

методы обучения, интенсивно применяемые в корпоративном обучении в последнее время (модерация, тренинги, методики группового принятия решения, например, мозговой штурм), «нельзя считать исследовательскими, так как они не предусматривают серьезной аналитической работы с базами данных и другой необходимой информацией, анализ сводится в основном к коллективной вербальной активности». Мнение о том, что требованиям исследовательского обучения отвечают в полной мере только информационные обучающие технологии, основанные на принципах искусственного интеллекта, заслуживает всестороннего рассмотрения вузов, которые в ряде случаев уже имеют развитую корпоративную информационную среду, позволяющую обеспечить реальную интеграцию с современными обучающими системами [5].

Проблемами являются как стремительный темп изменений, так и дефицит необходимых организационных компетенций персонала вуза. Для решения упомянутых проблем необходима оценка готовности коллектива к преобразованиям. Наряду с этим во время проведения изменений необходимо разработать систему коммуникаций (информационную политику), так как структурные изменения в компании определяют переходный период, в процессе которого задача руководства – содействовать сотрудникам в их адаптации к изменяющейся ситуации [6, с. 227]. «Для успешного осуществления перемен членам команды необходимо определить сроки и направления деятельности (инструкции, предписания и т.п.), обеспечить доступ к информации (базы данных и др.) и эмоциональную поддержку (создание в организации атмосферы доверия)» [6, с. 227].

Менеджмент знаний в вузе призван решить обсуждаемые проблемы и обеспечить следование стратегическим приоритетам вуза для решения важнейших задач: становление вуза как саморазвивающейся организации; выработка механизмов достижения конкурентных преимуществ и их воспроизводимости; максимальная реализация профессиональных и личностных возможностей сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Управление современным университетом: Кол. монография / Под общ. ред. Г.И. Лазарева. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005.
2. Исследование организационно-экономических моделей управления вузом в условиях модернизации образования / Мальцева Г.И., Уварова Т.Г., Ниязова М.В. и др. / Под ред. Г.И. Мальцевой. – Владивосток, 2005. – 78 с. – Деп. в ИИОН РАН 17.05.05, №59262.
3. Гаврилова Т.А., Григорьев Л.Ю. Разработка корпоративных систем управления знаниями. Доступно на http://www.big.spb.ru/publications/bigsbp/km/create_kms.shtml

[/bigsbp/km/create_kms.shtml](http://www.big.spb.ru/publications/bigsbp/km/create_kms.shtml). Последнее посещение 10.12.2007 г.

4. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.

5. Лунев Ю. Психологические основы системы менеджмента знаний. Доступно на http://bigc.ru/publications/bigsbp/km/psyh_osn_smk.php. Последнее посещение 10.12.2007г.

6. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 304 с.

ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Харламова Т.М.

*Пермский государственный педагогический
университет
Пермь, Россия*

Особенность нынешнего состояния системы образования заключается в том, что её реформирование проходит на фоне неоднородности и ограниченности кадровых ресурсов образовательных учреждений. Число новых проблем и порожденных ими новых задач, неуклонно возрастает, при этом многие из них принципиально новы и не могут быть решены на основе прежнего опыта. Сложившаяся ситуация усложняет управляемую деятельность, в частности в плане работы по найму персонала.

Целью нашей работы стало изучение особенностей понимания значимых качеств профессионализма с точки зрения работодателя и выпускника педагогического вуза. В исследовании приняли участие руководители ряда образовательных учреждений г. Перми и студенты выпускных курсов Пермского государственного педагогического университета. Для изучения обозначенного феномена была разработана «Анкета для работодателей», основное содержание которой составили следующие факторы:

I. Уровень социализации личности (конвенциональность, нормативность поведения): высокий уровень правосознания, социальной ответственности; честность, гражданское мужество, совместливость; принципиальность, непримиримость в борьбе с нарушениями правопорядка; обязательность, доброжелательность, исполнительность, дисциплинированность; доминирование социально значимых мотивов в сфере профессиональной деятельности; низкий нравственный облик, нечестность, склонность к обману, употреблению алкоголя; безответственное отношение к выполнению служебных заданий, недисциплинированность.

