на три подгруппы:

- Организационные
 - Технические и технологические (представление доступа к сети Интернет; обеспечение бесперебойной работы сервера хранения информации; установка программного обеспечения для модерации учебных материалов и т.д);
 - Информационно-коммуникационные (хранение и доставка учебных материалов потребителю знаний; обмен информационными потоками; бесперебойный доступ к ресурсному репозиторию; требования к объемам

памяти и скорости доступа в сеть Интернет и т.д.);

- Кадровые (поиск разработчиков учебных материалов; подбор и обучение административного, технического и педагогического персонала);

- Финансовые (материальное приобретение оборудования; покупка программных пакетов; оплата труда персонала; оплата услуг провайдера и т.д.);

- Временные (сроки разработки и внедрения электронных курсов; оперативность общения при работе с электронным ресурсом; контроль своевременного выполнения заданий студентами и т.д.).

- Мотивационные

- Разработка финансово-экономической схемы оплаты труда администратора, педагога, тьютора и других участников процесса;

- Нематериальная мотивация сотрудников;

- Динамичное повышение мотивации и вовлеченности студентов;

- Соблюдение уникальных авторских прав на электронные ресурсы, электронные учебники, блоки дистанционных курсов и другие элементы интеллектуальной составляющей;

- Разработка новых подходов к распределению учебной нагрузки преподавателей (с учетом увеличения объемов работы по подготовке электронных ресурсов и сокращению аудиторной работы с контингентом);

- Сохранение позитивного имиджа всей системы смешанного обучения студентов.

- Методические

- Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, с точки зрения методической разработки электронных курсов, создания электронных учебников и т.д.;

- Разработка локальной нормативной документации;

- Трансформация методических разработок в принятый веб-интерфейс;

- Разработка электронных учебно-методических комплексов;

- Своевременная диагностика и проведение независимой экспертизы электронных образовательных ресурсов;
- Формирование условий предполагаемой результативности электронных курсов;

Поэтапная процедура реализации системы смешанного обучения студентов посредством использования информационно-коммуникационных технологий предполагает следующие действия:

1. Выявление проблем образовательного процесса и потенциальных возможностей «смешанного обучения студентов»;
2. Организация эффективно взаимодействующей командной работы, направленной на реализацию целей;
3. Подготовка среды обучения (инфраструктуры), в соответствии с оперативным планом;
4. Проектирование мотивационных критериев и стимулов для профессорско-преподавательского состава (авторов курсов) и студентов;
5. Выбор рационального технологического формата;
6. Регламентация требований к материально-технической, нормативной и виртуальной (онлайн) средам;
7. Проектирование адаптивных «ролей» для участников образовательного процесса (преподавателей, тьюторов, модераторов);
8. Дополнительная профессиональная переподготовка сотрудников вуза в области электронной педагогики;
9. Формирование процедуры постоянной актуализации контента и способов аудита и контроля.

Говоря о качественной составляющей смешанного обучения студентов в вузе, нельзя не коснуться проблемы эффективности методов самостоятельной работы студентов. «Конус опыта» («Пирамида обучения») всемирно известного американского ученого Эдгара Дейла, как нельзя лучше иллюстрирует эффективность способов самостоятельной подготовки студентов (рисунок 1).

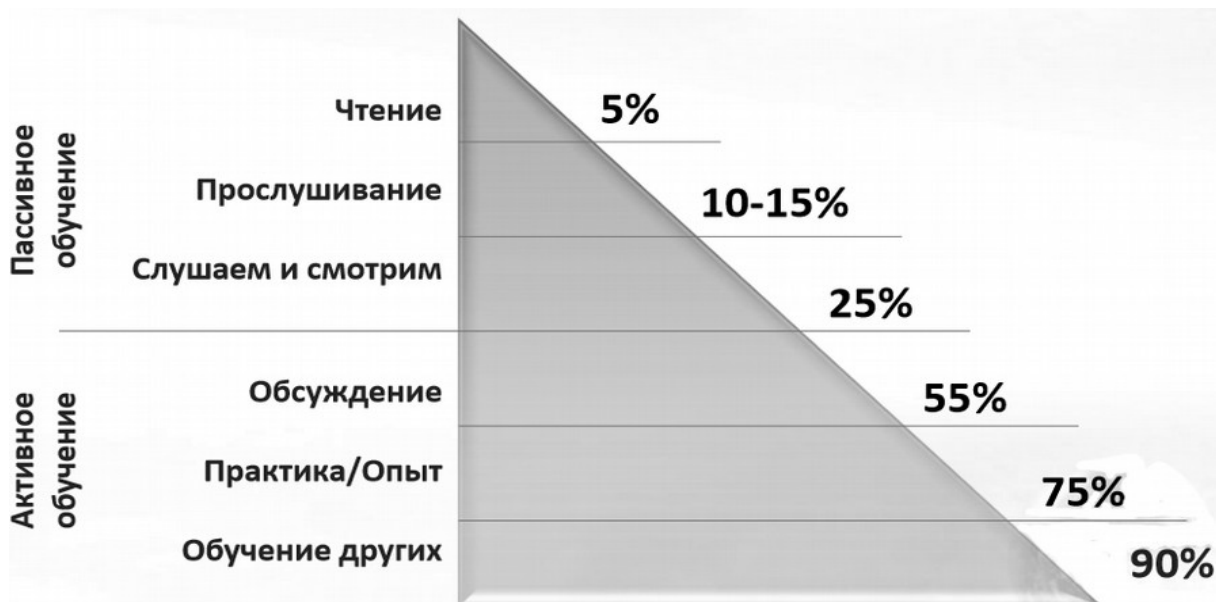


Рисунок 1. «Пирамида обучения» по Э.Дейлу

Представленная на рисунке 1 схема, позволяет получить представления о минимальности остаточных знаний студентов, после прослушанного на лекции материала или прочитанного учебника. В противовес неэффективности традиционных форматов обучения, работа с электронными образовательными ресурсами создает дополнительные условия для высокоэффективных взаимодействий (обсуждений, форумов, чатов, дискуссий с преподавателями и одногруппниками) и способствует развитию дополнительных практических навыков. Таким образом, терминология: «активное обучение с применением информационно-коммуникационных технологий» и «эффективность самостоятельной работы студентов в процессе смешанного обучения» - неразрывно связана между собой, особенно в условиях современного образовательного пространства. Показатели эффективности и качества электронных образовательных ресурсов, исследователи [1], все чаще подразделяют на несколько категорий:

1. Содержание электронного учебно-методического комплекса (показатель, акцентированный на контингент);

2. Дидактические и технологические показатели электронного обучения (показатель, акцентированный на контингент);

3. Показатели, акцентированные на преподавателей, практикующих те или иные форматы смешанного обучения;

4. Показатели, акцентированные на инфраструктуру и электронную среду обучения в вузе.

При комплексной оценке качества смешанного обучения с применением электронных образовательных ресурсов, как и в случае экспертизы любого проекта, требуется установление базовых KPI, свидетельствующих о его эффективности. Такими критериями в большинстве случаев служат стандарты менеджмента в области электронного обучения (ISO, IMS); институциональные системы, определяющие набор формализованных требований к образовательным организациям реализующим элементы электронного обучения (UNIQUE, DETC); программные системы, определяющие набор формализованных требований к аппаратной реализации (ASIIN, CEL, eXcellence); технологические стандарты (IMS, ADL) и т.д.

В то же время, достаточно независимый мониторинг качества возможно осуществлять традиционными методами сбора и анализа статистических данных. Среди них, в первую очередь оценка зависимости уровня усвоения знаний от использования в учебном процессе электронных образовательных ресурсов, средняя активность использования ИКТ-технологий преподавателями и студентами, а так же субъективные критериальные оценки уровня удовлетворенности слушателей конкретными учебными курсами. В долгосрочной перспективе, при оценке качества смешанного обучения, немаловажным может оказаться сбор сведений об удовлетворенности работодателей уровнем компетентностных способностей выпускников.

Библиографический список

1. Войтович И.К. Критерии эффективности электронного обучения и качества электронных образовательных программ в вузе // Вестник ТГПУ. 2014. №4 (145).

2. Тихомирова Н.В. Оценка качества электронного обучения. [Электронный ресурс. URL: <http://www.slideshare.net/NTihomirova/ss-35255301> (дата обращения 26.09.2016)]

3. Шалкина Т.Н. Показатели и критерии качества электронного учебного курса // Образовательные технологии и общество. 2015. №3

УДК 378

Наби Ы.А. Модель электронного офиса преподавателя графических дисциплин

Model of electronic office for the graphic disciplines teacher

Наби Ыскак Айткулулы

Консалтинговый методический центр, г.Астана

inabi@yandex.ru

NabiYskak Aitkulyly,

Consulting Methodical Center, Astana

Аннотация Из анализа понятий «модель» и «моделирование» выявлены вид и содержание модели электронного офиса преподавателя графических дисциплин, разработана модель как единство параметров: входных, преобразующих и выходных, раскрыто содержание всех параметров.

Ключевые слова: графические дисциплины, моделирование, модель, Республика Казахстан, электронный офис

Abstract. Analysis of the notions "model" and "modeling" reveals the form and content of a model of an e-office for a graphic disciplines teacher; the model is developed as a unity of the parameters: input, processing and output; the content of all parameters is revealed.

Keywords: graphic disciplines, modeling, model, Republic of Kazakhstan, e-office

Введение

Анализ международного опыта показывает, что в процессе обучения становится важным компетентностный подход, при котором знания и формируемая компетентность направлены на конечный результат – профессиональную и личностную подготовленность. Этот процесс может происходить как при освоении образовательной программы в учебном

заведении, так и во время самостоятельного обучения, в том числе и с использованием возможностей, предоставляемых новыми технологиями, в частности информационно-коммуникационными. В соответствии с программным документом «Казахстан-2050» [1] предстоит произвести модернизацию методик преподавания и активно развивать онлайн-системы образования.

