

Значительный вклад в формирование духовной личности врача вносит участие в благотворительных концертах в Областном военном госпитале, где слушатели не просто реализуют культурную программу встреч, но и общаются с ранеными, способствуя их «психологическому» выздоровлению.

Активное участие в культурно-массовых мероприятиях, встречах с ветеранами Великой отечественной войны и тружениками тыла, ветеранами труда университета формируют у будущих врачей чувство патриотизма и уважения к традициям университета, который уже на довузовском этапе становится для них «alma mater».

Вышеперечисленное формирует у абитуриента образ «идеального врача», любящего и вкладывающего душу в свою профессию, для которого врачевание является не ремеслом, а способностью проявить свой творческий талант, возможностью прикоснуться к тайне бытия, который смотрит на больного как на личность. Такому врачу свойственны: профессионализм, душевная теплота, солидность, ясность изложения мыслей, умение хранить конфиденциальную информацию, милосердие и самоотверженность.

Акцент на духовно-нравственную составляющую в системе учебно-воспитательной работы факультета отражается, в том числе, в результатах анализа ежегодно проводимого анкетирования абитуриентов. Полученные данные позволили составить социально-психологический портрет «идеального врача 21 века» в представлении слушателей и дать оценку их собственных личностных качеств.

По мнению анкетированных основными качествами врача являются: «доброе отношение к людям» (80%), «бескорыстие и искренность» (68%), «сочувствие и сострадание» (77%), «профессионализм» (95%), «душевная теплота» (58%), «умение хранить конфиденциальную информацию» (72%) и «самоотверженность» (65%). Выбору профессии врача только у 1% анкетированных способствует «материальная выгода». Респондентов привлекает, прежде всего, гуманная цель - «сохранение здоровья нации» (80%). Самооценка абитуриентов достаточно высока - около 70% считают, что они обладают качествами, необходимыми для «идеального врача», и достойны работать в данной профессии. При этом большинство подростков отмечают необходимость повышения и углубления знаний в вопросах медицинской биоэтики.

Вышеперечисленное свидетельствует, что принципы, содержание и методы работы, используемые в интегративной системе дову-

зовской подготовки, в целом, соответствуют требованиям развитию духовно-нравственных основ будущего врача.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Синякова М.Г., Сыманюк Э.Э.

ГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»

Екатеринбург, Россия

В последние годы основное внимание ученых и практиков было посвящено проблемам модернизации российского образования, связанные с разработкой и внедрением новых образовательных стандартов, введением ЕГЭ, использованием инновационных технологий в образовательном процессе, переходом на подушевое финансирование образовательных учреждений.

Вместе с тем, эти процессы неизбежно порождают целый ряд противоречий:

- между новыми требованиями к качеству школьного образования и преобладающими в реальной педагогической практике традиционных способов и методов обучения, воспитания и развития личности;

- между необходимостью внедрения новых способов управления образовательными учреждениями и функциональной неготовностью руководителей ОУ к внедрению новшеств;

- между потребностью современного общества в быстром изменении системы образования и психологической неготовностью педагогической общественности к инновационным изменениям.

Разрешение этих противоречий зачастую проходит в форме конфликтов.

Конфликт (от лат. «столкновение») – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, мотивов, желаний и т.д.

В настоящее время существует большое количество классификаций конфликтов. В зависимости от субъектов выделяют межличностные, межгрупповые конфликты и конфликты в системе «личность - группа».

В зависимости от источника конфликта выделяют структурные конфликты (конфликты между структурными подразделениями ОУ), инновационные конфликты (связаны с развитием школы, изменением в образовательном процессе); позиционные конфликты (возникают на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия (педагогов, родителей, учеников) внутри организации), ресурсные конфликты (возникают в

процессе распределения и использования ресурсов или материально-технических средств) и динамические конфликты (обусловлены социально-психологическими особенностями развития педагогического коллектива).

По последствиям конфликты различают как конструктивные (оппоненты не выходят за рамки этических норм, деловых отношений и разумных аргументов, разрешение таких конфликтов приводит к развитию отношений между людьми и развитию группы) и деструктивные (когда одна из сторон упорно и жестко настаивает на своей позиции и не желает учитывать интересы другой стороны; когда один из оппонентов прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера, дискредитируя и унижая его) (1).

