

ствуется глубокому проникновению учеников в истину, прочному ее усвоению, переводу знаний учеников в личностно-значимые и социально-значимые отношения и убеждения.

Воспитательные функции диалога и дискуссии обеспечиваются: проблемностью, присущей биологическому содержанию; значимостью для ученика проблемной ситуации; интересом к содержанию, процессу диалога и субъектам общения; незавершенностью диалога как способа реализации духовных потребностей ученика; готовностью личности к обмену ценностями и ориентировке в системе ценностей. Воспитательный эффект участия школьников в диалоге и дискуссии проявляется в формировании у них стремления к активному выражению своей точки зрения, стойкости и убежденности в ее отстаивании, умения критически подходить к чужим и собственным суждениям. Дискуссия и диалог позволяют учителю диагностировать состояние культурного кругозора, общего развития учеников, их интеллектуальную находчивость, умение слушать других, соблюдать правила спора, а также их способность интеллектуально и эмоционально воздействовать на товарищей.

Таким образом, в результате проведенного исследования выяснили, что для достижения воспитательных целей биологического образования эффективно использование инновационных педагогических технологий: интерактивных, проектирования, игровых, личностно-коммуникационных. Несмотря на то, что в основе педагогических технологий лежат разные идеи, их воспитательный эффект основан на том, что они организуют процесс приобретения школьниками нового опыта и обмен имеющимся, позволяют максимально использовать личностный опыт каждого участника, используют социальное моделирование, основываются на атмосфере сотрудничества, уважения мнения каждого, свободного выбора личных решений. Все это обеспечивает перевод имеющихся у учеников знаний в социально значимые взгляды, ценностно-ориентированные отношения, мотивационно-ценностные убеждения.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ КОМПЬЮТЕРНОГО ОБУЧЕНИЯ В ЛАБОРАТОРНОМ ПРАКТИКУМЕ ПО

ХИМИЧЕСКИМ КУРСАМ
Урядова Л.Ф., Гайнуллин В.И.,
Аристов Н.В., Гайнутдинова Д.Ф.
*Казанский государственный
энергетический университет,
Казань*

Знания различных химических дисциплин необходимы студентам многих технических и технологических специальностей университетов. На фундаментальных химических знаниях, умениях, навыках часто базируются разделы специальных дисциплин. Лабораторный практикум – важная компонента процесса обучения химическим дисциплинам. Овладение искусством экспериментальной работы необходимо как будущим профессиональным исследователям, так и студентам, планирующим работать на производстве.

Существенную значимость в условиях ограниченности аудиторных часов приобретает уровень постановки и качество методического обеспечения лабораторных занятий. Своевременное обновление методических указаний и пособий с учетом изменения и модернизации техники экспериментальных работ, внедрения в процесс лабораторного практикума современных приборов и оборудования химических лабораторий – актуальная задача преподавания. Лабораторный практикум в последние годы активно модернизируется за счет использования компьютерных программ. Химический эксперимент с использованием моделирующих компьютерных программ позволяет сохранить и усилить все основные дидактические принципы при обучении экспериментальным навыкам. Моделирующие компьютерные программы позволяют проводить любой тип эксперимента в режиме виртуальных лабораторных работ с соблюдением принципов формирования навыков с реальными объектами.

В лабораторном практикуме по ряду химических дисциплин нами используется компьютерная программа «ChemLab». Разработаны методические указания с четкими пошаговыми инструкциями к выполнению заданий по лабораторным работам с использованием компьютерной техники по следующим темам: техника безопасности, техника лабораторных работ, определение теплоты парообразования, кислотно-основное титрование, гравиметрическое определение хлорид-ионов, и др.

С целью выявления качества усвоения изучаемого материала нами проведен анализ умений и навыков, полученных студентами при выполнении такого вида лабораторных работ. Показана эффективность использования виртуальных электронных лабораторий. Элементы компьютерного обучения, достоинством которого является его наглядность, помогают освоить технику эксперимента. Однако, в процессе обучения необходимо найти разумное соотношение компьютерной компоненты и экспериментальной работы «за лабораторным столом», поскольку полностью заменить экспериментальную работу ее виртуальным образом либо невозможно, либо методически нецелесообразно.

ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОПЫТ ТОМСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Похолков Ю.П., Пушных В.А. Чудинов В.Н.
*Томский политехнический университет,
Томск*

Томский политехнический университет (ТПУ) был основан в конце 19 века. В это время Россия была динамично развивающимся государством, быстро осваивающим капиталистический способ хозяйствования. Для государств такого типа характерна потребность в большом количестве природных ресурсов. В России источниками таких ресурсов были, прежде всего, Сибирь и Дальний Восток. Вследствие

этого возникла потребность в большом количестве технических специалистов, способных обеспечить быстрое и эффективное освоение природных ресурсов этих регионов, создать там современную промышленность. Подготовка такого рода специалистов стала в то время основным элементом миссии университета, и корпоративная культура университета формировалась его основателями в соответствии с этой миссией. Эта миссия достаточно четко осознавалась сотрудниками и студентами ТПУ, хотя и не была зафиксирована документально. Практически в течение всего 20 века Сибирь и Дальний Восток развивалась скорее экстенсивно, нежели интенсивно, поэтому ТПУ и его корпоративная культура также продолжали развиваться в направлении, заданном при его создании.

В последнем десятилетии 20 века ситуация стала меняться и меняться достаточно быстро. Наступил заметный спад потребности в специалистах того типа, который традиционно готовится ТПУ, и в ближайшее время рост этой потребности мало вероятен.

Таким образом, на рубеже веков окружающая среда инициирует, более того, требует корректировки стратегии (миссии) и корпоративной культуры университета, а соответственно и системы управления университетом.

Учитывая масштабность предстоящих в университете изменений, руководство университета приняло решение начать эти изменения с формулировки новой миссии университета как ключевого элемента, определяющего стратегию и тактику дальнейшего развития ТПУ.

Работа над новой миссией университета имела целью не только привести ее в соответствие с изменившимися условиями внешней среды, но и привлечь к разработке миссии максимальное число сотрудников университета для того, чтобы сделать миссию понимаемой и разделяемой большинством сотрудников, более того, сплотить коллектив вокруг этой миссии.

Разработка миссии продолжалась шесть месяцев и включала в себя следующие этапы.

1. Тренинг с руководством университета и его структурных подразделений по определению требований к миссии университета, обеспечению преемственности традиций и сохранению академической свободы университета, разработке вариантов формулировок миссии

2. Составление проекта миссии ректором университета.

3. Публикация проекта в университетской газете «За кадры» с приглашением ко всем читателям высказать предложения и замечания.

4. Проведение собраний, посвященных обсуждению миссии, во всех подразделениях университета. В этих собраниях приняли участие ректор и проректоры университета.

5. Создание редакционной комиссии для выработки окончательного варианта миссии с учетом замечаний и предложений.

6. Обсуждение и утверждение миссии на Ученом Совете университета.

Новая миссия стала основой для разработки всех стратегических документов университета, а также используется в рекламных материалах ТПУ.

Одновременно с разработкой новой миссии в университете проводилась работа по совершенствованию его корпоративной культуры. Однако, прежде чем, создавать и реализовывать программу изменения корпоративной культуры, необходимо было осознать и описать уже существующую культуру.

Для исследования и описания корпоративной культуры использовался упомянутый выше метод OCAI, предполагающий, что корпоративная культура организации состоит из 4-х субкультур, называемых культурами иерархии, конкуренции, семьи и адхократии.

С помощью этого метода был построен организационный профиль ТПУ, который показал, что в настоящее время все эти субкультуры присутствуют в организационной культуре ТПУ, примерно, в равных долях с небольшим акцентом на семейно-иерархическую культуру. Желательным направлением изменения организационной культуры университета, по усредненному мнению его сотрудников, является увеличение доли культур типа «семья» и «адхократия» и уменьшение доли культуры типа «иерархия».

Специально организованное обсуждение полученных результатов топ менеджерами университета показало, что сложившаяся корпоративная культура не соответствует требованиям внешней среды и новой миссии университета.

С целью выбора модели корпоративной культуры университета, соответствующей требованиям окружающей среды, с топ менеджерами ТПУ был проведен ряд тренингов. Общая цель всех тренингов состояла в выработке единого подхода команды топ менеджеров к целям, механизмам и направлениям изменений.

В результате тренингов были сформулированы определения типов субкультур применительно к специфике университета и выработано описание новой корпоративной культуры, предполагающее заметное увеличение доли конкурентной составляющей, меньшее увеличение доли адхократической составляющей и уменьшение долей иерархической и семейной составляющей.

Для определения тех аспектов деятельности университета, которые в первую очередь необходимо изменить для построения желаемой корпоративной культуры на одном из тренингов командой топ менеджеров был проведен анализ конгруэнции отдельных параметров организационной культуры, таких как: система управления, стиль лидерства, система целеполагания, критерии успешности, способы принятия решений и разрешения конфликтов, силы, объединяющие сотрудников, система стимулирования.

Анализ конгруэнции этих параметров корпоративной культуры показал, что наибольшие отклонения текущего состояния от планируемого имеют такие параметры, как «организационный клей» (силы, объединяющие сотрудников университета) и процессы принятия решений (включая разрешение конфлик-

тов). Достаточно заметным является также отклонение по параметру «система управления».