В связи со сказанным поставлена задача разработать модель электронного офиса преподавателя на примере преподавателя графических дисциплин в виде онлайн-системы, являющейся компьютерной программой, обеспечивающей высокий уровень интерактивности между обучаемым и компьютером.

Моделирование как метод педагогического исследования

Моделирование - это изучение объекта путем построения и исследования его модели, осуществляемое с определенной целью и состоит в замене изучения оригинала изучением модели. Оно широко используется в науке для представления и преобразования объектов, явлений или процессов, которые еще не существуют или по определенным причинам недоступны. Разработанная модель позволяет оперировать ими, определяя устойчивые свойства, выделять отдельные сущностные аспекты проектируемых объектов, явлений и процессов и подвергать их более тщательному логическому анализу. Объект моделирования - широкое понятие, включающее объекты живой или неживой природы, процессы и явления действительности. Основной задачей процесса моделирования в социально-педагогических исследованиях является выбор наиболее адекватной к оригиналу модели и перенос результатов исследования на оригинал. Моделирование в социально-педагогических исследованиях тесно связано с такими категориями, как абстракция, аналогия, гипотеза и др.

Моделирование как метод исследования давно доказало свою

эффективность при исследовании социологических процессов, в том числе образовательного процесса. Моделирование в педагогике помогает графически отобразить сложности образовательного процесса и способствует решению возникающих проблем, поэтому считается одним из приоритетных и эффективных педагогических средств. Как известно, педагогическое моделирование имеет следующие виды: концептуальное; системное; процессуальное; понятийное; экспериментальное и др. В теории педагогического проектирования выделяют прогностическую модель, концептуальную модель, прагматическую модель, инструментальную модель, модель мониторинга, рефлексивную модель. Модель (от лат. «modulus» - мера, образец) – тип, марка, образец конструкции чего-либо; схема, изображение или описание какого-либо явления или процесса в природе и обществе; специально созданная форма объекта для воспроизведения некоторых характеристик подлинного объекта. Как инструмент исследования она должна отражать признаки, факты, связи, отношения в определенной области знания и выражает собой приближенное, ограниченное представление о структуре или функционировании того или иного объекта изучения. Мнения многих ученых близки к такому определению: *модель* — это искусственно созданный объект в виде схемы, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобен исследуемому объекту (или явлению), отображает и воспроизводит в более простом и огрубленном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами этого объекта [2 ;13].

Мы применяем моделирование с целью отразить в будущей модели существенные, определяющие связи, выявить ее инновационность и наметить пути дальнейших исследований. Как было показано во многих наших предыдущих работах, модель может быть представлена в единстве параметров: входных, преобразующих (функционирования, параметра процесса и др.) и выходных, с указанием обратной связи между входными и выходными параметрами как условия рефлексии.

Структура и содержание модели электронного офиса преподавателя графических дисциплин

Как отмечает М.В.Ядровская, строгую и однозначную классификацию моделей построить невозможно, т.к. модель служит лишь средством познания и в чистом виде не существует [3; 139]. Большинство ученых делит модели на идеальные и вещественные, а идеальные, например, с точки зрения способа их построения разделяют на образные, знаковые и образно-знаковые. Мы разделяем мнение некоторых ученых о том, что кроме идеальных и вещественных можно разрабатывать проектные модели. Это существенно важно, т.к. в нашем случае мы в одной модели соединим все три вида моделей, т.е. разработаем комплексную модель. Наиболее приемлемой формой модели является форма, представленная в верхней части схемы на рис.1.

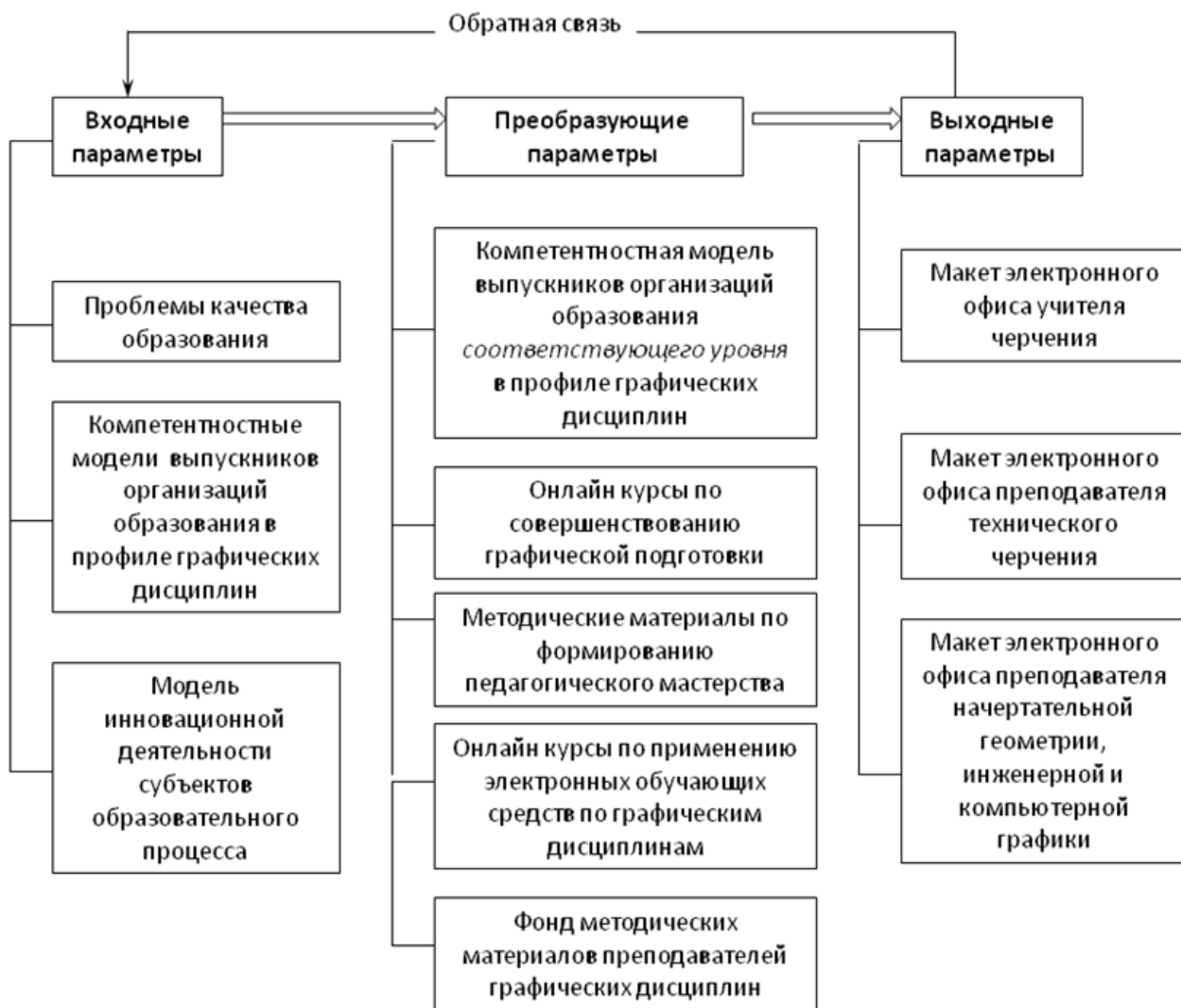


Рисунок 1. Модель электронного офиса преподавателя графических дисциплин

Раскроем содержание модели по указанным параметрам.

Входные параметры включают:

1. модель описания проблем качества образования. Это обусловлено тем, что они порождают поиск инновационных подходов к повышению качества образования. Во многих наших трудах, например, в монографии [4] выявлены эти проблемы. Однако, возможно, они требуют дополнения, поэтому перечень этих проблем мы взяли из официального документа [5]. В нем в разделе «Высшее и послевузовское образование» отмечены следующие проблемы: образовательные программы не удовлетворяют ожидания работодателей, показатель трудоустройства выпускников в первый год после окончания вуза

остается все еще низким (71 %), выпускники педагогических специальностей не ориентированы на использование в учебной практике новых технологий обучения и др.;

2. компетентностные модели выпускников организаций образования в профиле графических дисциплин. Эти модели разработаны нами в статье [6]. Описание результатов обучения (компетентностных моделей в разрезе графических дисциплин) выпускников системы образования произведено на основе таксономии Б.Блума и Дублинских дескрипторов;

3. модель инновационной деятельности субъектов образовательного процесса. Данная модель разработана нами в статье [7]. В ней по вертикали выстроена последовательность компонентов в соответствии с определением образовательной инновации: мотив, цель, процесс и результат преобразующей образовательной деятельности субъектов образовательного процесса. По горизонтали мы расположили характеристики этих компонентов в инновационной деятельности субъектов образовательного процесса – педагога и обучаемого.

Преобразующие параметры образуют проектную модель. Они разделены нами на блоки:

- блок 1. Компетентностная модель выпускников организаций образования соответствующего уровня. Выделение уровней обязательно, т.к. разрабатываемая модель электронного офиса является многоуровневой в соответствии с уровнями электронного обучения, описанными нами в [8];

- блок 2. Онлайн курсы по совершенствованию графической подготовки позволяют пользователям офиса развивать компетенции. Здесь будут размещены электронные версии учебников по графическим дисциплинам;

- блок 3. Методические материалы по формированию педагогического мастерства. Они будут собраны из различных источников и структурированы по уровням преподавания;

- блок 4. Онлайн курсы по применению электронных обучающих

средств по графическим дисциплинам. Они будут способствовать изучению и применению на практике имеющихся электронных учебников, цифровых образовательных ресурсов. Здесь также будет учитываться уровень преподавания;

- блок 5. Фонд методических материалов. Это своего рода форум, в котором преподаватели графических дисциплин будут обмениваться опытом, предлагать разработанные методические материалы для обсуждения и применения в учебном процессе.