В теории и практике управления образовательными учреждениями накоплен богатый опыт управления многими из перечисленных видов конфликтов (Н.В.Гришина, М.М.Рыбакова, А.И.Сорокина, Т.А.Чистякова). Вместе с тем выделенные нами ранее противоречия актуализируют конфликты, обусловленные происходящими в системе образования изменениями, т.е. инновационные конфликты.

Российская традиция такова, что все инновации в образовании инициируются сверху, т.е. руководителями образовательных учреждений. В этой связи конфликты, связанные с внедрением инноваций, неизбежно возникают между администрацией и педагогами школы. Однако если изменения касаются системы управления ОУ, то конфликтующими сторонами становятся и руководители учреждения.

Вместе с тем руководители учреждений образования предпочитают игнорировать конфликтные ситуации, связанные с внедрением инноваций. Это обусловлено традиционным заблуждением, что в передовой школе не может быть педагогов, не желающих участвовать в инновационных процессах. Зачастую и имидж образовательного учреждения зависит от его инновационной направленности. В результате конфликты приобретают затяжной характер, что в последствии обязательно негативно скажется не только на педагогическом взаимодействии, но и на качестве образования.

В действительности, начиная инновационные процессы, руководителю необходимо ответить для себя на следующие вопросы:

- Что является причинами таких конфликтов?
- Что свидетельствует о наличии такого конфликта в школе?
- Можно ли избежать конфликтных ситуаций и как это сделать?

Причинами инновационных конфликтов являются следующие (2).

1. Угроза потребности безопасности. Потребность в безопасности является базовой. Для педагога безопасно, как правило, то, к чему он привык – предмет, который ведет, методика работы, возрастной состав учеников, постоянное рабочее место. И изменение этих позиций в результате инновационной деятельности вызывает психологический дискомфорт. Например, вариативный состав элективных курсов в старшей школе многие предметники воспринимают только как желание завуча сократить их нагрузку. Избавление от психологического дискомфорта зачастую переходит в форму конфликтного взаимодействия. Педагог, не осознавая причин неудовлетворенности, снимает эмоциональное напряжение в процессе взаимодействия с учащимися и коллегами.

2. Угроза социальному взаимодействию. Если изменения касаются изменений в организационных структурах, изменении штатного расписания, перемещении должностных лиц, то данная причина конфликтов является основной, так как влияет на изменение привычного окружения педагогической деятельности. В коллективе существует большое количество как формальных, так и неформальных групп. Нарушение взаимодействия между этими группами, изменение организационного баланса может привести к развитию межгрупповых конфликтов. В одной из школ были созданы временные творческие группы, объединяющие учителей разных предметов для апробации методик исследования социально-психологического здоровья школьников на разных этапах взросления. Несколько педагогов отказались участвовать в этой работе только потому, что их не устраивал состав данной группы. Они не хотели близко взаимодействовать с новыми для себя людьми.

3. Угроза статусу профессионала, боязнь потерять компетентность в глазах коллег и в своих собственных. Любые нововведения влияют на изменение статуса работника. Педагог, который много лет был уважаемым предметником, боится показаться непрофессионалом при необходимости вести новый, ранее ему незнакомый предмет или учебный курс. В ходе своей работы мы столкнулись с отказом педагогов-стажистов участвовать в диагностике, направленной на исследование профессиональной компетентности педагогов г. Екатеринбург, даже анонимно. А освоение новых образовательных технологий всегда происходит на виду у всего коллектива, и становится серьезной угрозой оценки и самооценки профессиональной состоятельности педагога.

4. Большие психологические издержки в процессе освоения новой деятельности (большое количество времени, повышенное внимание и т.д.). Педагогическая деятельность при всем ее разнообразии имеет четкий режим работы (сменность, периодичность уроков и каникул, цикличность смены классов и т.п.). Изменения образовательного процесса ведут к изменению режима жизнедеятельности школы, например переход на семестры взамен учебных четвертей; введение ранних пропедевтических курсов и др. Многие педагоги, проработавшие более 10 лет в школе, не могут сразу перейти на новый режим работы.

Инновационная деятельность требует от педагога (особенно на первых порах) усиленной «эксплуатации» памяти, внимания, восприятия, предъявляет повышенные требования к особенностям мышления. В результате возникает ситуация психического напряжения, а способом избавления от нее - отказ от внедрения новых образовательных технологий. На практике, часть педагогов, даже использует всем известную рекламную фразу: «Если результат одинаковый – зачем тратить больше? (в данном случае своих эмоций, времени и т.д.).»

