№ 2/2012

ВЕСТНИК
АССОЦИАЦИИ ВУЗОВ ТУРИЗМА И СЕРВИСА

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Международный редакционный совет:

Председатель:

Дегтярев А.Н. – председатель ГД по образованию, к.т.н., д.э.н., профессор

Члены международного редакционного совета:

Адамидес С. – Колледж туризма и гостиничного менеджмента, Кипр

Асоян Т.М. – Ереванский филиал ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса, к.и.н.;

Грейн Э. – Института Диплома Блиндоу груп Дойчланд, доктор, профессор, Германия

Жолдасбеков А.А. – Южно-Казахстанский государственный университет им. М.Ауэзова, д. пед.н., профессор, Казахстан;

Лэнг Л. – Международная школа бизнеса (филиал Оксфорд Брукс Университета, Великобритания), Будапешт, Венгрия;

Недкова А.С. – Университет им. профессора А. Златарова, колледж по туризму, доктор по педагогике, Болгария

Редакционный совет

Председатель:

Сафаралиев Г.К. – депутат ГД Федерального Собрания РФ, зам. Председателя Комитета ГД по образованию

Члены редакционного совета:

Ананьева Т.Н. – Российский государственный университет туризма и сервиса, д.соц.н., профессор;

Клемешев А.П. – Балтийский федеральный университет им. Иммануила Канта, д. полит.н., профессор;

Назина Н.А. – заместитель министра Министерства спорта, туризма и молодежной политики (Минспорттуризм) Российской Федерации, к.соц.н.;

Платонова Н.А. – Российский государственный университет туризма и сервиса, д.э.н., профессор;

Федулин А.А. – Российский государственный университет туризма и сервиса, д.и.н., профессор

Редакционная коллегия:

Главный редактор:

Сокова М.С. – Российский государственный университет туризма и сервиса

Члены редакционной коллегии:

Бушуева И.В. – Российский государственный университет туризма и сервиса, д.э.н., профессор;

Гаврилов А.Ю. – Институт сервиса (г. Москва) (филиал Российского государственного университета туризма и сервиса), д.и.н., профессор;

Копылов Ю.В. – Российский государственный университет туризма и сервиса;

Лившиц В.А. – Южно-Уральский государственный университет, к.т.н.;

Мажар Л. Ю. – Смоленский гуманитарный университет, к. т. н., доцент;

Субботина Е.В.– Институт туризма и гостеприимства (г. Москва) (филиал Российского государственного университета туризма и сервиса), к.т.н., доцент;

Редькин А.Г. – Алтайский государственный университет, к.т.н., доцент;

Сахарчук Е.С. – Российский государственный университет туризмаи сервиса, к.п.н., доцент;

Сумзина Л.В. – Российский государственный университет туризма и сервиса, к.т.н., доцент; Тюменев Ю.Я. – Российский государственный университет туризма и сервиса, к.т.н., доцент

Ответственный секретарь:

Логачева И.Н.– Российский государственный университет туризма и сервиса

Редактор *Байкова И.Ю.*

Перевод *Бурукина О.А.*

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия. Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС 77-27289 от 28 февраля 2007 года. ISSN 1999-5644.

При перепечатке и использовании материалов в любой форме, в т.ч. в электронных СМИ, ссылка на научный журнал «Вестник Ассоциации вузов сервиса и туризма» обязательна. Все статьи, публикуемые в журнале, рецензируются.

Журнал входит в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук. http://vak.ed.gov.ru/

СОДЕРЖАНИЕ

ТУРИЗМ, ГОСТИНИЧНЫЙ И РЕСТОРАННЫЙ БИЗНЕС

Арифулин М.В., Морозова Л.С.
Инновации и традиции в отечественном и швейцарском гостиничном профессиональном образовании 3

Жилина Т.С.
Диверсификация персонала в сфере современного ресторанного бизнеса 8

Недкова А.С.
Роль персонала в улучшении качества туристических услуг.....12

Субботина Е.В.
Инновационные методы формирования кадров для ресторанного бизнеса.....15

СЕРВИС

Зайцева Н.А.
Процедура оценки и сертификации квалификаций в области туризма и сервиса: верификация измерительных материалов и критериев оценки 18

Зворыкина Т.И., Мухамеджанова О.Г., Ермаков А.С.
Модель взаимодействия участников системы оценки и сертификации квалификации персонала в сфере сервиса.....25

Стельмашенко В.И., Сюткин Г.Н., Зворыкина Т.И., Ермаков А.С.
Направления совершенствования профессиональных квалификаций работников в области сервиса 29

СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Безродная И.В.
Образование и муниципальная политика как факторы формирования экологического сознания населения 35

Платонова Н.А., Харитонова Т.В.
Региональные целевые программы повышения качества жизни детей с ограниченными возможностями здоровья (на примере развития системы дополнительного образования).....41

Шмелева Н.Б.
Интегративные основы социальной работы как учебной дисциплины 52

ВЫСШАЯ ШКОЛА

Башевой С.И., Кузнецова Э.И.
Применение методов активного обучения в форме «лекция вдвоем» в преподавании ряда дисциплин.....58

Гаврилов А.Ю., Титова Т.В.
Управление и самоуправление в образовательной деятельности.....64

Дюндик Е.П.
Кадровая стратегия вуза: модели, принципы и технологии формирования.....72

Ковальчук А.О.
Особенности и проблемы развития российской системы подготовки кадров высшей квалификации 76

Сигида Е.А., Лукьянова И.Е.
Рефлексивно-контекстная модель формирования компетентности бакалавров.....82

Темирбекова А.З.
Совершенствование методики оценки эффективности использования трудового потенциала в высшей школе 87

Адрес редакции: 141221, Московская обл., пос. Черкизово, ул. Главная, д. 99, кор. 1.
Тел./факс: (495) 940-83-61, 62, 63. Доб. 395. www.RGUTS.ru E-mail: redkollegiaMGUS@mail.ru
Верстка и печать: ООО «ТР-принт», 127055, Москва, Приютский пер., 3. Тел. (495) 585-08-95.
Тираж 500 экз.

№ 2–2012

ВЕСТНИК

АССОЦИАЦИИ ВУЗОВ ТУРИЗМА И СЕРВИСА

SCIENTIFIC JOURNAL

CONTENTS

TOURISM, HOTEL AND RESTAURANT BUSINESSES

Arifullin M.V., Morozova L.S.
Innovations and traditions in the Russian and Swiss professional hotel education 3

Zhilina T.S.
Personnel diversification in the sphere of contemporary restaurant business 8

Nedkova A.S.
Staff members' role in improving quality of tourist services 12

Subbotina E.V.
Innovative methods in training personnel for restaurant business 15

SERVICING

Zaitseva N.A.
Procedures of assessment and certification of qualifications in tourism and servicing: verification of measuring materials and estimation criteria 18

Zvorykina T.I., Mukhamedzhanova O.G ., Yermakov A.S.
Model of interaction among participants in the system of assessment and personnel certification in business 25

Stelmashenko V.I., Syutkin G.N., Zvorykina T.I., Yermakov A.S.
Streamlines of improvement for employees' professional qualifications in servicing.....29

SOCIAL ISSUES

Bezrodnaya I.V.
Education and municipal policy as factors of forming residents' ecological consciousness.....35

Platonova N.A., Kharitonova T.V.
Regional target programmes for life quality improvement for handicapped children 41

Shmelyova N.B.
Integrative bases of social work as a higher school discipline.....52

HIGHER SCHOOL

Bashevoy S.I., Kuznetsova E.I.
Application of active training methods of "lecture together" format in teaching certain disciplines.....57

Gavrilov A.Yu., Titova V.T.
Control and self-control in education activities 63

Dyundik E.P.
Higher school personnel strategy: models, principles and formation technologies 71

Kovalchuk A.O.
Specific features and problems of development of the Russian training system of highest qualification personnel 75

Sigida E.A., Lukyanova I.E.
Reflective and context model of bachelors' competency formation 81

Temirbekova A.Z.
Improvement of assessment methods for labour potential efficiency in higher schools 86

УДК 334.726, 339.92, 338.4, 338.48

ИННОВАЦИИ И ТРАДИЦИИ В ОТЕЧЕСТВЕННОМ И ШВЕЙЦАРСКОМ ГОСТИНИЧНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Арифуллин Марат Венерович, кандидат экономических наук, доцент, декан факультета «Туризм и гостеприимство», *marifullin@yandex.ru,*
Московский государственный институт индустрии туризма им. Ю.А.Сенкевича,

Морозова Любовь Семеновна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Экономика труда и управление персоналом», *morozovals@mail.ru,*
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», г. Москва

The authors intend to emphasize cardinal positive changes (both qualitative and quantitative) that have taken place recently in hotel business and professional hotel education. The offered results can interest practicians in tourist and hotel industries and adjoining businesses involved in providing services to customers. The article is written within a dissertation research of the theme of transnational hotel chains' functioning in contemporary conditions.

Авторы рассматривают серьезные положительные изменения (качественные и количественные), которые за последние годы произошли в гостиничном хозяйстве и профессиональном гостиничном образовании. Статья будет интересна практическим работникам туристской и гостиничной отраслей, смежных сфер бизнеса, связанных с предоставлением услуг населению. Материал статьи подготовлен в рамках работы над проводимым диссертационным исследованием по тематике функционирования транснациональных гостиничных цепей в современных условиях.

Keywords: *hotel chains, transnational hotel corporations, hotel development strategies*

Ключевые слова: *гостиничные цепочки, транснациональные гостиничные корпорации, стратегии развития гостиниц*

Проблемы управления предприятиями туризма (и гостиницами, в частности) занимают важное место в системе развития общественных и воспроизводственных отношений. Становление рынка гостиничных услуг в России в 90-е годы выявило комплекс проблем и противоречий, связанных с трудностями перехода гостиничных предприятий к новым условиям хозяйствования. С 1989 года, с момента зарождения «нового» отечественного гостиничного хозяйства, основанного на современных методах управления, число элитных средств размещения в Москве и Санкт-Петербурге выросло до 40—50 единиц, большая часть из них входит в Транснациональные гостиничные цепи (ТГЦ/ТГС). В регионах построены средства размещения, работающие под известными мировыми гостиничными марками.

В России гостиничные предприятия сталкиваются с проблемами повышения конкурентоспособности на международном и национальном рынках, доходности гостиничного бизнеса, адаптации к условиям развивающихся рынков и перехода к освоению рыночных возможностей. Решение этих проблем требует комплексного подхода к корректировке проводимых в стране реформ (изменения в системе управления гостиничного хозяйства, подготовки персонала разного уровня, обладающего профессиональными компетенциями, как для существующих гостиниц, так и для вновь открываемых гостиниц в вузах и колледжах, применение в области подготовки новых методик обучения).

Образование ТГЦ позволяет продвигать на мировой рынок гостиничных услуг высокие стандарты обслуживания.

Топ-менеджерами подавляющего большинства высококлассных сетевых гостиниц, функционирующих в Москве и Санкт-

Петербурге и принадлежащих западным транснациональным гостиничным корпорациям (ТГС/ТГЦ — «сетям»/«цепям»), являются иностранные специалисты.

Отечественное отраслевое гостиничное образование: «новые» потребности, «старые» проблемы

Нехватка квалифицированного персонала — один из наиболее острых вопросов отечественной гостиничной отрасли. Начав работу на российском рынке, западные ТГЦ (транснациональные гостиничные цепи), ощутили резкую нехватку профессионального руководящего и обслуживающего персонала. Повышением квалификации кадров на сегодня большинство высококлассных отелей занимается самостоятельно. Основными требованиями, предъявляемыми руководством гостиниц к персоналу всех уровней, являются: хорошее знание иностранного языка и наличие высшего образования. Известно, что ни в США, ни в Центральной Европе работа обслуживающего персонала гостиниц не считается высокоинтеллектуальной и престижной.

Сегодня только в одной Москве насчитывается свыше ста государственных и негосударственных вузов и ссузов, в которых можно получить специальное туристское, гостиничное или ресторанное образование, в том числе профильные и непрофильные учебные заведения, «старые» колледжи сферы быта и услуг и общественного питания.

Управлению гостиничным бизнесом, по нашему мнению, лучше всего обучают в вузах, которые в первую очередь специализируются в области менеджмента. В перечне специальностей Министерства образования и науки РФ рассматриваемые в нашей статье специальности именуются: «Туризм», «Социально-культурный сервис и туризм», «Менеджмент организации».

Авторский коллектив РГУТиС под руководством А.А. Федулина в работе, посвященной отечественному профессиональному туристскому образованию отмечает: «... профессиональное образование в современной России еще чрезвычайно молодо... в СССР специалисты для работы в туристской сфере подготавливались в рамках системы повышения квалификации, в частности через хорошо известную в Советском Союзе систему ВАО «Интурист» (прим. авторов: в МИПК ГлавИнтуриста СССР — ныне преобразован в МГИИТ им. Ю.А. Сенкевича). Эти люди, в основном, составляли костяк работающих по приему иностранных туристов в СССР и обслуживающих официальные делегации...» [6], их молодые коллеги были заняты по приему в системе БММТ «Спутник», внутренний туризм организовывали советские профсоюзы и многочисленные бюро экскурсий и путешествий, функционировавшие по всей стране.

Российские гостиничные высшие учебные заведения можно условно разделить на пять категорий:

— вузы, появившиеся на базе вузов или курсов по подготовке специалистов при «Интуристе», ВЦСПС и БММТ «Спутник» при ЦК ВЛКСМ: Московский государственный институт индустрии туризма им. Ю.А. Сенкевича (до 2009 года — Московская академия туристского и гостинично-ресторанного бизнеса (Институт) при Правительстве Москвы, бывший Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов Главинтуриста (ИПК)), Российская международная академия туризма (бывший Институт повышения квалификации работников туристско-экскурсионных организаций (ИПК РТЭО)), Академия труда и социальных отношений (бывш. Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС имени Н.М. Шверника), Московский гуманитарный университет (бывшая Высшая комсомольская школа при ЦК ВЛКСМ);
— профильные вузы, готовящие кадры только для сферы гостеприимства, например, Международный институт гостиничного менеджмента и туризма;
— экономические и гуманитарные вузы: ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса»; РЭУ им. Г.В. Плеханова, где на факультете «Высшая школа спортивной и туристической индустрии» имеется соответствующая выпускающая кафедра «Гостиничного и туристического бизнеса»; Российский государственный торгово-экономический университет; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов («ФинЭк») и Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет («ИнжЭкон»), имеющий филиал в ОАЭ;
— вновь образованные институты туризма в крупных университетах. Это Институт

гостиничного бизнеса и туризма в РУДН, Институт туризма и развития рынка в ГОУ ВПО «Государственный университет управления»;
— открыты профильные факультеты в лингвистических вузах (напр. Московский государственный лингвистический университет (бывш. МПИИЯ им. М. Тореза), Московский институт лингвистики), транспортных вузах (Московский государственный университет путей сообщения (МИИТ) (бывший Московский институт инженеров транспорта) и Московская государственная академия водного транспорта).

Подготовка на факультетах названных вузов ведется либо целиком на коммерческой основе, либо на бюджетной основе с очень малым количеством внебюджетных мест для поступающих. Стоимость обучения по очной форме варьируется: 90—235 тыс. руб. в год, что значительно ниже, чем в зарубежных вузах гостиничного профиля.

Сравним отечественную систему подготовки кадров для туристско-гостиничной отрасли с тем, как подобное обучение организовано в странах Центральной Европы и США. Согласно ст. 9. «Принципов Глобального этического кодекса туризма», принятых Генеральной ассамблеей ВТО (Сантьяго) 1 октября 1999 года, наемные работники сферы туризма имеют право и обязаны проходить надлежащее начальное обучение и постоянно повышать свою квалификацию; они должны иметь достойное социальное обеспечение; следует максимально повышать надежность их занятости.

Современные тенденции в российском туристско-гостиничном образовании

Возможности учебных заведений, готовящих специалистов для гостиничных предприятий, уже сегодня с трудом обеспечивают потребности отрасли в кадрах надлежащей квалификации.

Можно выделить следующие тенденции в развитии отечественного туристско-гостиничного образования:
— переход вузов на новые модульные уровневые программы высшего профессионального образования и программы дополнительного профессионального образования, предполагающие: мобильность студентов и преподавателей, привлечение специалистов из реального сектора экономики, работодателей гостиничной сферы;
— активное использование в учебном процессе современных средств обучения (тренажеров, компьютерных симуляторов, игровых методов, проектных форматов обучения);
— включение в состав органов управления и экспертных структур вузов представителей предприятий и организаций;
— прохождение вузами процедур независимой оценки качества образования;
— преемственность образования и развитие в вузах непрерывного профессионального образования (школа—колледж—вуз);
— паритетность обучения и воспитания;
— интеграция образования и отраслевой науки;
— транспарентность (открытость) образования.

В отечественном высшем профессиональном образовании (и в туристско-гостиничном образовании, в частности) проявляются новые реалии:
— активно на всех уровнях проходит реформа системы высшего образования;
— формируется система профессиональных стандартов;
— формируется независимая система оценки качества профобразования (сертификация квалификаций);
— реальная интеграция в международные образовательные процессы.

Проводя анализ потребностей в квалифицированных кадрах для туристско-гостиничной индустрии, М.А. Жукова приходит к парадоксальным выводам: в индустрии туризма спрос на высококвалифицированных (международного уровня) работников относительно невелик [5]. Гостиничная деятельность во многих регионах мира носит циклический сезонный характер. Вследствие этого, кроме постоянных работников, в ней занято много сезонных рабочих, труд которых в основном малоквалифицирован. Автор приводит данные, согласно которым до 80% в туризме составляет неквалифицированная рабочая сила. По нашему мнению, приведенная цифра явно завышена. Вместе с тем, нужно согласиться, что особенностями рынка труда в туристско-гостиничном секторе является невысокая заработная плата, часто ненормированный рабочий день, невысокая роль профсоюзов в организациях индустрии туризма и гостеприимства. В ряде стран, например в Израиле, деятельность в гостинично-туристском бизнесе является низкооплачиваемой и, следовательно, малопрестижной.

Ни в Америке, ни в Центральной Европе, даже если работодателем является сетевое гостиничное предприятие, входящее в известную ТГЦ, труд горничных и официантов не является очень интеллектуальным и престижным в глазах окружающих. Косвенно это подтверждает тот факт, что в США и Европе во многих гостиницах на рядовых должностях многие позиции занимают эмигранты, недавно приехавшие в страну, и выходцы из стран «третьего» мира. Работа в гостинице — это тяжелый физически, отнимающий здоровье, изматывающий труд, помноженный на потогонную, сменную систему организации труда.

Говоря о кадровых элементах стратегии ТГЦ, необходимо отдельно остановиться на системе подготовки кадров, действующей на Западе, обеспечивающей приток обученного персонала в гостиничную индустрию, позволяющую работникам отрасли эффективно трудиться и добиваться успехов в бизнесе. Отдельного внимания заслуживает швейцарская модель гостиничного образования.

Зарубежный опыт подготовки специалистов гостиничного бизнеса

«Швейцарцы возводят премилые пейзажи вокруг своих отелей».
(Джордж Майке, писатель)

В Швейцарии первая школа по подготовке специалистов для индустрии гостеприимства открылась в конце XIX века. Учебные программы не ограничиваются подготовкой лишь гостиничных менеджеров. Имеется специализация «Путешествия и туризм». До сих пор эти программы (гостиничный и туристический менеджмент) остаются базовыми и предлагаются школами или порознь, или совместно.

Самая сильная сторона швейцарской модели (как и любой другой, существующей на Западе) — формирование устойчивых практических навыков в процессе обучения. Учебный год делится на два семестра: первый — теория, второй — оплачиваемая практика в гостинице. При этом родителям, отправляющим ребенка учиться в Швейцарию, стоит задуматься, захочет ли тот по полгода мыть посуду на кухне, или убирать гостиничные номера, не отвратит ли его подобная «практика» от желания учиться на гостиничного работника.

Студенты изучают два иностранных языка, что, по нашему мнению, для среднестатистического европейца не очень сложно. Многие европейцы (особенно швейцарцы) живут с врожденным или приобретенным билингвизмом, с детства много путешествуют по миру.

Суть швейцарской модели — получение профессиональных практических навыков и знаний, с которыми выпускник может без дополнительной подготовки начать выполнять свои должностные обязанности. Гостиничная отрасль меньше всего нуждается в ученых-теоретиках, ей нужны специалисты, свободно владеющие устойчивыми практическими навыками! Часто программа Hotel Management включает специализацию «Туризм», а программа по туризму может идти со специализацией Hospitality Management.

Швейцарские школы проходят общественную аккредитацию, а не государственную, со стороны федеральных или кантональных комиссий по образованию, государственных университетов и профессиональных ассоциаций, швейцарских или международных. Часто именно профессиональные ассоциации открывают гостиничные школы в стране. Подчеркнем — «школы», а не вузы! Обучение в швейцарских школах строится по трехступенчатой системе, где каждая ступень — соответствующая позиция в гостиничном бизнесе.

Пройдя обучение в гостиничной школе, студент со временем может продолжить обучение и получить степень бакалавра — Bachelor of Arts. Швейцарские школы не имеют собственных программ обучения на степень бакалавра, в этом их слабость. Большинство из них заключают договоры с зарубежными университетами (в основном, с британскими и американскими) для получения степени бакалавра или магистра. В этом случае учебный план включает двухлетнее обучение по швейцарской программе, преимущество которой, как говорилось выше, ориентация на практику. В последний год студенты учатся по британской программе business administration. Считается, что такой вариант построения системы обучения наиболее оптимален для гостиничного бизнеса, который в понимании европейцев не ассоциируется с «высокими материями».

Резюмируя сказанное выше, в швейцарском, как и в любом «западном», гостиничном образовании можно выделить две важные составляющие:

— получение и закрепление практических навыков, изучение языков, информационных технологий (надо признать, что не очень

сложных), освоение коммуникаций в процессе повседневного общения с гостями;
— получение практических управленческих навыков в работе менеджера гостиницы и знаний по функциональным областям: управление персоналом, финансы, маркетинг и т. д.

Как показывает анализ гостиничного рынка труда зарубежных стран, на долю менеджеров начального уровня и среднего звена, имеющих степень бакалавра, приходится примерно 60—70% всех работающих в отрасли, и лишь 10—20% продолжают учебу, чтобы получить степень магистра. Эти статистические данные почему-то не упоминаются в отечественных СМИ.

При этом программа подготовки европейского бакалавра сильно отличается от образовательных стандартов Российской Федерации. Кроме европейских стран, профессиональную подготовку в области гостиничного менеджмента можно получить в США, Канаде, Австралии и Новой Зеландии.

Представители ведущих зарубежных школ гостиничного и ресторанного бизнеса заинтересованы в состоятельных российских студентах и регулярно приезжают в Москву, где проводят презентации своих программ. Зарубежные образовательные программы рассчитаны только на очень обеспеченную аудиторию и, в силу этого, не могут серьезно приниматься в расчет, когда речь заходит о массовой подготовке кадров. Существуют три серьезные проблемы, которые, на наш взгляд, обязательно встанут перед выпускником западного гостиничного вуза, пожелавшим вернуться на Родину: признание/непризнание иностранного диплома при приеме на работу, неоправданно высокие зарплатные ожидания выпускника, невысокая по сравнению с Западом заработная плата в российских гостиницах, незнание специфических российских гостиничных реалий.

Многие выпускники российских гостиничных вузов не могут найти работу по специальности. Это объясняется их недостаточной подготовкой. Проблема удачного трудоустройства неактуальна для целевой аудитории, состоящей из руководителей гостиничной отрасли, обучающихся без отрыва от работы, и уже работающих линейных сотрудников, повышающих свой образовательный уровень.

Опыт по подготовке кадров, накопленный в «советский» период, заслуживает изучения, но его нельзя считать идеальным.

К сожалению, отечественные образовательные программы вузов по туризму и гостиничному хозяйству не всегда в полной мере адаптированы к современным потребностям индустрии. Самой слабой стороной отечественного гостиничного образования является недостаточная практическая подготовка выпускников. Столичным вузам в Москве организовать производственную практику проще, чем вузам, расположенным в регионах, где для этого нет соответствующей материальной базы, и гостиничная инфраструктура не развита. При этом, несмотря на декларируемую готовность принимать участие в подготовке молодых специалистов, сетевые иностранные гостиницы, работающие в Москве, неохотно берут студентов на производственную практику.

Литература

1. ***Александрова А.Ю.*** Международный туризм: Учебник. М.: Аспект Пресс, 2002. 470 с.
2. ***Арифуллин М.В.*** Пути повышения эффективности гостиничных услуг: Монография. М.: Изд-во МАТГР, 2010. 180 с.
3. ***Арифуллин М.В., Морозова Л.С.*** Стратегии создания и развития транснациональных гостиничных цепей: Монография. М.: Изд-во МГИИТ, 2012. 263 с.
4. ***Браймер Р.А.*** Основы управления в индустрии гостеприимства: Учебник. М.: Аспект Пресс, 1995. 382 с.
5. ***Жукова М.А.*** Менеджмент в туристском бизнесе. М.: КНОРУС, 2006.
6. Профессиональное туристское образование в контексте формирования образовательных стандартов / Под ред. А.А. Федулина. М.: КНОРУС, 2008.
7. ***Янкевич В.С., Безрукова Н.Л.*** Маркетинг в гостиничной индустрии и туризме: российский и международный опыт: Учебник. М.: Финансы и статистика, 2002. 416 с.

УДК 642.58:001.895

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ СОВРЕМЕННОГО РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Жилина Татьяна Сергеевна, преподаватель, кандидат технических наук, *7649997@mail.ru,*
ГБОУ СПО «Колледж сферы услуг №10», г. Москва

The article covers the urgent problem of personnel diversification in restaurant business. Today this problem is being researched globally as, in the terms of globalization of all spheres of life, interethnic and interconfessional connections unite people involved in similar professional activities. Strategic decisions of enterprise top managers managing mixed staff, their professional actions in building harmonious relationships are sure to lead to increased quality of the work done and a good moral climate in the enterprise. The expected results include an attempt to attract top managers' attention including those heading catering enterprises, to this topical issue.

В статье отражена актуальная тема диверсификации персонала в сфере ресторанного бизнеса. В условиях глобализации всех сфер жизни, межэтнические, межконфессиональные связи объединяют людей для осуществления общей профессиональной деятельности. Стратегические решения руководителя предприятия, управляющего смешанным коллективом, его умелые действия в выстраивании гармоничных отношений приведут к повышению качества выполняемой работы и созданию хорошего морального климата в коллективе. Ожидаемые результаты — попытка обратить внимание руководителей, в том числе предприятий общественного питания, на эту насущную проблему.

Keywords: *personnel, restaurant business, diversification, social groups, team*

Ключевые слова: *персонал, ресторанный бизнес, диверсификация, социальные группы, команда*

Диверсификация[1] рабочей силы становится все более актуальной темой в сфере ресторанного бизнеса. Если ранее использованные программы были ориентированы на определенную группу людей без учета их индивидуальности, то теперь культурное, социальное и национальное разнообразие персонала встает на первое место при разработке современных программ.

Под понятием «диверсификация» персонала подразумевается его разнообразие: пол, возраст, вероисповедание, национальность, культурная и социальная принадлежность, образование, семейное положение, работоспособность и мн. др. [3].

Менеджеры предприятий питания не должны приглашать на работу только персонал, похожий на них самих, ведь «сила успешного менеджера — в многообразии», а значит и персонал должен быть разнообразным [1].

Для достижения оптимальных результатов необходимо научиться управлять сотрудниками обоих полов, с разным цветом кожи, разнообразными этническими, религиозными и культурными корнями, а главное — уметь использовать потенциал каждого. «Ведь по мере того как рабочая сила, которая приходит работать в предприятие питания, становится все более разнообразной, коллектив талантов, которым мы должны управлять, также становится все более разнообразным» [2].

Необходимо создать среду, в которой никто не будет иметь незаслуженных преимуществ или находиться в невыгодном положении. Дискриминация на рабочем месте крайне не допустима и только своевременная профилактика этой проблемы благополучно скажется на делах предприятия.

Многие руководители не понимают, зачем учиться управлять разнообразием. Возмож-

1 Диверсификация (новолат. diversificatio — изменение, разнообразие; от лат. diversus — разный и facere — делать) — расширение ассортимента выпускаемой продукции и переориентация рынков сбыта, освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства, получения экономической выгоды, предотвращения банкротства (прим. ред.).

но, по их мнению, нужно просто соблюдать правовые нормы или улучшать взаимоотношения в коллективе. Одни руководители полагают, что брать на работу представителей меньшинств и женщин их обязывает социальная и моральная ответственность. Другие хотят утихомирить какую-то группу внутри компании или выполнить требования внешней организации. Ни одна из этих причин не связана с бизнесом, а, принимая во внимание размах сегодняшней конкуренции, только деловые причины могут создать необходимую долгосрочную мотивацию.

С деловой точки зрения компания не обязана иметь диверсифицированную рабочую силу, но это то, что в ней уже есть или скоро будет. Овладение умением управлять разнообразием позволит сделать предприятие более конкурентоспособным.

Главное — это проявлять уважение к культурным ценностям и индивидуальности окружающих нас людей. Мир, в котором мы живем, полон разнообразия и это гораздо легче постичь через других людей, принимая их различия.

На уровень платежеспособного этнического спроса выходят все новые и новые этнические группы. С ростом этой тенденции предприятиям питания нужны люди, владеющие разными языками, которые смогут понимать и обслуживать новых клиентов и завоевывать их признание.

Здесь можно привести пример ресторанов Кипра, одного из любимых мест отдыха россиян. Если в конце 80-х — начале 90-х годов меню в ресторанах было только на английском, французском и греческом языках, то с увеличением количества русских бизнесменов и туристов картина постепенно менялась. В конце 90-х годов в каждом ресторане было хотя бы краткое меню на русском языке (часто с забавными ошибками), а в первое десятилетие XXI века практически в каждом ресторане курортных городов Кипра есть полноценное меню на русском языке, большой выбор блюд русской, украинской и грузинской кухни и хотя бы один официант, владеющий русским языком. Крупные гостиницы и большие рестораны приглашают менеджеров, официантов и поваров из России на двух-трехгодичные контракты.

Кипр всегда привлекал большое количество туристов — в разгар сезона количество туристов превышает основное население курортных городов в 2—3 раза. Большой популярностью в высших учебных заведениях Кипра пользуется специализация в области гостиничного и ресторанного бизнеса и туризма. Гостиничный менеджмент преподают в American College, Cyprus College, Европейском колледже, Технологическом институте и специализированном Колледже туризма и гостиничного менеджмента. Существует много частных институтов, некоторые из них — Кипрская Академия Государственного Управления (Cyprus Academy of Public Administration), Высшая школа гостиничного бизнеса, Средиземноморский институт менеджмента и Кипрский международный институт менеджмента или управления (Cyprus International Institute of Management). Многие студенты во время каникул работают в ресторанах и гостиницах Кипра, получая необходимую практику, совершенствуя владение иностранными языками и зарабатывая деньги на следующий учебный семестр.

Руководителям стоит помнить, что многим из представителей меньшинств не титульной нации, приходится нелегко на рабочем месте, и они могут быстро потерять мотивацию на начальном этапе. Во избежание этой проблемы руководителям необходимо принять роль защитника и советчика, поддерживать хорошие отношения с сотрудниками и вкладывать в них столько же сил и времени, сколько и в других сотрудников.

«Разнообразные команды и равные возможности для всех сотрудников являются ключевыми движущими факторами для творчества, новаторства и изобретательности, а, соответственно, и для успеха всего бизнеса. Создание разнообразной команды и использование потенциала разных людей без ограничений по национальному, половому признаку, с различными физическими возможностями, культурным наследием и убеждениями является долгосрочной стратегией и одним из приоритетов для бизнеса. Этот путь должен быть выбран компанией намеренно и основан на фундаментальных ценностях предприятия. Сегодня наличие разнообразной команды — это отражение глобальной представительности организации, ее международной культуры» [4].

Создание единой команды из представителей различных рас, исповедующих разные религии, имеющих различные культурные и этнические традиции, — характерный метод работы для многих бывших колоний, превратившихся в туристические центры. Так, в оте-

лях Мальдивских островов, население которых в основном исповедует ислам, в стране действует строгий «сухой» закон, продажа алкогольных напитков разрешена только в барах отелей. Для того чтобы не вводить в искушение мусульман из числа обслуживающего персонала, в бары отелей нанимают иностранных рабочих — в основном, тамильцев, жителей ближайшего соседнего острова Цейлон, для которых алкоголь не является таким строгим табу. Это заслуга, прежде всего, управляющих отелями, которые в большинстве своем являются европейцами, представителями крупных управляющих компаний сети отелей. Для улучшения коммуникабельности сотрудников сетевые отели широко используют длительную стажировку сотрудников отелей своей сети в различных странах.

Осознанная политика обеспечения равных возможностей в предприятии питания для разнообразных команд сотрудников требует отказа от стереотипов, а порой и отважных и решительных действий от многих людей по всему миру.

Безграничный потенциал возникает в результате соединения индивидуального опыта разных людей, их знаний и различных подходов. Необходимо помогать людям двигаться к новым целям и добиваться результатов, которые раньше казались им невозможными. Мы все разные, и это вдохновляет нас создавать инновационные решения и расширять возможности работы.

Следовать принципу Diversity — предоставлять всем сотрудникам равные возможности. Таким образом, можно улучшить не только качество предлагаемых услуг, но и жизнь сотрудников, и современное общество в целом.

Все сотрудники организации должны иметь возможность стать участниками различных образовательных программ и тренингов, цель которых — получить новые знания и навыки, а также научиться понимать и принимать существующие между нами культурные и социальные различия, осознать важность атмосферы уважения и доброжелательности в работе и их непосредственное влияние на успех каждого сотрудника. Компания должна гордиться тем, что предоставляет каждому сотруднику возможности для собственного развития.

Многообразие приветствуется не только потому, что это правильно, но и потому, что разнообразные точки зрения помогают справляться с любыми задачами и позволяют рассматривать несколько вариантов их решения.

Принцип многопрофильности в работе поддерживается с помощью предоставления сотрудникам равных возможностей, которые позволяют им максимально раскрыть свой потенциал.

Предприятия, работающие и предоставляющие свои услуги на мировом рынке и открывающие новые объекты в разных уголках света, должны уметь работать с разнообразием персонала и ценить каждого сотрудника. Диверсификация рассматривается как источник культурного взаимообогащения и дальнейшего прогресса любой организации.

Лидеры организаций должны поддерживать разнообразие, поскольку их вынуждают делать это демографические изменения. Нет сомнений, что организационные трансформации являются реакцией на изменения рабочих кадров. Однако существуют и другие причины, по которым лидерам нужно поддерживать разнообразие. Результаты недавних исследований, проведенных в США, свидетельствуют, что разнообразие приносит пользу организациям и повышает их конкурентоспособность. Лидеры могут извлекать выгоду из разнообразия несколькими способами. Во-первых, через использование разнообразных характеристик персонала для обслуживания различных групп потребителей. Культура во многом определяет, какие товары и услуги пользуются спросом. В настоящее время две трети населения США составляют женщины и представители меньшинств, поэтому организации принимают на работу этих представителей общества, ведь они хорошо знают потребности людей, принадлежащих к соответствующей культуре. Особенно чутко должны реагировать на изменение состава потребителей службы маркетинга. В течение многих лет крупные американские компании, продвигая свои товары на зарубежные рынки, просто переводили свою рекламу на иностранные языки. Однако сейчас положение изменилось. Глобальные корпорации проводят целенаправленные рекламные кампании, в которых учитываются культурные и социальные характеристики различных групп потребителей. Разнообразие персонала помогает организации наладить тесные контакты с потребителями. Когда клиенты взаимодействуют с сотрудниками компании, принадлежащими к од-

ной с ними социальной группе, они испытывают большее доверие к организации.

Рассмотрим пример Маврикия — крошечного острова в Индийском океане. Большинство населения острова составляют индусы, много китайцев, негров, креолов и представителей различных европейских народов, в основном, англичан и французов. В религиозном индуистском центре рядом со статуей бога Шивы установлен большой камень, на котором написан девиз жителей острова: «Один остров, много народов, все — маврикийцы». Дружеские отношения, взаимопомощь, поддержка, доброжелательность, несмотря на расовые, культурные и религиозные различия, — вот те особенности взаимоотношений в коллективе обслуживающего персонала гостиниц, которые бросаются в глаза гостям отеля.

В России владельцы ресторанов все чаще привлекают на работу представителей «не титульной» национальности или граждан других государств. Мотиваций в основном две: повышение имиджа, статуса ресторана или экономия на фонде заработной платы.

По первой мотивации особым шиком считается, если в ресторане французской кухни шеф повар — француз, а в столь любимом россиянами японском ресторане шеф повар — представитель Страны Восходящего Солнца. Этот факт обязательно указывается в меню ресторана и в многочисленных табличках и фотографиях на стенах ресторана. Правда, иногда повар-«японец» оказывается представителем одного из восточных регионов России или бывших республик Средней Азии с узким разрезом глаз или этническим корейцем, гражданином Киргизии или Узбекистана. Забавно для внимательного гостя смотрится и таджик в костюме самурая, привлекающий клиентов у дверей ресторана или регулирующий парковку автомобилей.