Выходные параметры модели представляют собой вещественные модели, если их воплотить в виде компьютерной программы. Они также имеют 3 уровня:

1. макет электронного офиса преподавателя черчения;
2. макет электронного офиса преподавателя технического черчения;
3. макет электронного офиса преподавателя начертательной геометрии и инженерной графики, компьютерной графики.

Таким образом, реализация модели электронного офиса преподавателя графических дисциплин расширит возможности внедрения электронного обучения в Казахстане.

Анализ понятий «модель» и «моделирование» дал возможность выявить, что разрабатываемая модель будет комплексной и сама будет состоять из идеальных, вещественных и проектных моделей.

Разработанная модель отражает существенные, определяющие связи, показывает ее инновационность и намечает пути дальнейших исследований, а именно: реализовать ее в виде компьютерной программы.

Библиографический список

1. Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства. Послание Президента Республики - Лидера нации Н.А.Назарбаева народу Казахстана. URL: <http://www.ortcom.kz>

2. Дахин А.Н. Модели в педагогике// Идеи и идеалы. Т.2. 2010, № 1(3)
3. Ядровская М.В. Модели в педагогике // Вестник Томского государственного университета.- Выпуск №366, 2013.
4. Наби Ы. Системы обеспечения качества высшего образования: Проектирование на основе модели EFQM :монография.- Deutschland, Saarbrucken, Palmarium Academic Publishing. – 2014.-201 с.
5. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы. Астана, 2016.
URL:<http://www.edu.gov.kz/>
6. Nabi Y., Tokmagambetov A., Tolbayev A., Ibishev U. Competence-based models of educational institutions graduates in the profile of graphic disciplines. The collection includes 3rd International scientific-practical conference “Innovations in science, technology and the integration of knowledge” Held by SCIEURO in London 23-28 February 2016.- P.110-121
7. Наби Ы.А., Шапрова Г. Г., Буганова С. Н. Модель инновационной деятельности субъектов образовательного процесса // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сборник статей по материалам LXIII международной научно-практической конференции. № 4(61). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 41-47.
8. Наби Ы.А. Классификация уровней внедрения электронного обучения в Казахстане// Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук: журнал научных публикаций, №07(78) июль 2015. Часть IV. – ISSN 2073-0071.- М., 2015. - С.141-143

Ретюнских И.В., Мязитов Э.Р. Педагогические особенности преподавания элективных курсов по математике в классах с различными профилями обучения

Pedagogical features of mathematical elective courses teaching in classes with different training profiles

Ретюнских И.В.

НИУ Высшая Школа экономики, г. Москва

Мязитов Э.Р.

НИУ Высшая Школа экономики, г. Москва

Retuinskih IV

NRU Higher School of Economics, Moscow

Myazitov ER

NRU Higher School of Economics, Moscow

Аннотация: в данной работе анализируются особенности преподавания математических элективных курсов в классах с различными профилями обучения. Цель работы – сравнить элементы педагогического процесса в контексте преподавания математических элективных курсов. Метод анализа – концептуальное сопоставление педагогических практик. Результаты исследования представлены в виде сопоставимого набора педагогических методик, которые используются в преподавании математических дисциплин. Вывод работы заключается в необходимости использования дифференциации в подходах к обучению учащихся в профильных и непрофильных классах.

Ключевые слова: преподавание, педагогика, элективные курсы, профильное обучение, математические дисциплины.

Abstract: The paper analyzes the characteristics of teaching mathematical elective courses in classes with different profiles of training. Purpose - to compare the elements of the pedagogical process in the context of teaching mathematical elective courses. The method of analysis is a conceptual comparison of pedagogical practices. Results of the study are presented in the form of a comparable set of teaching methods that used in teaching of mathematical disciplines. The conclusion of the work is the need to use differentiation in the approach to teaching students in specialized and non- specialized classes.

Keywords: teaching, education, elective courses, specialized education, mathematical disciplines.

Организация процесса обучения в профильных классах требует учитывать психолого-педагогические особенности учащихся того или иного

профиля. Наиболее ярко эти особенности можно отобразить на примере учащихся математических и гуманитарных классов. [2] К примеру, учащиеся математических классов отличаются характером восприятия математической задачи (задачи в широком смысле слова). Ученики стараются зафиксировать способ доказательства теоремы, что позволяет не запоминать доказательство полностью и, в отсутствие возможности вспомнить отдельные положения теоремы, восстановить общую концепцию, выводы. В то же время, у учащихся гуманитарно-направленных классов зачастую наблюдается природно-низкая изобретательная способность при запоминании информации. Для учеников гуманитарного профиля имеет значение именно содержание задачи, соответствие условий реальной действительности.

Модель общеобразовательной школы с профильным обучением на старшей ступени вбирает всевозможные варианты совмещений учебных курсов, которые призваны реализовать на практике гибкую систему профильного обучения. Подобная система по определению включает в себя несколько типов учебных курсов:

1. **базовые общеобразовательные курсы** (курсы, включённые в учебный план для всех учеников во всех профилях обучения)

2. **профильные курсы** (или курсы повышенного уровня, определяющие тенденцию любого конкретного профиля обучения)

3. **элективные курсы** (обязательные для посещения предметы по выбору учеников, находящихся в составе профиля обучения на старшей ступени школы)

Что касается модели использования конкретных типов учебных курсов, то крайне важно при разработке программы элективного курса учитывать индивидуальные особенности учащихся, их сильные и слабые стороны в процессах восприятия и усвоения информации. [1] Успех реального усвоения преподаваемого материала в итоговом выражении зависит от множества факторов, обращая внимание на которые становится ясно, чего не хватает, либо,

наоборот, в избытке в методике изложения материала учащимся. Перечень подобных факторов с комментариями относительно профиля обучения представлены в Таблице 1.

Таблица 1.

Особенности применения ключевых факторов успешного усвоения учебного материала в профильных классах (Источник: составлена авторами)

Фактор	Профиль обучения	
	Математический	Гуманитарный
Характер изложения материала	Иллюстрация на основе жизненных ситуаций	Теоретическое обобщение с использованием переменных
Роль учителя в классе	Систематизация материала и направление учащихся в процессе познания	Помощь в усвоении сущности понятия, приёма или метода решения (доказательства), их структуры
Структура материала	Последовательный сдвиг от «простого» к «сложному», направленность на формирование нестандартного взгляда на возможности применения знаний	Помощь учащимся в концентрации на деталях, рассмотрении сущности понятия, приёма или метода решения (доказательства)
Примеры и использование аналогий	Общий вид, возможности применения метода, упор на математическую проекцию задачи	Подбор задач, содержательная сторона которых соответствует реальной действительности
Формат урока	Превалирование практических занятий по типу семинаров, дополнительная нагрузка в формате решения олимпиадных заданий, задач повышенной сложности	Формат лекций, активное чтение докладов, подготовка рефератов учащимися
Рациональность/ Оптимальность/ Наглядность	Концентрация на логических элементах формата решения задачи, углубленное изучение метода	Помощь в развитии умения восстанавливать формулы, рассмотрении всех возможных случаев задачи, проведении параллелей с реальными жизненными ситуациями

Для большей наглядности, можно изобразить концепцию понимания и усвоения информации в виде проекции на действительность двух учащихся двух различных профилей. [3]

Так, учащийся с математическим уклоном мышления будет более склонен к (1) использованию быстрых и широких обобщений (каждая конкретная задача решается как типовая); (2) обладанию способностями мыслить свёрнутыми умозаключениями (при наличии очень чётко логически обоснованного алгоритма); (3) практической реализации большой подвижности мыслительных процессов, разнообразием аспектов в подходе к решению задач, лёгким и свободным переключением от одной умственной операции к другой, с прямого на обратный ход мысли; (4) проявлению стремления к ясности, рациональности, экономичности, простоте решения.

С другой стороны, учащийся гуманитарного профиля будет отличаться (1) склонностью к более низкой изобретательной способности при запоминании информации; (2) стремлением описывать рассуждения развёрнуто, строго выполнять все предписания, если речь идет о действии по алгоритму; (3) наличием очень слабой связи между прямыми и обратными действиями, взаимно обратными понятиями (дифференцирование и интегрирование, прямая и обратная функция и др.); (4) излишней концентрацией на исторических справках, фактах и др.

В чем же заключается ключевая значимость дифференциации подходов к разработке и применению положений концепций профильного обучения отдельных предметов в школьных классах? Ответ кроется в самой специфике обучения и ожидаемых результатах изучения материала.

Прикладная и практическая направленности обучения неразрывно связаны между собой. Однако, учащиеся разных профилей по-разному оценивают значимость двух направленностей обучения. Поскольку прикладная направленность обучения математике предполагает ориентацию его содержания и методов на тесную связь с жизнью, она более понятна и предпочтительна для

учащихся гуманитарной направленности. Практическая же направленность обучения предусматривает ориентацию его содержания и методов на изучение математической теории в процессе решения задач, она более предпочтительна ряду учащихся математического профиля. Суть данной направленности заключается в формировании у школьников прочных навыков самостоятельной деятельности.

Безусловно, данные особенности крайне необходимы для учащихся всех без исключения профилей, но для более успешного приобретения навыков необходимо продумать важнейшие составляющие педагогического процесса, которые направлены на персонификацию и дифференциацию подходов к преподаванию материала в зависимости от типа профиля обучения. Так, социально-экономический профиль, равно как и математический профиль, структурно позволяет осуществлять плановое изучение математики и возможных путей её применения в качестве неотъемлемого элемента профессиональной подготовки. Но, в отличие от математического профиля, он сконцентрирован в большей степени на учащихся с прикладным стилем мышления, ожидающих найти себя в тех областях деятельности, в которых математика играет роль аппарата, а именно особого средства для изучения закономерностей мира и явлений, происходящих в нем. Поэтому, элективный курс в особенности должен быть построен с учётом того факта, что математика для определенной когорты учащихся является хотя и необходимым, но не исключительно важным предметом.