II. Нервно-психическая (эмоциональная) устойчивость личности: выносливость к длительно воздействующим психофизическим перегруз-

кам, высокая работоспособность; нервно-психическая устойчивость к стрессу, высокий уровень самоконтроля над своими эмоциями и настроением, стенический тип реагирования в критических, вызывающих фрустрацию ситуациях; развитые адаптивные свойства нервной системы (сила, уравновешенность, подвижность, чувствительность, активность, динамичность, пластичность нервных процессов); низкий порог устойчивости к стрессу, повышенная эмоциональная напряженность; избыточная агрессивность, импульсивность поступков; невротические симптомы, быстрая истощаемость нервных процессов; психопатические свойства характера.

III. Познавательная (когнитивная) активность, продуктивность мышления: развитый интеллект, широкий кругозор, эрудиция; гибкое, творческое мышление, высокая умственная работоспособность, сообразительность; аналитический склад ума, прогностические способности, умение выделить главное; активность, подвижность психических познавательных процессов (восприятия, мышления, внимания), емкая память; развитые воображение, интуиция, способность к абстрагированию, рефлексии; низкая умственная работоспособность, сниженная познавательная активность; сниженные интеллект и эрудиция; неразвитое воображение; слабая память.

IV. Коммуникативная компетентность работника: способность устанавливать и поддерживать эмоциональные контакты с участниками общения; способность понимать внутренний мир собеседника, его психологические особенности, мотивы поведения, психическое состояние; доброжелательность, вежливость по отношению к

людям, умение слушать, эмпатийность; свободное владение верbalными и неверbalными средствами общения; умение в конфликте выстраивать адекватную ситуацию стратегию коммуникативного поведения; способность к сотрудничеству, достижению компромиссов, соглашений; развитый самоконтроль над эмоциями и настроением, стенический тип реагирования в психогенных ситуациях; адекватная самооценка; чувство юмора; замкнутость, повышенная сосредоточенность на своих проблемах и переживаниях; повышенная обидчивость, тревожность, легко ранимое самолюбие; конфликтность, избыточная агрессивность.

V. Организаторские способности: активность, инициативность, находчивость, распорядительность; смелость, решительность, настойчивость, целеустремленность, умение выделять главное, прогнозировать последствия принимаемых решений; самостоятельность; чувство ответственности за свои поступки; организованность, планомерность в работе; в мотивационной сфере доминирование социально значимых мотивов достижения успеха в работе; отсутствие организаторских способностей; психопатические черты и свойства характера, эмоциональная неустойчивость, несбалансированность процессов торможения и возбуждения.

Руководителям образовательных учреждений было предложено выделить те позиции, которые более всего соответствуют их требованиям к профессиональному, и при желании дополнить список профессионально значимых и нежелательных качеств потенциального работника. Получены интересные данные (см. табл. 1).

Таблица 1. Профессионально значимые качества работника с точки зрения работодателя

Компоненты факторов профессиональной пригодности	Уровень значимости фактора
Обязательность (фактор 1)	19%
Доброжелательность (фактор 4)	18%
Способность к сотрудничеству (фактор 4)	17%
Чувство юмора (фактор 4)	13%
Высокая работоспособность (фактор 2)	9%
Развитый интеллект (фактор 3)	9%
Активность, инициативность (фактор 5)	9%
Достижение компромиссов (фактор 4)	6%

Как видно из таблицы, в числе приоритетных качеств работодатели выделяют обязательность, доброжелательность и способность к сотрудничеству. Определённое значение имеют для них и другие обозначенные в таблице характеристики. В ходе исследования установлено также, что с точки зрения руководителей образовательных учреждений наибольший интерес представляет тот претендент, чье эффективное трудовое поведение проявляется и в любви к детям, стремлении понять их; в желании работать над собой, своим общим и специальным кругозором, мето-

дической компетентностью; в умении привить любовь к изучаемому, в стремлении к знаниям и совершенствованию себя; в умении взаимодействовать с коллегами; в хорошем знании своего предмета. Следует отметить, что все положительные характеристики работников, предложенные для выбора, были отмечены потенциальными работодателями как желательные, а все негативные – как нежелательные. Таким видят своего потенциального работника руководители образовательных учреждений. Интересно, что в отличие от них, выпускники допускают возможность про-

явления в профессиональной деятельности и негативных качеств.