Вторая причина — экономическая — является наиболее распространенной причиной обилия иностранных граждан. Владельцев ресторанов привлекает и более низкая заработная плата, и незнание российских законов работниками.

Какими бы ни были причины формирования такого смешанного коллектива, тем не менее, руководителям, администраторам предстоит работать с таким персоналом. И для поддержания нормального психологического климата в коллективе и успешного развития бизнеса очень важно создать атмосферу равных возможностей для всех без исключения членов коллектива.

Литература

1. ***Музыченко В. В.*** Мастер-класс по управлению персоналом. М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2009. 648 с.
2. Harvard Business Review. Признавать и ценить различия: Управление персоналом в условиях культурного разнообразия. «Альпина Бизнес Букс» 2008. 218 с.
3. ***Мюллер В. К.*** Англо-русский словарь. 23-е изд-е. М.: Рус. язык, 1990. 848 с.
4. ***Cole, Kris.*** Management. Theory and practice. 3rd edition. Pearson Education Australia. 2004. 878 с.

УДК 37.01

РОЛЬ ПЕРСОНАЛА В УЛУЧШЕНИИ КАЧЕСТВА ТУРИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ

Недкова Антонина Стояновна, доктор по педагогике, *antonina.nedkova@abv.bg,*
Университет имени профессора Асена Златарова, Колледж по туризму, г. Бургас, Болгария,

The article considers one of topical problems of acting tourist organisations – that of increasing the qualification level of attending personnel and their efficient management in conditions of labour market and disloyal competition. The author analyzes basic criteria of qualifications and working characteristics of managing and attending personnel in tourism industry.

В статье рассматривается одна из актуальных проблем современных туристских организаций – повышение уровня квалификации обслуживающего персонала и эффективное управление им в условиях рынка труда и нелояльной конкуренции. Рассматриваются основные критерии квалификации и трудовых характеристик руководящего и обслуживающего персонала в индустрии туризма.

Keywords: *professionalism, quality, ethics, corporate culture, tourist product*

Ключевые слова: *профессионализм, качество, этика, корпоративная культура, туристский продукт*

С развитием международной торговли и глобального участия человека во всех видах деятельности общественного производства непрерывно растут усилия ученых и менеджеров разных организаций по эффективному управлению персоналом.

Анализ экономических исследователей в области туристического бизнеса показывает, что для улучшения управления туристскими организациями с особым вниманием рассматриваются вопросы, связанные с рабочей средой, рынком труда, конкуренцией, потребителями туристических услуг и др., но значительные усилия должны быть направлены на эффективное управление обслуживающим персоналом.

Человеческий фактор в туризме обеспечивает качество предлагаемых услуг и является определяющим в его развитии и росте. Конкурентноспособность в туристической деятельности в существенной степени зависит от профессиональных знаний, практических умений, навыков и трудового поведения специалистов и менеджеров. Их профессиональные и морально-личностные качества играют решающую роль в создании и поддержке, эффективном управлении материально-техническими ресурсами индустрии туризма. Обеспечение рационально выполненной туристической деятельности и высокой культуры обслуживания является основным приоритетом при производстве и реализации качественного туристского продукта.

Персонал туристской организация является важной составной частью конечного продукта и одним из основных ресурсов конкурентного преимущества организации. Качество обслуживания определяется профессиональной компетентностью и этикой поведения туристических кадров. По П. Лазарову, они представляют фундамент, на котором работающие в системе туризма надстраивают свои профессиональные умения и опыт, развивают и утверждают индивидуально-личностные качества. Удовлетворение потребителя туристических услуг достигается уважением и вежливостью персонала, его адекватной отзывчивостью и профессионализмом. Поэтому эффективное управление людьми, участвующими в разнообразной исполнительской деятельности и услугах, превращается в самую важную функцию туристской организации — функцию эффективного управления персоналом. Все вышесказанное позволяет автору наметить и систематизировать задачи по улучшению управления персоналом и выделить их в одну из ключевых концепций развития индустрии туризма на макроэкономическом уровне.

Для поддержания качества обслуживания туристские организации разрабатывают стандарты обслуживания — комплекс обязательных для выполнения правил и указаний по обслуживанию туристов, которые должны гарантировать установленный уровень качества всех управленческих и производственных операций.

Стандарт определяет критерии, по которым оценивается уровень обслуживания потребителей туристических услуг и деятельность по организации персонала. Так, для обслуживания в отелях можно принять следующие критерии:

- время ответа при запросе информации по телефону;
- время предоставления конкретной услуги (уборка номеров, стирка вещей туриста и пр.);
- внешний вид и наличие униформы для персонала;
- знание персоналом иностранных языков и пр.

Стандартизация не решает всех вопросов качественного обслуживания потребителя туристических услуг. Она предназначена для того, чтобы сформировать у потребителя чувство удовлетворенности, чтобы полученное обслуживание соответствовало требованиям и ожиданиям клиентов.

Разнообразие клиентов в туристских организациях бесконечно велико. Каждый турист в зависимости от своих ожиданий и от обусловленных индивидуальных особенностей психики и интеллекта воспринимает полученное обслуживание и реагирует на него определенным образом, из-за чего получение туристических услуг (способ восприятия) не может быть описано в виде алгоритма для всех отдельных случаев.

Качество обслуживания в туристских организациях зависит, прежде всего, от умения персонала:

- распознавать и оценивать требования персонально каждого клиента и оказывать обслуживание по установленным стандартам организации;
- оценивать и воспринимать каждого клиента, который предоставлен ему для туристического обслуживания;
- при необходимости оперативно и своевременно скорректировать процесс обслуживания;
- получать удовлетворенность от обслуживания каждого клиента.

Квалифицированный персонал в индустрии туризма должен иметь необходимые теоретические знания и владеть практическими умениями в области туристического бизнеса, а также и знаниями в области этики, корпоративной культуры и межличностного общения. Важное значение в сфере туристического обслуживания и услуг имеют индивидуально-личностные качества работника, его интуиция, профессиональный опыт, способность и умение оценивать ситуацию, решать нестандартно возникшие проблемы в критических ситуациях. Бóльшее значение придается личностным и деловым качествам персонала, таким как коммуникативность, ориентирование на достижение результата, клиентоориентированность, ответственность, стрессоустойчивость, аккуратность, необходимое внимание и лояльность к компании. Эти требования объясняют, почему допущенные персоналом ошибки в туристическом бизнесе, могут негативно повлиять на последующий выбор клиента и на его удовлетворенность качеством обслуживания.

Весь персонал, занятый в туристской организации (менеджер в туристической фирме; управляющий ресторана, рецепционист, официант, экскурсовод, консьерж, шофер автобуса и т.д.), должен приложить гибкие и динамические усилия, использовать свой профессиональный опыт и компетентность таким образом, чтобы после своего путешествия турист остался с чувством глубокого удовлетворения и восторга от пережитого. От поведения персонала, межличностных отношений в процессе обслуживания, внешнего вида и готовности выполнить желания гостя формируется общее впечатление и заключение о качестве туристического обслуживания. Понимая насколько важной является профессиональная компетентность персонала, туристские компании организуют разные профессиональные курсы для повышения квалификации кадров. В Республике Болгария БАГР (болгарская ассоциация гостиничного и ресторанного сервиса) организует семинары и обучение по гостиничному и ресторанному сервису с целью усвоения европейских и мировых стандартов в обслуживании.

В процессе обучения рассматриваются и вопросы, связанные с особенностями потребителей, их чувствами и мыслями, ценностями и убеждениями, индивидуально-эмоциональными потребностями (удовлетворение и неудовлетворение). Эти три фактора определяют поведение человека в общественной и производственной среде.

Современный профессионал в сфере туризма и сервиса должен быть уверен в высоком качестве предлагаемого туристского продукта, в своих способностях понимать потребности клиентов и правильно общаться с ними.

Такие консультанты с легкостью общаются с потребителями туристических услуг, чувствуют их эмоциональное состояние, понимают их финансовые нужды, применяют адекватные подходы в нестандартных ситуациях.

Успех в достижении качества услуг обеспечивает сложившаяся в организации корпоративная культура. Большинство организаций в индустрии туризма не уделяет необходимое внимание управлению персонала, считая его вспомогательным компонентом. Особенно ошибочным является заключение, что служащие в индустрии туризма представляют лишь небольшую часть компании, а основный доход организации обеспечивают поставщики отдельных туристских услуг.

В перспективе в индустрии туризма будут изменены и обновлены критерии управления, будут находиться новые пути и подходы повышения эффективного управления обслуживающим персоналом. Это связано со следующими причинами:

- компания, которая не располагает высококвалифицированными кадрами, в условиях рынка труда не может выдержать конкуренцию;
- ведение бизнеса в условиях жесткой конкуренции вынуждает туристские организации повышать профессиональные требования и критерии в отношении квалификации своих служащих.

Конкуренция между самими туристскими организациями по привлечению самых лучших квалифицированных работников определяет использование следующих подходов:

- увеличение самостоятельности компании в работе с обслуживающим персоналом;
- внедрение нормативных актов, которые унифицируют работу с кадрами, совершенно различных по профилю предприятий;
- периодическая организация профессиональных курсов, с целью повышения квалификации персонала;
- постоянная аттестация кадров на рабочем месте с целью мотивации персонала к профессиональной реализации и карьерному росту.

Организация кадрового персонала в большой степени зависит от самой туристской компании, а также от уровня профессиональной и управленческой компетентности ее руководства.

Все направления в туризме реализуются на основании делового общения и этики, они имеют правила и нормы, общепринятую культуру и этику поведения в обслуживании. Культура обслуживания представляет собой систему эталонов трудовых норм, высоких духовных ценностей и этики поведения, принципов, которые согласуются как с национальными традициями, так и с современными государственными стандартами, и свидетельствуют о качественном обслуживании потребителя туристических услуг. Для каждого специалиста в сфере туристического обслуживания и услуг чрезвычайно важным является преодоление лингвистического барьера. Чтобы овладеть стилем речи, специалисты в сфере туризма и сервиса должны практиковаться в ведении диалогов, быть коммуникативным лидером в деловом общении. От владения речью зависит формирование потребительских мотивов и интересов, быстрота, полнота, хранение, вспоминание, точность, логичность и яркость воспроизводимой специалистом информации в разнообразных видах туристической деятельности и услуг.

Коммуникативные умения являются важным компонентом квалификационной характеристики специалистов и менеджеров в туристическом обслуживании.

В соответствии с принципами профессиональной этики важным является не только конкретное поведение специалиста, но и уровень развития его морального сознания и отношение в процессе делового общения. К основополагающим нормам делового общения можно отнести: уважение чувства собственного достоинства и личного статуса человека, понимание интересов и мотивов окружающих, социальная ответственность за их физическую и психологическую безопасность.

Туристские организации убеждены: для того, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда, необходимо располагать высоко профессионально-квалифицированными кадрами, производить и реализовывать качественный туристский продукт и эффективно управлять кадровым персоналом.

Цель управления персоналом в индустрии туризма состоит в мотивации своих служащих для качественного профессионального обслуживания и максимального удовлетворения туристических потребностей своих клиентов. Это невозможно без соответствующей координации персонала, мотивации и фор-

мирования корпоративной культуры, повышения лояльности потребителя к туристской организации. Правильный подбор опытных и высококвалифицированных кадров — ключ успеха любой туристской организации.

Сфера туризма сильно зависит от квалификации персонала и этики поведения, поэтому культура туристического обслуживания является самым важным приоритетом для сотрудников сферы туризма.

Литература

1. ***Агамирова Е.В.*** Управление персоналом в туризме и гостинично-ресторанном бизнесе. М., Эксмо, 2009.
2. ***Жукова М.А.*** Менеджмент в туристском бизнесе. М.: КНОРУС, 2006. 192 с.
3. ***Кант И.*** Лекции по этике. М.: Республика, 2000. 431 с.
4. ***Кузин Ф.А.*** Культура делового общения: Практическое пособие. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Ось-89, 2008. 320 с.
5. ***Лазаров П.*** Состояние и проблемы туризма в Болгарии, София, 2005.
6. ***Недкова А.*** Современные требования к обучению и квалификации туристических кадров // Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса. 2011. № 1. С. 17—21.
7. ***Федцов В.Г.*** Культура сервиса: Учебное пособие для студентов и специалистов сферы сервиса. М.: Приор, 2008. 208 с.

УДК 378.1

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ ДЛЯ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Субботина Елена Викторовна, кандидат технических наук, доцент, директор Института туризма и гостеприимства (г. Москва), филиал ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», sova-sova@rambler.ru,

The article offers the concept of innovative education and attempts to define it more precisely in respect to personnel training for restaurant business at FSBEI HPE RSUT&S, characterizing new possibilities for integration of education and production technologies.

В статье предложена концепция инновационного обучения и предпринята попытка ее конкретизации применительно к подготовке кадров для ресторанного бизнеса в ФГБОУ ВПО «РГУТиС», охарактеризованы новые возможности интеграции образовательных и производственных технологий.

Keywords: *innovative approaches to personnel training, importance of practice in professional competences formation, higher school's capabilities in creating a practice basis*

Ключевые слова: *инновационные подходы к подготовке кадров, значение практик в формировании профессиональных компетенций, возможности вуза в создании базы практики*

Современные требования сферы ресторанного бизнеса к подготовке кадров высоки и разнообразны, а сама отрасль отличается от других сфер деятельности стремительными темпами развития, что приводит к быстрой смене методов работы, внедрению новых технологий и видов оборудования, выработке и совершенствованию стандартов предприятий. Современная социально-экономическая система характеризуется переходом от воспроизводственного типа развития к инновационному, ориентированному на нововведения. Сфера российского образования также характеризуется весьма существенными изменениями.

Именно поэтому так возросло в последние годы стремление педагогов — теоретиков

и практиков — к осмыслению проблем, тенденций развития и направлений совершенствования современного образования [3]. При этом особое значение приобретают исследования, результаты которых воплощаются в практическое внедрение в процесс формирования необходимых условий, которые способствуют решению сложнейших задач, встающих перед современным профессиональным образованием в сфере ресторанного бизнеса.

Общеизвестно, что хорошо организованные практики являются самым эффективным инструментом углубления теоретического образования и стимулом к дальнейшей специализации (профилизации) студента в выбранном по результатам практики направлении обучения. На практиках студенты применяют полученные теоретические знания, а также закрепляют их или понимают, что полученные знания используются мало и неэффективно. Возникает много вопросов, связанных с технологией организации практик и выбором мест их проведения. В сфере ресторанного бизнеса весьма широк диапазон мест прохождения производственной практики. Работа в любом из его сегментов может быть воспринята как производственная практика. Чаще всего, к сожалению, практика рассматривается и студентами, и предприятиями-работодателями как инструмент простой производственной деятельности за вознаграждение.

Одной из важнейших задач практики является тесная связь теоретического обучения с производственным. Это означает, что практики студентов должны быть ежегодными, каждый теоретический блок дисциплин должен завершаться практикой. Как известно, отличительной чертой зарубежной подготовки специалистов для сферы ресторанного бизнеса является значительно более высокая доля практического обучения, начинающегося, как правило, с приобретения навыков и умений специалистов низового звена (рабочих профессий). Для российского, как впрочем, и для американского подхода к высшему профессиональному образованию характерна высокая доля теоретического обучения. Однако необходимо учитывать специфику отрасли, заключающуюся в преобладании профессионального движения кадров с нижнего уровня.

В настоящее время наблюдается отставание предложений образовательных услуг от потребностей рынка труда. На рынке труда присутствуют лица, получившие высшее образование, но не способные удовлетворить потребности работодателей в специалистах нужной квалификации вследствие отсутствия практических навыков у выпускников [1].

По отзывам руководителей предприятий-работодателей, выпускники вузов, специализирующиеся в сфере ресторанного бизнеса, имеют следующие недостатки профессиональной подготовки:

- отсутствие реальной оценки выбранной профессии;
- завышенная самооценка;
- недостаток специальных знаний;
- недостаток практических навыков.

Многих из этих недостатков можно избежать при тщательной подготовке и удачной организации практики. В этом отношении особенно важной является производственная практика.

В настоящее время вузу легче отправить студента на стажировку за границу, чем найти место для практики, а не сезонной работы внутри страны. Иностранные работодатели весьма серьезно относятся к организации стажировок — проводят жесткий отбор претендентов, хотя бы неделю занимаются тренингами (языковыми, профессиональными, культурно-историческими), во время работы обеспечивают передвижение по отдельным позициям. В нашей стране подобное отношение к стажерам-практикантам свойственно очень немногим работодателям. Опыт подготовки кадров для ресторанного бизнеса позволяет обобщить имеющиеся наработки по проведению производственной практики следующим образом: работодатели, принимающие студентов на производственную практику, рассматривают их в двух аспектах: как временную рабочую силу (на период «высокого сезона») или как постоянных сотрудников после окончания практики. Крайне редко образуются счастливые тандемы учебного заведения и предприятия, объединенные общей целью — применения теоретических знаний и умений, полученных в вузе, для работы на конкретной позиции с последующей корректировкой программы обучения.

Удачным решением задачи организации всех видов практики может быть создание в структуре вуза учебной базы практики, что соответствует новому Типовому положению об образовательном учреждении высшего

профессионального образования, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008 года № 71. Для подготовки кадров для сферы ресторанного бизнеса наиболее предпочтительным структурным подразделением вуза как учебной базы практики является комбинат питания или гостиница, в которых могут быть организованы рабочие места практикантов, специализирующихся как в гостиничном, так и в ресторанном бизнесе. Собственная база практики позволяет более рационально организовать учебный процесс: например, проводить в производственных цехах предприятий питания лабораторные занятия, в торговых залах отрабатывать приемы обслуживания, а также чередовать теоретические и практические занятия. Такие учебные базы особенно актуальны для эффективной подготовки кадров рабочих профессий, повышения квалификации или получения дополнительного образования [2].

Использование собственной базы практики будет начинаться с организации учебно-ознакомительных и учебных практик, включать в себя производственную практику и заканчиваться выполнением выпускных квалификационных работ на основе накопленных материалов.

В целях повышения уровня теоретической подготовки, формирования и совершенствования профессионально-практических навыков студентов, подготовки их к выполнению трудовых функций в условиях инновационного развития предприятия в ФГБОУ ВПО «РГУТиС» создан Комбинат общественного питания (КОП), который можно рассматривать как объект для внедрения инновационных методов формирования компетенций будущих специалистов в сфере ресторанного бизнеса.

В этой связи, кроме основной задачи КОП в удовлетворении потребностей студентов и ППС Университета в рациональном питании, его задачами являются также приобретение студентами, специализирующимися в сфере ресторанного бизнеса, профессиональных знаний и практических навыков в области организации производственно-торговой деятельности предприятий питания в условиях реально происходящих производственных процессов.

В дальнейшем процесс формирования профессионально-ориентированных компетенций будет ориентирован на прохождение практик студентами в КОП и состоять из четырех стадий.

1. Разработка учебных программ и методических материалов, отражающих реальные потребности производства и обслуживания потребителей услуг КОП.
2. Разработка методики проведения занятий-тренингов, интерактивных мастер-классов в условиях реального процесса производства и обслуживания потребителей услуг КОП.
3. Выполнение лабораторных работ на рабочих местах по освоению методик анализа эффективности организации производства, инновационных моделей эффективного взаимодействия с клиентом и технологии продаж.
4. Поэтапное освоение элементов структуры управления предприятием.

Таким образом, применение инновационных методов формирования специалистов для сферы ресторанного бизнеса обусловлено объективными внешними обстоятельствами (потребностями в специалистах определенного уровня; достижениями педагогической науки и практики и т. д.) и внутренними (возможности достижения поставленных целей в условиях конкретного вуза и т. д.).

Литература

1. ***Волкова И.В.*** Ресторанное дело. Самая полная энциклопедия от Люсьена Оливье до Аркадия Новикова. М.: Астрель: Русь-Олимп, 2009.
2. ***Родионова Н.С., Субботина Е.В.*** Ресторанный бизнес — современное состояние и тенденции развития. Монография. Воронеж: ФГБОУ ВПО «ВГУИТ», 2011.
3. ***Субботина Е.В.*** Научно-методические подходы к формированию государственных требований к качеству подготовки специалистов для туристской индустрии. Монография. М.: МПГУ, ФГОУ ВПО «РГУТиС», 2010.

УДК 378.046.4

ПРОЦЕДУРА ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ В ОБЛАСТИ ТУРИЗМА И СЕРВИСА: ВЕРИФИКАЦИЯ ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ

Зайцева Наталия Александровна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Менеджмент на предприятиях туризма и гостиничного хозяйства», *zaitseva-itig@mail.ru, Институт туризма и гостеприимства (г. Москва), филиал ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса»*

The article describes and considers solutions for problems of methods verification, measuring materials and criteria of qualification assessment, their expertise and later actualization with involvement of employers concerned.

В статье рассмотрены и описаны пути решения проблем проведения верификации методов, измерительных материалов и критериев оценки квалификаций, осуществления их экспертизы и последующей актуализации с привлечением заинтересованных работодателей.

Keywords: *qualification assessment, certification, verification, professional standard, tourism, servicing*

Ключевые слова: *оценка квалификаций, сертификация, верификация, профессиональный стандарт, туризм, сервис*

При реализации процедур оценки и сертификации квалификаций в области туризма и сервиса важным направлением деятельности является оценка квалификаций. Для этого необходимо разработать и провести верификацию методов, измерительных материалов и критериев оценки квалификаций, осуществить их экспертизу и последующую актуализацию с привлечением заинтересованных работодателей. Рассмотрим названные направления деятельности более подробно.

Под **оценкой** в рамках системы сертификации квалификаций чаще всего понимается создание и сбор свидетельств деятельности работников для вынесения на основе этих свидетельств заключения о наличии или отсутствии требуемых компетенций, определяющих профессиональную квалификацию, на основе заранее определенных критериев.

В рамках данного проекта под **верификацией** методов и инструментов оценки следует понимать комплекс мер по подтверждению соответствия предлагаемых методов, измерительных материалов и критериев оценки квалификации каким-либо заранее выбранным (установленным) эталонным требованиям.

Процесс верификации может выполняться с различными степенями независимости исполнителей. Степень независимости исполнителей может распределяться как между различными субъектами в самой организации, так и субъектами в другой организации с различными степенями распределения обязанностей. Этот процесс называется процессом независимой верификации, если организация-исполнитель не зависит от разработчика методов и инструментов оценки квалификации.

Поскольку ключевой механизм регулирования качества оценки квалификаций — использование в качестве стандарта признанного и утвержденного профессиональным сообществом стандарта деятельности, то наиболее правильным было бы использование положений стандартов профессиональной деятельности в области туризма и сервиса в качестве эталонных требований, используемых в данной оценке.

Профессиональный стандарт представляет собой многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности [4]:

- требования к содержанию и качеству труда;

- требования к условиям осуществления трудовой деятельности;
- уровень квалификации работника;
- требования к профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

Профессиональный стандарт устанавливает требования к тому, что специалист должен знать и уметь делать в определенной области трудовой деятельности. Он состоит из структурных единиц, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню и содержит описание:

- необходимых знаний и умений;
- уровня ответственности и самостоятельности;
- уровня сложности выполняемой трудовой функции.

Центр развития профессиональных квалификаций Государственного университета — Высшей школы экономики с 1999 года разработал ряд профессиональных стандартов в нескольких областях профессиональной деятельности, из которых к области туризма и сервиса относятся следующие стандарты: туризм и гостиничный бизнес, информационные технологии, образование, индустрия питания. Однако большая часть стандартов все еще не разработана.

При отсутствии полноценных профессиональных стандартов возможна разработка проектов стандартов, так называемых «квази-стандартов» на основе методики, базирующейся на функциональном анализе и принятой Национальным агентством развития квалификаций при РСПП.

В любом случае для разработки процедур оценки и диагностических средств необходимо ориентироваться на трудовые функции, которые подлежат выполнению на современном предприятии туризма и сервиса, ориентированном на развитие, и требований к качеству выполнения этих функций.

Эти требования формулируются по следующим параметрам: действия, подлежащие выполнению в рамках каждой трудовой функции, необходимые для этого знания и умения. Другими словами, оценка направлена на вынесение суждения относительно того, что кандидат знает, понимает и умеет делать.

Свидетельства, необходимые для принятия решения по оценке, рассматриваются по следующим критериям:

- достоверности — они должны быть непосредственно связаны с объектом оценки;
- достаточности — требуется достаточный объем свидетельств для демонстрации устойчивого качества деятельности в течение определенного периода времени.

В основу оценки компетенций положены следующие принципы:

- оценка основана на четких критериях. Критерии оценки формулируются в терминах результатов деятельности в рамках трудовой функции;
- оценка основана на представленных свидетельствах освоения компетенций/профессиональной квалификации.

В процессе оценки осуществляется поиск ответа на вопрос: может ли кандидат выполнять конкретную деятельность/еще не может выполнять/недостаточно данных для формирования суждения об оценке.

Это особенно важно для процесса сертификации профессиональных квалификаций, поскольку при отрицательном результате кандидат должен получить четкие рекомендации, что ему нужно делать для того, чтобы успешно пройти оценивание: либо что еще ему нужно освоить (и где и как это можно сделать), либо какие еще свидетельства необходимо представить.

Признаками качественной оценки являются:

- обоснованность — средства/формы/методы оценки должны оценивать именно ту деятельность или компетенцию, которая является задачей обучения, причем оценка проводится согласно установленным критериям, единым для тех, кто проводит оценку, и для кандидатов;
- достоверность — должны быть созданы одинаковые условия для оценки всем кандидатам (единые задания), а лица, проводящие оценку, должны убедиться, что результат достигнут именно данным кандидатом. Достоверность также означает проверку не механической памяти, а умение использовать приобретенные знания и опыт для выполнения конкретных трудовых функций;
- обеспеченность — при планировании оценки необходимо убедиться, что методы оценки подкреплены необходимыми ресурсами (оборудованием, материалами, инструментами и т.д.).

Во избежание субъективности при оценивании рекомендуется применять проверочные листы для экзаменаторов, содержащие четкие

ответы на вопросы и критерии оценки выполнения практических заданий, а также проводить оценку с участием минимум двух экспертов (оценщиков).

При планировании процесса оценки следует учитывать следующие стоимостные показатели:

- временные затраты экспертов (оценщиков);
- ресурсы, необходимые для оценки (материалы, оборудование);
- временные затраты обучающихся.

Процедура оценки профессиональной компетенции включает в себя следующие этапы [2]:

1) информационная поддержка кандидата (процедуры, формы проведения оценки, критерии оценки, требования к кандидатам, роль оценщиков и т. д.);
2) сбор и предоставление кандидатом установленного перечня документов (документов об образовании, обучении, рекомендации работодателей, дипломы, сертификаты, портфолио, самоописания);
3) проведение экспертом по оценке собеседования с кандидатом для анализа предоставленных документов;
4) составление плана проведения оценки (для проверки теоретических знаний и практических умений);
5) комплексный анализ результатов проведенной оценки, данных самоописания и портфолио.

К основным возможным формам оценки относятся:

- тесты и экзамены;
- самоописание (основанное на самооценке кандидата, в рамках которой он описывает собственные компетенции. Обычно эта самооценка подписывается третьими лицами для подтверждения ее правильности);
- «портфолио» (использование в качестве доказательств различных свидетельств наличия компетенций);
- наблюдение (получение доказательств наличия компетенций у определенного человека при наблюдении за его ежедневной работой);
- имитационные задания (доказательства, собранные в ситуации, максимально приближенной к трудовой среде);
- другие методы оценки квалификации.

При этом тесты/экзамены, наблюдение, имитационные задания относятся к основным методам, а самоописание и «портфолио» — к дополнительным, обеспечивающим объективность и обоснованность оценки.

Оптимальным методом оценки компетенций может служить наблюдение за демонстрацией умений и знаний (компетенций) на рабочем месте. При невозможности провести оценивание на рабочем месте альтернативным способом является имитация трудовой ситуации/рабочего места, которая должна быть организована тщательным образом. При этом имитация условий реальной трудовой деятельности должна включать в себя среду, оборудование и материалы, используемые в реальных условиях трудовой деятельности на рабочем месте.

Оценка должна, естественно, по возможности, быть направлена на интегрированную диагностику теоретических знаний и практических умений. Это важно именно потому, что в реальной деятельности работник целостно актуализирует компетенции, представляющие собой совокупность знаний, умений, опыта, ценностных установок.

Отдельная оценка знаний может рассматриваться как дополнение к интегрированной оценке компетенций. При этом при оценке знаний должно оцениваться не запоминание определенного объема теоретического материала, а когнитивные компетенции.

Рассмотрим перечисленные методы подробнее. Однако до их рассмотрения необходимо еще раз подчеркнуть, что выбор методов должен диктоваться содержанием тех трудовых функций, которые подлежат оценке. Как известно, проверка памяти кандидатов вряд ли может отражать качество выполняемой деятельности.

Экзамены и тесты являются способом оценки способности кандидата применять умения, знания и понимание в ситуации ограниченного времени четко заданных условий.

Несмотря на то, что использование тестов и экзаменов считается надежным методом признания, применимым в разнообразных условиях, эти методы подходят лишь как дополнение к практическим заданиям. Здесь важно учитывать два момента: 1) уровень квалификации, на получение которой претендует кандидат; 2) психологические факторы: у взрослых кандидатов может быть сформирована (в рамках их предыдущего опыта в системе формального образования) негативная реакция на экзамены, что будет являться демотивирующим фактором, вместо того, чтобы привлекать кандидатов прой-

ти оценку собственной квалификации. Для таких кандидатов больше подойдут менее «официальные» подходы — такие, как описательный метод или использование «портфолио» компетенций.

Экзамены могут быть:

- устными, оценивающими способность сделать устное сообщение;
- в форме интервью, когда результаты обучения оцениваются посредством устных вопросов, задаваемых кандидату;
- в форме аудирования (для оценки умения слушать и интерпретировать);
- письменными (в виде тестов) для оценки понимания теоретических знаний и их использования.

Письменные экзамены могут включать в себя различные типы вопросов. Вопросы могут требовать кратких ответов, выбора правильного ответа из нескольких с обоснованием выбора, а также структурированные вопросы, требующие развернутых ответов типа эссе. Структурированные вопросы предполагают проверку углубленных знаний и понимания какого-либо вопроса. Вопросы, предполагающие развернутые ответы типа эссе, также предполагают проверку углубленных знаний и понимания какого-либо вопроса и оценку когнитивных компетенций — таких, как способность обсуждать, сравнивать, анализировать, оценивать или находить решение какой-либо проблемы. Они отличаются от структурированных вопросов более развернутой формой ответа.

Экзамены могут использоваться в дополнение к практическим заданиям по демонстрации компетенций.

Метод «демонстрация выполнения практической деятельности/практических заданий на рабочем месте» заключается в «определении» доказательств наличия компетенций во время выполнения кандидатом непосредственной трудовой деятельности, за которой наблюдает третье лицо с целью оценки наличия компетенций требуемого уровня.

Используется также метод «демонстрация выполнения практической деятельности/практических заданий в имитационных ситуациях». Имитация означает, что компетенции проверяются не в условиях реальной трудовой деятельности, а кандидат помещается в обстоятельства, похожие на условия ежедневной практической работы для оценки его компетенций. При использовании этого метода оценки необходимо наличие требований к оцениваемым компетенциям, т.е. профессиональных стандартов или указанных выше проектов стандартов («квазистандартов»).

Демонстрация выполнения практических заданий на рабочем месте или в имитационной ситуации направлена на комплексную оценку как технических, так и ключевых компетенций.

Наблюдение за демонстрацией компетенций осуществляется индивидуально. При его организации необходимо обеспечить [1]:

- наличие ясных и точных инструкций по выполнению практического задания;
- четкое соответствие задания компетенциям, подлежащим оценке;
- понимание кандидатом содержания и процедур выполнения задания и критериев оценки;
- необходимые материалы и ресурсы.

Демонстрация компетенций может проводиться в одной из следующих форм:

- устная демонстрация (например, при оценке коммуникативных умений);
- комплексная демонстрация компетенций на рабочем месте или в имитационной среде.

Для проведения устной демонстрации умений необходимо:

- разработать вопросы, четкие и понятные, соотносящиеся с теми компетенциями, которые подлежат оценке;
- создать обучающимся возможность продемонстрировать требуемые компетенции при ответе на вопросы;
- объяснить обучающимся, какие результаты оцениваются и по каким критериям;
- обеспечить единые требования проведения оценки для всех кандидатов.

Основным требованием к организации комплексной демонстрации компетенций, необходимых для выполнения определенной трудовой функции, является создание такой среды, в которой кандидат сможет продемонстрировать весь спектр компетенций, соответствующих требуемой трудовой функции.

Самоописание предполагает письменное заявление кандидата, в котором он подробно описывает имеющиеся у него компетенции. Такое описание компетенций должно быть заверено третьим лицом, которое подтверждает наличие указанных компетенций у кандидата.

Структура описания компетенций включает в себя следующие разделы:

- личные данные, биография;
- области деятельности, в которых имеется опыт у кандидата. Этот раздел должен содержать соответствующие подтверждающие документы.
- описание кандидатом имеющихся у него компетенций;
- видение кандидатом своего дальнейшего профессионального развития и роста;
- рекомендации.

«Портфолио» позволяет избежать субъективности, характерной для описательных методов, поскольку является «смесью» методик и инструментов оценки компетенций и включает оценку третьими лицами. При составлении портфолио компетенций используется набор различных методов и инструментов для создания комплекта доказательств, демонстрирующих умения и компетенции с разных сторон. В самом общем смысле портфолио компетенций представляет собой комплект «материальных» свидетельств, подтверждающих наличие требуемых компетенций. Эти материальные свидетельства могут включать в себя образцы конкретной продукции, произведенной кандидатом; видеозаписи; чертежи; рисунки; эскизы; расчеты; схемы; выполненные проекты и т. д., каждый из которых должен быть заверен третьими лицами (работодателями).

Формирование «портфолио» осуществляется в течение всего периода предыдущего обучения (формального или неформального) и/или трудовой деятельности кандидата в форме накопления фактических данных о результатах деятельности, доказывающих освоение кандидатом требуемых компетенций.

К формированию «портфолио» предъявляются следующие требования:

- соответствующие инструкции для кандидатов, написанные четкими понятным языком;
- типы и формат свидетельств;
- описание примерного формата представления свидетельств;
- критерии оценки.

Указанный формат оценки также может быть отнесен к дополнительным методам.

При планировании организации оценки необходимо соблюдать важнейший принцип, согласно которому содержание и методы оценки должны соответствовать оцениваемой компетенции.

Не менее важно ясно и понятно формулировать все задания, которые кандидат должен выполнить в ходе оценки. При этом некоторые методы оценки оказываются более надежными, чем другие. Так, например, структурированные вопросы или вопросы, предполагающие краткие ответы, дадут результаты, которые легко оценить согласно принятым критериям, однако они не позволят оценить реальные целостные компетенции кандидата.

Однако такие методы, как наблюдение за выполнением практических заданий, позволяют реально оценить компетенции кандидата, хотя и требуют при этом повышенного внимания к интерпретации результатов и выработки четких критериев оценки, сводящих к минимуму субъективные мнения оценщиков.

Критерии оценки включают в себя:

1) для интегрированной оценки прикладных компетенций:
   - правильную последовательность выполнения всех требуемых действий согласно требованиям производственного или технологического процесса (технологических карт);
   - выполнение действий с соблюдением требований техники безопасности, охраны труда, требований санитарии и гигиены (в зависимости от области деятельности);
   - темп выполнения (задается в указании продолжительности времени на выполнение);
   - соответствие требуемым моделям поведения (вежливо, своевременно, оперативно и т. д.);
2) для оценки отдельных действий или умений:
   - правильную последовательность элементов действия согласно требованиям производственного или технологического процесса (технологических или операционных карт);
   - выполнение действия или демонстрации умения с соблюдением требований техники безопасности, охраны труда, требований санитарии и гигиены (в зависимости от области деятельности);
   - темп выполнения (задается в указании продолжительности времени на выполнение).

Для обеспечения комплексной оценки теоретических знаний и практических умений в рамках наблюдения за выполнением кандидатом практических заданий (трудовых функций) целесообразно просить кандидата комментировать или обосновывать сделанное, что позволяет косвенно проверить пони-

мание им теоретических положений (знаний) и способность их использовать, а также наличие коммуникативных компетенций, что особенно важно для сферы сервиса.

Как уже говорилось, наиболее эффективным способом оценки компетенций является наблюдение за выполнением практических заданий, если важен сам процесс их выполнения, или оценка выполнения комплексного практического задания, которое приводит к созданию какого-либо продукта, качество которого является основой для вынесения суждения об оценке.