Библиографический список

1. Ермаков Д. С. Элективные курсы для профильного обучения //Педагогика. – 2005. – №. 2. – С. 36-41.
2. Мардахаева Е. Л. О построении системы преподавания математики в классах гуманитарного профиля //Сибирский педагогический журнал. – 2014. – №. 4.
3. Морозова Г. Сравнительная педагогика. Учебно-методическое пособие. – Litres, 2015.

Тепишкина Е.Ю. К вопросу эффективного внедрения инноваций в целостный педагогический процесс дошкольной образовательной организации (управленческий аспект)

On the question of effective innovation in a holistic pedagogical process of preschool educational organizations (administrative aspect)

Тепишкина Екатерина Юрьевна
Владимирский государственный университет, г. Владимир
tepishkina@list.ru

Tepishkina Ekaterina Y.
Vladimir State University, Vladimir

Аннотация. В статье речь идет об организации инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации. Об эффективных методах управления этой деятельностью с целью развития системы дошкольного образования.

Ключевые слова: инновация, инновационная деятельность, инновационный процесс в дошкольной образовательной организации.

Abstract. The article focuses on the organization of innovative activity in preschool educational organizations . On effective management techniques that work for the development of pre-school education system.

Keywords: innovation , innovation process in preschool educational organizations .

Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики в сфере образования (*Закон «Об образовании в РФ», ст. 20*).

Экспериментальная деятельность направлена на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов и осуществляется в форме экспериментов, порядок и условия проведения которых определяются Правительством РФ.

Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы.

Потребность в инновациях возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, возникает противоречие между желанием и реальным результатом деятельности.

Педагогические инновационные процессы стали предметом изучения ученых примерно с конца 50-х гг. XX в. на Западе и в последнее десятилетие XX в. в нашей стране. Интерес к ним мировой педагогической общественности проявляется в виде создания особых инновационных служб, издания журналов, информационных публикаций. С осознанием необходимости разработки проблем, связанных с изучением фона конкретных нововведений, научные интересы стали обращаться к анализу факторов, влияющих на ход инновационных процессов. Анализ проблем такого плана обнаруживается в трудах Л.Н. Албастовой, В.Г. Игнатова, Г.С. Казаряна, А.И. Пригожина, Н.П. Степанова, М.Ю. Елимовой.

В первую очередь инновации обусловлены, по словам В.Г. Игнатова, Л.Н. Албастовой, внутренними причинами. Известно, что активную целеполагающую деятельность человека определяют потребности. В связи с этим в коллективе непрерывно возникают противоречия в виде неудовлетворенных потребностей, которые делают невозможным сохранение системы в неизменном состоянии. Изменения, в свою очередь, становятся источником новых противоречий, в результате учреждение непрерывно меняется и развивается. Кроме того, важнейшее место в управлении отводится необходимости учитывать потребности учредителей, которые также находятся в движении и развитии.

Потребность в инновациях определяется и внешними причинами, связанными с необходимостью удовлетворять потребности людей, ради

которых, собственно, и функционирует дошкольная образовательная организация, т.е. потребности родителей в качественном образовании и воспитании детей дошкольного возраста. Только находясь в режиме постоянного обновления – научного, методического, технологического, организационного, экономического – учреждение может выжить, укрепить свои позиции. Руководитель ДОО должен исходить из признания того факта, что изменения неизбежны, и это, пожалуй, единственное, что остается постоянным в управлении. Нововведения – главный фактор преуспевания любой организации, учреждения, совершенствования производственных и управленческих процессов. Способность проводить нововведения в учреждении является для руководителей важным признаком и критерием их профессионализма и компетентности, а также показателем состояния корпоративной культуры ДОО.

Для большинства дошкольных организаций приспособление к изменяющейся внешней среде, умение управлять инновациями имеют первостепенную значимость в самоуправлении и самоорганизации. Все это дает основание считать, что инновационная деятельность стала новой общей функцией управления.

Инновация (нововведение) — создание и внедрение различного рода новшеств, порождающих значимые изменения в социальной практике. В современном словаре инновация трактуется как нововведение. В социально-психологическом аспекте инновация (нововведение) — создание и внедрение различного рода новшеств, порождающих значимые изменения в социальной практике[2].

Нововведение (инновация) — комплексный процесс создания, распространения, внедрения и использования нового практического средства, метода, концепции и т. д. — новшества для удовлетворения человеческих потребностей [1].

Применительно к педагогическому процессу под этим термином

понимают введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности педагогов и детей, в механизмы управления и средства взаимодействия с родителями и другими социальными институтами воспитания.

Организации, реализующие инновационные проекты и программы, признаются инновационными площадками. Порядок их формирования устанавливается органом исполнительной власти (учредителями). Они создают условия для реализации инновационных образовательных проектов, программ и внедрения их результатов в практику.

Совокупность отдельных управленческих инноваций образует общий инновационный процесс в управлении образованием ДОО, который в свою очередь, является составной частью еще более широкого инновационного процесса в системе общего образования территории, региона, страны. Инновационный процесс – это совокупность отдельных инноваций (нововведений), каждая из которых понимается как отдельный, частный инновационный процесс. Именно этим процессом – последовательной цепью событий, в ходе которых инновация вызревает от идей до конкретного результата и распространяется в практической социально-образовательной деятельности, необходимо управлять руководителю дошкольной образовательной организацией.

Участники инновационного процесса должны помнить, что любое нововведение:

- "добывается признания, пробивает себе дорогу" с большим трудом;
- носит конкретно-исторический характер и может быть прогрессивным для определенного отрезка времени, но устаревать на более позднем этапе и "тормозить" дальнейшее развитие.

Новое может выступать в разных формах и быть:

- принципиально неизвестным новшеством (абсолютная новизна);
- условной (относительной) новизной;

- "оригинальничаньем" (не лучше, но по-другому; формальная смена названий, заигрывание с наукой);
- "изобретательскими мелочами".

В науке существуют различные подходы к классификации инноваций, однако пока ученым не удалось выработать единый подход. Научно обоснованная классификация инноваций позволяет так же рационально организовать инновационный процесс. По мнению И.Т. Балабанова, научно обоснованная классификация должна ответить на три вопроса: в чем заключается цель инновации? В какой форме будет реализовываться инновация? В какой сфере будет применяться инновация? Эти три момента (цель, форма и место применения) образуют систему классификационных признаков.

В педагогической литературе выделяется два типа инновационных процессов в области образования (А.С. Ахиезер, М.С. Бургин, Н.И. Лапин, Б.В. Сазонов Г.С. Казарян и др.). Первый тип – инновации, происходящие в значительной мере стихийно, без точной привязки к самой порождающей потребности либо без полноты осознания всей системы условий, средств и путей осуществления инновационного процесса. К инновациям такого типа можно отнести деятельность педагогов-новаторов, воспитателей, родителей. Примерами таких инноваций могут быть технология ТРИЗ Г.С. Альтшуллера, авторские программы и технологии (программы «Кроха» Г.Г. Григорьевой, «Детская одаренность» Р.Г. Казаковой, Л.Г. Беяковой и др.; технологии: развития образа «Я» ребенка Л.В. Грабаровской, полоролевого воспитания дошкольников Н.Е. Татаринцевой и др.).

Второй тип инноваций – инновации в системе образования, являющиеся продуктом осознанной, целенаправленной, научно-культивируемой междисциплинарной деятельности. К ним относятся программы, разработанные в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и рекомендованные

Минобрнауки РФ. Например, программа «От рождения до школы» под ред Н.Е. Вераксы.

Следует отметить, что прежде, чем проводить инновации в системе ДОО, необходимо изменить поведение людей, т.е. подготовить, как пишет И. Ансофф, «стартовую площадку», затем разработать стратегию и только после этого преобразовывать систему, изменяя структуру под новые функции, вытекающие из новой стратегии. Человеческий аспект в инновационных изменениях является фундаментальным, потому что сама дошкольная организация представляет социальную систему, где поведение и стереотипы персонала (руководителей, специалистов, педагогов) в конечном итоге могут определить или инновационные процессы (что можно изменить и какую это принесет реальную пользу для детского сада, детей, родителей), или регрессионные процессы, тормозящие продвижение образовательных услуг на рынке.

Инновационные процессы в деятельности дошкольной организации изменяют ценностные ориентации и установки педагогических кадров, стимулируя их к освоению современных компетенций, информационных и коммуникационных средств, изменяющих отношение и позицию к образовательной ситуации, существующей в современных условиях рынка, к детям и родителям как потребителям образовательных услуг. Перемены в ценностях и отношениях очень важны, так как без них невозможны какие-либо реальные изменения. Если руководитель хочет, чтобы его подчиненные изменились, он должен быть готов анализировать и менять собственное поведение, методы и отношения. Это золотое правило организационных изменений (В.Г. Игнатов, Л.Н. Албастова).

Психологические и личностные факторы, а также социальные аспекты, вовлеченные в ситуацию изменения, влияют на поведение педагогических кадров и, в конечном счете, на результат инноваций. Руководителю важно учитывать, что изменения поведения персонала происходят в три этапа (по В.Г.

Игнатову): обнаружение импульса перемен (анализ сигналов, поступающих из внешней и внутренней среды); осознание потребности в изменениях (ломка стереотипов); преодоления сопротивления.

В управлении сложилась определенная типология отношения к нововведениям. Ее основой является положительное или отрицательное отношение конкретных работников или групп. Практика показывает, что при нововведениях образуется пять групп, различающихся по своему отношению к ним: противники, скептики, нейтралы, сторонники и энтузиасты.