Для изучения особенностей понимания выпускниками вуза профессионально значимых качеств педагога нами были использованы следующие методики: «Опросник профессиональных предпочтений» (Дж. Холланд), «Изучение факторов привлекательности профессии» (В.А. Ядов), «Ценностные ориентации» (М. Рокич), «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири). Обработка первичных данных осуществлялась с помощью корреляционного анализа и пакета прикладных программ «Statistica 6.0 for Windows». Получены интересные факты. Например, установлено, что выпускники, относящиеся к предпринимательскому типу личности, в будущей профессиональной деятельности видят себя в качестве ответственного лидера, от инициативности которого зависит успешное достижение организационных и экономических целей. Они готовы принять на себя финансовый и межличностный риск, в т.ч. допускают возможность нарушения корпоративных норм и правил, а в межличностных отношениях - агрессивность, авторитаризм и эгоизм. При этом респонденты понимают, что лидеру, чья авторитарность не ставится под сомнение, необходимо общаться в социуме, быть от него зависимым, проявлять альтруистические черты.

При доминировании конвенционального типа личности выпускники ориентированы на получение образования, профессиональное саморазвитие. Важным гарантом их уверенности в себе является материальное благополучие. Но чем более успешен такой работник (получил высшее образование, имеет достойную должность, высокую зарплату, уверен в завтрашнем дне), тем менее выражена у него познавательная потребность.

Для испытуемых эгоистического и подозрительного типов личности ядерными характеристиками являются авторитарность и агрессивность, признание необходимости жесткой борьбы за рабочее место. При этом выпускники эгоистического типа готовы направить свою профессиональную активность либо на достижение максимального карьерного роста, либо на поиск интересной работы. В первом случае они проявляют авторитарность, агрессивность и подозрительность, а также уверенность в себе и жизнерадость. Во втором случае доминантными становятся терпимость и самоконтроль. В отличие от данных испытуемых, выпускники подозрительного типа приоритетным считают материальное благополучие. Высокая зарплата компенсирует тот факт, что работа для них не интересна. И наоборот, если выбранная профессия представляет несомненный интерес, то испытуемые готовы выполнять ее за небольшую зарплату.

Анализ корреляционных связей позволяет сделать вывод, что профессиональная направлен-

ность выпускников имеет сложный многоуровневый характер и частично определяется осмысленностью выбора. Профессиональное самоопределение испытуемых тесно связано с мотивационной направленностью личности, при этом в качестве доминирующих мотивов выступают либо материальное благополучие (основной фактор привлекательности деятельности), либо интересная работа.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОППОЗИЦИОННЫХ ПЕРЕМЕННЫХ ДЛЯ АНАЛИЗА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Цветков В.Я.

*Государственный научно-исследовательский
институт информационных и
телекоммуникационных технологий ФГУ ГНИИ
ИТТ «Информика»
Москва, Россия*

На состоявшейся 5-ой конференции стран – участниц Болонского процесса были отмечены [1] необходимые изменения в системе образования, из которых в рамках данной тематики отметим п.3.

«3. Болонский процесс – Контроль качества. Система контроля крайне важна в ситуации, когда мобильность и система кредитования набирают темп, и развивается дистанционное обучение» [1].

Проблема оценки качества в России не решена. Одна из причин неясность того, что же понимать под качеством образования в России.

Качество - в системе образования любой страны имеет два аспекта: нормативный и рыночный. Нормативное качество — формальная совокупность свойств и характеристик образовательных услуг, обуславливающих их способность удовлетворять минимальные потребности потребителей в получении образования. Оно определяется существующими нормативами в каждой стране, в частности, в России ГОСами, учебными и рабочими программами. Этот аспект качества образования присутствовал в единственном виде в системе монополизированного государственного образования. Это качество определяется мерой соответствия образовательных услуг требованиям образовательных стандартов, договоров на подготовку специалистов и т.п. Оно оценивается за период обучения.

Второй аспект качества рыночный. Он включает понятие "сравнительное качество" получения образования и служит мерой конкурентоспособности специалиста на рынке труда. Эта характеристика определяется спросом-предложением на рынке труда, уровнем подготовки в конкретном вузе, индивидуальными способностями обучаемого. Это качество определяется результатом применения полученных знаний и квалификации специалиста для продвижения в