В преобладающей в настоящее время в университете иерархически-семейной корпоративной культуре объединяющей силой является лояльность, преданность сотрудников университету независимо от результативности, как университета, так и каждого сотрудника в отдельности. Принятие решений в такой культуре основано на формализованных процедурах и харизме лидера. Система управления является линейно-функциональной, основанной на централизованном планировании и дисциплинарной ответственности.

В конкурентно-адхократической культуре, на которую предполагается перенести акцент, главной объединяющей силой является общая цель, сформулированная, как правило, в рыночных терминах (например, занять к определенному сроку определенную долю международного рынка образовательных услуг). Решения при этом принимаются исключительно с позиций достижения поставленной цели. Система управления предполагает конкурентность, самоанализ, мотивацию достижений.

В результате тренингов были сформулированы следующие приоритетные области действий, обеспечивающие совершенствование корпоративной культуры:

- система мотивации;
- бенчмаркинг;
- изменение системы управления;
- подготовка менеджеров для университета;
- каналы распространения информации;
- создание конкурентной среды в студенческом сообществе.

РОЛЬ И МЕСТО СОЦИОКУЛЬТУРНОГО КОМПОНЕНТА В ПРЕПОДАВАНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Шацкая А.В.

*Ставропольский государственный университет,
Ставрополь*

Актуальность всех вопросов, связанных с культурой, приобрела в настоящее время небывалую остроту. В последние годы социальные, политические и экономические потрясения мирового масштаба привели к небывалой миграции народов, их переселению, расселению, столкновению, смешению, что, разумеется, приводит к конфликту культур.

В то же время ученые и все прогрессивно настроенные слои общества ищут новые возможности, виды и формы общения для большего взаимопонимания, эффективного диалога культур, терпимости и уважения к культуре партнеров по коммуникации. Все это привело к тому, что при изучении иностранного языка пристальное внимание стало уделяться вопросам межкультурного общения.

Положение о необходимости изучения иностранного языка в неразрывной связи с культурой народа – носителя данного языка уже давно воспринимается в методике преподавания иностранных языков как аксиома.

Язык – это символическая структура, которая объединяет и сохраняет в кодированном виде все достижения данного общества, отражает особое мироощущение народа – носителя. Одновременно язык – это продукт культуры, часть культуры, условие существования культуры. Язык и культура являются основными кодами, с помощью которых осуществляется общение между людьми. Языковые и культурные коды различаются у разных народов. В начале XXI века реализация путей успешной коммуникации представителей различных стран во многом зависит от освоения «чужих кодов», от заинтересованности и адаптации к ним. Современному цивилизованному человеку свойственно осознавать взаимосвязь, целостность мира и необходимость межкультурного сотрудничества народов. Различные аспекты культуры – образ жизни, менталитет, национальный характер, система ценностей, верования – играют существенную роль в сфере межкультурной коммуникации.

Понять существенные особенности языка и тем более культуры возможно при сопоставлении, при сравнительном изучении языков и тем более культур. Если языковой барьер очевиден, то барьер культур становится явным только при столкновении (или сопоставлении) родной культуры с чужими, отличными от нее.

Культурные ошибки воспринимаются намного болезненнее, чем ошибки языковые. Различия культур не обобщены в своды правил, как различия языков. Поэтому преподавание иностранного языка было бы эффективнее, если позволяют возможности, вести с двух сторон, как это делается, например, во Франции, где уже много лет существует практика ведения параллельных курсов: один носителем языка и культуры изучаемого языка, а второй – носителем родного языка и родной культуры. Это позволяет получить более полное и многогранное знание культуры страны изучаемого языка. Так как чтение текстов страноведческого характера оценивается через призму своей культуры, что, соответственно, также оказывается конфликтом культур.

В последние годы в отечественной педагогике все больше стали говорить о важности учета поликультурных аспектов в процессе преподавания иностранных языков. Появились первые признаки нового направления, называемого «поликультурное образование».

В России этнолингвистический аспект поликультурности наиболее ярко выражен в Поволжье, Южно-Уральском регионе, во многих ареалах Западной Сибири и Дальнего Востока, и особенно у нас, на Северном Кавказе.

Наряду с русским языком, имеющим статус общегосударственного, важным средством в умении общаться и взаимодействовать с представителями соседних культур и в мировом пространстве выступает иностранный язык.

В настоящее время совершенно изменились мотивы изучения языка, в связи с чем понадобилось коренным образом перестроить преподавание иностранного языка и открыть в нашем университете новую специальность «Лингвистика и межкультурная коммуникация».