Для успешного проведения инновации в образовательной организации следует по мнению Л.Н. Албастовой, предусмотреть, во-первых, создание «стартовой площадки» и, во-вторых, формирование системы «двойного управления».

Интенсификация инновационных процессов в педагогике связана не только с социальными заказами, но и со значительными изменениями в сфере сознания педагогического сообщества в целом. Психологическая готовность педагогов к принятию системного нововведения – наиболее важное условие. Особенно важно это понять сейчас, когда наше образование переживает радикальный инновационный процесс, который уже привел к переосмыслению теоретического наследия нашей педагогики, возвращению к ее гуманистическим основам.

Наиболее значимыми для развития управления в дошкольной образовательной организации являются следующие тенденции: объективное усложнение потребностей социальной среды и самих ДОО в новом характере управления; рост требований к качеству образовательных услуг, оказываемых потребителям; появление новых благоприятных возможностей для осуществления эффективного управления ДОО. Такие тенденции приводят к инновационным процессам в системе управления дошкольной образовательной организацией: переходу к лично-ориентированному обучению и воспитанию; разработке национально-региональных моделей образовательных

организаций; осмыслению компетентностного подхода в образовании детей и педагогов; управлению ДОО в условиях конкуренции образовательных услуг; выживанию системы дошкольного образования в условиях глобального образования и др.

Таким образом, инновации в дошкольном образовании, понимаемые в широком смысле как внесение нового, изменение, совершенствование и модернизация существующего, можно назвать имманентной характеристикой образования, вытекающей из его основного смысла, сущности и значения. Рождаясь в конкретное время, прогрессивно решая задачи определенного этапа, инновация быстро может стать достоянием многих, нормой, общепринятой массовой практикой, а затем устареть, стать тормозом развития. Руководителям ДОО необходимо постоянно изучать инновационные процессы в образовании и стимулировать коллектив к инновационной деятельности.

Библиографический список

- 1.Игнатов В.Г., Албастова Л.Н. Теория управления: курс лекций. – Ростов н/Д, 2009
2. Словарь практического психолога /Сост. С.Ю. Головин, 1998
- 3.Чумичева Р.М. Управление качеством дошкольного образования. - Ростов н/Д, 2010
4. ФЗ №273 от 29.12.12 «Закон об образовании в Российской Федерации»

УДК 378.147

Пикалова И.А., Торговец А.К., Юсупова Ю.С. К вопросу о социозтикете в системе отношений «преподаватель - обучаемый»

To the question about social etiquette in the system of relations "teacher - learner"

Торговец Анатолий Корнеевич

Карагандинский государственный индустриальный университет, г. Темиртау
torgovets40@mail.ru

Пикалова Ирина Анатольевна

Карагандинский государственный индустриальный университет, г. Темиртау

Юсупова Юлия Сергеевна

Карагандинский государственный индустриальный университет, г. Темиртау
yussupova.yuliya@mail.ru

Torgovets Anatoly Korneevich

Karaganda state industrial university, Temirtau

Pikalova Irina Anatolievna

Karaganda state industrial university, Temirtau

Yussupova Yuliya Sergeevna

Karaganda state industrial university, Temirtau

Аннотация. Рассмотрен вопрос эффективного взаимодействия преподавателя с обучаемым, в целях установления с ним обратной связи, создания доверительной атмосферы совместного решения поставленных задач.

Ключевые слова: авторитет преподавателя, социальный этикет, педагогическое общение

Abstract. Considered the issue of effective interaction of the teacher with the learner, in order to establish him feedback, establish trust joint problem solving.

Keywords: authority of the teacher, social etiquette, pedagogical communication

В современной педагогике существенным образом возрастает роль преподавателя, расширяется диапазон его психологического и педагогического воздействия на обучаемых посредством использования современных технологий эффективных коммуникаций, самопрограммирования и психофизиологических технологий. Преподаватель уже не может быть только проводником знаний и информации, он должен быть педагогом, психологом, психотерапевтом и управленцем — конструктором познавательной деятельности.

В системе отношений «преподаватель — обучаемый» место и значение одной из четырёх концепций развития демократического общества (экономическая, управленческая, образовательная и социально-психологическая) - образовательной сводится к развитию целостного образа мышления (равномерное развитие левого и правого полушарий мозга) как

современных управленцев, так и обучаемых ныне работников фирм и предприятий, студентов университетов и колледжей, слушателей лицеев и учащихся средних образовательных учреждений [2,3].

В целом, от этого во многом зависит эффективность и успешность как педагогической деятельности, так и авторитет преподавателя.

Авторитет преподавателя — интегральная характеристика его организационно — профессионального, методико-педагогического и межличностного положения в большом или малом коллективе, или в обществе, которое проявляется в процессе взаимно - мотивированных отношений с коллегами по трудовой деятельности, студентами и обучаемыми в учебном процессе и при этом оказывает весомое влияние на эффективность учебно-воспитательного процесса.

Авторитет преподавателя, как это следует из графического аналога (см. рис.1), формируется в условиях достаточно высокого уровня развития трёх типов педагогических знаний, умений, навыков и способностей: “предметных” (научные знания); “коммуникативных” (знания о возможностях и способностях своих учеников и коллег); “гностических” (знание самого себя и умение корректировать собственное поведение).

Умения, на которых базируется авторитет преподавателя

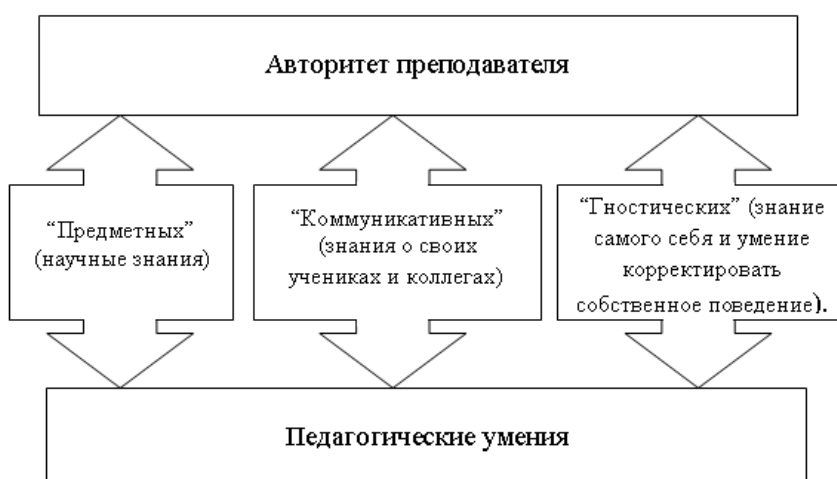


Рисунок 1

Качества личности, на которых базируется авторитет преподавателя, наиболее полно и всесторонне, можно представить следующим образом (см. рис. 2).

Однако, наличие «качеств», характеризующих преподавателя как носителя «индивидуальных особенностей» и присущих ему черт как-то: высокомерие, грубость; недоброжелательность; самовлюбленность; застенчивость; медленная реакция и консерватизм; стремление подавить обучаемого; несобранность, лень; излишняя эмоциональность, взрывчатость; отсутствие педагогического мастерства - не способствует формированию эффективных взаимоотношений в рассматриваемой системе тем более авторитета преподавателя.

Качества личности, на которых базируется авторитет преподавателя



Рисунок 2

Исходя из категорий педагогики и структуры педагогического процесса работа обучаемых (студентов, учащихся и т.д. на занятиях — сложная последовательность умственных и психофизических действий, включающих в себя слушание, осмысливание и, как следствие, запоминание с последующим применением (мышление), для чего необходимо конструировать процесс и управлять им.

Отсюда следует, что умение управлять процессом, управлять другими (участниками процесса) берёт начало с управления самим собой, что предполагает необходимость не только критической оценки собственных достоинств и недостатков на основе внутреннего психологического портрета, но и желание овладения технологиями педагогических коммуникаций, преодоления психологических барьеров для искоренения в себе противопоказанных преподавателю качеств.

Одной из первоочередных проблем, встающих перед преподавателем в аудитории, является утверждение себя как авторитарного источника информации, при котором «авторитетное положение» сразу же обеспечивает доверие аудитории и интерес к информации. Обычно «авторитетное положение» является результатом продолжительного и эффективного взаимодействия с аудиторией и вовлечения ее в среду познания и овладения информацией при помощи различных педагогических приемов.

Преподаватель, впервые находящийся в аудитории, может воспользоваться в целях формирования текущей авторитарности приемами саморекламы, чтобы подчеркнуть важные профессиональные особенности, способствующими поддержанию интереса и доверия обучаемых. Вполне допустимо, например, информировать слушателей о своих выступлениях и публикациях, сослаться на сотрудничество с известными для данной аудитории специалистами [1].

Наиболее распространенная самореклама, в некоторых случаях,

начинается с выбора одежды, прически, сумки или портфеля, то есть с создания своего имиджа по внешним данным. Рядом исследований подчеркивается, для построения карьеры и собственного имиджа, необходимо одеваться так, как требует социальное положение, к которому ориентировано стремление. Эта мысль хорошо отражается в русской пословице “Встречают по одежке...”. Достаточно выразительную информацию дают невербальные средства поведения, все, что называется языком телодвижений. Прежде всего, необходимо выбрать наиболее целесообразную дистанцию между собой и аудиторией. Для преподавателя это расстояние соответствует трем метрам и более (так называемая “социальная”, “общественная” или зона).

Важно также постоянно помнить о положении корпуса тела по отношению к слушающим: оптимальное положение - лицом к аудитории, наихудшее - спиной. Боковая позиция с косыми взглядами на аудиторию чаще всего демонстрирует чувство отстраненности и нежелания установления близких, доверительных отношений.