После определения основных параметров оценки, следует разработать собственно оценочные задания. Они должны обеспечивать проверку всех заранее определенных (выбранных) параметров. Задания должны быть составлены таким образом, чтобы кандидат мог четко понять, что он должен выполнить, какими инструментами, материалами, оборудованием он может воспользоваться, где он должен выполнять задание, в каком виде должен быть представлен результат, каковы критерии оценки и в какое время он должен выполнить задания. Другими словами, получив листок с заданиями, кандидат должен сразу приступать к их выполнению — у него не должно возникать никаких дополнительных вопросов.

Таблица 1

Соответствие активных глаголов и форм оценок, которые могут быть использованы в работе по сертификации квалификаций персонала в области туризма и сервиса

Активные глаголы	Формы оценки
Определять, описывать, перечислять, устанавливать, называть, выделять, узнавать.	Краткий ответ (устно или письменно), дополнение недостающей информации, выбор из нескольких вариантов, одного варианта из двух, сопоставление, таблица, односложный ответ.
Объяснять, различать, оценивать, обосновывать, доказывать, приводить пример, пояснять, сделать вывод, предсказывать, обобщать.	Выбор из нескольких вариантов, односложный ответ (устно или письменно), развернутый ответ, выбор одного варианта из нескольких, сопоставление, таблица, структурированные вопросы.
Применять, использовать, решать, соотносить, предсказывать, подготавливать, вычислять, выполнить операцию, показывать, делать.	Выбор из нескольких вариантов, односложный ответ, структурированные вопросы, таблица, краткий ответ, проект, анализ ситуации, практическое задание, упражнение.
Анализировать, выбирать, проводить различие, отделять, решать.	Выбор из нескольких вариантов, односложный ответ, развернутый ответ, анализ ситуации, утверждение/отстаивание точки зрения.
Планировать, проектировать, разрабатывать, создавать, распределять по категориям, придумывать, сочинять, организовывать, составлять, собирать.	Развернутый ответ, проект, анализ ситуации, практическое задание.
Оценивать, обосновывать, растолковывать, делать вывод, дать оценку, сравнивать.	Развернутый ответ, проект, анализ ситуации, интервью,
Собирать, измерять, выполнять, создавать, разбирать, манипулировать, использовать.	Демонстрация практических умений, имитационная ситуация, практическое задание, проект.
Сотрудничать, участвовать, работать, соблюдая меры безопасности, демонстрировать, соотносить, слушать, вести разговор, имитировать, играть.	Практическое задание, имитационная ситуация, ролевая игра, анализ ситуации, интервью.

Общие требования, которыми следует руководствоваться при разработке оценочных заданий [3]:

- четкое описание задания с указанием времени, отводимого на выполнение задания, места выполнения, формы представления результата, критериев оценки, инструментов, материалов, оборудования, которыми он может воспользоваться;
- практические задания должны быть направлены на проверку выполнения конкретных действий и интегрированных профессиональных и ключевых компетенций;
- выполнение задания должно быть обеспечено ресурсами/или материалами.

Поскольку оценочные задания предназначены для проверки всех групп компетенций и способности актуализировать в деятельности, как когнитивные, так и практические аспекты компетенций, при разработке оценочных заданий рекомендуется употреблять глаголы в неопределенной форме. В таблице 1 приведены примеры активных глаголов и соответствующего им формата оценки.

Таблица 2

Оценка соответствия требованиям оцениваемого эталонным требованиям (на примере социально-культурного сервиса и туризма)

Требования к профессиональной подготовке выпускника (должен):	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
знать задачи своей профессиональной деятельности, их характеристики (модели), методы, средства, технологии и алгоритмы решения этих задач			
знать и быть приверженным принципам рыночной экономики в сфере сервиса и туризма			
знать основные подходы к организации сервисной деятельности			
владеть основными инструментами управления социально-культурной и туристской деятельностью			
знать основы законодательства по государственному и техническому регулированию и регламентации деятельности в сфере сервиса и туризма			
уметь проводить оценку результатов деятельности предприятий (организаций) социально-культурного сервиса и туризма, принимать управленческое решение, разрабатывать перспективные инновационные проекты			
уметь делать обоснованные, доказательные выводы			
уметь моделировать и проектировать процессы социально-культурного сервиса и туризма			

Рассмотрим вопрос **об экспертизе методик оценки квалификаций с привлечением заинтересованных работодателей.** Экспертизу предлагаемых методов, измерительных материалов и критериев оценки квалификаций и их актуализация наиболее целесообразно проводить с привлечением заинтересованных работодателей, как отдельных представителей бизнеса, так и представителей общественных организаций конкретных сфер деятельности в области туризма и сервиса.

На первом этапе отбора лиц, которые могут дать экспертное заключение по предлагаемым методикам оценки квалификаций, в качестве критериев целесообразно использовать два признака: род занятий и стаж работы по интересующему профилю. При необходимости следует учитывать также образование, опыт общественно-политической деятельности, возраст и др. Первый список экспертов может быть весьма широким, однако в последующем его целесообразно сузить, потому что не каждый человек способен выступить в роли эксперта.

Центральный среди всех критериев отбора экспертов — компетентность. Для ее определения применимы (с той или иной степенью точности) два метода: самооценка экспертов и коллективная оценка авторитетности экспертов. При отборе экспертов методом самооценки возникает опасность ее завышения. Однако, как отмечают специалисты, опыт многочисленных экспертиз и у нас, и за рубежом показывает, что группы с высокой самооценкой, как правило, ошибаются в своих суждениях при проведении экспертизы меньше других. Метод коллективной оценки применяется для формирования группы экспертов в том случае, когда они знают друг друга как специалисты.

Практика привлечения работодателей показывает, что многие из них имеют собственное, отличное от других мнение о том или ином вопросе. Поэтому для повышения объективности проведения экспертизы и согласования ее результатов предлагается проводить не только тщательный предварительный отбор работодателей, проводящих экспертизу, а также использовать методики обеспечения согласованности полученных результатов за счет приведения экспертных заключений к единому мнению. Для этого может быть использована методика парных сравнений. При отсутствии согласованности экспертов естественно разбить их на группы сходных по мнению.

Актуализация методик оценки квалификаций с привлечением заинтересованных работодателей необходима для своевременного обновления методик и конкретных оценочных средств в соответствии с изменениями требований представителей отрасли. Рекомендуется проводить частичное (до 25%) обновление фонда оценочных средств ежегодно, а обновление более чем на 50% — раз в три года.

Использование вышеуказанных положений при разработке фонда оценочных средств для оценки квалификаций в сервисе и туризме позволит нивелировать имеющиеся недостатки данной методики и повысить объективность и комплексность оценки персонала.

При этом рекомендуется использовать оценки соответствия оцениваемого эталонным требованиям в рамках определенной квалификации (пример представлен в табл. 2).

Литература

1. ***Звонников В.И., Челышкова М.Б.*** О педагогических измерениях в управлении качеством образования. М., 2003.
2. ***Зайцева Н.А.*** Использование инновационных подходов в обучении и развитии персонала предприятий социальной сферы. Сборник статей VIII Международного социального конгресса «Россия в многополярном мире: новые реалии и перспективы развития». М.: РГСУ, 2008, ноябрь. С. 43—49.
3. ***Свиридов О.А.*** Технологии подготовки специалистов как фактор конкурентоспособности вуза. Качество. Инновации. Образование. 2006. № 4. С. 17—22.
4. ***Ямаев Р.Б.*** Разработка кадровой политики предприятий индустрии туризма. Сборник статей «Проблемы и опыт менеджмента, финансов, учета и налогообложения предприятий, отраслей и комплексов». М.: Издатель Степаненко, 2012. С. 116—120.

УДК 378.001

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ СЕРВИСА

Зворыкина Татьяна Ивановна, доктор экономических наук, профессор,
Мухамеджанова Ольга Габитовна, кандидат технических наук, доцент,
Ермаков Александр Станиславович, кандидат технических наук, доцент, зав. кафедрой «Технология, конструирование и экспертиза изделий», *TKEI2011@yandex.ru,*
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», г. Москва

The article offers the mechanism of interaction among participants in the system of assessment and certification of staff members' professional qualifications in servicing, designed as a model reflecting their most important functions and organizational interrelations among them. Participating in the public and government council, employers in the sphere of servicing form requirements for staff members' professional qualifications that are shaped as methodological recommendations of assessment and qualification certification in expert and methodological centres. The Federal Resource Centre coordinates the organisation work in both expert and methodological and regional centres of personnel assessment and certification.

Механизм взаимодействия участников системы оценки и сертификаций профессиональных квалификаций персонала в сфере сервиса представлен в виде модели, в которой отражены наиболее важные их функции и организационные взаимосвязи между ними. Работодатели в сфере сервиса через участие в общественно-государственном совете формируют требования к профессиональным квалификациям персонала, которые оформляются в экспертно-методических центрах в форме методических рекомендаций проведения оценки и сертификации квалификаций. Федеральный ресурсный центр координирует организационную работу экспертно-методических и региональных центров оценки и сертификаций персонала.

Keywords: *qualification assessment, certification system, employer*

Ключевые слова: *оценка квалификаций, система сертификации, работодатель*

В экономике России назрела потребность в создании нового механизма оценки качества профессиональных квалификаций работников народного хозяйства. Этот механизм должен позволить, с одной стороны, оценить качество специалистов со стороны профессиональных

объединений предпринимателей на соответствие профессиональным стандартам или квалификационным требованиям, с другой стороны дать объективную оценку деятельности образовательных учреждений. Отечественный и зарубежный опыт показывает, что такой механизм может быть реализован на основе применения добровольной системы сертификации профессиональной квалификации. От эффективности и результативности применения такой оценки будет зависеть качество и востребованность специалистов на рынке труда сферы услуг [1, 2]. Наиболее наглядно механизм можно представить в виде его модели, отражающей наиболее существенные взаимосвязи между составляющими ее элементами.

Создание модели механизма оценки и сертификации может базироваться на применении системного подхода, который регламентирован ГОСТ Р ИСО 9000—2008 [3]. В соответствии со стандартом системный подход к менеджменту — это выявление, понимание и менеджмент взаимосвязанных процессов как системы. Системный подход содействует повышению результативности и эффективности организации при достижении ее целей.

Для того чтобы система оценки и сертификации квалификации персонала в сфере сервиса (далее — Система) устойчиво функционировала, необходимо выявить и рассмотреть все взаимосвязанные процессы и управлять ими как единой системой. Отсутствие взаимоувязанности и согласованности действий между участниками системы ведет к снижению управляемости, а как следствие к неэффективной работе Системы. Поэтому необходимо определить функции участников Системы, а также рассмотреть характер взаимодействия между ними.

В целях решения данной проблемы группой исследователей ФГБОУ ВПО «РГУТиС» была предложена модель взаимодействия участников системы оценки и сертификации квалификации персонала в сфере сервиса, а также организационная структура, функции участников Системы и характер взаимодействия между ними (рис. 1).

Разработанная модель полностью соответствует положению международного стандарта EN ISO/IEC 17024:2003 «Оценка соответствия. Общие требования к органам по сертификации персонала» [4].

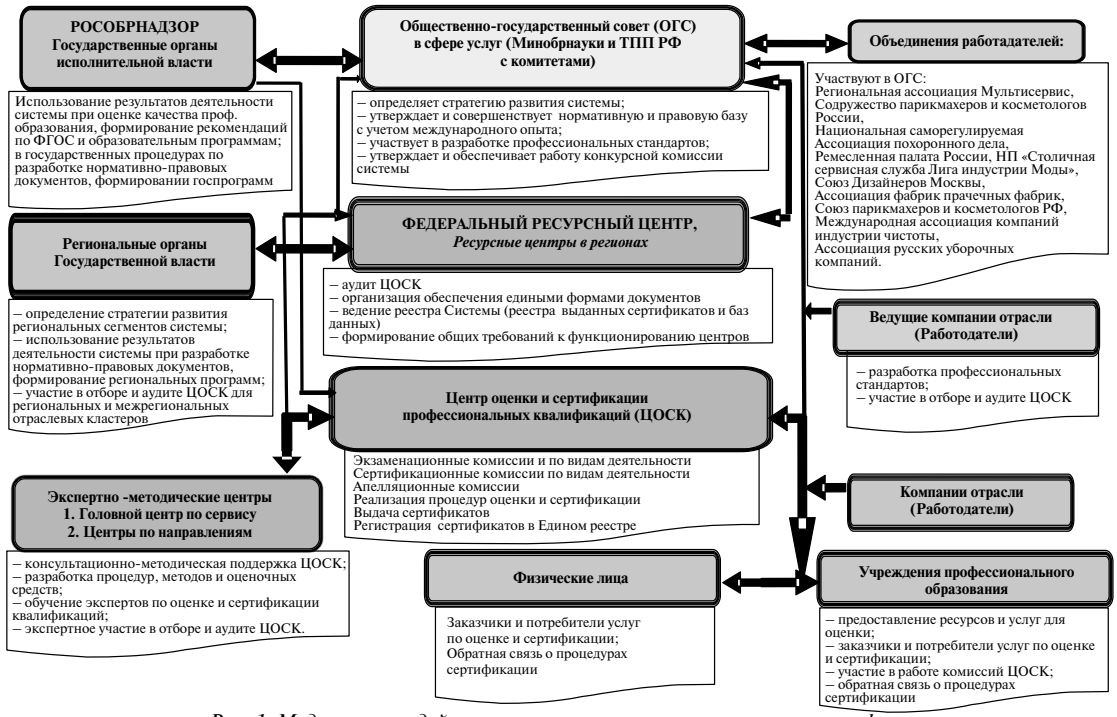

Рис. 1. Модель взаимодействия участников системы оценки и сертификации квалификации персонала в сфере сервиса.

Участниками системы добровольной сертификации квалификации персонала в области сервиса являются:

- Общественно-государственный Совет в сфере услуг (ОГС);
- объединения работодателей: ассоциации, саморегулируемые организации, компании отрасли;
- федеральные и региональные органы исполнительной власти;
- Федеральный ресурсный центр, ресурсные центры в регионах;
- экспертно-методические центры: головной центр по сервису, центры по видам деятельности (бытовое обслуживание, ЖКХ и другие услуги);
- центры оценки и сертификации профессиональных квалификаций (ЦОСК);
- экзаменационные комиссии по направлениям;
- учебные центры;
- эксперты по оценке и сертификации персонала;
- сертификационные комиссии по направлениям;
- апелляционные комиссии;
- заявители (кандидаты), претендующие на получение сертификата.

Руководящим звеном в Системе должна быть организация, представляющая интересы с одной стороны государства, с другой стороны позиции предпринимателей. Для этого в Системе предлагается создать Общественно-государственный совет (ОГС).

Эффективное функционирование Общественно-государственного Совета (ОГС) может быть обеспечено при создании его на базе Торгово-промышленной палатой России, поскольку в ее состав входят такие важные подразделения, как Комитет по предпринимательству в сфере ЖКХ, Комитет по развитию частного предпринимательства, малого и среднего бизнеса, Комитет по развитию потребительского рынка и др.

На добровольной основе в ОГС могут входить представители Минобрнауки России, представители бизнес-сообществ и профессиональные объединения предпринимателей, такие, как Региональная ассоциации по бытовым услугам «МультиСервис», Международная ассоциация индустрии чистоты, Ассоциация предприятий химической чистки и прачечных, Союз парикмахеров и косметологов России, Национальная саморегулируемая Ассоциация похоронного дела, НП «Столичная сервисная служба — Лига индустрии моды».

ОГС в сфере сервиса определяет стратегию развития системы и координирует действия организаций, представляющих бизнес-сообщество, а также осуществляет взаимодействие бизнеса и государственных органов в процессе формирования системы квалификаций по видам деятельности.

Перечислим функции ОГС в сфере сервиса:

- участие в формировании национальной системы квалификаций, совершенствовании нормативной правовой базы, обобщение и распространение международного опыта;
- организация и координация разработки методических материалов по формированию профессиональных и образовательных стандартов;
- обновление перечня профессий в сфере услуг и разработка квалификационных требований для различных уровней;
- аккредитация центров оценки и сертификации профессиональных квалификаций (ЦОСК), экспертно-методических центров и ведение их реестра;
- организация подготовки экспертов для оценки качества профессиональных квалификаций в сфере сервиса;
- формирование центральной апелляционной комиссии;
- организация аудита центров оценки и сертификации профессиональных квалификаций и экспертно-методических центров.

Участником системы является Федеральный ресурсный центр и региональные ресурсные центры. Функции Федерального ресурсного центра Системы могут быть возложены на ФГБОУ ВПО «РГУТиС», который координирует деятельность региональных ресурсных центров на территории Российской Федерации.

Федеральный ресурсный центр имеет следующие функции:

1) разработка проектов организационно-методических документов по вопросам оценки и сертификации квалификаций;
2) аудит, координация и мониторинг деятельности экспертно-методических центров, центров оценки и сертификации профессиональных квалификаций, апелляционных комиссий;
3) рассмотрение и подготовка решений по апелляционным вопросам;

4) ведение единой базы выданных сертификатов;
5) изготовление и учет сертификатов;
6) ведение реестра оценки и сертификации профессиональных квалификаций, в том числе информации о центрах оценки и сертификации квалификаций, экспертах, профессиональных стандартах и контрольно-измерительных материалах;
7) предоставление документации и информации, необходимых для осуществления полномочий экспертно-методического центра.

Методическую работу в Системе выполняют головной Экспертно-методический центр, а также центры по видам деятельности (бытовое обслуживание, ЖКХ и др. услуги).

Экспертно-методические центры решают следующие задачи:

- разрабатывают критерии оценки и сертификации квалификаций в соответствующих областях (видах) деятельности, основанные на НРК, ОРК и ПС;
- разрабатывают требования к порядку и процедуре сертификации для различных профессий и уровней квалификации;
- разрабатывают регламенты и организационно-методические документы по видам деятельности (бытовое обслуживание, ЖКХ и другие услуги);
- разрабатывают контрольно-измерительные материалы по соответствующим видам деятельности (бытовое обслуживание, ЖКХ и другие услуги);
- оказывают методическую и консультационную поддержку деятельности центров оценки и сертификации квалификаций;
- проводят обучение и ведут реестр экспертов по оценке квалификаций;
- организовывают разработку профессиональных стандартов;
- проводят адаптацию международных профессиональных стандартов в целях их использования в системе оценки и сертификации квалификаций.

В системе оценки и сертификации квалификаций персонала в сфере сервиса одновременно может работать несколько Центров оценки и сертификации профессиональных квалификаций (ЦОСК). Каждый Центр сертификации, работающий в системе сертификации персонала, должен пройти процедуру аккредитации. В процессе аккредитации ЦОСК должен обеспечить и подтвердить прозрачность и стабильность своей финансовой структуры. Основными принципами в деятельности ЦОСК являются их компетентность при проведении сертификации и независимость от заявителей.

ЦОСК персонала в сфере сервиса выполняют следующие функции:

— проведение оценки квалификации соискателя;
— выдача сертификатов соискателям, успешно завершившим сертификационный процесс;
— ведение реестра сертифицированного персонала;
— предоставление участникам Системы и заинтересованным сторонам информации о выданных сертификатах;
— приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов;
— формирование апелляционной комиссии;
— подготовку предложений по актуализации профессиональных стандартов и/или квалификационных требований отрасли;
— подготовку предложений по совершенствованию процедур оценки и сертификации персонала.

В составе ЦОСК функционируют: экзаменационные и сертификационные комиссии по различным отраслевым направлениям. При ЦОСК создается апелляционная комиссия, а для принятия управленческих решений по предложениям и замечаниям участников Системы создается центральная апелляционная комиссия при Общественно-государственном Совете в сфере сервиса.

Таким образом, представленная модель взаимодействия участников системы оценки и сертификации квалификации персонала с определением функций и полномочий участников может быть рекомендована для практического применения в сфере сервиса. Это позволит практически реализовать организационный механизм оценки качества образования.

Литература

1. Соглашение о взаимодействии Министерства образовании и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 года.

2. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования (утверждено Минобрнауки России 31 июля 2009 года АФ-313/03 и РСПП от 27 июля 2009 года).
3. ГОСТ Р ИСО 9000—2008. Система менеджмента качества. Основные положения и словарь.
4. EN ISO/IEC 17024:2003 «Оценка соответствия. Общие требования к органам по сертификации персонала».

УДК 378.001

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ СЕРВИСА

Стельмашенко Валентина Ильинична, кандидат технических наук, профессор кафедры «Технология, конструирование и экспертиза изделий», *wissan@mail.ru,*
Сюткин Георгий Николаевич, кандидат технических наук, профессор кафедры «Технология, конструирование и экспертиза изделий», *siutkin_gn@mail.ru,*
Зворыкина Татьяна Ивановна, доктор экономических наук, профессор кафедры «Технология, конструирование и экспертиза изделий», *SSS2800@mail.ru,*
Ермаков Александр Станиславович, кандидат технических наук, доцент, зав. кафедрой «Технология, конструирование и экспертиза изделий», *TKEI2011@yandex.ru,*
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», г. Москва

The authors' analysis of availability of professional and national education standards in the sphere of servicing has identified a lack of professional standards for most kinds of services and a need for specialization of education standards for servicing. The authors have determined fundamental requirements for professional qualifications (competences), which must be reflected in professional standards and harmonized with the requirements of education standards.

Анализ наличия профессиональных и государственных образовательных стандартов в области сервиса установил отсутствие профессиональных стандартов для большинства видов услуг и необходимость в специализации образовательных стандартов для сферы сервиса. Определены основные требования к профессиональным квалификациям (компетенциям), которые должны найти отражение в профессиональных стандартах и быть гармонизированы с требованиями образовательных стандартов.

Keywords: *professional standards, national education standards*

Ключевые слова: *профессиональные стандарты, государственные образовательные стандарты*

Для руководителя любого ранга в современной экономике наиболее волнующей проблемой является проблема высококвалифицированных рабочих кадров, способных трудиться в инновационной экономике. В области сервиса в большей степени, чем в других отраслях народного хозяйства, на развитие отрасли влияет ее кадровый потенциал.

Самую объективную оценку персонала в области сервиса могут произвести только те, кто наиболее в этом заинтересован, а именно работодатели и потребители услуг. Критерием оценки профессиональных квалификаций персонала могут стать профессиональные стандарты. Сегодня в России создается национальная система независимой оценки профессиональных квалификаций, которая потребует проведения сертификации специалистов на соответствие профессиональным стандартам в соответствующей области их деятельности. Возникают предпосылки проведения существенных преобразований в отношениях между работодателем, нанимаемым работником и системой образования, которая готовит этих работников. В этих отношениях предлагается ввести одно важное звено — личную сертификацию работ-

ника. Для работодателя внедрение сертификации работника позволит сэкономить расходы на переобучение персонала и на их адаптацию к конкретным производственным процессам предприятий. Для работника независимая добровольная сертификация позволит получить официальное признание уровня его квалификации и конкурентные преимущества на рынке труда, а в масштабах страны — улучшение миграционных возможностей. Для потребителя услуг повышение квалификации работников в области сервиса означает повышение качества услуг. Основным отличием сертификата от документа об образовании является то, что дипломы даются по специальности (выпускники одной специальности могут работать по разным профессиям) и на всю жизнь, а сертификат — по профессии, и он остается актуальным лишь в течение определенного срока (1—5 лет). От известной в нашей стране аттестации процедура сертификации квалификаций отличается тем, что аттестация проводится самим работодателем и, как правило, не сопровождается выдачей работнику какого-либо удостоверяющего документа, а сертификация проводится независимой стороной с выдачей сертификата квалификации. Сведения о наличии сертификата могут включаться в резюме, а прошедший такую сертификацию кандидат на конкретную должность может рассчитывать на более высокую оплату труда. С учетом глобализации и мобильности рынка труда это очень актуально.

Для проведения сертификации от работодателей и профессиональных сообществ необходимо получить квалификационные требования, предъявляемые к работникам в соответствии с их должностями.

В настоящее время профессиональные стандарты в области сервиса разработаны и действуют только в общественном питании, в гостиничном бизнесе и при предоставлении услуг ритуально-похоронной отрасли (табл. 1).

Анализ существующих требований к должностям по профессиональным объединениям работодателей в сфере бытовых услуг показал необходимость переработки квалификационных характеристик работников, отраженных в квалификационном справочнике профессий рабочих (раздел «Бытовое обслуживание населения»), утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 года № 58/3—102 [1].

Отсутствие профессиональных стандартов по многим направлениям деятельности в области сервиса или их наличие только на региональном уровне (например, по Челябинской области), затрудняет проведение сертификации персонала в данных направлениях. Кроме того, из анализа таблицы 1 можно сделать вывод об отсутствии образовательных стандартов, по которым ведется подготовка специалистов с учетом специфических особенностей их работы в области сервиса.

Анализируя образовательные стандарты для подготовки специалистов для оказания бытовых услуг, можно сделать следующие выводы.

1. Отсутствуют образовательные стандарты начального профессионального образования при подготовке специалистов для следующих видов услуг: ритуальные, обрядовые услуги, услуги ломбардов и услуги по уборке квартир.
2. Стандарты начального и среднего профессионального образования для услуг: ремонт, окраска и пошив обуви (код 011000); ремонт и пошив швейных, меховых и кожаных изделий, головных уборов и изделий текстильной галантереи, ремонт, пошив и вязание трикотажных изделий (код 012000) должны включать профессиональные компетенции, отражающие специфику единичного способа производства данных видов изделий, а также такой показатель качества услуги, как неотделимость от заказчика услуги.
3. Для подготовки специалистов для ремонта и изготовления металлоизделий необходимо разработать образовательные стандарты всех уровней, потому что стандарты НПО 072602.01 «Изготовитель художественных изделий из металла»; СПО 072501 «Дизайн», 072601 ДПИ и НП и ВПО 261400 «Технология художественной обработки материалов» не в полной мере отвечают требованиям сферы услуг.
4. Отсутствуют образовательные стандарты высшего профессионального образования для подготовки специалистов для следующих видов услуг:

- услуги фотоателье и фото- и кинолабораторий, транспортно-экспедиторские услуги (код 018000);
- услуги парикмахерских (код 019000);
- ритуальные, обрядовые услуги (код 019500);
- услуги ломбардов (код 019701—019724);
- услуги по уборке квартир (код 019748).

Образовательные стандарты указывают требования к уровню подготовки специалистов для отрасли, но не отражают требования к профессиям работников, занятых в ней. Требования к профессиональным квалификациям работников в области сервиса наиболее подробно представлены в профессиональном стандарте (ПС) «Специалист похоронного дела» (начальный, первый и второй квалификационный уровень) и Едином тарифно-квалификационному справочнике работ и профессий рабочих (ЕКТКС) (табл. 2).

Анализ сведений таблицы 2 показал, что в настоящее время для ритуальных, обрядовых услуг появились новые профессии, которые не отражены в ЕКТС, например, смотритель кладбища, смотритель колумбария, бальзамировщик и т.д.). Вместе с тем, ряд профессий из ЕКТС видоизменились в профессиональном стандарте за счет расширения круга функциональных обязанностей.

Создание системы добровольной сертификации квалификации специалистов при предоставлении услуг ритуально-похоронных предприятий в настоящее время только формируется. Как показывает зарубежный опыт, практика качественного выполнения услуг в этой области требует разработки и введения системы оценки как услуг, так и персонала.

Структура компетенций является основой для анализа содержания требований к работнику и создания системы оценки профессиональных квалификаций. В то же время ряд особенностей сферы сервиса, как правило, создает проблемы, которые затрудняют процессы формализации менеджмента. Материальные услуги удовлетворяют материально-бытовые потребности населения и юридических лиц, социально-культурные услуги направлены на удовлетворение духовных, интеллектуальных потребностей и поддержание нормальной жизнедеятельности потребителя [2].

Таблица 1

Информация о профессиональных и образовательных стандартах (ПС) в сфере бытовых услуг

Объединения предпринимателей	Профессиональные стандарты	Образовательные стандарты*		
		НПО	СПО	ВПО
Региональная ассоциация «МультиСервиса» *	отсутствуют	Отсутствуют	100126	100100
Ремесленная палата России	отсутствуют	072603.01	072201	072600
«Ремесленная палата в Московской области» *	отсутствуют	072601.01	072601	100100
Московская ассоциация предприятий по пошиву и ремонту обуви *	отсутствуют	262005.02	262005	262000
«Столичная сервисная служба — Лига индустрии Моды» *	разрабатываются	262005.01…	262005…261103	100100, 262200
Союз дизайнеров Москвы *	разрабатываются	262019.01..	072501	072500
Ассоциация предприятий химической чистки и прачечных	разрабатываются	100115.01	100115	100100
Ассоциации фабрик-прачечных	отсутствуют	100115.01	100115	100100
Ассоциация фотографов	отсутствуют	100118.01	100118	072500
Союз парикмахеров и косметологов России	разрабатываются	100116.01	100124, 100116	100100
Содружество парикмахеров и косметологов России	отсутствуют	100116.01	100116	100100
«Национальная саморегулируемая Ассоциация похоронного дела»	**имеется**	Отсутствуют	100128	Отсутствуют
Профессиональное сообщество специалистов похоронного дела	**имеется**	Отсутствуют	100128	Отсутствуют
«Лига ломбардов»	отсутствуют	Отсутствуют	Отсутствуют	Отсутствуют.
Международная ассоциация компаний индустрии чистоты	отсутствуют	Отсутствуют	100126	
Ассоциация русских уборочных компаний	разрабатываются	Отсутствуют	100126	Отсутствуют

*Коды образовательных стандартов приведены согласно классификаторам ГОС, представленным на сайте Федерального портала Российского образования [10].

Разнообразие видов услуг, применяемых технологий, форм оказания услуг и, следовательно, многообразие профессий не позволяет создать детализированную общую структуру компетенций, но предполагает создание типовых моделей или рекомендаций, на основе которых должны развиваться частные подсистемы для конкретных услуг.

Структурирование системы компетенций остается предметом активной дискуссии. В разных источниках встречаются различные подходы к классификации компетенций и расхождения в понятийном аппарате. Примером может служить соотношение терминов «компетенция» и «компетентность». В первом варианте [4] компетентность определяется как способность, «необходимая для решения рабочих задач и для получения необходимых *результатов работы*», а компетенция — способность, отражающая *стандарты поведения*. В российском профессиональном образовании сложилось иное отношение к компетенциям — как к составным элементам компетентности.

Компетентность — наличие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности [3].

В методологическом плане подходы к описанию профессиональных компетенций разделяют на два основных направления в зависимости от толкования понятия компетенции:

1) «функциональный» подход оценивает способность человека действовать в соответствии со стандартами;
2) «личностный» подход описывает характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе.

Примером «личностного» подхода может служить известная американская модель KSAO:

- знания (knowledge);
- умения (skills);
- способности (abilities);
- иные характеристики (other).

Применяемый в отечественной педагогике термин «Знания, умения, навыки» («ЗУНы») тяготеет к функциональному подходу. «Функциональный» подход практически не учитывает, за счет чего будет достигнут результат — выполнена работа: за счет знаний, опыта, способностей или повышенной мотивации работника.

Профессиональный стандарт по профессии «Специалист похоронного дела» описывает систему компетенций в виде подробных таблиц, базовым понятием которых является термин «функциональные обязанности» — «сово-

Таблица 2

Квалификационные уровни и перечень профессий рабочих в сфере ритуальных услуг по профессиональному стандарту (ПС) и ЕТКС

Квалификационный уровень по профессиональному стандарту «Специалист похоронного дела»	Наименование должностей по профессиональному стандарту «Специалист похоронного дела»	Перечень рабочих профессий для всех отраслей народного хозяйства, а также дополнительные профессии по разделам «Бытовое обслуживание», «Жилищно-коммунальное хозяйство», «Строительные, монтажные, строительно-монтажные работы», «Производство художественных изделий из камня»
Начальный	Землекоп, рабочий ритуальных услуг рабочий зеленого хозяйства	Землекоп 1, 2, 3, 4, 5 разряда, рабочий ритуальных услуг, садовник
Первый	Смотритель кладбища, смотритель колумбария, оператор кремационного оборудования, кремуляторщик, диспетчер-логистик, бальзамировщик, санитар-водитель, санитар, гравер, учетчик	машинист кремационной печи, катафальщик, продавец, водитель автомобиля 1, 2, 3 класса, санитар похоронного обслуживания, приемщик заказов, уборщик служебных территорий, уборщик территорий, сторож, резчик по камню 4 разряда
Второй	Агент по организации погребения, ведущий ритуала прощания, церемониймейстер, продавец-консультант салона-магазина ритуальных услуг	

купность основных (типовых) компетенций, применяемых организациями в соответствии с уровнем научно-технического развития отрасли экономики в определенный период времени» [7]. В обобщенном виде структура компетенций, построенная на основе указанного профессионального стандарта, представлена в таблице 3. Для всех функциональных обязанностей в стандарте в развернутой форме устанавливаются соответствующие «Основные умения, навыки» и «Основные знания».

Таким образом, структура профессиональных компетенций «специалиста похоронного дела» отражает функциональный подход: «ЗУНы» — **знания, умения, навыки**, которые являются средством реализации **функциональных обязанностей**. Поскольку наряду с рядом других заинтересованных сторон (вузы и др.) учтены интересы работодателей, указанная система может быть использована для оценки профессиональных квалификаций.

В настоящее время для большинства квалификаций работников в сфере бытовых услуг (90%) профессиональные стандарты не разработаны, что вызвано сложностью их формирования и разрозненностью профессиональных обязанностей. Названная проблема может быть решена с одной стороны организационно — путем привлечения Торгово-промышленной палаты Российской Федерации (приложение А). Торгово-промышленная палата может быть привлечена к созданию, организации и функционированию Системы оценки и сертификации квалификаций работников

Таблица 3

Перечень типовых компетенций специалистов похоронного дела для различных сертифицируемых квалификационных уровней

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Функциональные обязанности (типовые компетенции)
Первый	Смотритель кладбища, смотритель колумбария, оператор кремационного оборудования, кремуляторщик, диспетчер-логистик, бальзамировщик, санитар-водитель, санитар, гравер, учетчик	Перевозка тела умершего на сохранение Сохранение тела умершего Бальзамирование и консервация тел умерших Подготовка тела умершего к погребению Организация работ по подготовке мест погребения Кремация тела умершего Подготовка урны с прахом для захоронения Контроль захоронения тела или урны с прахом Ведение учета погребений Взаимодействие со структурными подразделениями и внешними организациями по оказанию ритуальных услуг Саморазвитие
Второй	Агент по организации погребения, ведущий ритуала прощания, церемониймейстер, продавец-консультант салона-магазина ритуальных услуг	Консультирование, подбор и реализация ритуальных принадлежностей и услуг Оформление документов на заказы Участие в организации погребения Подготовка траурного обряда, первого поминовения и выступлений с речами Контроль ведения журналов учета и электронной базы заказов на организацию похорон Поддержание имиджа организации Распределение заказов Саморазвитие
Третий	Менеджер похоронного сервиса, заведующий кладбищем, заведующий крематорием	Планирование и организация эффективной работы кладбища/крематория Осуществление руководства производственно-хозяйственной деятельностью кладбища/крематория Планирование и организация клиентоориентированной работы Контроль деятельности кладбища/крематория и ведения документации по учету захоронений Внедрение стандартов в области ритуального обслуживания Участие в формировании и поддержании имиджа организации Саморазвитие
Четвертый	Заместитель директора по организации похорон, заместитель директора по ритуальным услугам	Формирование профессионально-квалификационной структуры организации и системы мотивации персонала Внедрение и контроль выполнения стандартов в области предоставления ритуальных услуг Управление планированием, прогнозированием и коммерческой деятельностью организации Организация, контроль и оценка работы по обеспечению качества предоставляемых услуг в соответствии с требованиями системы менеджмента качества Формирование корпоративной миссии, политики и культуры организации Саморазвитие

для области сервиса. С другой стороны, квалификационные требования по направлениям бытовых услуг, по которым еще не разработаны профессиональные стандарты, возможно установить на основе требований к должности (представлены в тарифно-квалификационном справочнике) и правил самой системы сертификации. Целесообразно утверждение квалификационных требований доверить общественно-государственному совету при условии согласования с соответствующей Ассоциацией работодателей.

Отсутствие профессиональных стандартов по многим направлениям деятельности для области сервиса и при наличии образовательных стандартов по этим направлениям делает их особо ценными для анализа структуры компетенций и содержания требований к работнику, а также в создании общей системы оценки профессиональных квалификаций.

Разнообразие видов услуг, применяемых технологий, форм оказания услуг и, следовательно, многообразие профессий не позволяет создать детализированную общую структуру компетенций, но предполагает создание типовых моделей или рекомендаций, на основе которых должны развиваться частные подсистемы для конкретных услуг.

В России наблюдается активизация процессов разработки моделей компетенций и создания систем их оценки на отраслевом и федеральном уровнях. Современные федеральные государственные образовательные стандарты как среднего, так и высшего образования представляют требования к результатам освоения основных образовательных программ в форме структурированного набора компетенций, которыми должен обладать выпускник.