Элементами саморекламы могут быть и такие невербальные средства, как поза, [«заносчивая» сверху – вниз (высокомерие, презрение); «открытая» прямая (расположение, доброжелательность); «покорная» снизу – вверх (неуверенность, стыд)] осанка, походка, жесты. Правильная осанка, - создает впечатление уверенности, спокойствия и высокой самооценки, уверенная походка,- свидетельствует о собранности и деловитости коммуниканта. Даже «играя роль» уверенного делового человека, можно почувствовать себя таковым.

Значимую роль играют мимика и жестикуляция. Посредством последних можно продемонстрировать как собственное отношение к аудитории, так и эмоциональное состояние. Наибольшее внимание следует уделять лицевой экспрессии, так как через положение губ и бровей, можно с большей или меньшей степенью выразить эмоциональные состояния: страх, страдание, гнев, отвращение, интерес, удивление и счастье.

Для преподавателя важно не только уметь управлять лицевой экспрессией, но и имитировать определенные состояния для выражения собственного отношения к аудитории: лицо не должно быть угрюмым, напыщенным, высокомерным, презрительным, предпочтительно придать ему приветливый вид, сосредоточенность и деловитость.

Взгляд при этом должен быть прямым, открытым, располагающим к контакту; очень плохое впечатление на аудиторию производят бегающие глаза или взгляд, скользящий в сторону. Доказано, что обучаемый студент, (слушатель), ощущающий на себе частый взгляд преподавателя, запоминает материал качественнее.

Очень важно избавляться от ненужных и раздражающих жестов, например, обыкновение щелкать ногтями, барабанить пальцами, расчесывать бороду пятерней, играть волосами, тереть лоб, щелкать костяшками пальцев. Маленькая, почти незаметная привычка может стать профессиональным недостатком.

Жесты на уровне груди - самые эффективные. Они создают ощущение силы, спокойной властности и уверенности. Прикосновение к волосам, лицу или телу создают впечатление озабоченности, неуверенности. Жесты должны быть естественным и логическим продолжением вербального уровня коммуникации.

Чрезвычайно важное значение имеет умение преподавателя владеть голосом и речью. Наиболее эффективна тактика постоянного изменения громкости и интонации преподавателя, в то время как монотонная речь, лишенная интонационных паттернов, действует усыпляюще, приводит к ослаблению внимания, потере интереса. Наоборот, живая выразительная речь привлекает слушателей и держит их в тонусе. Темпоральные характеристики речи также относятся к числу паралингвистических. Темп речи свидетельствует о относительной уверенности при обсуждении проблемы, эмоциональном состоянии, искренности и фальши. Экспериментально доказано, что обучаемые

(студенты, слушатели) воспринимают лучше всего тот темп речи, который свойственен им самим. Тем не менее, оптимальным является меняющийся темп речи в зависимости от трудности материала, внимательности слушающих, собственного самочувствия. Выразительная речь способна передать массу оттенков мысли.

Крайне важно, на наш взгляд, избегать речевых ошибок. Особенно опасны в этом отношении неправильные ударения, которые сразу представляют человека в невыгодном свете. Неприятное впечатление на слушателей производят слова-паразиты: “ну”, “вот”, “так сказать”, “понимаете”, “значит” и т.д. Такие слова не украшают речь, а только вызывают раздражение слушателей.

Следует знать, что активно слушать человек может в среднем 15 минут. Затем необходимо сделать паузу или небольшое отступление, привести какой-нибудь любопытный факт.

Некоторые средства, которые помогают воздействовать на слушателя: подробность, сравнение (особенно хорошо запоминается смешное сравнение), образ (метафора), образный ряд, короткие рассказы (анекдоты), цитирование, противопоставление, игра слов (пословицы, поговорки, идиомы, парадоксы), вставка (замечание, которое делается мимоходом) и т.д.

Таким образом, для создания эффективного взаимодействия преподавателя с обучаемым и необходимо ориентироваться на повышение активности слушателей, установление с ними обратной связи, создание доверительной атмосферы совместного решения поставленных задач. Всё это в совокупности позволяет обеспечить свой личностный рост и укрепить авторитет как профессионального преподавателя.

Библиографический список

1. Резник С.Д. Управление кафедрой. Учебник. – М.: Инфра – М, 2005. – 635с.
2. Торговец А.К., Шишкин Ю.И., Пикалова И.А. К вопросу о

педагогическом общении и его стилях в процессе обучения. В сборнике материалов республиканской научно-методической конференции «Новые образовательные технологии в вузе и проблемы управления качеством подготовки специалистов». – Темиртау, 2008. – с. 24–26.

3. Управление качеством образования: Практика- ориентированная монография и методическое пособие / Под редакцией М.М. Поташника /М.: Педагогическое общество России. 2000. – 448с.

УДК 111.11.1

Штыкова Л.А. К вопросу об оценивании деятельности классного руководителя

On the question of evaluating the activities of the class teacher

Штыкова Любовь Александровна

Глазовский государственный педагогический
институт имени В.Г. Короленко
shtikova-l@mail.ru

Lyubov Shykova

Glazov State Pedagogical Institute
named after VG Korolenko

Аннотация: В статье представлены разные подходы к оцениванию воспитательной деятельности классного руководителя, описаны основные функции его деятельности, возможные критерии и показатели эффективности.

Ключевые слова: оценивание педагогической деятельности, условия эффективности, показатели эффективности, модель педагогической деятельности

Abstract: The article presents different approaches to the evaluation of educational activities of the class teacher, the main features of its operations, possible criteria and performance indicators.

Keywords: evaluation of educational activities, the effectiveness of the conditions, performance indicators, model of pedagogical activity

Управление образовательным учреждением предполагает выполнение руководителем школы такой функции как оценивание. Сегодня в условиях повышенного внимания к процессу воспитания и социализации обучающихся становится актуальным оценивать эффективность воспитательной деятельности

классного руководителя.

Классный руководитель – педагог школы, осуществляющий функции организатора детской жизни, направленной на сохранение, укрепление и развитие взаимопонимания обучающихся, их родителей, учителей и других участников воспитательного процесса. Одним из основных видов профессиональной деятельности классного руководителя является воспитательная деятельность.

Изучение различных подходов к оценке эффективности профессиональной деятельности педагогов говорит о том, что на сегодняшний день сложно выделить и научно обосновать общую систему критериев эффективности педагогической деятельности, на основании которой было бы возможно провести оценку труда работника. При выделении критериев оценки воспитательной деятельности классного руководителя также наблюдается несколько подходов.

В Методических рекомендациях по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях критерии оценки работы классного руководителя разделены на две группы: деятельности и результативности.

Критерии результативности деятельности отражают тот уровень, которого достигают обучающиеся в своем развитии:

1. уровень общей культуры и дисциплины обучающихся;
2. уровень их гражданской зрелости.

К критериям процесса деятельности относятся:

- организация воспитательной работы с обучающимися;
- взаимодействие с педагогическим коллективом, работающими с обучающимися в данном классе, и другими участниками образовательного процесса, а также учебно-вспомогательным персоналом образовательного учреждения, родителями обучающихся и общественностью [5].

В методическом пособии А.В. Иванова названы и обоснованы

следующие критерии оценки успешности деятельности классного руководителя:

1. Улучшение физического и психического здоровья детей, уменьшение уровня агрессивности, невротизма;
2. Позитивные изменения отношения к учебе;
3. Повышение культуры общения, гуманных отношений между детьми;
4. Использование индивидуального подхода к личности ребенка как основного средства воспитания;
5. Способность классного коллектива к организованной творческой деятельности в учебное и внеучебное время;
6. Достижение взаимопонимания и сотрудничества с родителями [3].

В Справочнике заместителя директора школы [7] отмечены не критерии, а условия эффективности деятельности классного руководителя. Под педагогическими условиями понимаются обстоятельства, способствующие проявлению и развитию творческой индивидуальности классного руководителя, выработке им авторской педагогической технологии.

Эффективность деятельности классного руководителя зависит в первую очередь от личности самого воспитателя, от его личностных характеристик, определяющих стиль отношений с воспитанниками, систему педагогических приемов и способов его взаимодействия с учащимися, влияющих на характер общения КР с учениками; от уровня его педагогической культуры, знания и понимания им основных социально-психологических феноменов класса.

В качестве условий эффективности деятельности классного руководителя авторы рассматривают также степень его включенности в жизнь класса (участие в разнообразных делах классного коллектива, близость и частота личных контактов с учащимися); адекватность представлений классного руководителя о классе (уровень восприятия педагогом личности

учащегося, структуры классного коллектива, специфики внутриколлективных отношений). Выделенные в этой работе качества и способности классного руководителя часто другими исследователями рассматриваются как показатели эффективности его деятельности:

- Положительная Я-концепция, определяется тремя факторами:
 1. Твердой уверенностью в импонировании другим людям;
 2. Уверенностью в способности к тому или иному виду деятельности;
 3. Чувством собственной значимости.
- Качества классного руководителя:
 1. Любовь к людям, умение общаться с ними, доверие, понимание, терпение, отзывчивость, доброжелательность, искренность во взаимоотношениях;
 2. Высокий уровень культуры, широкий кругозор, личное обаяние, чувство юмора, находчивость;
 3. Твердость и решительность характера, уверенность в себе, сила воли, самоотдача;
 4. Разнообразие эмоциональной жизни (положительные эмоции, чувства создают у человека оптимистический настрой и способствуют развитию его волевой активности);
 5. Высокий уровень развития всех психических свойств: восприятия, воображения, памяти и т.д.
- Знания классного руководителя:
 1. Знания особенностей развития личности и детского коллектива;
 2. Психолого-педагогические знания;
 3. Общие знания (знания из разных областей жизнедеятельности человека)
- Умения и навыки: диагностические, проектировочные, практические, оценочные, рефлексивные.
- Педагогические способности: дидактические, перцептивные

(профессиональная зоркость, эмпатия, интуиция), суггестивные (способности к внушению, заключающиеся в силе непосредственного волевого влияния на воспитанника), коммуникативные, экспрессивные, выразительные способности, эмоциональная устойчивость, способность владеть собой, оптимистическое прогнозирование, креативные, научно-познавательные способности.

В работе Золотухиной И.В. выделены следующие критерии оценки деятельности классного руководителя:

1. готовность к осуществлению воспитательной деятельности;
2. уровень развития классного коллектива;
3. качество организуемых в классе ключевых дел;
4. эффективность работы классного руководителя;
5. личностные качества выпускников данного классного руководителя

[2].

Об актуальности проблемы оценивания воспитательной деятельности классного руководителя в современной школе говорит тот факт, что даже в Примерной программе воспитания и социализации обучающихся, являющейся компонентом Основной образовательной программы, есть раздел об эффективности воспитательной деятельности. В частности, говорится, что **Критериями эффективности** реализации учебным учреждением воспитательной и развивающей программы является **динамика** основных показателей воспитания и социализации обучающихся.

1. Динамика развития личностной, социальной, экологической, трудовой (профессиональной) и здоровьесберегающей культуры обучающихся.

2. Динамика (характер изменения) социальной, психолого-педагогической и нравственной атмосферы в образовательном учреждении.

3. Динамика детско-родительских отношений и степени включённости родителей (законных представителей) в образовательный и воспитательный процесс[6].

Проведенный анализ психолого-педагогической литературы, позволяет

заклучить, что оценка педагогической деятельности происходит главным образом на качественном уровне как измерение степени выраженности того или иного признака.

В современных условиях актуальна разработка методики оценивания деятельности классного руководителя, и описанный в менеджменте опыт оценки эффективности, существующий опыт оценивания педагогической деятельности может быть полезен для разработки такой методики.

Отправной точкой оценивания является сравнение. Для операции сравнения необходимы две модели: одна – мера, эталон, другая – оригинал. Для успешного проведения оценивания необходимо знать, что будет оцениваться, т.е. предмет оценивания, и по каким показателям можно оценить уровень состояния изучаемого предмета. В психолого-педагогической литературе существуют разные подходы к оцениванию педагогической деятельности: Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, В.И. Зверева, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, В.А. Сластенин, В.А. Якунин и др.

Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, В.П. Беспалько определяют педагогическую деятельность как систему управления процессом (например, учебно-воспитательным) и указывают на чрезвычайную важность учета реальных результатов педагогического труда. Это функциональный подход. Некоторые исследователи в качестве показателей выделяют умения педагога и качества его личности, влияющие на учебно-воспитательный процесс.

Второй подход к структурированию деятельности педагога называют стадийным, педагогическая деятельность рассматривается как выполнение последовательных операций, которые приводят к успешному решению поставленных задач. Обычно такие структуры строятся по схеме: постановка цели – создание мотивов – способы реализации цели – конечный результат.

Известен еще комбинированный подход к структурированию деятельности педагога, при этом в деятельности педагога выделяются этапы, но ими являются управленческие функции. На наш взгляд, данный подход

может быть использован для структурирования деятельности классного руководителя. Любая управленческая деятельность состоит из последовательности взаимосвязанных действий (функций), представляющих собой законченный цикл: анализ, целеполагание и планирование, организационная деятельность, контроль и регулирование. Классный руководитель строит свою деятельность, последовательно выполняя определенные операции.

Оценивание педагогического явления всегда происходит в соответствии с определенными параметрами, показателями: умения учителя, его личностные качества и способности, знания и т.п.

Вместе с тем имеющиеся разработки анализа мастерства педагога, по мнению В.П. Беспалько, не достигли уровня инструментальных описаний, а поэтому почти не пригодны для решения практических задач. Об этом говорят и учителя-практики, отмечая, что предлагаемые критерии оценивания часто неопределенны, громоздки и многофункциональны, поэтому невозможны для использования. В.П. Беспалько предлагает для характеристики качества учебно-воспитательной работы педагога использовать некоторую оценочную шкалу. Деятельность педагога сравнивается по предложенным показателям поэлементно и таким образом анализируются ее достоинства и недостатки. Предлагается использовать суммарный показатель для экспресс-оценок деятельности педагога:

$$Ппр = 1 + 2 + 3 + \dots,$$

где Ппр – суммарный показатель деятельности педагога,

1 – оценка по первому показателю,

2 - оценка по второму показателю,

3 – оценка по третьему показателю и т.д.

Для оценки показателей можно использовать 3-х балльную или 5-балльную шкалы. Более высокое значение Ппр выражает более эффективную деятельность. Этот показатель становится достаточно информативным, если за

ним следует поэлементный анализ деятельности [1]. Основываясь на том, что оценивание – это сравнение эталона с оригиналом, необходимо разработать эталон – модель деятельности классного руководителя в современной школе. Нам представляется возможным в качестве оценочной шкалы использовать модель деятельности классного руководителя, потому что именно модель отражает основные проблемы, которые он решает, и функции, которые он должен выполнять. Михайлова Д.И. предлагает для оценки эффективности воспитательной деятельности руководствоваться изучением выполнения функций классного руководителя. Автором разработана модель оценки, включающая функции классного руководителя, соответствующие им критерии оценки, содержание оценки и материал для оценки деятельности классного руководителя. Каждый критерий оценивается по трехбалльной шкале согласно показателям оценивания. Они также разработаны [4]. На наш взгляд, данный подход может быть использован для разработки модели деятельности классного руководителя. Проблема состоит в научно обоснованной разработке этой модели и определении правил оценивания.

Библиографический список

1. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1989. – 192с.
2. Золотухина И.В. Диагностика качества воспитательной деятельности классного руководителя.//Классный руководитель. 2007. - №8. – С. 70-76.
3. Иванов А.В. Современный подход к содержанию деятельности классного руководителя и развитию его педагогической культуры. Методическое пособие. М.:ЦГЛ, 2005. – 224с.
4. Михайлова Д.И. Оценка эффективности воспитательной деятельности классного руководителя. // Классный руководитель. 2016.- №3.- С.17–25
5. Положение о классном руководителе [Электронный ресурс]. –

Режим доступа: <http://nsportal.ru/shkola/klassnoe-rukovodstvo/library/polozhenie-o-klassnom-rukovoditele> (дата обращения: 12.09.2016)

6. Примерная Программа воспитания и социализации обучающихся [Электронный ресурс]. – Режим доступа: sholnyk.ucoz.ru/dir/fgos/.

7. Справочник заместителя директора школы по воспитательной работе./ М.: Центр «Педагогический поиск», 1999. – 160с.

СЕКЦИЯ 8. КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 342.924

Кирилловых А.А. Ившин М.С. К вопросу о механизме лицензирования образовательной деятельности

To the question about the mechanism for licensing educational activities

Кирилловых Андрей Александрович

кандидат юридических наук,
Вятский государственный университет, г. Киров
kirillovykh2014@yandex.ru

Ившин Михаил Сергеевич

кандидат экономических наук,
Вятский государственный университет, г. Киров
uf_dekan@vyatsu.ru

Andrey A. Kirillovyh

PhD, Vyatka State University, Kirov

Ivshyn Mikhail Sergeyeovich

PhD, Vyatka State University, Kirov

Аннотация. В статье проводится анализ сущности правового института лицензирования образовательной деятельности; раскрываются особенности и перспективы регламентации лицензионных мероприятий в сфере образования на современном этапе.

Ключевые слова: лицензия, образование, процедура, регламент.

Abstract. The article presents an analysis of the legal entity of the Institute of licensing of educational activities; peculiarities and prospects of regulating the licensing of activities in the field of education at the present stage.

Keywords: education, license procedure rules.

Соблюдение обязательных требований при осуществлении какой-либо социально значимой деятельности устанавливается через систему специального разрешения – лицензии, которым от имени государства санкционируется предоставление соответствующих услуг. В литературе лицензирование

рассматривается в качестве многофункционального института – элемента содержания правоспособности юридического лица [1], точкой отсчета возникновения у субъекта реального права на осуществление деятельности, подлежащей лицензированию, формой государственного контроля [2, С. 27], самостоятельное направление деятельности исполнительной власти, основанное на особом порядке сочетания способов правового регулирования и средств административно-правового воздействия [3, С. 4], содержащего элементы административно-правовых отношений [4].

Лицензирование является начальным этапом в единой системе оценки деятельности образовательных организаций и осуществляется в интересах защиты граждан на получение образования [5, С.19].

В то же время лицензирование – процедура проведения экспертизы на соответствие условий образовательного процесса нормативным требованиям, принятия решений, оформления и выдачи образовательной организации разрешения (лицензии) на право ведения образовательной деятельности [6, С. 135].

В свою очередь, деятельность лицензирующего органа предлагается определять в рамках административно-регулятивной процедуры как лицензионно-разрешительное производство, под которым понимается деятельность компетентных административных органов, связанная с предоставлением права юридическим лицам на совершение специальных юридически значимых действий посредством выдачи этим лицам специальных разрешений (лицензий) [7, С. 186].

С точки зрения легального определения, лицензия – это специальное разрешение на право осуществления юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем конкретного вида деятельности (выполнения работ, оказания услуг, составляющих лицензируемый вид деятельности), которое подтверждается документом, выданным лицензирующим органом на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного электронной

подписью, в случае если в заявлении о предоставлении лицензии указывалось на необходимость выдачи такого документа в форме электронного документа.

В науке определение понятия лицензии, в основном носит, тождественный характер. И авторы, в основном, придерживаются единого положения о том, что лицензия – это официальный документ, который разрешает осуществление определенного вида профессиональной деятельности в течение установленного срока [8, С. 400], а также определяет обязательные условия его осуществления [9, С. 408].