Классификация компетенций ведется по двум группам: 1) общие (или **общекультурные**) и 2) **профессиональные** компетенции. Например, в «дерево» компетенций, соответствующих квалификации бакалавра по направлению подготовки 100100 «Сервис», включено 19 общекультурных и 15 профессиональных элементов. Профессиональные компетенции разделены на 4 направления в соответствии с видами профессиональной деятельности. В структуре основной образовательной программы отражается процесс формирования соответствующих компетенций (коды компетенций) в рамках учебного процесса.

Таким образом, разработка требований к профессиональным квалификациям работников всех направлений деятельности предприятий по оказанию бытовых услуг и их гармонизация с требованиями к компетенциям выпускников, представленных в образовательных стандартах, позволят создать нормативно-законодательную базу для единой системы сертификации квалификаций работников и поднять уровень и качество бытовых услуг.

Литература

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 100100 Сервис (квалификация (степень) «бакалавр»). Утв. приказом Минобрнауки России от 18 ноября 2009 года № 627. Введ. с 1 января 2010 г.
2. Руководство по компетенциям / Стив Уиддет и Сара Холлифорд; [пер. с англ.]. М.: HIPPO, 2008. 218 с.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 100128 «Ритуальный сервис». Утв. приказом Минобрнауки России от 13 апреля 2010 года № 328.
4. Квалификационные требования (профессиональный стандарт) «Специалист похоронного дела» / Авторский коллектив: Машукова Н.Д., Кулагина Л.А., Гарус Е.Л., Сюткин Г.Н. М.: Центр развития профессиональных квалификаций ГУ ВШЭ. Срок действия с 2009 года по 2012 год.
5. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина [и др.]. М.: Федеральный институт развития образования, 2008. 14 с.
6. ***Сюткин Г.Н.*** Основы ритуально-похоронного дела: Учебное пособие. М.: Альфа М: ИНФРЛ-М, 2009. С. 105—127.
7. Управление персоналом сервисного предприятия (на примере ритуально-похоронной отрасли): Монография / Под ред. Л.А. Кулагиной. М.: КНОРУС, 2010. 352 с.
8. ***Егорова Л.Е.*** Формирование компетентностной модели выпускника в ФГОС ВПО и разработка компетентностно-ориентированных рабочих программ учебных дисциплин // Материалы пленума Совета Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области энергетики и электротехники. Май 2009. URL: http://www.qrz.ru/articles/article260.html (дата обращения: 03.10.2011).
9. ***Олейникова О.Н., Муравьева А.А.*** Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры. Методическое пособие. М.: АНО Центр ИРПО, 2011. 68 с.
10. Федеральный портал Российского образования http://www.edu.ru/db/portal/spe/(дата обращения: 15.02.2012).

УДК 101

ОБРАЗОВАНИЕ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Безродная Ирина Валентиновна, старший преподаватель кафедры «Гражданско-правовых дисциплин и правоохранительных органов», *i.bezrodnaya@yandex.ru,*
филиал ФГБОУ ВПО «Московский государственный индустриальный университет» в г. Сергиев Посад

The article considers the main priorities and particular cases of work in education system aimed at ecological education and up-bringing of the young. The authors analyze the role of municipal policy (the case of work of the local self-government bodies of the Sergiyev-Posad municipal district) as a factor influencing the formation of ecological consciousness with the use of the Conception of social and economic development and the Environmental programme of the Sergiyev-Posad municipal district.

В статье рассмотрены основные задачи и конкретных примеры работы в системе образования в целях экологического образования и воспитания молодежи; проанализирована роль муниципальной политики (на примере работы органов местного самоуправления Сергиево-Посадского муниципального района) как фактора, влияющего на формирование экологического сознания, с использованием Концепции социально-экономического развития и Экологической программы Сергиево-Посадского муниципального района.

Keywords: *ecological education, municipal policy, tasks of municipal management, environment protection*

Ключевые слова: *экологическое сознание, экологическое образование, муниципальная политика, задачи муниципального управления, охрана окружающей среды*

Введение

Задачи по защите окружающей среды и восстановлению благоприятной для жизнедеятельности среды обитания подразумевают систематическое выполнение комплекса организационно-технических, научно-аналитических, правовых, учебно-воспитательных мер, в том числе выражающихся в грамотных управленческих решениях. Решением администрации Сергиево-Посадского муниципального района 2012 год в Сергиево-Посадском муниципальном районе объявлен годом охраны окружающей среды. Специалистами разработан большой комплекс экологических мероприятий и работ, но основной задачей является экологическое воспитание и образование населения. Новая экологическая этика, экологическая психология и экологическая педагогика только начинают пробивать себе дорогу. Существующая до сих пор система воспитания и образования подрастающего поколения, несмотря на декларирование высоких гуманных ценностей, тем не менее, в основе своей строится на устоявшихся воззрениях и антропоцентристской парадигме. В настоящее время особенно остро стоит проблема «экологизации» системы образования, которая в полной мере учитывала бы достижения современной экологической философии, экологической психологии и педагогики, обеспечивала широкое внедрение в подростковое сознание норм и принципов экологической этики, личной и коллективной ответственности людей за негативное воздействие на окружающую среду, нанесенный вред природе и ее объектам, формирование убежденности в необходимости экологического образования и научных знаний, развивала экологически грамотные поведенческие умения, готовность и способность к практической деятельности по охране окружающей среды. Все это обусловливает поиск новых современных форм работы с подрас-

тающим поколением и принципиально новых управленческих решений.

1. Задачи системы экологического образования и воспитания подрастающего поколения

Решение экологических проблем на территории нашей страны в огромной степени зависит от формирования экологического сознания общества, что у большинства граждан ассоциируется с необходимостью совершенствования системы экологического образования и воспитания подрастающего поколения. Вступающие в трудовую жизнь молодые люди должны иметь четкое представление о том, что природные ресурсы, флора и фауна не бесконечны и технология производства любой продукции должна быть экологически безопасной, с минимальным потреблением природных ресурсов и воздействием на окружающую среду [1]. Молодые люди должны знать законы природы, понимать взаимосвязь природных явлений, уметь предвидеть и оценивать последствия вмешательства в природные процессы, иметь «экологическое мировоззрение», то есть сознание приоритетного решения экологических проблем при осуществлении любых проектов при всяком хозяйственном начинании, а также твердое убеждение в том, что без уверенности в безвредности для окружающей среды того или иного мероприятия оно не должно реализовываться. Именно из сегодняшней молодежи завтра сформируются руководители предприятий, которым необходимо иметь высокий уровень знаний в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, разрабатывать, утверждать и, главное, исполнять планы по охране окружающей среды и рациональному природопользованию, обеспечивать соблюдение установленных нормативов воздействия на окружающую среду, правильно уметь организовать систему производственного экологического контроля, иметь грамотную экологическую службу, применять экологически безопасные технологии и материалы [2].

Важнейшую роль в деле воспитания подрастающего поколения, формирования экологической культуры и мышления выполняют образовательные учреждения. В образовательных учреждениях не только закладываются знания законов природы, нормы и правила экологической безопасности, постигаются науки и законы, но и прививаются любовь ко всему живому, умение сострадать ближнему, формируется и совершенствуется экологическое сознание, поэтому образовательные и воспитательные учреждения нуждаются в новой программе организации экологического образования и воспитания населения. Программа должна определять все объективные и субъективные основы организации такого просвещения и воспитания, а также содержать конкретные рекомендации по их реализации.

Актуальной задачей муниципальной политики в образовательной сфере продолжает оставаться работа с семьей, приобщение родителей к участию в жизни образовательного учреждения через поиск и внедрение наиболее эффективных форм совместной работы, в том числе индивидуальная работа с семьей. Качественная работа по воспитанию и развитию детей в дошкольных образовательных учреждениях является залогом успешного обучения в школе. Кроме того, в настоящее время особенно остро стоит проблема построения принципиально иной системы образования подрастающего поколения, которая в полной мере учитывала бы достижения современной экологической философии, экологической этики, экологической психологии и педагогики. Примеры такого рода уже имеются в отечественной психолого-педагогической науке. Интересны принципы, методы и опыт экологического воспитания подрастающего поколения в МОУ ДОД «Дворец творчества детей и молодежи «Истоки» г. Сергиев Посад (далее ДТДМ «Истоки»).

Основными принципами экологического воспитания подростков (10—14 лет) являются: комплексный подход в организации воспитательной работы, систематичность и непрерывность, поисково-исследовательский характер, общественно-полезная значимость, природоохранная направленность. Экологическая работа, основанная на этих принципах, является действительным педагогическим средством активизации учебно-воспитательной работы в ДТДМ «Истоки», где широко применяются различные программы по экологическому воспитанию, включая интегрированные, творческие и авторские. К методическим приемам активизации познавательной деятельности обучаемых можно отнести: создание проблемной ситуации при изучении экологической тематики, прием новизны, предполагающий включение в содержание учебного материала интересных фактов, сведений; прием семантизации, в ос-

нове которого лежит возбуждение интереса обучаемых, в том числе благодаря раскрытию смыслового значения слова, названия, исследовательского, эвристического приемов и приемов научного спора и моделирования; использования натуральных объектов в заданиях, экологических задач для развития познавательного интереса к экологии, составления схем, таблиц; применение познавательных игр как средств развития познавательного интереса к экологии и т. п.

Как показала практика работы в ДТДМ «Истоки», игры в сочетании с другими методическими приемами и формами обучения значительно повышают эффективность преподавания. В ДТДМ «Истоки» педагоги (Г. В. Арианова, А. А. Садовникова) используют ролевые игры, уроки-путешествия по изученной территории, проводят конференции. Духовно-нравственное воспитание благодаря ресурсам Интернета, комплексу мультимедийных возможностей компьютера и большому разнообразию образовательных CD-дисков стало более интересным и увлекательным. Собранные по конкретным темам материалы (фотографии местности, видеосюжеты, статьи, рисунки своего края, села) можно использовать для самостоятельного составления компьютерного или интерактивного сценария занятия. Это, в свою очередь, хорошо воздействует не только на сознание, но и на эмоции обучаемых.

В ДТДМ «Истоки» существует не менее интересная практика экологического воспитания обучаемых воспитанников и их родителей, включающая их совместное участие в природоохранных акциях и операциях «Живой родник», «Чистый берег», «Экологические тропы», «Цветник дружбы», «Эко-край» и др. Практика экологического воспитания включает также следующие мероприятия:

- подготовка и проведение праздников, экскурсий, походов, конкурсов, КВН, викторин, бесед, встреч со специалистами по экологии, в том числе из ФГУ «Мособллес» и др.;
- участие в экологических олимпиадах, в том числе во Всероссийских заочных турах;
- работа по проектно-исследовательской деятельности и участие в региональных и Всероссийских конкурсах, например, «Оценка уровня загрязнения окружающего пространства и изучение состава воды в родниках» близ поселка «Ферма», Черниговского скита Сергиево-Посадского муниципального района и т. д.

На базе ДТДМ «Истоки» проводится также большой комплекс исследовательско-практических мероприятий, позволяющих формировать у учащихся отношение ко всему живому, как к универсальной ценности родного края: комплексные и тематические экскурсии, походы по родному краю, практическая природоохранная деятельность. При помощи воспитанников и их родителей, педагогов ДТДМ «Истоки» и экологов в 2011 году обследовано более 40 родников Сергиево-Посадского района, составлена карта с нанесением экологически значимых мест, родников и маршрутов.

Таким образом, в современном образовательном процессе предпринимаются довольно плодотворные конкретные попытки реализации философских и психологических достижений в сфере развития экологического сознания. Тем не менее, анализ образовательной системы на муниципальном уровне позволяет сделать вывод, что для улучшения воспитательной и образовательной работы необходимы:

- структурная перестройка системы образования, направленная на совершенствование содержания образования, его организационных форм, методов и технологий, укрепление взаимосвязей систем образования, науки, культуры, экологии и рынка труда;
- усиление воспитательной функции образования, направленной на формирование гражданственности, трудолюбия, нравственности, уважения к правам и свободам человека, любви к Родине, родному краю, семье, окружающей природе, восстановление и развитие системы научного и технического творчества учащихся; активное формирование ценностных ориентаций, мотивации к здоровому образу жизни; экологической ответственности;
- совершенствование качества образования, развитие его доступности и эффективности: обеспечение выпускников образовательных учреждений ключевыми знаниями, в том числе экологическими, умениями, компетентностью, ответственностью, необходимыми для продолжения самообразования и обеспечения конкурентоспособности на рынке труда;
- обеспечение участия общественных (экологических) институтов в управлении образованием;

• создание условий для повышения качества образовательных услуг, предоставляемых учреждениями дополнительного образования детей; разработка, совершенствование и активное применение методик и программ экологической направленности.

2. Муниципальная политика как фактор формирования экологического сознания населения

Охрана окружающей среды — важнейший аспект политики государства и одна из важнейших функций муниципального района. Окружающая среда должна быть благоприятной, продуктивной и безопасной для жизнедеятельности. Кроме того, этапы реализации конкретных задач и мероприятий в сфере обеспечения рационального природопользования и охраны окружающей среды должны отвечать современному уровню и темпам социально-экономического развития муниципального района и требуют активного участия как государственных органов, органов местного самоуправления субъектов хозяйственной и иной деятельности, граждан.

Руководствуясь действующим законодательством в области охраны окружающей среды, в том числе Федеральным законом от 10 января 2002 года № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды», и существующими экологическими проблемами, органами местного самоуправления Сергиево-Посадского муниципального района разработана и принята Экологическая программа муниципального района. Программой утверждены основные направления работы и мероприятия по обеспечению экологической безопасности населения и охране окружающей среды, в том числе по переработке и утилизации бытовых и промышленных отходов, сохранению ценных видов растений и животных, уникальных природных ландшафтов, оказанию содействия поселениям муниципального района в создании ландшафтно-парковых и зеленых зон, пропаганде экологической культуры и знаний, здорового образа жизни.

В целях экологического воспитания населения, организации рационального природопользования и использования вторичных ресурсов в 2010 году в рамках Экологической программы Сергиево-Посадского муниципального района выполнен комплекс работ по организации раздельного сбора отходов: стекла, пластика, бумаги непосредственно на 5 контейнерных площадках поселка Реммаш Сергиево-Посадского района. Совместно с жителями разработана и согласована в установленном порядке схема размещения контейнерных площадок и установки павильонов для сбора отходов. Проведен расчет объемов собираемых (в перспективе) как вторсырье отходов; намечены пути их переработки. Данный эксперимент широко освещался в СМИ, в том числе в муниципальной газете Сергиево-Посадского района «Вперед» и местной ТРК «Радонежье». Всем жителям поселка управляющей жилым фондом компанией за месяц до начала эксперимента были направлены извещения о планируемом эксперименте и его экологической значимости. На подъездах домов периодически вывешивались объявления экологической направленности с призывами принять участие в раздельном сборе отходов. По информации отдела охраны окружающей среды администрации Сергиево-Посадского муниципального района, о результате проведенной работы свидетельствуют следующие цифры: в 2010 году отсортированные отходы составляли 15—20%, в конце 2011 года — 25—30%. В рамках Экологической программы района для жителей сел Васильевское и Озерецкое, сельского поселения Васильевское Сергиево-Посадского муниципального района в конце 2009 в рамках и за счет средств Экологической программы муниципального района были разработаны проекты ландшафтно-парковых зон. Совместно с населением, молодежью, специализированными организациями вычищены три водоема, вырублены старые, находящиеся в аварийном состоянии сухостойные тополя, по проектам высажены 130 саженцев деревьев (клен, липа и др.) и 300 кустарников (сирень, чубушник, можжевельник, барбарис, спирея и т. д.). За 2 года не пострадало от рук вандалов ни одного саженца. Жители сел сами оберегали и поливали саженцы. Более того, силами жителей в дополнение к созданным муниципальными органами власти ландшафтно-парковым зонам в целях поддержания начинаний по обустройству сел организована детская площадка с установкой малых архитектурных форм. Привлечение граждан к решению задач в области охраны окружающей среды, которые им понятны, близки, непосредственно влияют на улучшение эсте-

тического и экологического облика привычной среды обитания крайне важно и актуально именно потому, что превалирование освещения в средствах массовой информации негативных аспектов общественной жизни не способствует формированию нравственных и духовных ценностей, чувства любви и уважения к своей земле. По обращениям жителей и администрации сельского поселения Шеметовское специалистами разработан на базе липовых посадок в селе Шеметовское проект новой ландшафтно-парковой зоны, удобной для отдыха жителей и сохраняющей замечательный природный ландшафт. В перспективе — его исполнение: часть работ по реализации проекта (посадки деревьев и кустарников) будут осуществлены с привлечением жителей и молодежи. Это важный этап муниципальной политики в сфере воспитания экологического сознания населения в целом и молодежи в частности.

Необходимость стратегического планирования, использования методологии программно-целевого подхода и индикативного планирования в сфере природопользования в целях развития общественного (экологического) сознания населения, его духовности можно сформулировать следующими отдельными тезисами, изложенными в Концепции социально-экономического развития Сергиево-Посадского муниципального района до 2020 года:

- жизненная неотложность структурной перестройки социальной сферы и экономики района, перевода их на передовые технологические уклады, инновационного прорыва в развитии всего местного хозяйства с применением экологически безопасных технологий;
- вытекающая из предшествующих факторов и обеспечивающая реализацию соответствующих им задач необходимость градостроительной реконструкции района, озеленение территорий, улучшение качества окружающей среды во всех входящих в его состав, городских и сельских поселений;
- непреложность все более полного развития местного самоуправления на основе реализации правовых, социальных, нравственных и духовных принципов соборности русского народа при решении всех вопросов местного значения, в том числе в области охраны окружающей среды;
- гражданское становление молодежи, формирование ее ценностных ориентаций, экологического сознания, мотивации к здоровому образу жизни [3].

3. Роль Молодежного парламента Сергиево-Посадского муниципального района в экологическом воспитании молодежи

Одной из новых форм современной работы с молодежью является создание Молодежного парламента Сергиево-Посадского муниципального района, ставшее реализацией важнейшего направления муниципальной политики в деле объединения молодежи, воспитания гражданской ответственности и экологической культуры. Молодежный парламент образован при Совете депутатов Сергиево-Посадского муниципального района и является совещательным и консультативным органом, осуществляющим свою деятельность на общественных началах. Основными целями Молодежного парламента являются: привлечение к нормотворческой деятельности молодых граждан, формирование у них правовой и политической культуры; создание условий для изучения и решения молодежных проблем, для реализации инициатив молодежи при формировании и осуществлении социально-экономической политики в Сергиево-Посадском муниципальном районе; объединение социально активных молодых граждан для представления интересов молодежи в общественно-политической жизни Сергиево-Посадского муниципального района. Молодежным парламентом проводится большая работа по мониторингу общественного мнения молодежи Сергиево-Посадского муниципального района по актуальным социально-экономическим и экологическим вопросам для формирования молодежной политики органов местного самоуправления Сергиево-Посадского муниципального района; расширены и укреплены контакты с Московским областным молодежным парламентом, а также с молодежными парламентскими структурами, созданными при органах местного самоуправления муниципальных образований Московской области. Молодежным парламентом организовываются совещания, семинары, форумы, конференции, выступления с инициативами по различным вопросам общественной жизни; представляются в Совет депутатов Сергиево-Посадского муниципального района предложения по внесению изменений в нормативные правовые акты Сергиево-По-

садского муниципального района Московской области, законодательство Московской области и Российской Федерации; разрабатываются методические и информационные материалы, содействующие выработке у молодежи активной гражданской позиции. Срок полномочий Молодежного парламента одного созыва составляет 2 года. Установленная численность Молодежного парламента — 21 человек. Молодежным парламентом прорабатываются важнейшие проекты по раздельному сбору отходов на школьных территориях, высадке саженцев в социально-значимых местах, очистке от мусора территории Лесного озера и районной больницы города Сергиев Посад. Основные направления работы направлены на формирование у молодых людей общественного сознания, активной жизненной позиции и высоких нравственных ценностей, на поддержку талантливой молодежи, пропаганду здорового образа жизни, развитие экологической культуры молодежи, повышение престижа образования и научно-исследовательской деятельности, взаимодействие с неформальными объединениями молодежи, преодоление деструктивных влияний и проявлений экстремизма в молодежной среде, профилактику правонарушений среди подростков и молодежи, оказание помощи подросткам и молодежи, попавшим в трудную жизненную ситуацию, развитие студенческих, молодежных средств массовой информации, бизнес-идей и трудоустройство молодежи, укрепление семейных ценностей в молодежной среде. Ряд проектов Молодежного парламента реализуется в рамках Экологической программы района. Так, весной 2011 года на территории Хотьковского лесничества, пострадавшего от лесных пожаров 2010 года, высажено при активном участии жителей района, членов Молодежного парламента, школьников и студентов (приняли участие 59 добровольцев) 9 тыс. саженцев ели европейской. В здании администрации Сергиево-Посадского муниципального района организована выставка по экологической тематике с живописными работами молодых художников и воспитанников художественных школ и кружков. Проведены акции против замусоривания территории Сергиево-Посадского муниципального района, результатом которых стало то, что количество несанкционированных свалок мусора сокращается. Начата работа по организации раздельного сбора отходов (бумага, стекло, пластик) с установкой специальных контейнеров на десяти школьных территориях. Цель данной работы — повысить уровень экологического воспитания подрастающего поколения, задействовать школьников в экологическом проекте по рациональному использованию вторичных ресурсов. К активной общественной жизни и экологическим мероприятиям привлечено уже более 500 школьников и студентов. В районе за несколько месяцев снизился уровень молодежных правонарушений. Эффективность создания Молодежного парламента очевидна.

Таким образом, образование и политика — важнейшие факторы, влияющие на формирование экологического сознания общества в целом и молодежи в частности. Основные функции и задачи в организации экологического воспитания и образования населения выполняют органы местного самоуправления, привлекая жителей и подрастающее поколение к реализации конкретных природоохранных мероприятий в рамках Экологических проектов и программ, внедряя новые формы и методы природоохранного воспитания в муниципальных образовательных учреждениях. Примером такой работы на территории Сергиево-Посадского муниципального района является создание Молодежного парламента.

Литература

1. ***Протасов В. Ф.*** Экология, здоровье и охрана окружающей среды в России. М.: Финансы и статистика, 2000.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 10 января 2002 года № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды».
3. Решение Сергиево-Посадского муниципального района Московской области от 11 декабря 2007 года № 101-МЗ «О Концепции социально-экономического развития Сергиево-Посадского муниципального района Московской области на период до 2020 года».

УДК 338.242; 338.46

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (НА ПРИМЕРЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

Платонова Наталья Алексеевна, доктор экономических наук, профессор, проректор по научно-исследовательской работе ФГБОУ ВПО «РГУТиС», *prorektor_nir@mail.ru;*
Харитонова Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук, доцент, заместитель заведующего кафедрой экономики и предпринимательства ФГБОУ ВПО «РГУТиС», *naceka@mail.ru.*
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», г. Москва

The article is devoted to topical issues of the development of the system of supplementary education for people with specific educational requirements – handicapped and impaired children. Today the problems of handicapped and impaired children are among priorities in the national social policy, which is reflected in the "Education" national project and the education strategic initiative "Our New School." It is also worth mentioning that, according to the UN recommendations, the life quality integral indicator (LQII) includes the factor of education affordability for all population categories. All these prove the fact that the problems connected with education system development, including that of supplementary education, must be tackled and solved with application of target-programme method.

The article offers a set of methods of elaborating a regional target programme of development of an education system for handicapped and impaired children. The authors offer an algorythm of system problems analysis and a set of measures aimed at their solution and further development of the system.

Статья посвящена вопросам развития системы дополнительного образования людей, имеющих особые образовательные потребности. Речь идет о детях с ограниченными возможностями здоровья и детях-инвалидах. Проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов являются приоритетными в социальной политике государства, что нашло отражение в рамках национального проекта «Образование» и образовательной стратегической инициативы «Наша новая школа». Согласно рекомендациям ООН, в составе интегрального показателя качества жизни (ИРЧП) учитывается фактор доступности образования для всех категорий населения. Все это свидетельствует о том, что проблемы, связанные с развитием системы образования, в том числе и дополнительного, должны решаться программно-целевым методом.

В статье представлена методика разработки региональной целевой программы развития системы образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов. В частности, предлагается алгоритм анализа системных проблем и комплекс мероприятий, направленных на их решение и дальнейшее развитие системы.

Keywords: *regional target programmes, system of supplementary education for handicapped and impaired children*

Ключевые слова: *региональные целевые программы, система дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов*

В практике государственного управления применение программно-целевого метода обусловливается следующими обстоятельствами:

- необходимостью учитывать приоритеты и цели социально-экономического развития субъекта РФ в целом;
- значимостью и приоритетностью решаемых проблем (достигаемых целей);
- сложностью решения проблем (достижения целей) традиционными методами;
- невозможностью использования для решения проблем (достижения целей) механизма рыночного саморегулирования;
- невозможностью концентрации ресурсов;

• необходимостью координации деятельности различных структур, включая территориальные органы управления и различные субъекты хозяйственной деятельности [6].

В качестве объекта, на развитие которого направлены разрабатываемые целевые программы, может выступать та или иная сфера региональной экономики. Социальная сфера и входящие в ее состав отрасли в силу их низкой рыночной адаптивности и высокой социальной значимости могут быть объектом государственного регулирования. Следовательно, наиболее эффективным инструментом решения проблем, связанных с социальным развитием, является именно программно-целевой метод [3].

Образование как одна из отраслей социальной сферы заслуживает самого пристального внимания, поэтому обеспечение доступного и качественного образования является одним из приоритетных направлений социально-экономической политики Российской Федерации в современных условиях. Указанное стратегическое направление нашло отражение в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и образовательной стратегической инициативы «Наша новая школа».

Большое внимание в названных выше документах уделяется детям с особыми образовательными потребностями, к которым относятся дети с ограниченными возможностями здоровья и дети-инвалиды [2]. Поэтому решение любых вопросов, связанных с повышением качества жизни этих детей, в том числе вопросов финансирования общего и дополнительного образования, представляется актуальной задачей, адекватной требованиям современной экономики и социальной политики.

В современных условиях чрезвычайно возрастает значимость именно дополнительного образования для таких категорий детей. Связано это с рядом обстоятельств:

1) дополнительное образование обладает более высокой приспособляемостью к различным образовательным и социальным потребностям детей. Поэтому во всем мире преобладающей образовательной моделью для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья становится именно инклюзивное или включенное образование;
2) происходившая в последние годы реформа дополнительного образования привела к изменению роли дополнительного образования детей в развитии мотивации детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов к самообразованию, гражданскому становлению личности, воспитанию [7].

Для всестороннего развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов необходимо комплексное решение следующих проблем:

• создание условий и механизмов устойчивого развития данной системы;

• совершенствование нормативно-правовой базы в соответствии с действующим российским законодательством;

• обновление содержания, организационных форм, методов и технологий дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Целевая программа как организационная основа государственной политики в вопросах образования детей носит управленческий характер и призвана обеспечить реализацию мероприятий, направленных на изменения в структуре, содержании, образовательных технологиях, системе управления и финансово-экономических механизмах развития дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Мероприятия программы должны быть направлены на все субъекты системы образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, находящихся в ведении различных органов управления субъектов РФ и муниципальных органов управления образованием, и способствовать проведению единой образовательной политики в регионе.

Реализация с помощью программно-целевого метода комплекса мероприятий предусматривает создание централизованных механизмов их координации, а также формирование системы индикаторов и показателей изменений в дополнительном образовании детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Применение программно-целевого метода позволит избежать следующих негативных последствий и рисков:

- социальная напряженность в субъекте РФ, обусловленная неравной доступностью дополнительного образования детям с ограниченными возможностями здоровья и детям-инвалидам;
- сокращение доли детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, обучающихся по программам дополнительного образования;
- девальвация возможностей дополнительного образования для развития социальных компетенций и навыков адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

В качестве инициаторов постановки проблем развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и решения их программными методами могут выступать органы законодательной и исполнительной власти субъектов РФ, в том числе органы управления системой образования.

Процессу разработки целевой программы должен предшествовать комплексный анализ проблем, требующих системного решения, на предмет необходимости разработки нового или совершенствования действующего механизма регулирования и стимулирования выполнения предлагаемой целевой программы [6].

В этой связи авторами предлагается *алгоритм проведения анализа системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в регионе с целью выявления существующих проблем.*

Анализ системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в субъекте РФ основывается, в первую очередь, на двух принципах: комплексности и системности.

Принцип комплексности предполагает охват всех аспектов проблемы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов. Принцип системности означает придание характера мониторинговых исследований анализу дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов. В этой связи анализ системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в субъекте РФ должен проводиться уполномоченными органами на трех уровнях:

- на уровне субъекта РФ;
- на уровне муниципальных образований;
- на уровне образовательных учреждений.

К процессу проведения анализа могут быть также привлечены общественные организации и иные лица, заинтересованные в развитии системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Независимо от уровня проведения исследования анализ системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов должен отвечать следующим требованиям:

- обеспечивать комплексную характеристику процессов, происходящих в системе дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- давать оценку состояния и изменений системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и обеспечивать экспертизу форм, методов, состояния и развития системы дополнительного профессионального образования, ее компонентов и подсистем;
- создавать условия для сравнительно-сопоставительных оценок и изменений системы в целом и ее отдельных элементов;
- обеспечивать накопление сопоставимой информации о состоянии системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, которая необходима для выработки мер по ее дальнейшему развитию.

В процессе анализа системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов предполагается использовать смешанные исследования, базирующиеся как на информации вторичного, так и первичного характера.

Процесс анализа системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов включает в себя три этапа: 1) подготовительный, 2) аналитический, 3) диагностический.

Алгоритм проведения анализа системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов представлен в таблице 1.

Таблица 1

Алгоритм проведения анализа системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов

Этапы проведения анализа	Уровни проведения анализа		
	Органы управления системой образования субъекта РФ	Органы управления системой образования в муниципальных образованиях	Образовательные учреждения (основного и дополнительного образования)
1. Подготовительный этап	Формулирование целей анализа Конкретизация целей в виде задач конкретным исполнителям (муниципальным образованиям и государственным образовательным учреждениям) Осуществление отбора конкретных показателей и источников анализа Разработка аналитических форм для государственных образовательных учреждений Дополнительное привлечение заинтересованных организаций к участию в исследовании	Дополнение и конкретизация полученных задач Осуществление отбора конкретных исполнителей (муниципальных образовательных учреждений) и постановка перед ними задач исследования Разработка аналитических форм для муниципальных образовательных учреждений Дополнительное привлечение заинтересованных организаций к участию в исследовании	Назначение исполнителей и постановка перед ними конкретных задач Дополнительное привлечение всех заинтересованных лиц к участию в исследовании
2. Аналитический этап	Сбор и обработка статистической информации Обработка информации, полученной от муниципальных образований и государственных образовательных учреждений Выявление соответствия развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов социально-экономической политике региона	Обработка информации, полученной от муниципальных образовательных учреждений и всех лиц, заинтересованных в развитии системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов Передача аналитической информации в органы управления образованием субъекта РФ	Сбор и первичная обработка информации, запрашиваемой органами управления образования в муниципальных образованиях Обобщение информации, полученной от родителей (законных представителей) детей Передача аналитической информации в органы управления образованием соответствующего муниципального образования
3. Диагностический этап	Выявление общерегиональных проблем развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	Выявление проблем развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов на уровне муниципальных образований	Выявление проблем развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов

Остановимся более подробно на отдельных этапах анализа.

Главная цель анализа состоит в обеспечении принятия обоснованных управленческих решений по изменению состояния региональной системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в целом или ее отдельных подсистем, объектов, процессов.

Уточняя эту цель, следует добавить, что при принятии управленческих решений в сфере дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов целесообразно учитывать *подцели* преимущественно социально-экономического характера. К таким подцелям следует отнести:

- обеспечение доступности программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- повышение охвата детей дополнительным образованием в субъекте РФ;
- повышение качества разработки образовательных программ в системе дополнительного образования, в том числе образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- развитие системы дополнительного образования детей в соответствии с принятой стратегией социально-экономического развития субъекта РФ;
- обеспечение информационной базы разработки экономических механизмов развития системы дополнительного образования детей и повышения эффективности ее функционирования в субъекте РФ.

Формулировка задач анализа системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов должна соответствовать поставленным целям. Уточним *базовые задачи анализа*.

К *задачам подготовительного этапа анализа* следует отнести:

- отбор показателей (индикаторов) для анализа;
- установление возможных источников информации;
- разработку аналитических форм и предоставление их всем участникам процесса анализа;
- сбор данных и аккумулирование массива информации;
- классификация и систематизация полученной информации о системе дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, ее отдельных подсистемах, объектах и процессах;
- формирование соответствующих баз данных и иных массивов информации, сопоставимых между собой по показателям и временным периодам.

К *задачам аналитического этапа* следует отнести:

- выбор методов и инструментов анализа данных, подготовку программного и технического оснащения;
- системный анализ и оценку накопленной информации для текущего периода и сопоставление ее с результатами предыдущих периодов;
- выбор целевых и формирование интегрированных оценок, анализ и трактовка результатов анализа;
- разработка аналитических выводов.

К *задачам диагностического этапа анализа* следует отнести:

- выявление проблем развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в субъекте РФ;
- подготовка рекомендаций по дальнейшему развитию системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, ее отдельных подсистем, объектов и процессов.

Приведенные в таблице задачи представляют собой типовые формулировки. В зависимости от конкретно поставленных целей проводимого анализа, перечень и трактовка задач могут меняться.

Основными источниками информации для анализа системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья являются:

- официальные статистические данные по образованию и социальной защите населения, формируемые в различных ведомствах;
- показатели социально-экономического развития субъекта РФ и муниципальных образований;
- данные образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- данные общественных организаций (например, общественных организаций инвалидов и т. п.);
- результаты исследований, проводимых специализированными исследовательскими организациями и отдельными исследователями;
- результаты опросов обучающихся по программам дополнительного образования, их родителей, педагогов и всех заинтересованных лиц.

Сбор информации может осуществляться в следующих формах.

Метод самообследования предполагает, что участники системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов самостоятельно заполняют информационные формы. Этот метод может быть применен для опросов образовательных учреждений, по возможности слушателей программ дополнительного образования, их родителей и всех заинтересованных лиц.

Методы опроса, анкетирования, интервьюирования и другие аналогичные методы применяются для организации сбора субъективных данных о качестве программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов. Указанные методы предполагают определенную работу по разработке опросных листов (анкет) в соответствии с поставленными задачами опроса. Поскольку собираются первичные данные, то следует планировать значительные трудовые и временные затраты на их обработку.

Различные методы сбора вторичных данных могут предполагать выбор известных и общедоступных показателей из следующих источников:

- программные документы федерального, регионального и местного уровней;
- средства массовой информации;

• материалы ведомств федерального уровня и соответствующих региональных (местных) органов управления: Росстата, служб социальной политики, образования и пр.

Для сбора, накопления и анализа информации о состоянии, проблемах и тенденциях развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов разрабатываются *информационные формы*. Информационные формы содержат образцы таблиц, которые должны быть заполнены данными соответствующей категории в абсолютных и/или относительных величинах, в баллах или в виде описания. Пример такой формы приведен в таблице 2.

В ней приведен *перечень аналитических показателей*, разработанный в соответствии с возможными целями и задачами анализа системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Таблица 2.

Примерный перечень показателей для анализа системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов

Аналитические показатели	Значения
I. Территориальная доступность программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
1. Количество и доля образовательных учреждений, в которых реализуются программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, всего, в том числе: количество и доля общих образовательных учреждений количество и доля специальных (коррекционных) образовательных учреждений количество и доля учреждений дополнительного образования детей количество и доля специальных социальных учреждений дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
2. Количество и доля образовательных учреждений, в которых реализуются программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, находящихся в ведении субъекта РФ	
3. Количество и доля образовательных учреждений, в которых реализуются программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, находящихся в ведении муниципальных образований	
4. Количество и доля образовательных учреждений, в которых реализуются программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, находящихся в ведении общественных организаций	
5. Количество и доля частных образовательных учреждений, в которых реализуются программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
6. Количество и доля образовательных учреждений, в которых реализуются программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов (всего и по направлениям): иностранные языки; информационные технологии; изобразительное искусство; декоративно-прикладные искусства; литература и культурология; музыка и хореография; физкультура и спорт; военно-патриотическая работа; туризм и краеведение; экономика; наука и техника; естественные науки; биология и экология; другое направление (указать)	
7. Количество муниципальных образований в субъекте РФ, в которых отсутствуют образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
8. Количество и доля образовательных учреждений, которые реализуют программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в рамках социальных программ, финансируемых за счет социального заказа, грантов и т. п.	
9. Количество и доля образовательных учреждений, в которых имеется специальное оборудование и техническое оснащение для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	

II. Качество и ценовая доступность программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
10. Ориентация региональной образовательной политики в отношении дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов на: очное эксклюзивное обучение очное инклюзивное обучение дистанционное обучение домашнее (индивидуальное) обучение	
11. Численность и доля преподавателей, работающих по программам дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
12. Численность и доля преподавателей, работающих по программам дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, имеющих специальное образование	
13. Количество запатентованных авторских программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов (всего и по направлениям)	
14. Количество авторских программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, которые получили официальное одобрение (признание) профессионального сообщества, в том числе в Российской Федерации и за рубежом (всего и по направлениям)	
15. Наличие у образовательных учреждений стандартов на услуги дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по каждому направлению	
16. Процент использования новых образовательных технологий образовательными учреждениями, реализующими программы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
17. Указать, какие образовательные технологии в основном используются образовательными учреждениями, реализующими программы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
18. Процент обучающихся, полностью удовлетворенных качеством программ дополнительного образования (учитывается мнение детей и/или их родителей)	
19. Процент обучающихся, неудовлетворенных качеством программ дополнительного образования (учитывается мнение детей и/или их родителей)	
20. Основные источники финансирования программ дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов: бюджетные средства средства общественных организаций средства коммерческих организаций личные средства граждан	
III. Информация об обучающихся по программам дополнительного образования детей	
21. Процент охвата детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов программами дополнительного образования в субъекте РФ	
22. Процент охвата детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов программами дополнительного образования, реализуемыми: общими образовательными учреждениями специальными (коррекционными) образовательными учреждениями учреждениями дополнительного образования детей специальными социальными учреждениями дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
23. Процент охвата детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов программами дополнительного образования, реализуемыми: образовательными учреждениями, находящимися в ведении субъекта РФ образовательными учреждениями, находящимися в ведении муниципальных образований образовательными учреждениями, находящимися в ведении общественных организаций частными образовательными учреждениями	
24. Процент охвата детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов программами дополнительного образования (всего и по направлениям)	
25. Процент охвата детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов программами дополнительного образования, реализуемыми в следующих формах: очное эксклюзивное обучение очное инклюзивное обучение дистанционное обучение домашнее (индивидуальное) обучение	
26. Процент детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, которые не охвачены программами дополнительного образования по различным причинам	
27. Основные причины, ограничивающие доступ к программам дополнительного образования детям с ограниченными возможностями здоровья и детям-инвалидам	

Таблица 2 (продолжение)

IV. Системные изменения, происходящие в сфере дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
28. Прогноз потребности в программах дополнительного образования к ____ году	
29. Прогноз потребности в программах дополнительного образования, которая будет фактически удовлетворена к ____ году	
30. Прогнозируемые изменения в структуре реализуемых программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, ожидаемые к ____ году, в отношении: видовой структуры образовательных учреждений, реализующих программы формы реализации программ продолжительности программ (долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные) механизма финансирования программ	
31. Прогноз потребности в специалистах, работающих по программам дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
32. Показатели ожиданий людей, вовлеченных в систему дополнительного образования детей о доступности и качестве программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
33. Прогноз потребности в финансовых ресурсах, необходимых для развития системы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	
34. Уровень социализации детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в субъекте РФ, занимающихся по программам дополнительного образования	
35. Изменение уровня социализации детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в субъекте РФ к ____ году, занимающихся по программам дополнительного образования	

Перечень приведенных показателей может быть дополнен при разработке конкретной программы исследования.

Методы анализа собранной информации могут различаться в зависимости от целей и задач. Как правило, это методы системного анализа, показывающего влияние системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья детей-инвалидов на социальные процессы в регионе; методы сравнительно-сопоставительного анализа, анализа «разрывов» и др.

На практике применение данных методов может заключаться в следующем. Из таблицы 2 выбираются показатели, фактические значения которых не соответствуют нормативным значениям. Далее производится анализ отклонений или «разрывов», на основании которого выявляются проблемы развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в субъекте РФ.

Полученные результаты анализа должны давать полную картину развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Выводы по результатам анализа должны затрагивать:

- роли дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в решении социальных задач региона;
- структуру программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- структуры ресурсов, вовлеченных в систему дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- структуру обучающихся по программам дополнительного образования детей;
- качества программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- потенциал системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- проблемы развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Результаты анализа должны быть доведены до всех субъектов системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов вместе с комплексом мер, направленных на устранение проблем и дальнейшее развитие данной системы.

При выработке комплекса мер следует исходить из того, что выявленные тенденции

в системе дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов должны соответствовать социальной политике субъекта РФ и быть направлены на достижение баланса общественных интересов.

Анализ системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов должен проводиться периодически в строго установленные сроки. Поскольку деятельность образовательных учреждений подчиняется определенным календарным планам, то, по мнению авторов, целесообразно проведение исследования в конце учебного года (в течение апреля–мая). Причем сбор информации должен быть осуществлен в апреле, а оставшееся время посвящено обработке и анализу данных.

Публикация и рассылка результатов анализа целесообразна в начале августа, когда у образовательных учреждений остается возможность и время для коррекции своей деятельности в данной сфере на будущий учебный год.

Дальнейшая разработка целевой программы строится на основе полученных результатов анализа. Органы управления образованием или уполномоченные организации принимают решение о подготовке соответствующей целевой программы, сроках и стоимости ее разработки.

Кроме выявленных проблем и причин их возникновения, целевая программа должна содержать:

- возможные способы решения проблем (достижения целевых ориентиров);
- предполагаемый перечень мероприятий, которые необходимо осуществить для решения проблем, а также возможные сроки их реализации;
- потребность в финансовых ресурсах и возможные источники их обеспечения (бюджеты субъектов РФ, муниципальных образований внебюджетные средства);
- предварительную оценку социальной эффективности и последствий от реализации программных мероприятий;
- перечень государственных заказчиков и разработчиков целевой программы, срок и стоимость подготовки целевой программы [6].

Стержнем программы развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов является разработка *комплекса программных мероприятий, направленных на решение поставленных проблем и достижение целевых ориентиров*.

Комплекс программных мероприятий, направленных на развитие системы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в субъекте РФ, следует формировать в рамках следующих направлений:

- обеспечение государственных гарантий доступности дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- обеспечение территориальной доступности дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- обеспечение ценовой доступности и качества дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- увеличение процента охвата детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов дополнительным образованием;
- управление системными изменениями сферы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Комплекс программных мероприятий, направленных на развитие системы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в субъекте РФ, следует формировать в рамках следующих направлений:

- обеспечение государственных гарантий доступности дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- обеспечение территориальной доступности дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- обеспечение ценовой доступности и качества дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- увеличение процента охвата детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов дополнительным образованием;
- управление системными изменениями сферы дополнительного образования детей

с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Остановимся более подробно на отдельных программных мероприятиях.

Конституцией РФ гарантируются права гражданам на образование. Властные структуры в субъектах РФ должны осуществлять меры по их реализации как в части основного, так и дополнительного образования, включая категории лиц с особыми образовательными потребностями, к которым можно отнести детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов. В числе таких мер:

- создание условий для развития личностных потребностей детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в образовании;
- обеспечение равного доступа детей к дополнительному образованию;
- сохранение и развитие сети учреждений дополнительного образования детей, в том числе реализующих программы для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- развитие дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в общеобразовательных учреждениях;
- создание единого информационного поля системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- организация и осуществление мониторинга состояния региональной системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- расширение взаимодействия основного и дополнительного образования в рамках реализации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Увеличение процента охвата детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов программами дополнительного образования возможно посредством развития различных форм дополнительного образования для этих категорий детей. Перечень возможных форм обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов должен быть определен в нормативно-правовых документах субъектов РФ. Это позволит расширить юридические и хозяйственные возможности образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Возможны следующие формы организации дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов:

- инклюзивное дополнительное образование;
- дополнительное образование на базе спецшкол и интернатов [4];
- дополнительное образование на дому [4], [5];
- дистанционное дополнительное образование.

Важными элементами обеспечения ценовой доступности в системе дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов являются:

- разработка методических рекомендаций по расчету нормативов финансирования затрат на реализацию программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, включая нормативы материально-технического обеспечения;
- привлечение средств из различных бюджетных и внебюджетных источников на финансирование программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- обеспечение государственной поддержки одаренных детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов путем предоставления образовательных грантов на изучение программ дополнительного образования;
- актуализация опыта многоканального финансирования учреждений дополнительного образования детей, реализующих программы для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- поддержка учреждений дополнительного образования детей, реализующих программы для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, посредством их вовлечения в систему социального заказа.

Действенным механизмом адаптации системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов к рыночным условиям яв-

ляется переход на нормативное подушевое финансирование.

К числу первоочередных мер, направленных на управление системой дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в субъектах РФ, относятся:

- принятие на уровне субъектов РФ нормативно-правовых актов, связанных с развитием дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;
- создание эффективного мониторинга, направленного на изучение ее текущего и будущего состояния;
- активизация взаимодействия с представителями СМИ с целью привлечения внимания к проблемам детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов как равноправных членов общества, способных вносить посильный вклад в его развитие;
- регулярное проведение курсов повышения квалификации специалистов по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в связи с существенными изменениями, происходящими в системе дополнительного образования.

Таблица 3

Перечень программных мероприятий, направленных на развитие системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов

	Наименование мероприятия	Содержание мероприятия	Сроки выполнения	Исполнители	Источники финансирования	Объем финансирования (тыс. руб.)				Ожидаемые результаты
						1 год	2 год	3 год	всего	
1.										
2.										
…										

Комплекс программных мероприятий может быть представлен следующим образом (табл. 3).

Программы, включающие комплекс мероприятий по решению проблем развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, утверждаются высшим органом законодательной власти субъекта РФ.

Принимаемое решение о сроках разработки программы, выборе заказчика и разработчика опирается на анализ социально-экономических последствий, позволяющий определить сроки решения проблемы с точки зрения возможного ущерба от затягивания ее решения и возможных рисков снижения эффекта от несвоевременности или задержки по срокам реализации программы.

Органы управления образования субъекта РФ или уполномоченные организации, на которые возложена ответственность за своевременную подготовку и реализацию программ, аккумулируют предложения, связанные с устранением проблем развития системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Подводя итоги, следует отметить, что разработка и реализация соответствующих целевых программ позволит не только обеспечить развитие системы дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов на современном этапе, но и добиться оптимальных результатов в вопросах социализации и общественной интеграции этих категорий детей, существенно повысить качество их жизни.

Литература

1. Закон РФ от 10 июля 1992 № 3266-1 «Об образовании» (в ред. посл. изм. и доп.).
2. Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. посл. изм. и доп.).
3. Постановление Правительства РФ от 26 июня 1995 года № 594 «Порядок разработки и реализации федеральных целевых программ и межгосударственных целевых программ, в осуществлении которых участвует Российская Федерация».
4. Постановление Правительства РФ от 18 июля 1996 года № 861 «Об утверждении Порядка воспитания и обучения детей-инвалидов на дому и в негосударственных образовательных учреждениях».

5. Письмо Минобрнауки России от 30 сентября 2009 года № 06-1254 «О рекомендациях по организации деятельности по созданию условий для дистанционного обучения детей-инвалидов, нуждающихся в обучении на дому, в субъекте Российской Федерации»
6. ***Жуковский А. И., Васильев С. В., Штрейс Д. С. и др.*** Разработка, реализация и оценка региональных целевых программ (на основе Канадского опыта). Н. Новгород, 2006.
7. Приоритетный национальный проект «Образование». http://mon.gov/ru. (дата обращения: 12.03.2012).

УДК 364:378

ИНТЕГРАТИВНЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ КАК УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Шмелева Наталья Борисовна, доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой педагогики профессионального образования и социальной деятельности, *ped@sv.uven.ru,*

ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный университет»

The article reflects integrative fundamentals of social work both as a discipline and a kind of activity that are in the core of research knowledge of man, his formation, development and their peculiarities. The author describes the structural interconnection of interdisciplinary field reflecting the integrative character of social work. The offered results are topical within the circle of the problems considered and have significant scientific and practical importance in the sphere of training specialists in social work.

Статья отражает интегративные основы социальной работы как учебного предмета и вида деятельности, которые составляют научное знание о человеке, его становлении, развитии и особенностях. В статье описана структурная взаимосвязь межпредметного поля, отражающая интегративный характер социальной работы. Представленный материал актуален ввиду обозначенных проблем, имеет большое научное практическое значение в области подготовки специалистов по социальной работе.

Keywords: *social work, interdisciplinary connections, discipline*

Ключевые слова: *социальная работа, межпредметные связи, учебный предмет*

Межпредметные связи в изучении проблем человека, общества и характера их взаимодействия реализуются через комплексные исследования. Социальная работа — это комплексно-интегративный учебный предмет, охватывающий различные взаимосвязанные компоненты.

Основу профессиональной подготовки социального работника составляет комплекс современных научных знаний о человеке, его становлении, развитии, особенностях.

Теоретико-методологические знания о человеке, его физическом и психическом развитии, культуре, поведении, коммуникации и т. д. составляют содержание учебного плана профессиональной подготовки социальных работников, который включает общегуманитарные и социально-экономические дисциплины, общематематические и естественнонаучные, общепрофессиональные предметы и дисциплины специализации.

В качестве примера, отражающего интегративную основу в технологии профессиональной подготовки, может выступить учебный курс «Теория социальной работы». Учебный предмет «Теория социальной работы» дает студентам возможность освоить такие фундаментальные проблемы бытия, как природа и сущность человека; его место в мире, смысл и цель жизни, перспективы развития человеческой цивилизации и культуры, межличностная коммуникация, морально-этические аспекты жизни и др.

Эта структурная взаимосвязь представлена на рис. 1: элементы учебных предметов

(философии, социологии, психологии, педагогики, теории социальной работы) вступают в интеграционное «поле» — межпредметную связь; в свою очередь, образуется вновь сформированное знание об изучаемом явлении (в данном случае — учебный предмет «Теория социальной работы»). Межсистемная конструкция является новым целостным образованием в профессиональной компетентности социального работника, в профессионально-личностном его развитии.



Рис. 1. Межпредметные связи в социальной работе

Соотношение теории социальной работы с другими теориями опирается на традиционные модели системного подхода. Выявление взаимодействия социальной работы с другими науками показало ее междисциплинарный характер, а также отличие от таких смежных областей знания, как социология, психология, этика и т.д. Общее между социальной работой как наукой и другими общественными науками заключается в том, что она опирается на основополагающие идеи философов, социологов, психологов, педагогов, ставших классиками для наук об обществе и человеке. Среди них А. Маслоу, К. Маркс, Э. Дюркгейм, М. Вебер, Т. Парсонс, 3. Фрейд, К. Роджерс, М. Шедер, И. Кант, Я.А. Коменский, К.Д. Ушинский, Н.И. Пирогов, А.А. Ухтомский, П.П. Блонский и др.

Философия выступает методологической основой социальной работы, потому что определяет общие принципы и подходы к пониманию тех или иных проблем, стоящих перед человеком. Философия как наука о всеобщих законах развития природы, общества и мышления вырабатывает обобщенную систему взглядов на мир в целом и место в нем человека, она исследует познавательные ценности, социально-политическое, нравственное и эстетическое отношение человека к миру, Тем самым она определяет подходы в отношениях человека и других людей, а также их объединений и отношение самого человека к ним, своему существованию, формам жизнедеятельности и защиты. Вся деятельность социального работника связана с человеком, его взаимоотношениями с окружающим миром, то есть направлена на совершенствование человеческих отношений. Фундаментальным основанием и духовно-нравственным измерением социальной работы, таким образом, становится гуманизм. В этом основной философский смысл социальной работы. Большое значение для понимания проблем социальной работы имеет социальная философия. Для социальной работы актуальны такие универсальные социокультурные категории, как человек, социум, конфликт, социальное время и пространство, образ жизни и т.д.

Понятийный аппарат философии включает универсальные категории, с которыми имеют дело теория и практика социальной работы: человек, личность, культура, социум, гуманизм, свобода, жизнь, смерть, субъект и объект, образ жизни и т.д.

Социальная работа применяет и принципы социально-философского осмысления «бытия» — антропологизм, аксеологизм, гуманизм, нравственность, системность, цикличность и др.

Социология занимает ведущие позиции как в процессе практической деятельности социального работника, так и в ходе его профессионально-теоретической подготовки. Изучая общество в целом, все виды общественных отношений, социология призвана исследовать, прежде всего, социальные аспекты общественных процессов, социальные явления и социальные отношения. Социология позволяет социальным работникам ориентироваться в социуме, то есть помогает понять, что собой представляет конкретное общество и те группы, которые слабо социально защищены. Отмечая связи социологии и социальной работы, выделяют несколько направлений: познавательное, методологическое, образовательное, организационно-методическое.

Социология тяготеет к тем теориям социальной работы, которые ориентированы преимущественно на так называемую структурную социальную работу, связанную с оптимизацией работы учреждений социального обслуживания населения, повышением эффективности социальной политики в обществе в целом. Значительная часть современных теорий со-

циальной работы выросла из социологических концепций того или иного характера.

Познания в области социологии позволяют расширить диапазон действий и анализа различных общественных явлений, состояния и отношения человека, группы, их оценка происходящих событий в окружающей среде. Исследования в области социальной работы опираются на социологические данные или методы анализа социальной реальности. Так, при написании социальных биографий клиентов, относящихся к группе риска, обычно используются данные интервью, анкет, документов архивов, экспертные оценки и т. д. Знание социологии, особенно прикладной, важно и широко включено в деятельность социального работника.

Социальная работа как глубоко интегрированный вид человеческой деятельности имеет самые разнообразные связи со многими профессиями и научными дисциплинами, в том числе с такой важнейшей, интенсивно развивающейся гуманитарной дисциплиной, как **антропология**, точнее, социальная антропология.

Характеризуя функциональные особенности современной социальной антропологии отмечается, что знания, которые дает социальная антропология, могут быть использованы при работе с кадрами, в ходе деловых контактов с представителями различных культур, при решении вопросов национальной и культурной политики государства, в СМИ, а также в сфере социальной поддержки человека, то есть в социальной работе.

Диалектические взаимосвязи между социальной работой и социальной антропологией, антропологические основания социальной работы сводятся к следующим основным моментам.

1) Социальная работа в своем научно-теоретическом выражении, то есть теория социальной работы, имеет множество точек пересечения с социальной антропологией в системно-структурном отношении. В частности, в структуре современной социальной антропологии четко выделяются философско-методологический, этико-коммуникативный и психолого-педагогический уровни, которые имеют не меньшее значение в структуре теории социальной работы. Так, философские обоснования и трактовки сложнейших антропологических проблем находят самое непосредственное преломление в теории социальной работы, служат методологическим ориентиром в практической деятельности социальных работников на микро- и макроуровне. Разработка в социальной антропологии вопросов общей этики, межличностного и межгруппового общения содействует решению проблем профессиональной этики и этикета в социальной работе. Социально-антропологические исследования культурологических параметров личности и ее среды, «структур повседневности» в жизни отдельных людей и социальных групп существенно помогают психолого-педагогической составляющей в теории и практике социальной работы.

2) Социальной антропологии с момента ее возникновения в начале XX века, начиная с теоретической и практической деятельности ее основоположников Ф. Боаса, Б. К. Малиновского, Л. Леви-Брюля, К. Леви-Стросса и др., свойственен глубоко гуманистический, позитивный подход к человеку с акцентом на его сильные и светлые стороны и с преимущественно оптимистическим взглядом на будущее человечества. Такой подход чрезвычайно важен для методологической и практической поддержки социальной работы, поскольку противостоит отдельным человеконенавистническим течениям в науке и идеологии, типа социал-дарвинизма, мальтузианства и новейших экстремистских взглядов, которые, по сути, отрицают необходимость самого существования института социальной работы, призванного не просто помогать людям, но помогать, прежде всего, слабо защищенным, социально уязвимым слоям и группам населения. В этом проявляется глубокая нравственно-гуманистическая сущность социальной работы, которая в полной мере отвечает таковым же гуманистическим установкам социальной антропологии.

3) Социальная антропология существенно помогает социальной работе в решении многих конкретных проблем, возникающих в процессе осуществления социальной защиты, поддержки и помощи социально нуждающимся людям и группам лиц.

Проиллюстрируем это положение следующими примерами.

Большое значение для социальной работы имеют и антропологические разработки проблем мотивационной сферы человека. Они помогают как в осуществлении важнейшей функции социальной работы — активизации потенциала самопомощи нуждающихся лиц и групп, так и в плане стимулирования

профессионально-личностного роста самих социальных работников.

Еще один блок проблем, являющихся традиционным предметом изучения этнографии и этнологии, входящих в современную физическую антропологию и тесно связанных с антропологией социальной, касается особенностей бытия, культуры и взаимосвязи различных этносов и сообществ. Именно здесь лежат истоки столь острой и актуальной для нашего общества проблемы межнациональных отношений, занимающей важное место в теории и практике социальной работы.

Психология, ее различные отрасли являются базовой основой профессионального обучения социальной работе. Различные направления психологии как науки (социальная психология, психология личности, возрастная психология, психодиагностика и др.) изучаются социальными работниками в средних и высших учебных заведениях.

Многие подходы к социальной работе опираются на те или иные психологические воззрения. Психоанализ явился основой для диагностической теории социальной работы, что позднее определило метод индивидуальной психосоциальной работы. В последние десятилетия особенное значение для стратегии социальной работы приобретают положения гуманистической психологии (главные из них — о самоактуализации А. Маслоу и личностном росте К. Роджерса): 1) в своей основе сущность, содержание и методы социальной работы определяются принципом гуманизма; 2) эти положения позволяют понять человека как целостную личность, находящуюся во взаимодействии со своим окружением.

Социальная работа и психология имеют прикладной характер. Для практики социальной работы особое значение приобретают следующие направления:

- психодиагностика — отрасль психического знания, связанная с постановкой психологического диагноза (актуальна для социального прогнозирования, консультирования и психотерапевтической помощи и др.);
- психологическое консультирование — оказание помощи психически нормальным людям для достижения ими каких-либо целей, более эффективной организации поведения.

Современная психология представляет большие возможности для использования в социальной работе различных способов взаимодействия с клиентом: психодрама, музыкотерапия, ролевая игра и др.

Педагогика, ее отрасли (социальная педагогика, семейная педагогика, возрастная педагогика и др.) выступает как бы определенным стержнем социальной работы. Педагогика как теория и практика всегда направлена на человека, имеющего психологические, биолого-социальные возможности развития, формирования, обучения, воспитания, образования. В теории и практике социальной работы широко использованы методологические принципы и подходы, а также педагогические методы, формы, средства, технологии в организации социальной помощи, поддержки, коррекции, адаптации, реабилитации как отдельной личности, так и различных групп и категорий граждан.

Обратившись к идеям, книгам, опыту известных российских педагогов XX века (Б. З. Вульфов, П. Ф. Каптерев, В. А. Караковский, В. В. Краевский, А. С. Макаренко, А. В. Мудрик, В. А. Сухомлинский, В. А. Сластенин, Б. Т. Лихачев, С. Т. Шацкий, и др.), можно понять взаимосвязь педагогики с теорией и практикой социальной работы.

Взаимосвязь социальной работы и педагогики трактуется по-разному. Ведущий специалист в области социальной педагогики в России А. В. Мудрик справедливо заметил, что любой социальный педагог — это социальный работник, но не всякий социальный работник — социальный педагог. Под этим подразумевается, что социальная работа — это всякая деятельность, направленная на решение тех или иных проблем клиента (медицинских, правовых, экономических, психологических, воспитательных и т. д.), в то время как социальная педагогика — это социальная работа, приоритетом которой служат педагогические цели и задачи, то есть все то, что направлено на развитие личностного потенциала клиента. При таком понимании социальная работа — это понятие с более широким объемом содержания, чем социальная педагогика, хотя надо отметить, что социальная работа и социальная педагогика — это самостоятельные образовательные и научные программы. Социальная педагогика может рассматриваться как одна из важнейших основ социальной работы и как одна из учебных дисциплин, формирующих профессионализм социального работника.

Педагогика в социальной работе выступает в роли определенного стержня. В связи с этим педагогические основы социальной работы должны включать элементы педагогической теории о принципах, содержании, методах, путях и средствах социальной работы. Педагогика наряду с психологией в структуре социальной работы выполняет объяснительные функции. Решение социальных задач во многом зависит и определяется воспитанием людей, поэтому педагогика выполняет прогностические функции. Педагогике принадлежит ведущая роль в определении способов, путей и средств развития личности, субъектов и объектов социальной работы.

Важным составным компонентом формирования профессионально-личностной компетентности социального работника выступает **медицинский блок предметов**, ибо знания в этой области позволяют ставить более правильный диагноз социального неблагополучия человека или группы лиц, выявлять их состояние здоровья, причины их последствия и находить оптимальные методы, формы и приемы работы с клиентами. Теоретические и практические занятия формируют адекватную позицию у студентов, будущих социальных работников, имея представления, знания и умения выявлять различные отклонения у человека, его поведения и состояния с учетом биологических, и методологических аспектов в постановке социального диагноза, прогнозирования, реабилитации, консультирования и т. д.

Среди дисциплин, имеющих теоретический и прикладной смысл для практики социальной работы, следует назвать **правоведение**, потому что оно исследует право как систему обязательных социальных норм, охраняемых силой государства, и другие общественные науки. Уровень профессиональной подготовки специалистов социальной работы в немалой степени определяется знанием норм права, поскольку они ориентированы на все население страны, а в основу возникновения положены такие события, как рождение человека, смерть, болезнь, старость, безработица, необходимость в социальной помощи и защите. Специалисты по социальной работе наиболее часто вынуждены сталкиваться с проблемами оказания консультативно-правовой помощи молодым семьям в области семейного, гражданского, трудового законодательства; оказания юридической помощи в оформлении документов для получения предусмотренных законом льгот, пособий, субсидий, алиментов и других выплат. Пенсионное обеспечение относится к исключительной компетенции специалистов данной области деятельности. В сфере пенсионного обеспечения и частично социального обслуживания существует достаточно детальная регламентация прав граждан всех возрастных категорий, что углубляет данный вопрос.

Итак, социальная работа относится к одному из многочисленных видов деятельности, но следует подчеркнуть, что она является особым видом деятельности.

От традиционных сфер деятельности, связанных с анализом и решением человеческих проблем (психологии, социологии, педагогики, юриспруденции и т. д.), социальная работа отличается, прежде всего, своим интегральным характером. Социальный работник поступает в какой-то мере и как психолог, и как социолог, и как педагог, и как юрист. Психологическими методами он пользуется, скажем, при диагностировании личностных проблем клиента или нейтрализации его сопротивления предлагаемым процедурам социальной терапии. К социологическим методам он прибегает при составлении социальной истории семьи или изучении общины.

Педагогические методы применяются им при воздействии на установки и поведение клиента. Он выступает и как юрист, консультируя своего клиента по вопросам законодательства. Социальная работа близка и к медицине — и не только тем, что в ней широко используется медицинская терминология (лечение, терапия, профилактика, клиника, патология и т. д.).

Терминология выражает в данном случае некоторую общность в подходах к человеку. Более того, есть такие области медицины, которые с полным основанием можно отнести и к социальной работе: социальная реабилитация больных, медико-социальная помощь, социальная гигиена, патронаж. Что касается термина «патронаж», то в некоторых странах (Великобритания, Швеция) им как раз обозначается социальная работа в целом.

Социальный работник является в некотором смысле универсалом, но его универсализм имеет достаточно четкие предметные границы, задаваемые содержанием жизненных проблем клиента и возможными путями их решения. Он не подменяет психолога, социолога или

педагога, равно как и те, даже вместе взятые, не могут подменить или заменить социального работника. В связи с этим укажем еще на одну принципиальную особенность социальной работы как профессии — на ее пограничный характер. Смысловое и инструментальное содержание социальной работы аккумулирует в себя пограничные элементы смежных профессий. Оно не нацелено на «оккупацию» соседних территорий и их насильственное присоединение. Его вполне устраивает режим взаимного обмена информацией, инструментарием, технологиями. Методика психосоциальной работы, например, позаимствовала отдельные элементы классической психотерапии, не причинив, полагаем, ущерба ее статусу и авторитету. Социальная работа не страдает всеядностью. Ее интересует только то, что помогает глубже разобраться в проблемах, ее занимающих. Значимое отношение к этим проблемам выступает своего рода оценочным индикатором тех концептуальных и инструментальных «услуг», которыми располагают смежные области знания и профессии.

Для социальной работы характерна ориентация на реальных людей с их жизненными заботами и трудностями, для смежных профессий — на выполняемые ими социальные функции, реализуемые психические качества, соблюдаемые или нарушаемые нормы и т. д.

Есть еще важная особенность социальной работы как профессии, которой нет ни в одной из смежных сфер деятельности, это ее посреднический характер.

Социальная работа немыслима без элемента посредничества, причем этот элемент оказывается не периферийным, а центральным. Посреднический характер социальной работы — это следствие ее интегральности и пограничности, направленности на целостного человека и ориентации на жизненные проблемы реальных людей. Необходимость посредничества между человеком и разного рода социальными институтами возникает тогда, когда первый не может самостоятельно реализовать свои права и возможности. Своим участием социальный работник усиливает волю обратившегося и побуждает встречную волю инстанции войти в положение конкретного человека.

В самом общем виде социальный работник выступает посредником между клиентом и социумом. Он содействует, с одной стороны, эффективной адаптации клиента в социуме, с другой — процессу очеловечивания этого социума, преодолению его отчужденности от забот реальных людей.

Литература

1. ***Павленок П. Д.*** Методология и теория социальной работы: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2008.
2. ***Топчий Л. В.*** Теория социальной работы в основных понятиях и схемах. М.: РГСУ, 2008.
3. ***Холостова Е. И.*** Социальная политика и социальная работа: Учебное пособие. М.: Дашков и К, 2007.
4. ***Шмелева Н. Б.*** Личность — профессионализм — деятельность в социальной сфере. 2-е изд., доп. Ульяновск: УлГУ, 2007.

УДК 378.147.31

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМЕ «ЛЕКЦИЯ ВДВОЕМ» В ПРЕПОДАВАНИИ РЯДА ДИСЦИПЛИН

Башевой Сергей Иванович, зав. лабораторией, доцент, *ktiop@ mail.ru,*
Кузнецова Эльмира Ивановна, доцент, *ktiop@ mail.ru,*
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», г. Москва

The article covers possible applications of non-traditional forms of lectures in teaching natural and general professional disciplines at FSBEI HPE RSUT&S. The authors offer a plan for a "lecture together" on the problem subject of "Safety of food products made of genetically modified plants and animals" identifying a number of requirements and tasks typical for this form of active teaching methods.

В статье рассмотрены возможности применения нетрадиционных форм лекций в курсе преподавания естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин студентам ФГБОУ ВПО «РГУТИС». Представлен план проведения «лекции вдвоем» по проблемной теме «Безопасность пищевых продуктов, производимых из генетически модифицированных растений и животных». Определен ряд особых требований и задач, характерных для этой формы методов активного обучения.

Keywords: *active learning methods, problem lecture, lecture together, genetically modified objects (GMO), transgenic products*

Ключевые слова: *методы активного обучения, проблемная лекция, лекция вдвоем, генетически модифицированные организмы (ГМО), трансгенные продукты*

В учебном процессе в высшей школе первое внедрение активных методов обучения (АМО) обычно относят к началу 60-х годов прошлого века. Так, Ю. Н. Емельянов предлагает АМО в группе методов, использующих ряд учебно-психологических эффектов [4]. В то же время более логичным, но реже используемым, представляется термин не «активные методы», а «методы активного обучения» (МАО), который подразумевает активность именно процесса обучения, превращающего эти методы в способы стимуляции учебно-познавательной деятельности студентов в процессе овладения материалом, когда активен не только преподаватель, но и студенты [12].

Все МАО обладают рядом характерных особенностей и признаков, из которых ключевыми считаются три признака:

1) *проблемность.* Преподаватель должен представить учебный материал в форме учебной (или действительной) проблемы, для решения которой студенту не хватает имеющихся знаний. В этой ситуации обучаемые вынуждены самостоятельно и активно формировать новые знания именно сейчас с помощью обучающего и с участием других студентов, основываясь на известном им профессиональном и жизненном опыте, логическом мышлении и здравом смысле;
2) *адекватность* учебно-познавательной деятельности характеру будущих профессиональных практических навыков и функций обучаемого;
3) *диалог.* В основе методов лежит диалогическое взаимодействие преподавателя и студентов; студентов между собой; студентов с техническими средствами обучения (ТСО).

Активное обучение предполагает использование такой системы методов, которая направлена главным образом не на изложение преподавателем готовых знаний и их воспроизведение, а на самостоятельное овладение студентами знаниями в процессе активной познавательной деятельности.

Говоря о МАО, прежде всего, имеют в виду новые формы, методы и средства обучения, получившие название активных: нетрадиционные формы лекций, семина-

ры-дискуссии, разбор конкретных ситуаций, дидактические деловые и ролевые игры, методы «погружения», «мозговой атаки», математического моделирования и метод дистанционного обучения. Сюда же включают поисковые лабораторные работы, НИРС, курсовое и дипломное проектирование, производственную практику и т. д. [11].

Большинство методов широко апробировано в блоках гуманитарных и социально-культурных дисциплин, информационных технологий и особенно в практической психологии и педагогике.

В то же время лекция по-прежнему продолжает оставаться ведущей формой организации учебного процесса по естественнонаучным и общепрофессиональным дисциплинам, которые требуют получения базовых знаний, что, по нашему мнению, недостижимо методами деловой игры или мозговой атаки. Представляется пародией и профанацией, например, попытка ролевой игры в плазмиду и бактериальную клетку в курсе биохимии или микробиологии.

Однако преподавание естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин вполне допускает применение нетрадиционных форм лекций, стимулирующих активизацию познавательной деятельности студентов.

Исследователи инновационных технологий в технике преподавания предлагают различные формы активной лекции наравне с традиционной, что позволяет значительно повысить творческий поведенческий потенциал аудитории [13]. Приведем краткие характеристики некоторых нетрадиционных лекций.

1. *Проблемная лекция*. Новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. Скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть готовой схемы решения в прошлом опыте обучаемого нет. Главная цель такой лекции — приобретение знаний слушателями как бы самостоятельно.
2. *Лекция-визуализация*. Представляет собой визуальную форму подачи лекционного материала средствами ТСО или аудиовидеотехники.
3. *Лекция вдвоем* (синоним — бинарная лекция). Разновидность чтения лекции в форме диалога двух преподавателей (либо как представителей двух научных школ, либо как ученого и практика). Проблематизация происходит за счет как формы, так и содержания.
4. *Лекция-провокация* (или лекция с запланированными ошибками). Формирует умение студентов оперативно анализировать, ориентироваться в информации и оценивать ее.
5. *Лекция-конференция*. Проводится как научно-практическое занятие с заранее поставленной проблемой и системой докладов студентов, длительностью 5—10 минут.
6. *Лекция-консультация*. Может быть проведена по сценарию «вопросы — ответы» или по типу «вопросы — ответы — дискуссия».

Преподаватели кафедры технологии и организации ресторанного и гостиничного сервиса наряду с традиционной формой лекций широко используют в учебном процессе проблемные лекции, лекции-визуализации и лекции-конференции. Авторами статьи в блоке естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин, преподаваемых по профилю кафедры, опробована форма «лекции вдвоем» с включением элементов проблемной лекции и лекции-визуализации.

Для «лекции вдвоем» характерен ряд особых требований и задач.

В этой форме лекции желательно смоделировать реальные профессиональные ситуации обсуждения теоретических и практических вопросов с разных позиций двумя специалистами, например, теоретиком и практиком, сторонником или противником той или иной точки зрения и т. п. При этом нужно стремиться к тому, чтобы диалог преподавателей между собой сформировал у студентов свое отношение к обсуждаемому материалу лекции.

Лекция должна строиться таким образом, чтобы обусловить естественное появление вопроса в сознании студента. Для этого необходимо выбрать действительно проблемную тему из важнейших разделов рабочей программы дисциплины. Основная задача обоих преподавателей состоит не только в передаче информации, но и в приобщении студентов к объективным противоречиям развития научного знания и способам их разрешения.

Обсуждаемая проблема должна быть доступна по своей трудности для студентов, учитывать познавательные возможности обучаемых и быть значимой для усвоения нового материала и будущей профессиональной деятельности.

Общение со студентами строится таким образом, чтобы подвести их к самостоятельным выводам, сделать соучастниками процесса подготовки, совместного поиска и нахождения

путей разрешения противоречий, созданных самим же преподавателем.

«Лекция вдвоем» заставляет студентов активно включаться в мыслительный процесс. Получая информацию из двух источников, студенты вынуждены сравнить разные точки зрения и сделать выбор, присоединиться к той или иной из них или выработать свою.

Высокая активность преподавателей на лекции вызывает эмоциональный отклик студентов на происходящее, что является одним из характерных признаков МАО: уровень вовлеченности в познавательную деятельность студентов сопоставим с активностью преподавателей. Кроме того, студенты получают наглядное представление о культуре дискуссии и способах ведения диалога.