Вопросы лицензирования образовательной деятельности находили отражение в ст. 33.1. «Лицензирование образовательной деятельности» Закона РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об образовании», а отдельные нормы о лицензировании в сфере высшего профессионального образования – в Федеральном законе от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» Между тем нормативные положения о лицензировании значительным образом переработаны и адаптированы под современную практику механизма лицензирования деятельности, осуществляемой на различных образовательных уровнях. Как и ранее, лицензирование образовательной деятельности осуществляется Рособнадзором на основании заявлений соискателей лицензии (образовательных организаций), а также представления необходимых сопутствующих документов.

Как отмечается в литературе, значительно расширен перечень лицензионных требований, предъявляемых как к соискателю лицензии на осуществление образовательной деятельности, так и к лицензиату, установлен перечень оказываемых услуг при реализации образовательной деятельности, перечень документов, предоставляемых соискателем лицензии в лицензирующий орган, а также подробно регламентирована процедура лицензионного контроля [10].

Более подробное регулирование получили вопросы порядка внесения

изменений в лицензию, случаев необходимости переоформления лицензии, получения временной лицензии. Помимо общих причин, установленных законодательством о лицензировании отдельных видов деятельности, регламентированы специальные основания для возврата соискателю лицензии или лицензиату заявления и прилагаемых к нему документов с мотивированным обоснованием причин возврата.

Ранее была закреплена практика реализации механизма лицензирования религиозных образовательных организаций, заграничных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность за рубежом, а также реализующих образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну.

В настоящее время механизм лицензирования образовательной деятельности соответствующих образовательных организаций урегулирован в Положении о лицензировании образовательной деятельности (утв. Постановлением Правительства РФ от 28.10.2013 г. № 966), которым перечень лицензируемых субъектов значительно увеличен. Так, Положение устанавливает порядок лицензирования образовательной деятельности, осуществляемой образовательными организациями, организациями, осуществляющими обучение, а также индивидуальными предпринимателями, за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность непосредственно. При этом, образовательная деятельность на территории инновационного центра «Сколково» осуществляется частными организациями, осуществляющими образовательную деятельность, без получения ими лицензий (ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 28.09.2010 г. № 244-ФЗ «Об инновационном центре «Сколково»).

Лицензия на осуществление образовательной деятельности (лицензия) имеет приложение, являющееся ее неотъемлемой частью.

В приложении к лицензии указываются следующие сведения:

- о видах образования;

- об уровнях образования (для профессионального образования также сведения о профессиях, специальностях, направлениях подготовки и присваиваемой по соответствующим профессиям, специальностям и направлениям подготовки квалификации);
- о подвидах дополнительного образования;
- адреса мест осуществления образовательной деятельности, за исключением мест осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения.

Если образовательная организация имеет филиалы, то по каждому из них должно быть оформлено отдельное приложение к лицензии с указанием также наименования и места нахождения такого филиала.

Приказом Минобрнауки России от 10.12.2013 г. № 1320 утверждены формы лицензии на осуществление образовательной деятельности, формы приложения к лицензии на осуществление образовательной деятельности и технических требований к указанным документам. Как следует из ч. 5 обозначенной статьи переоформление лицензии в случаях, установленных законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности.

Как следует из ст. 18 Федерального закона от 04.05.2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» лицензия подлежит переоформлению в случаях:

- реорганизации юридического лица в форме преобразования;
- изменения наименования юридического лица;
- изменения адреса места нахождения юридического лица, а также в случаях изменения места жительства, имени, фамилии и (в случае, если имеется) отчества индивидуального предпринимателя, реквизитов документа, удостоверяющего его личность;
- изменения адресов мест осуществления юридическим лицом или

индивидуальным предпринимателем лицензируемого вида деятельности;

- изменения перечня выполняемых работ, оказываемых услуг, составляющих лицензируемый вид деятельности.

Переоформление лицензии наряду с вышеуказанными случаями осуществляется лицензирующим органом также в случаях:

- реорганизации юридических лиц в форме присоединения при наличии лицензии у присоединяемого юридического лица;
- реорганизации юридических лиц в форме их слияния при наличии лицензии у одного реорганизованного юридического лица или лицензий у нескольких реорганизованных юридических лиц.

В соответствии с Положением о лицензировании образовательной деятельности лицензия переоформляется:

- в случае если лицензиат намерен осуществлять лицензируемую деятельность в филиале, не указанном в лицензии (п. 16 Положения о лицензировании образовательной деятельности);
- при изменении наименований образовательных программ, указанных в приложении к лицензии, в целях их приведения в соответствие с перечнями профессий, специальностей и направлений подготовки, предусмотренными ч. 8 ст. 11 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п. 19 Положения о лицензировании образовательной деятельности).

При реорганизации образовательного учреждения в форме разделения или выделения лицензирующий орган выдает такой организации временную лицензию. Срок действия временной лицензии составляет 1 год (п. 8 статьи). Для получения временной лицензии в лицензирующий орган необходимо представить заявление и документы, форма и Перечень которых утверждены Приказом Росособнадзора от 18.04.2014 г. № 536. В частности, представляются:

- нотариально заверенная копия учредительных документов;
- нотариально заверенная копия положения о филиале (в случае если

соискатель лицензии намерен осуществлять образовательную деятельность в филиале);

- нотариально заверенная копия о структурном подразделении (в случае если в качестве соискателя лицензии выступает организация, осуществляющая обучение, структурное подразделение которой реализует образовательные программы);
- опись прилагаемых документов.

Адреса мест осуществления образовательной деятельности соискателя лицензии (кроме места осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам и основным программам профессионального обучения) необходимо указывать в соответствии с лицензией реорганизованного лицензиата.

Решение о предоставлении временной лицензии принимается лицензирующим органом в срок, не превышающий 10 рабочих дней со дня приема заявления и прилагаемых документов.

Если представлен неполный комплект документов или заявление оформлено с нарушением требований, срок принятия решения исчисляется со дня поступления в лицензирующий орган полного комплекта документов и (или) правильно оформленного заявления.

Распорядительный акт о предоставлении временной лицензии вместе с лицензией подписывает руководитель лицензирующего органа или его заместитель (п. 55 Регламента Рособнадзора, п. 59 Регламента лицензирующих органов субъектов РФ).

Порядок вручения (направления) заявителю временной лицензии такой же, как и при получении лицензии.

Следует учесть, что Федеральный закон № 500-ФЗ от 31.12.2014 г. № 500-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» внес дополнение в ч. 12 ст. 91 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уточнив норму об одном

из оснований возврата лицензирующим органом соискателю лицензии или лицензиату заявления и прилагаемых к нему документов с мотивированным обоснованием причин возврата.

Таким основанием является наличие у лицензиата в соответствии с Положением о лицензировании образовательной деятельности неисполненного предписания Рособнадзора или органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего переданные Российской Федерацией полномочия по государственному контролю (надзору) в сфере образования. Иными словами, предписание лицензирующий орган должен выдать в соответствии с Положением о лицензировании.

В настоящее время разработан Проект Приказа Минобрнауки России «Об утверждении Административного регламента предоставления органами государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, государственной услуги по лицензированию образовательной деятельности». Указанный Регламент определяет сроки и последовательность административных процедур и действий при предоставлении указанной государственной услуги органами государственной власти субъектов РФ, осуществляющими переданные полномочия РФ в сфере образования, порядок взаимодействия между структурными подразделениями органов государственной власти субъектов РФ, осуществляющих переданные полномочия РФ в сфере образования, их должностными лицами, а также взаимодействия органов государственной власти субъектов РФ, осуществляющих переданные полномочия РФ в сфере образования, с заявителями, органами государственной власти РФ при предоставлении указанной государственной услуги.

Библиографический список

1. Толкачев. Российское предпринимательское право. Учебное пособие для вузов. М.: Экзамен, 2003.

2. Песегова, Е.В. Правовой анализ процедуры лицензирования образовательной деятельности // Право и образование. 2007. – № 10. – С. 27.
3. Осинцев, Д.В. Лицензионно-разрешительная система в Российской Федерации: Монография. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1999. – С. 4.
4. Постановление президиума Верховного суда РФ от 05 февраля 1997 г. // Бюллетень Верховного суда РФ. – 1997. – № 5.
5. Майоров В.И. Лицензирование образовательной деятельности: правовая природа и стадии осуществления // Административное право и процесс. – 2012. – № 4. – С. 19 - 22.
6. Аккредитация высших учебных заведений в России: Учебное пособие / В.Г. Наводнов, Е.Н. Геворкян, Г.Н. Мотова, М.В. Петропавловский. Йошкар-Ола: Марийский государственный технический университет, 2008. – С. 135.
7. Машаров, И.М. Административно-публичная деятельность в России: проблемы правового регулирования: Монография. – М.: Издательская группа «Юрист», 2004. – С. 186.
8. Административное право: Учебник / Под ред. Л.Л. Попова. М.: Юристъ, 2002. – С. 400.
9. Общее административное право: Учебник / Под ред. д.ю.н. Старилова. Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2007. – С. 408.
10. Разрешительная система в Российской Федерации: научно-практическое пособие / Л.Ю. Акимов, Л.В. Андриченко, Е.А. Артемьева и др.; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, ИНФРА-М, 2015. 928 с.

Электронное научное издание

**ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ И
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ:
СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ**

Сборник научных трудов
по материалам I международной
научно-практической конференции

30 сентября 2016 г.

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству
обращаться по электронной почте mail@scipro.ru

Подготовлено с авторских оригиналов

ISBN 978-5-00-006286-8

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 11,2. Тираж 500 экз.
Издательство Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна
Адрес редакции: Россия, 603186, г. Нижний Новгород, ул. Бекетова 53,46.