Подготовка и чтение лекции вдвоем предъявляет повышенные требования к подбору преподавателей [8, с. 123]. Они должны быть интеллектуально и личностно совместимы, обладать развитыми коммуникативными умениями, способностями к импровизации, быстрым темпом реакции, показывать высокий уровень владения предметным материалом, помимо содержания рассматриваемой темы. Если эти требования при проведении лекции вдвоем будут соблюдены, у студентов будет сформировано доверительное отношение к такой форме работы.

При выборе тем для «лекции вдвоем» авторы исходили из актуальности выносимой на обсуждение проблемы для специальностей 260501.65 «Технология продуктов общественного питания» и 100103.65 «Социально-культурный сервис и туризм» и соответствия обсуждаемых вопросов рабочим программам дисциплин, читаемых преподавателями кафедры. В результате для апробации нами выбрана тема «Безопасность пищевых продуктов, производимых из генетически модифицированных растений и животных». Учебные вопросы этой темы в большем или меньшем объеме рассматриваются в курсах дисциплин «Биохимия», «Безопасность сырья и продуктов питания», «Санитария и гигиена питания», «Физиология питания».

Вопрос о генетически модифицированных организмах (ГМО) широко обсуждается сейчас как в научной, так и в общественной среде и представляет острую современную проблему. В средствах массовой информации можно встретить много спорной и ортодоксально трактуемой литературы по безопасности продуктов, содержащих ГМО [6]. Эта тема позволяет наглядно продемонстрировать существующие противоречивые взгляды в нетрадиционной форме лекции в аспекте глубокого понимания многогранности биологических процессов.

Лекция проводится двумя преподавателями в виде дискуссии специалистов –«Защитника» и «Противника» массового потребления продуктов, содержащих ГМО.

На вводном этапе кратко излагается состояние вопроса. «Противник» знакомит аудиторию с методами получения ГМО, а «Защитник» — с законодательными и нормативными документами в области регулирования ГМО.

Приведем краткий конспект лекции.

Тезисы вводной части лекции.

«Противник»

Биотехнологические проекты в области научного знания и в промышленно-коммерческом использовании. Достижения генетики и молекулярной биологии в сфере производства новых сортов сельскохозяйственных растений и пород животных, обладающих разнообразными новыми признаками, отсутствовавшими у родительских сортов и видов.

Суть метода генетической модификации. Трансгенные (или генетически модифицированные) растения, состав их генома. Методы генетической инженерии. Генетическая трансформация как перенос желаемых генов. Основные преимущества генетической инженерии по сравнению с традиционной селекцией [9, с.12].

Основы агробактериального метода трансформации. Перенос и встраивание в растительный геном генов почвенной бактерии Agrobacterium tumefaciens. Плазмиды. Культивация агробактерий.

Другие методы трансформации растительных клеток, в том числе биобаллистический. Встраивание в геном организма-хозяина новых конструкций.

Темпы развития генной инженерии растений. Разработки американской фирмы «Monsanto Co». Страны — сторонники и противники использования ГМО [7, с. 58—61].

Способность ГМО к репродукции — причина опасений по дальнейшему неконтролируемому развитию организмов.

«Защитник»

Признаки, придаваемые организмам с помощью генной инженерии:

— интересные производителям;

— интересные непосредственно потребителям;
— «биофабрики» полезных веществ.

Медико-биологическая оценка и регистрация в Российской Федерации пищевых продуктов, полученных из ГМО, — гарантия их безопасности для здоровья человека и использования в пищевой промышленности без ограничения. Письмо Роспотребнадзора от 24 января 2006 года № 0100/446-06-32 о маркировке пищевых продуктов, полученных с применением ГМО. Пищевая продукция растительного происхождения (15 видов) прошедшая полный объем необходимых исследований и разрешенная для использования в пищевой промышленности [10].

По ходу изложения демонстрируются схемы, диаграммы и рисунки, иллюстрирующие содержание лекции.

Тезисы основной части лекции.

Проводится непосредственно в форме дискуссии двух специалистов. Предлагаемые ниже тезисы являются проблемно-схематичными, реальный диалог разворачивается импровизацией аргументов преподавателями.

По окончании диалога «Защитник» и «Противник» отвечают на вопросы студентов. По количеству и смыслу вопросов можно судить об активности обучаемых и глубине усвоения проблемы.

Таблица 1

План проведения основной части «лекции вдвоем»

Постулаты	Аргументы	
	«защитника»	«противника»
Массовое распространение ГМО позволит решить продовольственную проблему.	Генетически модифицированные продукты изначально созданы с целью решения продовольственной проблемы. Динамика мирового развития биотехнологий, включая геномные технологии, не оставляет сомнения в том, что именно они будут в скором времени определять пути развития человечества. Эффективные биотехнологии, сохраняющие баланс между потреблением и возобновлением ресурсов должны стать локомотивом индустриального развития. Контролируемое применение ГМО способно внести значительный вклад в решение этой стратегической задачи. Строгая необходимость экспертизы и сертификации каждого продукта, имеющего шанс попасть на человеческий стол. Действующая в России система оценки безопасности ГМО требует проведения более широкого спектра исследований, чем в других странах (США, Евросоюз) и включает в себя длительные токсикологические исследования на животных — 180 дней (Евросоюз — 90 дней), а также применение современных методов анализа, таких как определение генотоксичности, геномный и протеомный анализы, оценка аллергенности на модельных системах и многое другое, что является дополнительным фактором, гарантирующим безопасность регистрируемых пищевых продуктов, полученных из ГМО. Эти многоплановые исследования осуществляются в целом ряде ведущих научно-исследовательских учреждений системы Роспотребнадзора, РАМН, РАН и РАСХН.	Массовое распространение ГМО не решает проблему голода, привнося новые проблемы. Трансгенные культуры за 10 лет не принесли никаких экономических выгод потребителям: они не увеличили прибыли фермеров в большинстве стран мира, не улучшили потребительские качества продуктов и не спасли никого от голода [7, с. 23]. Применение ГМ-культур привело лишь к росту объема применяемых химических удобрений (гербицидов и пестицидов), отнюдь не сокращая их использование, как обещали биотехнологические корпорации. ГМ-растения остаются нестабильными по целому ряду характеристик, негативный эффект может быть также обусловлен и воздействием пестицидов, к которым ГМ-культуры устойчивы. В 2008 году ООН и Всемирный банк впервые выступили против крупного агробизнеса и генетически-модифицированных технологий. Эксперты ООН убеждены, что в голоде сотен миллионов людей заинтересован крупный агробизнес, который строит свою политику на создании искусственного дефицита продовольствия. Впервые ООН фактически осудила использование в сельском хозяйстве генетически-модифицированных технологий, поскольку они не решают проблемы голода и представляют угрозу здоровью населению и будущему планеты.
Продукты, содержащие ГМО, безопасны для человека.	Потребление генетически модифицированных продуктов абсолютно безвредно для человеческого организма. Ген является участком ДНК с некой последовательностью нуклеотидов. Эта последовательность — код, передающий информацию, что клетка должна делать. С помощью клеточных инструментов этот код может быть «прочитан», и в организме «сделан» его продукт — белок, который, собственно, и является конечной целью. Организм в процессе пищеварения гидролизует пищевые вещества до составляющих — белки до аминокислот, из которых человеческий организм и строит необходимые ему белки. ДНК распадается на небольшие участки, не способные нести информацию и выводятся из организма. Поэтому для человека — любая пища как трансгенная, так и традиционная, состоит из чужеродного белка. Чужой ген ни при каких условиях не способен встроиться в человеческий геном. К тому же условия генной трансформации являются слишком жесткими (и агробактериальной, и биобаллистической, и др.) для такой даже чисто гипотетической возможности. И наконец, данных, убедительно доказывающих вредное воздействие употребления генетически модифицированных продуктов, не представлено.	Неконтролируемое производство и использование трансгенных продуктов безусловно угрожает здоровью и жизни человека и употребление их в пищу на настоящем этапе недопустимо. Угроза таится не столько в проникновении чужеродной ДНК в организм человека, сколько в наличии пищевых рисков, связанных с неконтролируемым массовым употреблением продуктов с ГМО [1]. Такими рисками могут быть: – непосредственное действие токсичных и аллергенных трансгенных белков ГМО на человека; – риски, опосредованные плейотропным действием трансгенных белков на метаболизм растений. Плейотропный эффект встроенного гена заключается в том, что работа вставленного чужеродного гена, так же, как и работа окружающих его «хозяйских» генов, во многом будет определяться тем, куда попадет этот чужеродный фрагмент, то есть его положением в новом для себя геноме, а это его положение абсолютно непредсказуемо. Следствием данной ситуации может быть непрогнозируемое изменение «работы» генетического аппарата, возможные нарушения клеточного метаболизма и синтез токсичных или аллергенных соединений, ранее не свойственных клетке. – риски, опосредованные накоплением гербицидов и их метаболитов в устойчивых сортах и видах сельскохозяйственных растений. – риски горизонтального переноса трансгенных конструкций в геном симбионтных бактерий кишечной флоры человека и негативное воздействие генов, устойчивых к антибиотикам.

ГМО не оказывают влияния на экологию.	Решение проблемы в том, чтобы вредитель не приобрел устойчивость к ГМ растениям, ему надо «подбрасывать» что-то съедобное по соседству. Опыт испытаний пресловутого «антиколорадского» картофеля на примере подсчета удельного количества микробиоты почвы до и после окончания эксперимента.	Академик А. Яблоков приводил пример, что вокруг поля с некой ГМ-культурой исчезли птички-бабочки, а соседний цветущий луг превратился в пустошь. Если растение размножается перекрестным опылением (как, например, кукуруза), то происходит неконтролируемое скрещивание, в результате портится семенной фонд.

В заключительной части лекции оба преподавателя соглашаются, что рассмотренная проблема пока не имеет однозначного решения, поэтому имеют право на существование обе точки зрения.

Исследователь трансгенных продуктов И. В. Ермакова [5, с. 9] для анализа ситуации с ГМО в России и мире предлагает условные оценки уровня безопасности от ГМО, расположенные по возрастанию значимости:

— исследования ГМО;
— изучение влияния ГМО на животных;
— наличие зон, свободных от ГМО;
— отказ от использования ГМО в продуктах питания;
— отказ от выращивания ГМ-культур.

Если использовать эти оценки, то наилучшая ситуация по отсутствию ГМО отмечается в Швейцарии, Австрии, Греции, Польше, Венесуэле, Франции, Германии и в ряде европейских стран; наихудшая — в США, Канаде, Бразилии, Аргентине, Великобритании, Украине и ряде развивающихся стран. Остальные страны, в том числе Россия, занимают промежуточное положение.

По завершении темы, за 5 минут до окончания занятия, можно предложить студентам письменно кратко оценить, чьи аргументы — «защитника» или «противника» они считают весомее и по каким позициям.

Авторы, однако, предпочитают другой метод косвенной оценки усвоения материала слушателями — блиц-контроль по ключевым словам, который они регулярно применяют как в традиционных лекциях, так и в других МАО. Студенты, убрав конспекты, должны в течение 5 минут написать слова, термины, которые они запомнили как наиболее характерные для данной темы. По нашим данным, после «лекции вдвоем» количество весьма сложных и новых терминов, запомненных студентами, на 25—30% выше, чем на лекции традиционной формы и сравнимо с результатами лекции-визуализации.

Обобщая небольшой опыт проведения «лекции вдвоем», авторы находят в этой форме МАО как положительные стороны, так и некоторые трудности в реализации.

Лекция вдвоем является одной из наиболее сильных форм лекций в эмоциональном плане. Информация, воспринятая эмоционально, относительно легко переводится из оперативной памяти в долговременную, то есть запоминается надолго. Использование эмпатии, способности любого человека к сопереживанию, позволяет преподавателю значительно активизировать восприятие учебного материала.

На лекциях нетрадиционных форм студенты получают не только сумму знаний, но и наглядное представление о культуре дискуссии, могут научиться способам ведения диалога, совместного поиска и принятия решений.

Весьма убедительными для аудитории являются эрудиция и профессионализм преподавателей, особенно если один или оба занимаются научной или практической работой в этой области. Чем ближе педагог к некоторому образцу профессионала, тем больше влияние преподавателя на студентов и тем легче достигаются результаты обучения. Так, в рассмотренном примере роль «защитника» исполнял один из авторов статьи — научный сотрудник проблемной лаборатории академического института.

Особенно эффективен этот тип лекции с сильной аудиторией, богатой профессиональным и жизненным опытом (например, студенты заочной формы обучения или ДПО), когда лектор предполагает, что не сможет компетентно ответить на все вопросы от слушателей и приглашает коллегу для совместного проведения занятия.

Для адекватного восприятия студентами проблемных тем и формирования собственного мнения обучаемым необходима достаточно глубокая фундаментальная подготовка в области естественных наук, которой обладают, мягко говоря, не все студенты, а также необходимо умение критически анализировать подаваемый материал. Эти причины затрудняют выбор преподавателями проблемных тем из блока естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин, тем более что примерные программы весьма жестко определяют изучаемую тематику.

По мнению авторов, выбор соответствующей темы или вопроса для «лекции вдвоем» чаще всего лежит на стыке двух дисциплин,

выдвигающих общие, а иногда и противоречивые требования к процессам и предметам. Мы предполагаем наличие интересных для дискуссии тем и вопросов в парах дисциплин: «Проектирование предприятий общественного питания» и «Санитария и гигиена питания»; «Физиология питания» и «Технология продукции общественного питания»; «Безопасность продовольственного сырья и продуктов питания» и «Биохимия». Такие лекции представляется возможным совместить как для двух дисциплин внутри одной учебной группы, так и для двух разных групп; при этом сложность состоит только в согласовании расписания.

Частое проведение «лекций вдвоем» нецелесообразно в силу указанных причин и конкретных учебных нагрузок преподавателей. Как вариант рационально совместить их с взаимопосещением лекций, включаемым в индивидуальные планы работы. Для односеместрового курса дисциплины, на наш взгляд вполне достаточно одной-двух «лекций вдвоем» при условии широкого применения других методов активного обучения.

Литература

1. ***Амири Р. М., Юрьева О. Н., Кузнецова Э. И.*** Состав и содержание жирных кислот липидов побегов картофеля, трансформированного геном ацил-липидной десатуразы // Тезисы доклада Международного симпозиума Липиды и оксилипины растений (Казань, 2008). Казань: КГУ, 2008. С. 33—34.
2. ***Горячова М. В., Андрухин Л. В., Асманова И. Ю.*** Технологии организации лекций по математическим и естественнонаучным дисциплинам двумя преподавателями // Современные проблемы науки и образования. 2008. № 6. (Приложение «Педагогические науки»). С. 11—12.
3. Преподаватель высшей школы: педагогические основы дополнительной квалификации. Часть II. Педагогика высшей школы: Учебное пособие / Составит. Агопова Н. В. [и др]. Белгород: БелЮИ МВД России, 2009. 188 с.
4. ***Емельянов Ю. Н.*** Активное социально-психологическое обучение. Л.: ЛГУ, 1985. 167 с.
5. ***Ермакова И. В.*** ГМО — Оружие или Ошибка? // Мир и безопасность. 2009. № 4. С. 35—39.
6. ***Йойрыш А. И.*** Концепция атомного права: научное издание. М.: Изд-во ЮНИТИ-ДАНА, 2008. С. 429; 2) Соя и ее роль в питании детей / Т. В. Бушуева [и др.] // Вопросы современной педиатрии. 2011. Т. 10. Изд-во Союза педиатров России. 189 с.
7. ***Неверова О. А., Гореликова Г. А., Позняковский В. М.*** Пищевая биотехнология продуктов из сырья растительного происхождения: Учебник. Новосибирск:Сибирское университетское изд-во, 2007. 416 с.
8. Основы формирования профессионального творческого потенциала: Учебно-методическое пособие / Сост. Гаврилова Т. Г. Горно-Алтайск: Изд-во РИО ГАГУ, 2010. 301 с.
9. ***Матвеева Т. В., Богомаз Д. И., Лутова Л. А.*** Малый практикум по генной инженерии. СПб.: Изд-во Реноме, 2011. 52 с.
10. Методические указания. МУ 2.3.2.1935—04. Порядок и организация контроля за пищевой продукцией, полученной из/или с использованием генетически модифицированных микроорганизмов и микроорганизмов, имеющих генетически модифицированные аналоги // ИПК КонсультантПлюс: Эксперт. URL: http://www.kadis.ru/texts/index.phtml?id=16539&PrintVersion=1 (дата обращения 10.02.2012).
11. ***Синицина Г. П.*** Технологии обучения студентов в вузе // Библиотека он-лайн Иннокентия Ахмерова. URL: http://www.ahmerov.com/book_578.html (дата обращения: 12.02.2012).
12. ***Смолкин А. М.*** Методы активного обучения: Науч.-метод. пособие. М.: Высш. шк., 1991. 176 с.
13. ***Шумова И. В.*** Активные методы обучения как способ повышения качества профессионального образования [Текст] / И. В. Шумова // Педагогика: традиции и инновации: Материалы межд. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 года). Т. II / Под общ. ред. Г. Д. Ахметовой. Челябинск: Два комсомольца, 2011. С. 57—61.

УДК 37:07

УПРАВЛЕНИЕ И САМОУПРАВЛЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гаврилов Александр Юрьевич, доктор исторических наук, профессор, зав. кафедрой «Образовательный и гуманитарный сервис», *Direktorat_is@mail.ru,*
Титова Татьяна Вадимовна, аспирант, *tvtitova2005@mail.ru*
Институт сервиса (г.Москва), филиал ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса»

The dynamics of public development stipulates the need for re-engineering of subject of management as a method of optimization of education system at any level. The article covers the problem of controllability of educational system in methodology of systemic approach and that of quality management. The authors emphasize the increased role of self-management and self-development of subjects learning activity. A short historic excursus proves the active attitude of competence-oriented approach to graduates from educational institutions, as well as parameters of changes of managerial paradigms in post-reform periods.

Динамика общественного развития диктует необходимость реинжиниринга субъекта управления как способа оптимизации учебной системы любого уровня. В статье рассматривается проблема управляемости учебной системой в методологии системного подхода и управления качеством. Акцент сделан на повышении роли самоуправления и саморазвития субъектов учебной деятельности. Краткий исторический экскурс подтверждает активность компетентностно-ориентированного подхода к выпускникам образовательных учреждений, а также параметры изменений управленческих парадигм в пореформенные периоды.

Keywords: *: self-management, subject of management, educational system*

Ключевые слова: *самоуправление, субъект управления, учебная система*

Очередной этап модернизации российского образования предусматривает смену репродуктивной модели образования на компетентностную, смещение целей образования на развитие личности, ее творческих сил и способностей. При этом отказ от командно-административных методов управления системой образования ориентирован на сохранение и повышение качества образования, способствующего удовлетворению потребностей и ожиданий различных социальных групп общества. Подобные установки современной государственной концепции, детализированные Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266—1 «Об образовании» предъявляют серьезные требования к деятельности субъектов, обеспечивающих целенаправленную и организованную работу людей в образовательном учреждении любого уровня [1]. При этом в субъектно-объектных отношениях участвуют и уполномоченные органы государственного и муниципального управления, и общество, и население, и образовательные учреждения, и обучаемые, и обучающие. В рамках системного подхода мы рассмотрим отдельные элементы большой и сложной образовательной системы РФ, которые, в свою очередь, также целесообразно представлять в виде системы. В рамках темы статьи рассматривается в первую очередь взаимодействие таких структурных элементов, как участники образовательной деятельности, а именно административный аппарат образовательного учреждения, профессорско-преподавательский состав, контингент обучаемых. Важно определить их роль и долю участия в управлении качеством образовательного процесса.

Под управлением качеством образовательного процесса будем понимать «деятельность, в которой ее субъект посредством предоставления образовательных услуг и решения управленческих задач обеспечивает организацию совместной работы учащихся, педагогов, ро-

дителей и ее направленность на качественное удовлетворение потребностей» [2, с. 181].

Одним из поводов актуализации темы статьи стало недавно появившееся в сфере дополнительного образования явление, обозначаемое термином «коучинг». Строго научного определения этот термин не имеет, а вот амбициозно-популистские трактовки имеются. Прокомментировать их можно с изрядной долей иронии так.

Модное сегодня понятие «коучинг» (в переводе с английского означающее «научение»), казалось бы, решает вечные проблемы образования. Как все, оказывается, просто. Нанимается «коуч», то есть обучатель, учитель или гуру, и тот уже чудесным образом буквально за один сеанс вырабатывает у игрока, то есть обучаемого, способность «отбирать и ясно воспринимать относящиеся к делу факты и информацию».

В пореформенные периоды всегда активизируются поиски альтернативных вариантов решения возникающих проблем. Многие предлагаемые альтернативы носят подобный упрощенный и непрофессиональный характер.

Не одно столетие человечество бьется над проблемами обучения, создает все новые и новые образовательные программы: индивидуального, школьного, начального, среднего профессионального и высшего образования. На протяжении последних столетий использовались разные организационные формы обучения: церковно-приходские и воскресные школы, гувернеры, училища, лицеи, колледжи, техникумы, институты, университеты, академии.

Однако если взять исторический ракурс более детально, то подобие «коучей» можно встретить уже в Древней Руси. Так, согласно летописным сведениям, в XII—XIV веках воспитанием княжеских детей занимались «кормильцы» («кормить» значит «питать», «ростить», откуда впоследствии образовались понятия «воспитатель» и «воспитание») из-за постоянной занятости князей военными походами. Кормильцев обычно брали из числа воевод и бояр, которым доверяли. Кормилец был и наставником, и опекуном, который мог распоряжаться делами управления во вверенной части княжества от имени своего ученика. Он должен был дать не только умственное, нравственное и военно-физическое воспитание, но и рано привлечь подопечного к государственным делам и заботам. В учебную программу воспитания юных князей кроме общепринятого тогда обучения грамоте, письму и счету, Закону Божьему, входило также изучение основ государственного управления и военного дела. Однако, попадая в круговорот политики, многие юные князья не могли завершить свое образование полностью и прослывали как «ни книжен, ни грамотен» [7, с. 12].

Наряду с домашним обучением была и другая форма древнерусского образования — обучение в школах под руководством наставника, у которого было обычно 8—10 учеников, о чем говорит, например, «Житие Сергия Радонежского». Средневековая школа на первых этапах своего развития была тесно связана с церковью, определявшей духовно-интеллектуальную жизнь страны. Пришедшее в Россию православие принесло сюда первоначальную форму и содержание школьной программы. Обучение проходило последовательно: изучение азбуки, обучение чтению, письму и грамматике, счислению (поскольку на Руси вплоть до XII века господствовало буквенное обозначение цифр), пению. Центрами грамотности и просвещения были монастыри.

По указу Петра I монахиням предписывалось воспитывать сирот обоего пола и обучать их грамоте, а девочек сверх того прядению, шитью и другим мастерствам.

При Петре I в дворянские семьи стали приглашать учителей для обучения девочек иностранным языкам, танцам, музыке. Гувернанток и бонн нанимали для обучения светским манерам, рукоделию и умению быть украшением любой ассамблеи.

В это же время появилась тенденция обучения немецкому языку в домашних условиях. Знатные господа для обучения своих детей грамоте немецкого языка брали пленных шведских офицеров. В свете появилась переводная с немецкого на русский язык книжка, так называемый учебник светских приличий «Показания к житейскому обхождению», которая играла немаловажную роль в воспитании юного русского дворянства. «Идея книги самая заманчивая — преподать правила, как держать себя в обществе, чтобы иметь успех при дворе и в свете. В этой книжке вслед за азбукой и цифирью (счислением) изложены правила, как обращаться в свете, как сидеть за столом и обходиться с вилкой и ножом, с носом и носовым платком, на каком расстоянии снимать шляпу при встрече с знакомыми и какую «позитуру» принимать при поклоне...» [4, с. 826]. Книж-

ка помогала стать «лощеным светским фатом и придворным пройдохой» [4, с. 681].

Домашнее частное образование (прообраз коучинга) не могло выполнить поставленные перед государством задачи. Петр I поставил Россию на путь более серьезного приобщения к образованию. Решение проблемы нехватки квалифицированных кадров в России Петр видел в двух вариантах: отправка молодых людей на учебу в Европу и создание достойной системы образования по типу европейской в России. Для этого в Россию приглашались иностранные учителя, переводились научные труды. При Петре I были созданы школы, дающие профессиональные знания: школа математических и навигационных наук, инженерная, артиллерийская и медицинская школы в Москве, инженерная школа, Морская академия, Академия наук в Петербурге, появились первые гимназии (правительственные и частные), горные школы при Олонецких и Уральских заводах, гарнизонные школы для солдатских детей, епархиальные училища для подготовки священников, цифирные школы в губерниях и провинциях.

В 1714 году Петр I издает Указ об обязательном обучении дворянства и повелевает из школы математических и навигационных наук посылать учеников во все губернии «для науки молодых ребяток изо всяких чинов людей» [4, с. 680]. Предполагалось создать по две цифирные школы в каждой губернии, где обучение должно было быть бесплатным. В цифирных школах обучали грамоте, письму, арифметике и части геометрии. Этим ограничивалась тогда программа начальной школы.

При Петре I образование впервые и внятно получило профессиональную составляющую: ремесленный характер, техническая выучка, а не только общее образование и воспитание. Воспитание сводилось лишь к установлению внешней дисциплины. «Дворянин учился обязательно по «наряду» и по «указной» программе; он обязан был приобрести известные математические, артиллерийские и навигационные познания, какие требовались на военной службе, приобрести известные познания политические, юридические и экономические, необходимые на службе гражданской» [4, с. 826]. Со смертью Петра I учебная повинность дворянства стала падать.

В период правления Елизаветы сложились благоприятные условия для развития русского образования. При Елизавете были реорганизованы военно-учебные заведения (шляхетский сухопутный кадетский корпус и морской кадетский корпус), вышел указ о расширении сети начальных школ, открыты первые гимназии: в Москве и Казани, в 1755 году был основан Московский университет и при нем две гимназии для дворян и для разночинцев, а в 1760 году основана Академия художеств, стали появляться частные учебные заведения и пансионы, которые основывались на программе казенных школ, состоявшей в кратком преподавании всевозможных наук. Так, в программу одного смоленского пансиона входило изучение: Закона Божия, математики, грамматики, истории, даже мифологии и геральдики. Обучение в таких школах было платным, студенты часто подвергались наказанию. «Воспитанникам строго запрещено было говорить по-русски, за каждое русское слово, произнесенное воспитанником, его наказывали ферулой из подошвенной кожи» [4, с. 829].

При Елизавете начинает распространяться влияние французской образованности. Большая часть высшего дворянства продолжало воспитывать своих детей дома. Только воспитателями становятся уже не немцы, а французы-гувернеры, их в этом качестве впервые привезли в Россию при Елизавете. Указ от 1755 года об учреждении Московского университета дает им невысокую оценку: «В Москве у помещиков находится на дорогом содержании великое число учителей, большая часть которых не только наукам обучать не могут, но и сами к тому никаких начал не имеют; многие, не сыскавши хороших учителей, принимают к себе людей, которые лакеями, парикмахерами и иными подобными ремеслами всю свою жизнь препровождали» [4, с. 829]. Указ ратует за замену этих негодных привозных педагогов достойными и сведущими в науках «национальными» людьми.

В то время молодое дворянское общество было представлено двумя типичными представителями — «петиметром» и «кокеткой» (великосветским кавалером и дамой соответственно, воспитанными по-французски и отвергавших все русское). Весь их житейский смысл состоял в том, чтобы со вкусом одеться, приятно поклониться и т. п. Общество слепо следовало моде. А поскольку модным было чтение, то читали без разбору все, что попадалось под руку. Это было общество француз-

ского языка и легкого романа, которое (пользуясь его же жаргоном) «фельетировало» модную книжку «без всякой дистракции» (то есть перелистывало без удовольствия) и выносило из этого чтения «речь расстеганную и мысли прыгающие» [4, с. 830]. От всех этих влияний остался сильный осадок в понятиях и нравах общества, который состоял в светской выправке, в преобладании наклонности к эстетическим наслаждениям и в слабонервной чувствительности. В этой их духовной пустоте было много трагичного и комичного.

И вот в XXI веке предлагается вновь очень простое решение проблемы обучения. Коучинг как «процесс создания условий для всестороннего развития личности клиента».

Если человек за пять дней берется научить кого-то работать с таблицами Excel, то это можно считать настоящим коучингом. Вполне ограниченному умению и даже навыку коуч действительно сможет научить. Подобное обучение всегда сушествовало как отдельный вид учебы и называлось инструктаж, краткий вводный курс, тренинг, наставничество. Сегодня применению коучей достойно много сфер деятельности, например, сфера коммерции, где с их помощью быстро «натаскивают» продавцов узким практическим навыкам в работе с покупателями с целью увеличения количества продаж и, как следствие, повышения прибыльности предприятия. Главной причиной критики коучинга следует считать не его подачу как альтернативу многоуровневому образовательному процессу, а полное игнорирование роли и активности самого обучаемого, в том числе в самоуправлении образованием.

С самого рождения человек учится. Есть несколько врожденных рефлексов: дышать, кушать, смотреть, хватать. Все остальное приходит человеку через обучение. Результатами профессионального обучения являются сформированные компетенции — готовность к выполнению определенных профессиональных обязанностей [2, с. 212].

Авторы предлагают рассматривать следующие этапы освоения любой учебной программы:

- постановка цели и задач освоения программы;
- определение ее места в жизни человечества и в конкретной сфере будущей профессиональной деятельности;
- определение объекта и предмета изучения;
- изучение объективных закономерностей, принципов действующих в объекте, в изучаемой области;
- формирование собственной базы знаний в принятых в сообществе терминах;
- апробирование знаний, реальная практика их применения, то есть выработка умений, компетенций;
- как высший итог — готовность к инновациям, к развитию и самосовершенствованию профессиональной деятельности.

Авторы впервые ставят задачу выявления и обоснования необходимости модернизации вплоть до реинжиниринга деятельности основных субъектов учебной системы. Решение подобной задачи должно обеспечить синергию системы, под которой в названной проблемной ситуации понимается возможность достижения требуемого качества обучения при оптимальном функционировании всех участников системы [11, с. 621].

Доминирующее внимание при этом необходимо уделить, прежде всего, балансу управляемости и самоуправления. Выбранная авторами учебная технология, называемая коучингом, позволяет продемонстрировать нарушение данного баланса. Столь широкая постановка задачи в рамках статьи будет значительно сужена обоснованием предмета исследования авторов. А именно подходом к формированию оптимального документационного ресурса управления основной (учебной деятельностью) в рамках образовательного учреждения. Документационный ресурс предназначен, прежде всего, для коммуникации участников любой целенаправленной деятельности, поэтому определим круг участников учебного процесса: организаторы, обучающие, обучаемые. Не менее важным требованием к документационному ресурсу является его способность идентифицировать роли, интересы, права, обязанности и ответственность участников учебной деятельности. За основу рассуждений возьмем также два безусловных общеизвестных принципа:

- нельзя научить — можно научиться;
- непрерывное обучение — обязательное условие успешности в нашем динамичном мире.

Определяем названных участников субъектами управления. Теперь можно проектировать собственно процесс управления учебной деятельностью, разложив его на специфический набор типовых функций (в данной поста-

новке — операций), а также «закрепить» управленческие функции за названными субъектами учебной деятельности.

Успешное функционирование учреждения невозможно без четкого взаимодействия этих участников. Взаимодействие реализуется с помощью процесса управления. Его универсальная схема: постановка и декомпозиция цели функционирования, мониторинг объекта управления, выработка необходимых управленческих воздействий на объект, оценка результатов воздействия [11, с. 742]. У учебной системы, у любого образовательного учреждения основным объектом управления является учебная деятельность (а не контингент обучаемых).

В рамках системного подхода организация рассматривается как система, состоящая из определенного количества взаимосвязанных элементов: цели, задачи, структура, техника, технология, кадры, клиенты и т.п. Элементы взаимосвязаны между собой с помощью процессов горизонтальной и вертикальной направленности. Для обоснования модернизации управленческой деятельности субъектов авторы предлагают использовать следующие понятия.

Самоорганизация — способность системы изменять свою структуру, поведение [11, с. 605]. При этом важными свойствами самоорганизующейся системы являются:

- адаптивность — приспособление к ситуации, к изменяющимся условиям;
- самонастраиваемость — изменение ряда своих параметров для достижения цели;
- самообучаемость — способность накапливать опыт и улучшать свою деятельность на пути к цели;
- саморазвитие — способность самостоятельно определять цели своего развития и критерии их достижения.

Любой организационной системе, где «элементы» — люди, свойственна самоорганизация и самообучение. Человеческий фактор — это полезное качество системы, но оно привносит и некоторые трудности. Так, подобная система довольно нестабильна, ее элементы подчас непредсказуемы в своем поведении. Она уникальна и непредсказуема в силу активности ее элементов (при этом активность может быть как с положительным, так и с отрицательным эффектом). Самоорганизующаяся система способна приспосабливаться не только к помехам и изменениям, но и к управляющим воздействиям, что весьма затрудняет управление такой системой. А системный подход учит нас, что положительная синергия есть предназначение системы: эффект системы выше простой суммы усилий ее элементов.

Управляемость — способность системы переходить за заданное время в требуемое состояние под влиянием управляющих воздействий [11, с. 743]. В рамках учебной системы это означает, что в результате ее качественного функционирования полученный на «входе» обучаемый (абитуриент) на «выходе» представляет собой квалифицированного специалиста, готового выполнять определенную работу.

В свою очередь, управляемость можно охарактеризовать следующими параметрами:

- наблюдаемость объекта — возможность «мониторить» состояние и работоспособность сложных элементов системы;
- быстродействие — время реакции субъекта управления на сбои в функционировании системы;
- гибкость — управление с учетом положительной активности объекта и наличия определенных степеней свободы его поведения.

В ряде случаев самоорганизация гораздо эффективнее, чем формальная организация и «ручное» управление. Доказано, что чем меньше регламентирована программа и структура управляемой подсистемы, тем выше у нее способность к адаптации, ее выживаемость в реальных условиях. В зрелой социально-экономической системе каждый «элемент» способен самостоятельно определять свои задачи, согласуя их с целями системы, и самостоятельно эти задачи решать.

Реинжиниринг субъекта управления, по мнению авторов, целесообразно проводить по следующей логике. Под управляемостью учебной системой мы будем понимать следующую регламентацию: постановку цели и определение критериев ее достижения и задач, организацию необходимой структуры и распределение функций между ее элементами, разработку основных и вспомогательных технологических процессов, определение доли ответственности каждого элемента. Современный менеджмент, имея перечисленные данные, в состоянии выстроить собственный (ограниченный) набор управленческих функций для поддержки работоспособности и развития идеально спроектированной учебной системы. Уже на первом этапе он определяет в виде основных организационных решений

свою собственную организационную структуру, набор функций менеджмента [3, с. 175]. Понятно, что способствует его успешной работе известная автоматизация ряда управленческих функций (в первую очередь таких рутинных, как учет и мониторинг объекта). Основополагающим регламентом управляемости авторы считают формирование цели образовательного учреждения и набора критериев ее достижения, поскольку данное стратегическое решение предваряет остальные организационные решения [3, с. 314]. Формулировка цели может иметь вышеназванный вид: подготовка качественных квалифицированных и востребованных специалистов в соответствующем компетенции образовательного учреждения направлении или отрасли. С набором критериев придется труднее, поскольку длительная опека государства абсолютно выключила подобное умение [2, с. 179]. Отношение к возможным сбоям в функционировании спроектированной системы должно быть выстроено, по мнению авторов, по следующей логике: если и сбои, то ожидаемые; с дифференциацией под ответственных и с заданным параметром быстродействия субъекта. С точки зрения авторов, весьма актуальной управленческой функцией в наш динамичный век является адаптация, то есть «подстраивание» системы (и ее элементов) под изменяющуюся внешнюю среду. Для активного самоуправления учебной деятельностью необходимо определить интересы и ожидания субъекта «обучаемый».

Рассмотрим основные этапы вхождения в систему и набор ожиданий (требований) обучаемого.

1. Выбор самой учебной системы — осознанная и обоснованная цель обучаемого при вхождении в систему.
2. Декомпозиция цели — определение задач обучения.
3. Осознание путей решения поставленных задач обучения в рамках функционирующей образовательной системы.
4. Формирование потребностей обучаемого.

Рассмотрим последний пункт детальнее. Авторы предполагают, что ряд мотивирующих факторов для обучения может заключаться в следующем:

- в профессиональной ориентации с учетом личных склонностей, способностей и возможностей;
- в определении структуры образовательной программы;
- в алгоритме освоения образовательной программы (очно, заочно);
- в учете уже имеющегося образовательного уровня, а также в возможности изменения направления подготовки (специальности);
- в оптимальном наборе изучаемых дисциплин;
- в удобном расписании занятий и возможностью их свободного посещения;
- в квалифицированном профессорско-преподавательском составе;
- в доброжелательном и ответственном административном персонале;
- в актуальности содержания каждой дисциплины программы;
- в получении возможности формирования востребованных квалификационных компетенций;
- в объективной оценке сформированных знаний и умений, в отдельных дисциплинах — навыков;
- в возможности опробовать полученные знания и умения в реальной практической деятельности (наличие хорошей практической базы);
- в возможности получить помощь в освоении теоретического блока дисциплины;
- в возможности получить разъяснения при непонимании темы;
- в получении задания для самостоятельной проработки темы (задачи и задания для самостоятельной подготовки, доклады, рефераты, создание кроссворда, глоссария по дисциплине, подготовка к конференции, олимпиаде и т. п.);
- в доступе к основным и дополнительным достоверным источникам знания (доступ в библиотечные фонды, информационный центр);
- в возможности получения необходимых сведений, в том числе в режиме удаленного доступа;
- в индивидуальном научном руководстве выпускной квалификационной работой;
- в возможности продолжить обучение на другом уровне (непрерывное образование);
- в получении консультаций после окончания учебного заведения;
- в дополнительном образовании, в параллельном освоении программ;
- в помощи при трудоустройстве или даже гарантированном трудоустройстве.

Это далеко не полный ряд мотивирующих факторов для обучения. Выше перечислены лишь основные.

Порядок важности всех перечисленных выше факторов для каждого потенциального обучаемого может быть индивидуальным.

Авторы предлагают обозначить типовые потребности профессорско-преподавательского состава, удовлетворение которых обеспечит требуемую активность (самостоятельную деятельность) данного субъекта (подсистемы) учебной работы. Авторы сформулировали типовой набор прямых профессиональных потребностей следующим образом:

- в подготовленном и профессионально сориентированном контингенте обучаемых;
- в заинтересованных, активных и способных к обучению группах;
- в небольших по численности группах для реализации рейтинговой технологии;
- в удобном графике работы, в возможностях использования дистанционного элемента преподавания;
- в полной информированности по вопросам своей профессиональной деятельности и ее условий;
- в сотрудничестве с коллегами по вопросам совместной научной, методической, учебной деятельности, в обмене опытом;
- в объективной оценке своей деятельности;
- в повышении квалификации;
- в академическом и профессиональном росте;
- в стабильной востребованности имеющегося опыта, знаний и умений.

В рамках данной статьи нет необходимости останавливаться на потребностях материального и общесоциального характера (достойная оплата труда, удобные образовательные территории, наличие локальной сети и сети Интернет, технических средств обучения и наглядных электронных пособий, общежития, оплаты проезда и частичная оплата питания, профсоюзные экскурсии и путевки, общекультурные мероприятия, спортзалы, дополнительный заработок). Важно сформировать пакет необходимых и достаточных управленческих воздействий на основную (учебную) деятельность обозначенных субъектов.

Управляемость обеспечивается наличием развитой прямой и обратной связи между управляемой и управляющей подсистемой [11, с. 742]. В традициях системного подхода, представляя учебную систему как сложную систему, авторы предлагают рассмотреть набор ее подсистем в разных плоскостях.

Так, для тематического удобства подсистема учебной деятельности в свою очередь может быть представлена управляемой (профессорско-преподавательский состав и административный аппарат) и управляющей (контингент обучаемых) подсистемами. Здесь кроется высокий потенциал самоуправления — способности подсистем к самостоятельным положительным активным действиям в достижении общих целей учебной системы, главной из которых является подготовка высококвалифицированных востребованных специалистов. Авторы считают необходимым проведение анализа вышеназванных задаваемых условий (потребностей, мотиваторов) подсистем и их корреляции. Итогом будет, по мнению авторов, высокая работоспособность и автономность подсистемы с минимальным внешнеуправленческим воздействием. В частности, оно будет необходимо в постановочных организационных аспектах (функция организации или создания учебной системы). В том числе будет задействована необходимая общесистемная функция стратегического управления. К минимуму будут сведены такие регулярные функции, как мониторинг, учет состояния «управляемого объекта», координация, корректировка деятельности, контроль и оценка. Здесь взаимодействие профессорско-преподавательского состава и обучаемых не требует посредничества регулярного менеджмента.

Руководитель учреждения не принимает активного участия в «производственной» деятельности подчиненных, его роль сводится к функциям консультанта, координатора, организатора, снабженца, стратега, а коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, обладающих способностями к творческой самостоятельной работе, дисциплинированных и ответственных. Только при таких условиях на максимум задействовано самоуправление и даже саморазвитие подсистемы «обучаемый-обучающий». Здесь имеет место и давно изобретенный велосипед под новым термином «коучинг», а именно элементы тренинговых и наставнических технологий с использованием метода аналогий.

Для отладки столь идеального и малозатратного менеджмента администрация обязана провести оргпроектирование подсистемы

в идеологии систем управления качеством. Ничего принципиально нового для задач менеджмента нет, кроме осознания того, что по мере передачи своих «ручных» управленческих функций самим объектам, административный аппарат теряет свою актуальность. Сбывается старая пословица, согласно которой хорош тот директор, отсутствие которого никак не скажется на успешном функционировании завода. Переоценка и переход менеджмента в новое качество, на новые более сложные задачи будет способствовать развитию не только всей системы, не только ее синергическому эффекту, но и самому менеджменту, придавая его деятельности творчество, высокий профессионализм и соответственно, объективную востребованность.

В силу тематической направленности продолжение рассуждений о диалектике обучения и самообучения следует вести исходя из роли и структуры документационного ресурса управления современным учебным процессом. И роль, и структура данного ресурса способны обеспечить учебную деятельность, самоуправление и управление ею актуальными и идентифицированными данными. Начать целесообразно с такого основополагающего документа, как устав. Устав — это написанный свод, собрание правил, определяющих устройство и деятельность каких-либо организаций. Он зависит от типа организации, требований общества, руководящих структур. Во всех странах во все времена учебные заведения составляют свои уставы, регламентирующие работы данных учреждений. Оргпроектирование оптимальной учебной деятельности без этого постановочного документа немыслимо. В предреволюционные годы гимназии России превратились в солидные учебные заведения, уставы которых составлялись с учетом целевой направленности (классические, реальные, коммерческие). Реформирование образовательной системы требует пересмотра содержания некоторых разделов устава учреждения, содержащих позиции управления, самоуправления и функционирования учебной системы, что подтверждает практическую направленность статьи. Усиление компоненты практического использования документационного ресурса в логике системного подхода и базирующейся на нем методологии управления качеством — тема следующей статьи.

Литература

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» по сост. на 2011 г.: с комментариями и посл. изм. М: ЭКСМО, 2011. 240 с.
2. ***Арасланова А. А.*** Управление качеством высшего профессионального образования на основе формирования региональных образовательных кластеров. Монография. М.: ИЦ РИОР, ГОУ ВПО ВСГАО, 2011. 316 с.
3. ***Дорофеев В. Д., Шмелева А. Н., Шестопал Н. Ю.*** Менеджмент. М.: Инфра-М, 2008. 440 с.
4. ***Ключевский В. О.*** Русская история. М.: Эксмо, 2005. 912 с.
5. ***Коджаспирова Г. М.*** История образования и педагогической мысли. М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. 233 с.
6. ***Константинов Н. А, Медынский Е. Н., Шабаева М. Ф.*** История педагогики. 5-е изд., доп. и перераб. М.: Просвещение, 1982. 447 с.
7. Образование в Москве. История и современность. М.: Изд. объединение «Мосгорархив», 2000. 416 с.
8. ***Полховская Т., Ващенко Н., Назарова И., Григорьев В., Зайцев А., Хуузиди Е., Шпер В.*** Роль документации при создании эффективной системы менеджмента организации [Электронный ресурс]. URL: http://quality.eup.ru/MATERIALY8/rd.html (дата обращения: 15.10.2011).
9. ***Репин В. В., Епиферов В. Г.*** Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. М.: РИА Стандарты и качество, 2008. 320 с.
10. Среднее специальное образование. Сборник основных постановлений, приказов и инструкций. Под ред. А. А. Богданова. М.: Изд-во «Высшая школа», 1970. 768 с.
11. Теория систем и системный анализ в управлении организациями: Справочник. М.: Финансы и статистика; ИНФРА-М, 2009. 848 с.

УДК 316.334:37

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ ВУЗА: МОДЕЛИ, ПРИНЦИПЫ И ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ

Дюндик Елена Петровна, преподаватель кафедры «Психология и социальная работа»,
dep1965@mail.ru,
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», г. Москва

The problems of personnel strategy in higher school are at the core of the problem of higher professional education modernisation. As a strategy, it has to rest upon a system of well-grounded priorities and values. The article identifies basic models, principles and technologies of higher school's strategy formation, their importance for modernisation of professional higher education.

Вопросы кадровой стратегии вуза являются центром проблемы модернизации высшего профессионального образования. Как стратегия, она должна опираться на систему обоснованных приоритетов и ценностей. В статье выделяются основные модели, принципы и технологии формирования кадровой стратегии вуза, их значение в модернизации высшего профессионального образования.

Keywords: *personnel policy, personnel policy models, faculty, modernisation of professional higher education*

Ключевые слова: *кадровая стратегия, кадровая политика, модели кадровой политики, профессорско-преподавательский состав, модернизация высшего профессионального образования*

Модернизация системы высшего профессионального образования в современной России предполагает формирование новых качеств и компетенций профессорско-преподавательского состава. Кадровая политика вузов выступает одним из ведущих факторов этого процесса. Под кадровой политикой организации понимается стратегическая задача формирования трудового коллектива, способного выполнять профессиональные задачи на высоком качественном уровне, целенаправленная система принципов и норм подбора, стимулирования и поощрения кадров, принятых в организации, создание условий для успешной профессиональной деятельности и достижения долгосрочных целей ее развития.

В научной литературе проведена операционализация понятия: выделяют кадровую стратегию и кадровую политику, кроме того кадровую политику могут трактовать в узком и широком смысле слова. В работах, посвященных социологии управления и кадровым проблемам, рассматриваются также понятия «менеджмент образования» и «управление персоналом» [1, 6, 7, 8, 10].

Управленческий подход чаще всего трактуется узко и сводится в основном к набору формальных правил и норм процедур, то есть действий организационно-технологического характера, абстрагированных от конкретно-исторических условий данной страны и функционирования ее системы управления. Социологический подход шире, он предполагает системный анализ взаимосвязи кадровой работы со всем комплексом управления вузом, учет конкретных социально-временных и социально-пространственных условий развития учебного заведения.

Определяясь с содержанием основных понятий, надо отметить, что кадровая политика имеет ряд сущностных черт. Во-первых, она является составной частью стратегии развития вуза в целом, поскольку кадровая политика — важнейший ее инструмент. Во-вторых, кадровая политика должна иметь четкую идеологию, которая обеспечивает достижение конечного результата, способствует действенности кадровой политики, придает ей государственный и общественный статус. В-третьих, в отличии от понятия «управление персоналом» кадровая политика основывается на социально-управленческой культуре организации, на принципах общего руководства организации и культуре руководящего состава вуза. В-четвертых, в кадровой политике проявляется такой важнейший компонент, как

стиль управления вузом. Проблема разработки кадровой политики очень сложна, от ее разработки и реализации зависит будущее любой организации, в особенности вуза.

Специфика кадровой политики вузов разработана недостаточно. Гораздо больше работ посвящено проблемам управления персоналом, кадровой политике частных фирм и организаций, управленческим и кадровым проблемам предприятий и.т.д. В основном разрабатываются проблемы управления образованием, проводятся социологические исследования различных профессионально-социальных групп, взаимодействующих в системе образования [2, 3, 4, 5].

Система высшего профессионального образования проходит довольно длительный и противоречивый процесс модернизации. Анализируя кадровую политику современных вузов, следует учитывать этот процесс преобразований.

Кадры, обеспечивающие функционирование вузов, включают три группы: основная группа — профессорско-преподавательский состав, вторая группа — руководящий и управленческий состав; третья группа — вспомогательный персонал (лаборанты, методисты, заведующие кабинетами, лабораториями). Кадровая политика касается всех трех групп, но для каждой разрабатывается своя система подбора. Все многообразие групп, представляющих кадры вуза и взаимодействующих в образовательном процессе, изучается в научной литературе крайне редко.

Прежде всего, определяются кадровые цели для всей организации и каждого работника, вытекающие из кадровой стратегии. В совокупности цели обеспечивают максимальное сближение реальной существующей обстановки, положения дел в вузе и тот результат, который стремится достигнуть каждая данная организация. Далее определяются кадровые задачи: обеспечение в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для достижения целей организации. Наконец, формируется поэтапный план реализации кадровой политики вуза для всех групп сотрудников [5, 8].

Специалисты выделяют несколько моделей кадровой политики: активную, пассивную, реактивную, превентивную, закрытую и открытую. Приведенную типологию можно принять как базовую с той оговоркой, что не всегда кадровая политика современных российских вузов носит последовательный и продуманный характер, а кадровые отношения настолько сложны, что далеко не всегда удается точно классифицировать кадровые решения и отношения или дать им однозначное определение.

Активная кадровая политика основана на хорошем понимании миссии вуза, на разработанной стратегии его развития, включая проработанную систему ценностей и приоритетов, на научно обоснованном прогнозе перспектив его развития. Реализуя активную кадровую политику, руководство вуза прогнозирует развитие кризисных ситуаций, разрабатывает средства снижения рисков, антикризисные кадровые программы, вносит изменения по мере перемен во внешней и внутренней среде. В центре внимания руководства — коллектив, его профессиональные свойства и его эффективность, его защита и развитие. Таким образом, такой тип политики позволяет руководству достигать поставленные цели, преодолевая препятствия, объективные противоречия и случайные стечения обстоятельств. Коллектив формируется целенаправленно, руководство пользуется поддержкой профессорско-преподавательского состава и сотрудников вуза.

Пассивная кадровая политика встречается довольно часто — это руководящая деятельность, основанная на принятии решений вслед свершившимся событиям. Руководство вуза не имеет определенной стратегии, не составляет прогноза по кадровым потребностям. Движение кадров происходит стихийно, подчиняется благоприятному или неблагоприятному ходу событий. Руководство вуза либо не стремится влиять на эти процессы, либо не имеет возможностей. Коллектив часто конфликтен, велика текучесть кадров. В таком коллективе не может быть высокоэффективной творческой работы.

Такая модель кадровой политики, как *реактивная политика* носит промежуточный характер: руководство пытается остановить негативные процессы, предпринимая шаги, направленные на предотвращение последствий для вуза, стремится контролировать ситуацию. Но отсутствие стратегии и осознанной цели, проработанной и обоснованной кадровой политики, рассчитанной на перспективу, сиюминутность реакции (часто вынужденная) уничтожает все позитивные результаты. Один негативный процесс, не успев остановиться, уступает место новым и так довольно долгое

время. Кадровые перестановки не прогнозируются, они непредсказуемы. Коллектив не верит руководству, он нестабилен, противоречив, распадается на группы с разными профессиональными и социальными интересами. В целом можно по-разному оценить усилия руководителей, но даже тогда, когда они искренни и профессионально честны, эффективность их практически равна нулю.

Пожалуй, одной из самых эффективных можно назвать *превентивную модель* кадровой политики. Основанная на грамотно составленном прогнозе, на обоснованной стратегии, эта политика направлена на опережение. Ценность коллектива — решающий фактор в достижении целей, поэтому руководство бережно и внимательно формирует коллектив с определенными заданными в стратегии свойствами. Формирование духа сотрудничества, сотворчества, духа команды — важнейшие составляющие такой политики. Непременной составляющей этой политики стала разработка целевых кадровых программ по развитию персонала.

Следует остановиться на характеристике и таких *моделей кадровой политики, как закрытая и открытая.* Открытая модель в большей степени соответствует западной культуре управления. Она предполагает открытую систему замещения кадровых вакансий на конкурсной основе (что характерно, прежде всего, для профессорско-преподавательского состава), с возможностью и желательностью привлечения наиболее квалифицированных кадров извне системы высшего профессионального образования. Достоинства данной модели: конкурсность, необходимость поддержания высокого уровня квалификации и профессионализма, инновационность, демократизм. Недостатки: повышенная конкурентность, нестабильность, потенциальная конфликтность, высокий уровень стрессогенности.

Закрытая модель стремится пополняться за счет развития и повышения кадрового потенциала внутри фирмы. Эта модель в большей степени соответствует восточной культуре управления и работы с кадрами. Кроме того, это характерно для высоконаукоемких трудовых коллективов. К достоинствам модели относятся возможность максимально раскрыть потенциал каждого сотрудника коллектива, высокий уровень социальной защищенности, зависимость успеха фирмы от личного вклада каждого сотрудника. К недостаткам — принципиальная ограниченность ресурсов, которые могут быть восполнены только при нарушении основных принципов и стиля руководства.

Надо отметить факт, недостаточно изученный в социологической литературе, посвященной кадровой политике вуза: в последние годы формируется *сетевая модель кадровой политики:* появление или ликвидация отдельных (например, инновационных) структур в составе вуза может зависеть от появления яркой индивидуальности, отличающейся повышенным профессиональным потенциалом или предприимчивостью, активного и инновационного, способного предложить вузу новые возможности. Это очень важная черта современного вуза — способность быстро меняться и реагировать на социальный запрос общества, ликвидировать ненужные направления деятельности (сворачивать устаревшие направления подготовки кадров с высшим образованием) или, наоборот, быстро разворачивать новые, пользующиеся спросом на рынке труда. Такая деятельность может быть связана со стратегией вуза — его стремлением стать инновационным учебным заведением, но может оказаться реакцией на появление крупного специалиста или ученого, способного возглавить и организовать появление новых структур. Касается это, в основном, кафедр и факультетов, образовательно-исследовательских центров. Но гораздо больше это касается научных лабораторий, испытательных полигонов, а также различных малых предприятий, которые в последние годы активно формируются и стимулируются в соответствии с образовательной политикой в ВПО. Сетевая модель не может стать основной в кадровой политике вузов, но играет очень большую роль в повышении конкурентоспособности и мобильности вуза.

Кадровая политика вуза отличается от таковой в любой организации гораздо более высоким уровнем нравственных требований к личностным компетенциям преподавателей, что отмечается в большинстве исследований [5]. Один из крупнейших социальных философов XX века К. Ясперс утверждал, что образовательная и воспитательная система неизбежно деградирует, когда рушатся социокультурные нормы и нормативная социальность в людях, которые несут за это ответственность, это дискредитирует всю общественную жизнь и обрекает на деградацию все сферы жизнедеятельности [12].

К кадровой политике вуза невозможно подходить только с экономических позиций. Попытка свести работу с кадрами в вузе и оценку уровня их компетентности и социальной значимости, так же, как и пользу от образования только к экономической пользе и целесообразности — абсурдна. По выражению П. Бурдье, это типично функционалистский подход, чрезвычайно упрощенный и примитивный. Концепция развития человеческого капитала как наиболее эффективного и значимого для нашего общества предполагает особое внимание к той профессиональной группе, которая несет ответственность за уровень и качество современного общества, поэтому кадровая политика вузов должна стать центральным звеном в модернизации высшего профессионального образования [5].

В этом смысле кадровая политика вуза, прежде всего, должна опираться на стратегию преобразования высшего образования. Главное, что беспокоит современное общество — это качество образования на всех его уровнях, соответствие его требованиям современного общества. Те, кто вкладывает деньги в ВПО, а это не только и даже не столько государство, — это и работодатели, и, в значительной степени, население, — хотят получить качественный продукт — возможность для молодежи трудоустроиться по специальности, самореализовать себя и обеспечить свое будущее. Новое качество образования предполагает и новое качество профессорско-преподавательского состава. Но оно не может возникнуть внезапно само по себе.

По результатам масштабного социологического исследования, поведенного под руководством М. К. Горшкова и Ф. Э. Шереги в 2006—2008 годы, необходимость модернизации и создания условий для инновационного развития системы профессионального образования поддерживают 70,6% преподавателей вузов. Более 90% поддерживают меры государства, направленные на повышение уровня контроля качества обучения. Но при этом большие сомнения вызывала программа перехода на двухуровневое высшее образование («за» — 23,6%; «против» — 35,6%; не имеют однозначной позиции — 40,8%) [3, с. 293—296].

Исследования, проведенные автором в 2008—2009 годы на базе трех вузов Московского региона (N=254 чел.), показали, что профессорско-преподавательский состав в целом поддерживает стратегии преобразований и модернизации: Болонский процесс поддержали 34,4%, еще большая доля согласная с необходимостью модернизации ВПО — 67,8%. Однако значительная доля опрошенных высказала сомнения в тактике и методах перемен — 56,8%. Часть респондентов оценивают качество ВПО предшествующего (советского) периода как более высокое (38,7%), с учетом запросов того времени. Такая противоречивая картина, проявившаяся на уровне прикладных исследований, показывает, до какой степени актуальной становится кадровая политика вуза, необходимость отнестись к выработке такой политики для каждого вуза, стремящегося сохранить свой статус.

Значение кадровой политики в современном обществе трудно переоценить. Именно профессорско-преподавательский состав вуза обеспечивает передачу новых, принципиально отличающихся по природе использования знаний и формирование новых компетенций. Но для эффективности этой деятельности сам профессорско-преподавательский состав должен формироваться на новых основаниях, это обеспечивает кадровая стратегия вуза.

Литература

1. ***Аверин А. Н.*** Социальная политика и подготовка управленческих кадров. М.: Дашков и К, 2004.
2. ***Артамонова М. В.*** Реформа высшей школы и Болонский процесс в России. М., 2008.
3. ***Горшков М. К., Шереги Ф. Э.*** Национальный проект «Образование». Оценки экспертов и позиции населения. М.: ЦСП, 2008.
4. ***Горшков М. Н.*** Российское образование и развитие человеческого капитала // Человеческий капитал. Научно-практический журнал. 2010. № 8 (20).
5. ***Зиятдинова Ф. Г.*** Российская образовательная политика в свете зарубежного опыта // СОЦИС. 2006. № 5.
6. ***Карташова Л. В.*** Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М. 2007.
7. ***Кибанов А. Я., Дудакова И. Б.*** Управление персоналом: отбор и оценка при найме, аттестации. М.: ЭКЗАМЕН. 2007.
8. ***Корилов М. И.*** Современные персонал-стратегии // Управление персоналом. 2008. № 6.
9. ***Ларионова О. Г.*** Личностный и компетентностный подходы в образовании: Проблемы интеграции. М.: Логос, 2009.

10. ***Миляева Л. Г.*** Мотивация, оценка и стимулирование труда персонала организаций. Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2005.
11. ***Новиков А.*** Постиндустриальное образование. М.: Изд-во «Эгвест», 2008.
12. ***Ясперс К.*** Духовная ситуация времени / Ясперс К. Смысл и назначение истории. М., 1991.

УДК 378.048.2

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Ковальчук Ангелина Олеговна, начальник центра международных программ,
angelina.o.kov@gmail.com,
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», г. Москва

The need for transformations in the current system of training of highest qualification specialists is ripe in connection with its evidently unsatisfactory organisation and low efficiency. The author describes particular problems in the training system of highest qualification personnel stipulating its low efficiency.

Необходимость преобразований в существующей системе подготовки специалистов высшей квалификации назрела в связи с явно неудовлетворительной ее организацией и низкой эффективностью. В статье автор описывает проблемы, сложившиеся в системе подготовки кадров высшей квалификации и обусловившие ее низкую эффективность.

Keywords: *research personnel training, post-graduate school, science, researchers*

Ключевые слова: *подготовка научных кадров, аспирантура, наука, научные работники*

Традиционно проблемы низкой эффективности работы высшей школы и науки связывают с низким уровнем финансирования. Однако в современных условиях названный фактор теряет свою актуальность: увеличивающиеся объемы финансирования в целом соответствуют потребностями вузов и научных организаций. Объемы выделяемых средств позволяют финансировать закупки и модернизацию оборудования, а также текущие и капитальные ремонты и пр. нужды (кроме оплаты труда).

Следует высказать гипотезу об актуализации иных причин недостаточной эффективности работы учреждений высшей школы и науки. В качестве подтверждения такой гипотезы приведем основные результаты исследования деятельности ряда вузов. Вместе с тем, отметим, что выявленные автором факторы могут быть нетипичными для некоторых специальных вузов.

В результате проводимых исследований, автором выявлены девять основных факторов, обусловивших снижение эффективности работы высшей школы и науки. Ниже представлена краткая характеристика каждого из данных факторов, а также определены предлагаемые пути решения проблем.

Первый фактор — мотивация талантливой молодежи и молодых ученых.

Анализ научной и практической литературы по проблематике развития высшей школы показывает, что исследования мотивов молодых людей, которые после окончания высших учебных заведений стремятся поступить в аспирантуру, не проводились. Возможно, это обусловлено тем, что современный инструментарий маркетинговых и социологических исследований в данном вопросе не позволяет получить репрезентативную (правдивую) информацию. Известно, что различного рода опросы допускают возможность сознательного искажения истины в ответах респондентов. Однако использование метода наблюдения показало, что среди поступающих – абсолютное большинство юношей (вне зависимости от специальности), тогда как в период обучения в вузе усидчивость, прилежание и интерес к науке проявляют многие девушки. Закономерно предположить, что основным мотивом выступает стремление получить отсрочку от службы в армии. Еще одним мотивом служит возможность проживания в общежитии. Причем далеко не все поступающие планируют писать диссертационную

работу. Многие вполне осознанно стремятся получить отсрочку только на 3 года обучения, а потом решать проблему армии другим путем. Многие эксперты отмечают, что с этим фактором связан «странный» с позиции разумного человека выбор специальностей при поступлении в аспирантуру. Некоторые поступающие выбирают специальности кардинально отличные от той, которую они получили в вузе. «Технари» выбирают историю, «информационщики» — экономику и т.д. [4]. Этот фактор заметно повлиял на изменения в распределении аспирантов и докторантов по отраслям наук: за последние годы значительно более высокими темпами растет прием в аспирантуру по экономическим и социально-гуманитарным дисциплинам.

Второй фактор — наличие аспирантуры значительно повышает статус высшего учебного заведения.

Наличие аккредитационных показателей в области науки, по нашему мнению, привело к целому ряду негативных последствий. В частности, расширение аспирантур часто обусловлено стремлением подтвердить или повысить статус образовательного учреждения. Причиной снижения эффективности аспирантур, по мнению ряда ученых, с которым трудно не согласиться, является их «повсеместность». По сути, аспирантура открывается по «заявительному» принципу. Тогда как аспирантура и диссертационные советы должны работать там, где есть известные научные школы и ведущие научные центры. Однако требования к такого рода структурам не разработаны, прежде всего, само понятие «научная школа» каждое учебное заведение трактует по-своему.

Решение этой проблемы может быть обеспечено за счет реализации программ подготовки кадров высшей квалификации в рамках двусторонних соглашений, совместных научно-исследовательских проектов и программ вузов и научных организаций, а также при создании совместных диссертационных советов.

Третий фактор — отсутствие прогнозирования потребности в педагогических и научных кадрах высшей квалификации.

Государство декларирует, что целью подготовки кадров высшей квалификации является воспроизводство кадрового потенциала науки и высшей школы. Этой цели соответствует введение аккредитационного показателя для вузов (4 аспиранта на 100 студентов). Однако число студентов в настоящее время практически ничем не регламентируется и постоянно растет. В этих условиях зависимость числа аспирантов от количества студентов снижает требования при приеме в аспирантуру.

Исследования по удельному весу склонных к научной деятельности людей в общем количестве получивших высшее образование не проводились, выбор показателя (4 к 100) не подкреплен научными исследованиями. Следовательно, целесообразно разработать модели многосторонней финансовой поддержки целевой аспирантуры и докторантуры в соответствии с реальной величиной затрат. Предлагается разработать механизмы целевого финансирования научных школ в ведущих вузах и организациях, осуществляющих подготовку аспирантов и докторантов по региональным заказам.

По нашему мнению, целесообразно использование практики, когда заказчики — научные учреждения и вузы, представляют в Минобрнауки России обобщенные заявки на подготовку научных работников высшей квалификации за счет средств федерального бюджета по соответствующим отраслям науки и специальностям научных работников с необходимыми обоснованиями. Эти заявки подаются заказчиками под конкретные рабочие места, гарантированные в будущем молодым ученым. В заявке указывается организация, с которой согласован вопрос о возможности подготовки заявленных специалистов (организация-исполнитель). Такая же заявка подается и в том случае, когда организация, имеющая потребность в подготовке научных работников высшей квалификации и организация-исполнитель представлены в одном лице. Данные заявки обобщаются в разрезе отраслей науки. Обобщенные заявки будут представлять собой проект плана приема в аспирантуру, адъюнктуру и докторантуру, а также предложения по финансированию мероприятий, связанных с подготовкой научных работников высшей квалификации, содержанием аспирантуры, адъюнктуры и докторантуры в учреждениях образования, который рассматривается и утверждается в установленном порядке. Таким образом, на основе предложений заказчиков и с учетом обобщенных заявок формируется и утверждается сводный план на подготовку научных работников высшей квалификации в целом и по отраслям науки по формам обучения на долгосрочный (5—10 лет) и краткосрочный (1 год) периоды. План устанавливает контрольные цифры при-

ема соискателей, аспирантов, адъюнктов, докторантов и объемы финансирования.

Следует предусмотреть, чтобы темы диссертаций до их утверждения учеными советами организаций-исполнителей были согласованы с организациями, имеющими потребность в подготовке научных работников высшей квалификации. Соответствующие диссертационные исследования должны выполняться в рамках государственных программ всех уровней, заданий и плановых тем, которые утверждены для организации, имеющей потребность подготовки научных работников высшей квалификации, или организации-исполнителя в соответствии с приоритетными направлениями научной и научно-технической деятельности.

Тем самым организации, имеющие потребность в подготовке научных работников высшей квалификации, в установленном порядке принимают на себя обязательства по трудоустройству специалистов после окончания аспирантуры, адъюнктуры и докторантуры.

С аналогичными предложениями неоднократно выступали эксперты атомной отрасли. В данном случае фактически речь идет о наличии у организации ключевого партнера по научно-производственной кооперации. Они хотят добиться финансирования Программы развития единой образовательной системы подготовки квалифицированных кадров всех уровней для Росатома или сформулировать новую, увеличить число стипендий для студентов и аспирантов профильных вузов, способствовать укреплению связей вузов, научных учреждений и предприятий [8].

Четвертый фактор — зависимость числа защит диссертаций «в срок» и эффективности работы аспирантур.

Федеральное агентство по образованию ставит в жесткую зависимость процент защит «в срок» и выделяемое число бюджетных мест для поступающих в аспирантуру. Необходимость выполнить показатель по числу защит диссертационных работ в период обучения в аспирантуре приводит к снижению их качества, что очень заметно в последнее время. На наш взгляд, изложенные выше требования являются взаимоисключающими.

Пятый фактор — отсутствие механизма закрепления выпускников аспирантуры в вузах и научных организациях.

В современной России разрыв в оплате труда работников науки и реального сектора экономики значителен, что способствует стремлению молодых людей попробовать свои силы в сферах промышленности, услуг, финансов и т. п. На последнем месте в рейтинге приоритетов — на «крайний случай» или на глубокое будущее оставляется возможность преподавания или научных исследований.

Важную роль в решении этой проблемы может занять дальнейшее развитие института грантов поддержки молодых исследователей всех уровней. В первую очередь это гранты Президента Российской Федерации.

Кроме федерального бюджета, весомый вклад в систему поддержки молодых ученых вносят негосударственные фонды: Благотворительный фонд В. Потанина; Благотворительный общественный Фонд содействия отечественной науке, Фонд некоммерческих программ «Династия», и этот вклад будет увеличиваться год от года. Кроме того, имеется поддержка аспирантов и других молодых исследователей на уровне региона, но анализ качественной и количественной составляющей этой поддержки никогда не велся [1].

Проблема использования данного ресурса (грантов) в том, что он никем не координируется, отсутствует мониторинг грантов всех уровней и определение эффективности работы правительственных и общественных организаций по этому направлению.

Широко распространено мнение, что можно рассматривать обучение в аспирантуре как повышение квалификации для будущих инженеров и топ-менеджеров крупных и средних компаний. Однако активизация приема в аспирантуру специалистов из реального сектора экономики не позволяет решить основную задачу аспирантуры — воспроизводство педагогических и научных кадров. По мнению автора, целесообразно разделить аспирантов на две группы: будущих преподавателей и ученых и менеджеров или инженеров, повышающих квалификацию. Первые должны иметь возможность обучаться за счет государства с достойной стипендией при жестком учебном плане, куда включаются такие предметы, как педагогика, психология. Тематика их научных исследований соответствует приоритетам государства, и они параллельно работают в вузе или научной организации. Государство должно рассчитать потребность в таких специалистах и, исходя из этого, формировать заказ на их подготовку и разработать систему оценки

эффективности потраченных денег. Возможно создание системы самоподготовки вузами и научными организациям за счет собственных внебюджетных средств кадров на вакантные штатные преподавательские и исследовательские должности (внутренняя целевая подготовка). При условии, что вуз или научное учреждение — государственные, контроль за этой деятельность должен быть таким же, как при подготовке по заказу государства. Если учреждение не относится к рангу государственных, эффективность такого рода подготовки оно должно контролировать самостоятельно.

Вторая группа аспирантов, которые повышают свою квалификацию за собственный счет или за счет организации, их направившей, должны составить коммерческий набор аспирантуры. Тематика научных исследований в этом случае может формироваться исходя из интересов организаций, нуждающихся в повышении квалификации. Таким образом, могут решиться, по крайней мере, две задачи — подготовка высококвалифицированного специалиста для компании и разработка научного решения важных для нее задач или проблем. Вмешательство государства должно ограничиваться защитой прав потребителей образовательных услуг.

Шестой фактор — отсутствие системы подготовки к научной деятельности на стадии обучения в вузе.

Изменения, которые под влиянием западной системы обучения, проникают в методику преподавания, в частности тестирование, письменные экзамены, дистанционное обучение и т.п. снижают индивидуализацию обучения. По мнению автора, принципиально важно обеспечить непрерывность процесса: найти талантливого школьника, принять его в число студентов, обучить его по новым методикам на современном оборудовании, и, выявив у него склонность к научной деятельности, привлечь в аспирантуру, а затем на работу в вуз или научное учреждение. Реализация этих мероприятий возможна через систему олимпиад, которая должна быть закреплена законодательно на уровне государства и путем финансирования школ-интернатов для талантливых детей при крупнейших университетах [5, 6]. Соответствующий опыт есть в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске и Екатеринбурге. Необходим пересмотр системы финансирования этих учреждений и создание новых в других городах, где формируются национальные университеты.

Седьмой фактор — отсутствие связи у большинства вузов с научными учреждениями и в первую очередь с РАН, а также с отраслями, предприятиями и организациями [2].

В данном случае фактически речь идет о наличии у организации ключевого партнера по научно-производственной кооперации, непосредственно заинтересованного производимой ею продукции (выполняемых работах, оказываемых услугах). Эту проблему может решить процесс создания исследовательских университетов, которые призваны сконцентрировать свои усилия на научных изысканиях и на подготовке кадров высшей квалификации для науки и высшего образования. В первую очередь, это предложение базируется на повышении роли РАН в процессе подготовки аспирантов и докторантов. В частности, предлагается развитие образовательной деятельности РАН и ее участие в подготовке кадров высшей квалификации, включая:

а) внедрение оптимальных форм интеграции с ведущими российскими университетами, включая организационную и экономическую интеграцию;
б) создание (при условии достижения в результате позитивных общественно-значимых эффектов в системах высшего образования и науки) в составе РАН академических университетов на базе государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, исторически тесно связанных с академическим сектором науки и ведущих подготовку научных кадров мирового уровня, и включение отдельных научных организаций академий наук в состав ведущих вузов страны;
в) повышение эффективности аспирантуры и докторантуры в организациях академического сектора науки; создание системы академической магистратуры; реструктуризация сети диссертационных советов.

Ключевым элементом системы государственной аттестации научных и научно-педагогических работников могут стать совместные диссертационные советы образовательных учреждений высшей школы и НИИ, прежде всего, научных организаций системы РАН по определенному отраслевому профилю.

Восьмой фактор — отсутствие у большинства вузов устойчивых связей с мировым научным сообществом.

Примеры международного сотрудничества в научной сфере сейчас единичны. Россия и США подписали долгосрочный проект о сотрудничестве между тремя ведущими российскими и американскими университетами [7]. С российской стороны в проекте принимают участие Московский инженерно-физический институт (МИФИ), Российская экономическая академия им. Плеханова (РЭА) и Южный федеральный университет (ЮФУ). В течение реализации совместного проекта планируется осуществление обмена между студентами, аспирантами и преподавателями. В частности, запланированы визиты профессоров Аргонской национальной лаборатории, а также визиты преподавателей и профессоров МИФИ в США. Планируется также проведение двух учебных курсов для российских студентов и аспирантов в национальных лабораториях США. Кроме того, будет внедряться система дистанционного обучения. МИФИ будет также сотрудничать с двумя национальными профильными лабораториями, которые занимаются ядерными технологиями, и с университетом в Мэриленде.

Девятый фактор — негативное влияние на развитие системы подготовки кадров высшей квалификации оказывает несовершенство законодательной базы [3].

В настоящее время сложилась некоторая двусмысленность нормативно-правового регулирования деятельности системы подготовки научно-педагогических и научных кадров. В частности, это выражается в ряде положений.

С одной стороны, «система послевузовского профессионального образования предоставляет гражданам Российской Федерации возможность повышения уровня научной и научно-педагогической квалификации в докторантуре, аспирантуре, адъюнктуре, созданных в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, и научных учреждениях, организациях, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм», с другой — «докторантура и аспирантура, адъюнктура являются основными формами подготовки научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования».

Законодательно не определено, является ли работа над диссертацией повышением квалификации (в этом случае диссертация — квалификационная работа) или научным исследованием. Неясно, является ли аспирантура образовательной программой и является ли выпускник аспирантуры преподавателем вуза. Отсутствует зависимость между эффективностью обучения в аспирантуре и дальнейшей карьерой выпускника.

Руководство аспирантами перестало быть прерогативой руководителей сложившихся научных школ. Известно, что научный руководитель из числа докторов наук или профессоров утверждается ректором высшего учебного заведения или руководителем научного учреждения, организации каждому аспиранту одновременно с его зачислением в аспирантуру. Допускается, что в отдельных случаях по решению ученых советов высших учебных заведений или научно-технических советов научных учреждений, организаций к научному руководству подготовкой аспирантов могут привлекаться кандидаты наук соответствующей специальности, как правило, имеющие ученое звание доцента (старшего научного сотрудника). Практика показывает, что данное исключение становится правилом. Анализ случайно выбранных успешно защищенных в диссертационных советах 200 кандидатских диссертаций показал, что 76,5% руководили доктора наук и 23,5% диссертаций — кандидаты наук. Несколько иное соотношение у аспирантов. Подчеркнем, что исследования соотношения руководителей докторов и кандидатов наук и эффективности данного руководства не проводились.

Отсутствуют расчеты, подтверждающие возможность качественного руководства тем количеством аспирантов, которое регламентируется аккредитационными показателями для вузов. Законодательством допускается, что количество аспирантов, прикрепляемых к одному научному руководителю, определяется с его согласия ректором высшего учебного заведения или руководителем научного учреждения, организации. В соответствии с имеющимися аккредитационными показателями на одного доктора наук должно приходиться 4 аспиранта. На руководство аспирантами каждый доктор наук по имеющимся нормам будет тратить 200 часов педагогической нагрузки. Нет исследований, как это скажется на качестве учебного процесса со студентами и возможно ли руководство 4 аспирантами.

В настоящее время аспирантам дано право работать (занимать штатные должности). В данной трактовке не ясно, где имеют право работать аспиранты. На практике абсолютное большинство аспирантов работает не в стенах вуза или научной организации. Соответственно, учеба в аспирантуре становится побочным необязательным действием, а возможность написания диссертации снижается. Аспиранты, обучающиеся в очной аспирантуре, при условии выполнения индивидуального плана, имеют право быть зачисленными на штатную должность, либо выполнять работу на иных условиях оплаты. В этой связи вузы вынуждены ужесточать требования к аттестации аспирантов. Наиболее эффективным инструментом контроля выступает систематическая отчетность аспирантов и их научных руководителей перед учеными советами высших учебных заведений (факультетов) и научно-техническими советами научных учреждений.

Для ряда вузов аспирантура стала возможностью заработка дополнительных внебюджетных средств. Подготовка аспирантов значительно более выгодна, чем обучение студентов. Связано это с меньшими затратами на подготовку аспирантов, чем студентов. Согласно текущему порядку, подготовка аспирантов в высших учебных заведениях и научных учреждениях, организациях в пределах установленных контрольных цифр осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов. В свою очередь, контрольные цифры приема аспирантов, обучающихся за счет средств бюджета, устанавливаются высшим учебным заведениям и научным учреждениям, организациям, имеющим аспирантуру, министерствами и ведомствами, в ведении которых они находятся. Подготовка аспирантов сверх контрольных цифр приема может осуществляться по прямым договорам с оплатой стоимости обучения физическими и юридическими лицами.

Не ясна позиция «соискатель». В последнее время ВАК ужесточил требования к диссертантам, работающим не в сфере образования и науки. Это в свою очередь привело к отказу вузов принимать соискателей из числа работающих на предприятиях и в организациях.

Таким образом, выявлены девять факторов, сдерживающих повышение эффективности функционирования системы подготовки кадров высшей квалификации. Их влияние приводит к углублению разрыва между потенциалом аспирантур и докторантур и потребностями предприятий и организаций в кадрах высшей квалификации. Очевидно, что наличие данных факторов не соответствует стратегии построения инновационной экономики. Становится очевидной целесообразность проведения масштабных научных исследований системы подготовки кадров высшей квалификации в направлениях изучения мотивов и ожиданий талантливой молодежи, причин низкой эффективности работы аспирантур и формирования механизмов подготовки кадров высшей квалификации. Как показало исследование, результаты которого представлены в данной статье, изыскания и соответствующие мероприятия должны быть направлены на формирование зависимости управления системой подготовки кадров высшей квалификации от выявленных потребностей учреждений образования и науки.

Литература

1. Научный потенциал вузов и научных организаций Федерального агентства по образованию Санкт-Петербург, 2008.
2. ***Тонкович И. Н.*** Интеграция высшей школы и предприятия как фактор повышения качества образования / Инновационные образовательные технологии. 2008. № 4.
3. ***Хлунов А.*** Государственная научно-техническая политика: роль научных организаций // Проблемы теории и практики управления. М. 2009. № 5.
4. ***Цыганкова А. С.*** Теория и практика НИРС в отечественной дидактике высшей школы (70—80 годы XX в.) // Ректор вуза. М., 2008. № 5.
5. ***Юсупова И. В.*** Влияние профессионального самоопределения на конкурентоспособность молодого специалиста // Сб. докл. по материалам Шестой Всероссийской научно-практической интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». К. 1. Петрозаводск: Изд-во Петрозавод. ГУ, 2009.
6. ***Янчилин В.*** Командный штурм. Инновационная технология обучения позволяет выпускникам вуза приобрести опыт и знания, которых требуют реальные условия работы // Поиск. Еженедельная газета научного сообщества. 2010. № 15 (1089).
7. http://mon.gov.ru/press/smi/4217/(дата обращения 09.02.2011).
8. ssti.ru/gazeta/arxiv/gazeta_24/24_3.php (дата обращения 04.02.2011).

УДК 378:338.46

РЕФЛЕКСИВНО-КОНТЕКСТНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ БАКАЛАВРОВ

Сигида Евгений Антонович, доктор медицинских наук, профессор, зав. кафедрой «Психология и социальная работа»,
Лукьянова Инна Евгеньевна, доктор медицинских наук, профессор кафедры «Психология и социальная работа», *mpr-mgus@yandex.ru,*
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», г. Москва

The article considers various research directions that allow creating necessary conditions to form bachelors' competency. Particular importance is given to studying the opportunity to use personal factors, value benchmarks and context factors. The authors substantiate the need to change the organisation of education process and introduction of education technologies built upon reflective context with forming the ability of self-regulation and self-assessment in education process.

Рассматриваются различные направления исследований, позволяющие создать необходимые условия для формирования компетентности бакалавров. Особое значение отводится изучению возможности использования личностных факторов, ценностных ориентиров и факторов контекста. Обосновывается необходимость изменения организации учебного процесса и внедрения образовательных технологий, построенных на основе рефлексивного контекста с формированием умения саморегуляции и самооценки в процессе учения.

Keywords: *education technologies, reflective and context model, personality factors, self-regulation, self-assessment*

Ключевые слова: *образовательные технологии, рефлексивно-контекстная модель, личностные факторы, саморегуляция, самооценка*

Актуальность изучения трансформации системы профессионального образования, модернизации гуманитарного направления при подготовке бакалавров в условиях инновационного развития определяется общим кризисом гуманитаристики в стране. Основанием этого кризиса является усугубляющийся качественный разрыв современного состояния получаемых знаний и уровнем профессиональных запросов, предъявляемых государством и обществом федеральными государственными образовательными стандартами 3-го поколения. Образование все в большей степени приобретает специфические функции, направленные на необходимость удовлетворения запросов практики [2].

Требования к подготовке бакалавров кардинально меняются. Приоритетным становится не содержание образовательных программ, а конечный результат обучения — приобретение студентом по каждой дисциплине (модулю) соответствующих компетенций. Объем информации остается прежним, но информацию студенту не надо «вкладывать», он должен ее получить самостоятельно. При традиционном подходе студент настроен на то, что его будут учить, но, к сожалению, он не научен учиться. Но и учить его надо не сумме знаний, которую он может получить, пользуясь поисковой системой Интернет, а способности приобретать и осваивать те знания, которые ему потребуются для выполнения определенной деятельности, решения конкретных задач. Бакалавр должен знать столько, сколько ему необходимо для решения поставленных задач. Не больше, не меньше. Недостаток знаний не позволит ему решить задачи, которые обозначены в Федеральном государственном стандарте, он будет не компетентен. Бо́льшие знания он не сможет применить на практике в виду избирательности практической деятельности. Более того, избыток знаний сделает обучение более дорогим. В процессе обучения необходимо выработать у студента способность отобрать из потока информации ту, которая позволяет увидеть перспективу их применения на практике для

принятия решений, предоставив большую автономность в осознании получаемых знаний. Становится понятным, что традиционные модели и приемы, основанные на прежних подходах к образованию, уже не могут решить многие задачи, выдвинутые временем [1].

В психолого-педагогической литературе рассматриваются различные направления исследований, позволяющие путем изменения образовательной среды создать необходимые условия для развития компетентности и личностного роста обучаемых. Особое значение отводится изучению использования личностных факторов, ценностных ориентиров и факторов контекста, на основе которых происходит приобретение новых знаний, формируется умение саморегуляции, самооценки в процессе учения, что возможно при изменении организации учебного процесса и внедрении образовательных технологий, построенных на основе рефлексивного контекста современного знания.

Педагогическая рефлексия, рефлексивная деятельность в образовательном процессе, являясь частью общего представления о рефлексии, понимаемой в широком философском значении, в то же время позволяет рассматривать ее в преломлении к педагогической психологии, раскрывающей вопросы психологии учения. Рассмотрение рефлексии на различных уровнях педагогического мышления дает возможность приблизиться к пониманию проблем детерминации механизмов формирования когнитивных процессов при приобретении знаний.

Рефлексия представляется одним из механизмов, обеспечивающих основные мыслительные процессы: выделение человеком себя из окружающей среды и противопоставление себя как субъекта объекту; обобщенное и целенаправленное отражение внешнего мира; узнавание, понимание, то есть связывание прежнего опыта с полученной новой информацией [3].

Рефлексия обладает свойством парциальности: различные аспекты предмета могут быть представлены в зависимости от того, какой стороны реальности касается рефлексирующий субъект. Рефлексия деятельности субъекта может быть рассмотрена как умение субъекта выделять, анализировать и соотносить с предметной ситуацией собственные действия, то есть осознание своей настоящей деятельности. Можно выделить ретроспективный аспект рефлексии, касающийся результатов, предпосылок и этапов уже выполненной деятельности с анализом причин возможных ошибок. Перспективная рефлексия касается планирования, прогнозирования результатов предстоящей деятельности.

В системе образования деятельностно-рефлексивные отношения как особая форма рефлексии становятся технологиями, позволяющими активизировать познавательный процесс за счет развития способности управления собственной активностью в соответствии с личностными социально-культурными ценностями и целью обучения. В то же время типологические особенности индивидуума должны быть соотнесены с культурно-историческими ценностями, создающими контекст образовательного процесса личности. Сопряжение способности к рефлексивной деятельности на основе контекста позволяет выделить рефлексивно-контекстные типы личности [8].

В процессе формирования компетентностных свойств активизируются способности видеть альтернативы, рассматривать проблему с разных сторон; находить принципиально новые задачи, никогда не стоявшие ранее перед субъектом в конкретном виде деятельности; при нахождении новых задач и выработке технологий их реализации, выходить за пределы собственного опыта; критически оценивать новые идеи; видеть и оценивать творческий подход других людей к определению задач и способов деятельности. Формируется способность вырабатывать собственную устойчивую и адекватную оценку происходящего; определять свое место в текущих событиях; находить для себя в различных условиях возможность удовлетворяющей, комфортной деятельности, дающей материальное благополучие и творческое удовлетворение, и в то же время не ведущей к состоянию психического напряжения и профессионального выгорания.

Рефлексивное управление педагогической деятельностью выступает как процесс, при котором формируется способность обучаемого к самоуправлению и саморазвитию, внутреннему осознанию своих профессиональных и личностных качеств, становится необходимым условием достижения необходимых компетенций. Внутреннее осознание цели достигается при совместной деятельности, при котором акцент (педагог–обучаемый) смещается в сторону формирования внутренних установок обучаемого на самостоятельное приобретение

знаний. В процессе обучения педагогической задачей становится сопряжение рефлексивной и контекстной составляющей познавательного процесса, что позволяет освоить знания, ценности и убеждения в условиях организованного обучения [3]. Целью обучения становится выработка способности к самоуправлению, саморегуляции и самодостижению целей обучения.

Особенностью подготовки бакалавров в условиях избытка информации становится необходимость обеспечения не только предметного содержания его профессиональной деятельности. Профессиональная характеристика выпускника обязывает изменить образовательный процесс в сторону внедрения рефлексивно-управленческих психолого-педагогических технологий развивающего компетентностного обучения.

Принципиально важным является выбор модели управления процессом приобретения знаний, исключающий доминирование общественного над личностью и учитывающий механизмы внутренних возможностей обучаемого. Важное значение приобретает раскрытие возможностей к саморегуляции и самоуправлению обучаемого на основе рефлексивного осознания внешних познавательных стимулов методами педагогической психологии. Необходима переоценка состава, содержания и формы знаний, используемых в последипломной деятельности с признанием междисциплинарного синергетического контекста, оказывающего влияние на внешние и внутренние факторы процесса овладения компетентностными способностями в процессе обучения [4].

Выделяются четыре модели компетенций. Каждая из четырех моделей ориентирует на различные подходы к планированию, организации и представлению высшего профессионального образования, к оценке и признанию достижений студента в процессе подготовки к труду, возможностям его трудоустройства, конкурентоспособности на рынке труда. Государственный образовательный стандарт определяет, какими компетенциями должен владеть выпускник, в свою очередь, вузовские образовательные программы определяют перечень дисциплин их содержание, технологии обучения, позволяющие достигнуть необходимого результата. Компетентный подход расширяет и углубляет оценку качества образования до формата системы совокупности ряда компетенций специалиста данного профиля, характера профессиональной деятельности [7].

Понятие компетентности вторично по отношению к понятию «вид деятельности», и потому имеет значение правильный выбор вида деятельности, соответствующего способностям к творчеству и желанию работать. Это определяется психически адаптивными возможностям субъекта деятельности — потенциалом его приспособляемости к условиям жизни.

Рефлексивная компетентность — это *система психологических знаний о себе и о других, умений, навыков в общении, стратегий поведения в социальных ситуациях, позволяющая обеспечить эффективное общение в соответствии с целями и условиями профессионального образования.* Рефлексивная компетентность делает выпускника бакалавра более успешным и востребованным в качестве партнера социального и профессионального взаимодействия.

В рассматриваемой рефлексивно-контекстной модели формирования компетентностных способностей мы выделяем два постулата познавательной деятельности: рефлексию — теорию и практику психолого-педагогического профессионального образования и факторы контекста образования — социально-культурную базу образовательного процесса, составляющих основу психологии учения. Сопряжение рассматриваемых постулатов применительно к организованному обучению обеспечивает рефлексивный личностно-контекстный подход к процессу приобретения необходимых компетенций. Формирование компетентностных качеств предполагает реализацию рефлексивных знаний, рефлексивных умений и рефлексивных способностей [6].

Рефлексивные знания рассматриваются как мыслительные процессы в структуре рефлексии, направленные на обеспечение основных функций познавательной деятельности. Это предполагает выбор, осознание или принятие задач учебных занятий через сопоставление достигнутых результатов с намеченными ранее задачами; соотнесение текущих задач с насущными потребностями и необходимостью для будущей деятельности; мотивацию учебной деятельности; отражение, понимание и усвоение учебного материала через установление логических связей между элементами учебного материала и смысловое запоминание. Содержание обучения превращается из цели в средство развития способности учиться, путем создания внутренних установок и образовательных условий [5].

Рефлексивные умения означают владение сложной системой психических и практических действий, необходимых для целесообразной регуляции деятельности реализацией имеющихся у субъекта знаний и навыков. К интерактивным умениям относятся способность инициировать благоприятную эмоционально-психологическую атмосферу, умение руководствоваться принципами и правилами профессиональной этики и этикета, умение активного слушания. К социально-перцептивным умениям — умение адекватно воспринимать и оценивать поведение партнера в общении, составлять адекватный образ другого как личности, умение производить благоприятное впечатление на окружающих.

Рефлексивные способности проявляются в возможности прийти к выводу о необходимости изменения средств и способов познания путем целенаправленного рассмотрения объекта рефлексирования с использованием разнообразных познавательных средств: образов, символов, схем и др. Проявление способности усвоения степени полноты и обобщенности знаний, содержания познавательных действий, методов заучивания содержания действий с последующими упражнениями. Рефлексивные способности восприятия знаний дополняют методики познавательного развития и усвоения как внешних, так и внутренних факторов содержания обучения.

В формировании рефлексивной компетентности выявлены эмоционально-мотивационная, когнитивная и поведенческая направленность личности.

Эмоционально-мотивационная направленность личности способствует формированию потребности в позитивных действиях, мотивах, установках сотрудничества. Общепризнано, что ключевым механизмом формирования профессионала являются внутренние мотивы — ориентация на получение интеллектуального удовлетворения от получения знания, на долгосрочную мотивацию. Ориентация на положительные мотивы в учебной деятельности, в свою очередь, связана с тем уровнем рефлексии, к которому способен обучаемый.

К когнитивной направленности личности относятся рефлексивные, оценочные и аналитические способности, социальное восприятие, воображение и мышление. Когнитивная направленность обеспечивает психологические знания из области взаимоотношений и специальные знания, полученные в процессе обучения, социально-перцептивные способности, которые в совокупности образуют рефлексивный потенциал обучаемого.

Поведенческий уровень обеспечивает оптимальный уровень межличностного взаимодействия и субъективного комфорта поведения.

Рефлексивно-компетентностная модель подготовки, дополняя личностно-ориентированную концепцию, направлена на развитие способностей самостоятельно решать возникающие задачи, в различных сферах жизнедеятельности. Внимание при этом уделяется не только традиционной содержательной составляющей обучения, но и умению находить нестандартные решения для реализации своих творческих особенностей. В этом случае традиционные формы мотивации к учебе, направленные на группу, не обеспечивают закрепление знаний, необходимо формирование индивидуального подхода к учебной деятельности, создание большей автономности каждого обучаемого.

Отстраненность обучаемого от процесса осознанного овладения компетенциями, профессиональными качествами, свидетельствует об отсутствии способности к формированию ценностных установок с использованием культурно-исторического опыта. Личностно-рефлексивная составляющая образовательного процесса остается не реализованной в существующих педагогических технологиях. Для решения педагогических задач необходим интеллектуально-познавательный диалоговый поиск с использованием разнообразных видов стимуляции к творческому процессу, включающему всестороннее освоение всего контекста образования [4].

Традиционный процесс формирования личности в процессе обучения проявляется во взаимодействии системы управления учебной деятельностью преподавателя, направленной на корректировку самоуправления осуществляемого субъектом познания и самим обучаемым в процессе получения знаний. Возникает своеобразный педагогический парадокс: управление образованием со стороны преподавателя вступает во взаимодействие с процессом самоуправления, обучаемого формирующего в себе способность саморегуляции и самосовершенствования. Происходит подмена внутренних возможностей личности к познанию состава знаний внешними компонентами познавательной деятельности, регла-

ментированные стандартными методиками обучения, требованием учебной части и деканата.

Использование внутренних факторов овладения познавательными способностями позволяет не только получить знания, но, обобщая их, использовать в качестве опыта для решения последующих задач. Проявляется способность обучаемого к самооценке, самоосознанию полученных знаний без внешних, побуждающих для этого, условий, особенно в том случае, когда обучение конфликтует с интересами самого обучаемого. Обучаемый в этом случае не остается пассивным участником, абстрактным объектом процесса, в котором сам заинтересован прежде всего.

Педагогическая психология не может достигнуть своей цели, если она не будет обращена к рефлексивной личности и не будет через личность воздействовать на факторы, приводящие к нарушению процесса познания. В противном случае образовательный процесс будет представлять механический набор педагогических мероприятий, не направленный на человека — личность в конкретной среде обитания. Индивидуальная специфика рефлексивных процессов применительно к образовательному процессу обусловлена содержанием контекстных факторов, социально-культурными ценностями, которые способствуют осмыслению приобретаемых знаний.

Психолого-педагогическое сопровождение учебного процесса способствует формированию условий реализации рефлексивных процессов и позволяет обучаемому контролировать процесс самопознания внутренних психических актов и состояний, осмысливать и переосмысливать стереотип мышления. Реализация рефлексивно-компетентностного подхода при подготовке бакалавров сферы обслуживания с широким использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм обучения в сочетании с внеаудиторной работой способствует формированию и развитию конечных результатов обучения — приобретению общекультурных и профессиональных компетенций.

Литература

1. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) по туризму и сервису.
2. Активные и интерактивные формы проведения занятий при подготовке бакалавров сферы обслуживания: Учебно-методическое пособие / Отв. ред. проф. Е.А. Сигида. М.: ФГОУВПО «РГУТиС». 152 с.
3. ***Багдасарян В. Э.*** Концептуальные и методологические аспекты формирования сервисологии — науки синергийного типа. М.: Изд-во «Собрание». 2008. С. 9—70.
4. ***Давыдова Г. И., Семенов И. Н.*** Теоретические и прикладные аспекты рефлексивной диалоготерапии. Журнал практического психолога. 2004. № 1. С. 93—108.
5. ***Марков В. Н.*** Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: Изд-во РАГС, 2001.
6. ***Рубинштейн С. Л.*** Теоретические вопросы психологии и проблема личности // Психология личности. Тексты. М., 1982.
7. ***Сигида Е. А.*** Психолого-педагогическая парадигма профессионального образования специалистов сервиса и туризма: Монография. М.: ФГУ ВНИИЛМ, 2009. 158 с.
8. ***Сигида Е. А., Лукьянова И. Е.*** Психология и социальная работа в системе социального и гуманитарного образования: Монография. М.: ГОУВПО «РГУТИС», 2010. 135 с.
9. ***Сигида Е. А., Мель К. Лукьянова И. Е.*** Основные социально-психологические проблемы современного общества: анализ, пути решения // Научный журнал «Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса». 2010. № 3. С. 53—60.

УДК 331.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Темирбекова Аида Залимхановна, аспирант, *aida-temirbekva@rambler.ru,*
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса», г. Москва

The article offers both quantitative and qualitative characteristics of labour potential, identifies the aim, tasks and components of the model of labour potential control in an organisation. The author analyzes issues concerning assessment of teachers' activities in higher school basing on her analysis of score rating assessment of faculty members' activities in professional higher education institutions. The author has developed an algorithm for both quantitative and qualitative assessment of higher school teachers taking into account students' progress calculated according to the European Credit Transfer System and offers her own method of assessment of teachers' activities and a case of its application in higher school.

Дана количественная и качественная характеристика трудового потенциала, показаны цель, задачи и элементы модели управления трудовым потенциалом в организации. Анализируются вопросы оценки деятельности преподавателя в высшей школе. Проведен анализ балльно-рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования. Разработана количественная и качественная оценка деятельности преподавателя вуза с учетом успеваемости студентов, рассчитанная по Европейской системе взаимозачетов кредитов. Представлена авторская методика оценки деятельности преподавателя и пример ее использования в вузе.

Keywords: *labour potential, score rating system of teachers' labour assessment, European Credit Transfer System (ECTS)*

Ключевые слова: *трудовой потенциал, балльно-рейтинговая система оценки труда преподавателя, Европейская система взаимозачета кредитов*

Современный подход к оценке трудового потенциала исходит из того, что нужно оценивать возможности участия работника в общественно-полезной деятельности и личностные качества работника, отражающие степень развития его способностей, пригодности и подготовленности к выполнению конкретных работ, а также отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

При оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон. Решающую роль в оценке трудового потенциала играет его качественная сторона. Качественными показателями являются:

- физический и психологический потенциал персонала организации (способности и склонности работников к труду — состояние здоровья, физического развития, выносливости и т. д.);
- объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способности к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровень, фундаментальность подготовки и др.);
- личные качества работников, определяющие отношение к труду (ответственность, честность, интерес к достижению целей организации и т. д.).

Модель управления трудовым потенциалом должна включать:

- четко определенные и ранжированные цели;
- вытекающие из них единые принципы построения всей системы; описание ее структуры (уровней, функций и связей);
- механизм действия системы (методы, средства);

• структуру и механизм связей системы управления трудовым потенциалом с другими системами и внешней средой;
• специальный блок постоянного совершенствования системы.

Управление трудовым потенциалом должно быть направлено на оптимизацию затрат на персонал и максимизацию прибыли, а также на создание необходимых условий для увеличения производительности труда каждого члена организации, потому что решение вопроса о коренном улучшении управления трудовым потенциалом находится в непосредственной связи и взаимозависимости с общей проблемой повышения экономической эффективности производства [1, с. 491].

Применительно к высшему образованию управление трудовым потенциалом можно представить как создание форм организаций в рамках системы высшего профессионального образования, установление связей и взаимодействия между ними таким образом, чтобы результат функционирования всей системы удовлетворял определенным, заранее заданным условиям (рис. 1). В качестве условий могут выступать те цели и задачи, решение которых обусловлено развитием системы ВПО, а также вытекающие из них более конкретные задачи, которые должны решаться в рамках модернизации образования.

Оценка эффективности преподавательской деятельности является обязательным условием, обеспечивающим функционирование системы управления качеством образования, потому что позволяет контролировать изменение трудового потенциала, активность работы, выявлять и поддерживать положительные тенденции в работе преподавательского состава. Главной целью оценки качества работы преподавателей является обеспечение качества



Рис. 1. Система управления трудовым потенциалом в организации (разработано автором)

образовательной деятельности. Основными задачами оценки качества деятельности преподавателей являются: 1) стимулирование непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников; 2) установление соответствия между результатами профессиональной деятельности и оплатой труда; 3) управление качеством образования для создания оптимальных условий обучения студентов.

Рейтинговая оценка деятельности по итогам года преподавательской деятельности является важной составляющей стратегического управления вузом и позволяет сравнивать результаты деятельности преподавателей по показателям, характеризующим общественное признание, научную, учебную, методическую, культурно-массовую и воспитательную работу. Конечной целью системы рейтинговой оценки деятельности преподавателя является повышение эффективности работы и конкурентоспособности научно-педагогического коллектива высшего учебного заведения и на этой основе — повышение качества подготовки специалистов.

В практике российских вузов можно выделить несколько подходов к решению оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС): учет мнения студентов о качестве преподавания и личностных качествах преподавателя, рейтинговая оценка деятельности преподавателя, учет результатов обучения, оценка педагогического мастерства преподавателя. Перед нами стоит задача не только разработать методику рейтинговой оценки качества работы конкретного преподавателя, но и внедрить в данную методику результаты кредитно-рейтинговой системы оценки учебного процесса с целью материального поощрения преподавателя по итогам учебного года [3].

Система материального стимулирования должна учитывать эффективность работы каждого преподавателя и его вклад в результаты деятельности как вуза в целом, так и подразделения. Показатели и критерии оценки результатов работы необходимо дифференцировать, прежде всего, в зависимости от ее целей и должностной категории преподавателя. Для ППС основными критериями оценки являются качество и эффективность учебной и научно-исследовательской работы [2].

Об экономической стоимости труда каждого работника, в том числе преподавателя, лучше всего судить по его годовому окладу или заработку, поскольку одним из важных направлений совершенствования механизма формирования заработной платы в бюджетной сфере является достижение индивидуализации оплаты труда, обеспечение более тесной зависимости заработной платы каждого сотрудника от его личного трудового вклада.

Таблица 1

Шкала оценки деятельности сотрудника высшей школы

1. Частота исполнения (количество раз)	5. Один раз выполнено 10. Два раза выполнено 15. Три раза выполнено 20. Четыре раза выполнено 25. Пять раз выполнено
2. Значимость. Степень влияния на деятельность организации	10. Косвенное 20. Ниже среднего 30. Среднее воздействие 40. Выше среднего 50. Прямое воздействие
3. Качество выполнения	10. Очень много недочетов 20. Примерно среднее 30. Достаточно качественное выполнение 40. Исключительно высокое качество
4. Степень сложности	10. Достаточная простота выполнения 20. Ниже средней сложности 30. Средняя сложность выполнения работы 40. Сложная работа 50. Исключительно высокая степень сложности

Рейтинговая оценка должна осуществляться на основе информационной базы, раскрывающей научно-методическую, воспитательную и профориентационную, научно-исследовательскую деятельность студентов и преподавателей.

Методика оценки деятельности преподавателей должна быть проста в понимании, в ее основу следует положить общепризнанные показатели.

На первом этапе необходимо провести экспертную оценку заведующим кафедрой (в качестве экспертов могут выступать также любые специалисты в соответствующей области, приглашаемые кафедрой) каждой из основных обязанностей преподавателя по параметрам частоты исполнения, значимости, качества выполнения и степени сложности. Каждый из этих критериев оценивается с помощью шкалы формата Лайкерта (табл. 1). Вопрос о том, какое количество делений оценочной шкалы можно считать оптимальным, изучен мало, но для шкал формата Лайкерта такие данные есть. Лучшие и самые последние исследования этой проблемы свидетельствуют о том, что увеличение числа делений на шкале сверх пяти или десяти не влияет ни на ее валидность, ни на надежность.

На втором этапе рекомендуется использовать следующую формулу:

$$Рез_{ф.д.в.} = (K_{кол.вып.} \times (\Sigma R_{зн.} + \Sigma R_{кач.} + \Sigma R_{слож.})) \times B_{ус.ст.},$$

где $K_{кол.вып}$ — количество исполнения; $\Sigma R_{зн.}$ — сумма баллов преподавателя, выставленная экспертной комиссией по степени влияния результатов труда на результат деятельности вуза в целом; $\Sigma R_{кач.}$ — сумма баллов преподавателя, выставленная экспертной комиссией по степени оценки качества выполнения; $\Sigma R_{слож.}$ — сумма баллов преподавателя, выставленная экспертной комиссией по степени сложности выполненных работ; $B_{ус.ст.}$ — балл успеваемости студентов в учебном году по итогам учебного года в соответствии с результатами балльно-рейтингового контроля успеваемости студентов.

После того, как определен показатель Расч. базы по каждому критерию, они суммируются, и определяется относительный вес каждой из основных обязанностей.

На третьем этапе переводим относительные веса в денежное выражение от фактического годового фонда заработной платы (Д. в. от з/п).

Четвертый этап. Расчет балла успеваемости студентов по итогам учебного года в соответствии с результатами балльно-рейтингового контроля успеваемости студентов.

Оценка успеваемости студентов в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего, рубежного и промежуточного контроля.

Балльно-рейтинговая система контроля успеваемости студентов является одним из основных элементов системы зачетных единиц. Успешность изучения отдельных дисциплин в системе зачетных единиц оценивается суммой набранных баллов (из 100 возможных). Балльно-рейтинговая система контроля успеваемости составляется и утверждается кафедрами самостоятельно по каждой дисциплине и доводится до сведения студентов в начале занятий по данной дисциплине.

Успешность изучения каждой из дисциплин учебного плана оценивается исходя из 100 максимально возможных баллов, и включает две составляющие. *Первая* составляющая — оценка преподавателем итогов учебной деятельности студента по изучению дисциплины в течение семестра (в сумме не более чем 70 баллов). Структура первой составляющей определяется кафедрой и включает отдельные доли в баллах, начисляемые студенту за успешность выполнения и защиты рубежных контролей, за полноту и качество самостоятельной работы и за посещаемость занятий (пропорционально числу посещенных занятий). *Вторая* составляющая оценки по дисциплине — оценка знаний студента на экзамене по 30-балльной шкале.

Суммарный итог двух частей балльной оценки освоения дисциплины переводится по утвержденным шкалам в Европейскую систему взаимозачета кредитов (ECTS) буквенную оценку и ее национальный числовой эквивалент (табл. 2).

Система ECTS как один из основополагающих принципов Болонской системы образования успешно работает в более чем 80 странах мира. Большинство университетов, работающих с этой системой, утверждают, что она создана исключительно в интересах студентов. Введение данной кредитно-модульной системы позволяет студентам, которые переводятся в университеты других стран, не сдавать по-

Таблица 2

Шкала перевода баллов в числовые эквиваленты

Название	Сумма балла	Числовой эквивалент
Отлично «A»	91—100	5
Очень хорошо «B»	84—90	4
Хорошо «C»	74—83	4
Удовлетворительно «D	68—73	3
Достаточно «E»	61—67	3
Неудовлетворительно «FX»	0—60	2

вторно уже изученные предметы или курсы, благодаря тому, что образовательные программы любых вузов можно сравнивать. Кроме того, диплом об образовании, полученный в одном из вузов, работающих по Болонской системе, будет признан в любой стране, где используется эта система. ECTS обладает рядом преимуществ над традиционными системами оценки знаний — это, во-первых, прозрачность учебных нагрузок, а во-вторых, четкое отражение выполненной работы[1] как студента, так и преподавателя.

Таблица 3

Расчет полезного вклада деятельности доцента

Критерии оценки	К кол. вып.	R зн.	R кач.	R слож.	Расч. база	Отн. вес%	Д. в. от з/п	В ус. ст.	Факт. Д.в.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Вклад в научно-методическую работу	14	340	320	280	13160	82.98	55597	0.8	44478
Вклад в научно-исследовательскую работу	15	50	70	60	2700	17.02	11403	0.8	9123
Вклад в организацию и проведение научно-исследовательской работы студентов	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Итого					15860	100	67000		53601
Отклонение (Рез ф. д.в.)									13399

Пример расчета балла успеваемости студентов по итогам учебного года:

(75+83+69+67+95+90+84)/7=80/100= 0,8

На пятом этапе проводится умножение оценки, выставленной по каждой основной обязанности, на балл успеваемости студентов ($В_{ус.ст.}$).

Шестой этап — расчет экономической эффективности труда преподавателя, просуммировав результаты графы 10 (фактическое денежное выражение — факт. Д. в.)

Пример расчета полезного вклада деятельности доцента представлен в табл. 3.

Результат труда в фактическом денежном выражении ($Рез_{ф.д.в.}$) является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам учебного года. Таким образом, показатель $Рез_{ф.д.в.}$ находится в прямой зависимости от балла успеваемости студента ($В_{ус.ст.)}$ по дисциплине. Если значение показателя $В_{ус.ст}$ от 0,91 до 1,0, то стимулирующая выплата будет составлять 80—100% от $Рез_{ф.д.в.}$ Если от 0,84 до 0,9, то выплата будет составлять 10—25% от $Рез_{ф.д.в.}$ (в нашем случае сумма премии по итогам учебного года составит 3350 руб.) Если значение пока-

[1] ECTS — Европейская система кредитов http://36on.ru/travel/show_doc/945

зателя $В_{ус.ст}$ от 0,74 до 0,83, то стимулирующая выплата будет составлять 5—10% от $Рез_{ф.д.в.}$. Таким образом, показатель $Рез_{ф.д.в.} \to 0$, при соблюдении данного условия деятельность преподавателя считается эффективной.

Определение ежегодного рейтинга преподавателей, кафедр и факультетов вуза обеспечит решение следующих управленческих задач:

- информация о результатах деятельности профессорско-преподавательского состава позволит руководству своевременно внести корректировки в стратегию управления высшим учебным заведением;
- работники высшей школы смогут объективно оценить свою деятельность, и искать пути совершенствования;
- в базе данных вуза накапливается статистическая информация, которую можно использовать для систематического анализа деятельности ведущих преподавателей, кафедр и факультетов;
- анализ результатов рейтинговой оценки подразделений и преподавателей позволяет не только оценивать качество работы ректората, деканов, заведующих кафедрами и преподавателей по итогам года, но и оперативно влиять на эффективность управления структурными подразделениями, используя различные средства стимулирования персонала.

Литература

1. ***Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С.*** «Экономика труда»: Учебник. В 2 т.Т. 1. М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2010. 760 с.
2. ***Иоффе О.*** Университетская перезагрузка // журнал «Губернский». Март 2010. № 3. С. 10.
3. Анализ отрасли «Научно-образовательный комплекс и информационно-коммуникационные технологии». Электронный ресурс: http://dbs.sfedu.ru/www/rsu$persons$.startup?p_per_id=334 (дата обращения 20.02.2012).