5. Неуверенность в правильном понимании инновации, неопределенность результата. Работа педагога всегда нацелена на получение запланированного образовательного результата (освоение определенных знаний, умений, воспитание ценностных отношений). Многие новые педагогические техники, методы, приемы ориентированы на предполагаемые результаты, которые были получены в неких экспериментальных условиях. Но всем практикам давно известно, какую роль в успехе играет личность самого педагога, реализующего ту или иную педагогическую технику или технологию. В этой связи неуверенность в результативности экспериментальной работы вполне естественна для учителей.

6. Методы проведения инновации (насилие над личностью сотрудников, принижение их заслуг, отсутствие мотивации и т.д.). Мы уже отмечали, что многие инновационные образовательные процессы инициированы «сверху». В этом случае главным аргументом по внедрению новшеств становится слово – «НАДО!». Такой аргумент всегда встречает контраргумент – «Вам надо, вы и делайте!», что и свидетельствует о наличии конфликтной ситуации. Разумеется, в таком случае речь идет об уровне управленческой компетентности руководителей, об их готовности осуществлять инновационную деятельность, а не провоцировать конфликты в педагогическом коллективе.

7. Антипатии к руководителю. Личность лидера инновационной деятельности очень важна для ее успешности. Ни в коем случае нельзя назначать ответственного за подобного рода работу человека, не пользующегося авторитетом в коллективе. Проблема психологической несовместимости не является доминирующей в развитии конфликтного взаимодействия, но зачастую способствует перерастанию инновационного конфликта в межличностный.

Необходимо отметить, что инновационные конфликты могут протекать как в открытой, так в скрытой формах.

Открытое сопротивление выражается традиционно - отказ от выполнения деятельности, игнорирование распоряжений, открытое неподчинение руководству. В этих случаях конфликт становится очевидным, и руководство неизбежно включается в его регулирование.

Способами регулирования таких конфликтов в образовательном учреждении являются:

- Разъяснение значимости и важности осуществления инноваций для образовательного учреждения и для самого педагога (повышение результатов успеваемости, снижение в дальнейшем временных и психических затрат, возможность реализации творческих планов и т.д.). Педагог прекрасно умеет объяснять своим ученикам, как важно преодолевать трудности и учиться новому. Руководитель ОУ в инновационной деятельности – учитель для учителей. И он в этом случае терпеливо и неоднократно объясняет значимость и важность внедряемых изменений;

- Усиление функции контроля за участием в инновациях. Мониторинговые исследования, широко распространенные во многих школах (в свое время они носили также инновационный характер), позволяют отслеживать последовательность и результативность инновационной деятельности;

- Организация и проведение переговоров с конфликтующей стороной. В таких переговорах, как правило, происходит выяснение доминирующих в конфликте мотивов. Причины отказа от участия в изменениях должны быть выявлены руководителем, чтобы их устранить. Тогда и согласование интересов педагогов с целями образовательного учреждения проходит быстрее;

- Участие руководителей образовательного учреждения в разрешении конфликтной ситуации в качестве медиатора (посредника). Как показывает практика, посредническая роль директора бывает успешна в том случае, если ответственность за внедрение новшеств в

большей части делегирована другому лицу (зам.директора, методисту, научному консультанту);

- Использование приемов воздействия на поведение оппонента (Дж.Бакер, Т. Фабло). Имеется в виду использование нескольких тактик: тактики давления (предъявление требований, указаний, приказов с учетом должностных обязанностей) и санкционирования (наложение запрета на агрессивные действия по отношению друг к другу); тактики коалиций (усиление своего ранга в конфликте путем объединения с кем-то, например, директор и завуч, завуч с руководителем методического объединения); тактики фиксации своей позиции (убеждение, просьбы, критика); тактики дружелюбия (корректное обращение, подчеркивание общего, демонстрация готовности совместно решать проблему), тактики сделок (взаимный обмен уступками). Как правило, успех в педагогическом взаимодействии приносит разумное сочетание всех этих тактических приемов;

- Использование приемов конструктивной критики, которая должна быть адресной, аргументированной, открытой, доброжелательно-щадящей, заканчиваться конкретным предложением.

В отличие от открытого проявления конфликта, которые заметны сразу, скрытые формы инновационных конфликтов руководителю трудно диагностировать. Но в практике конфликтующая сторона их использует чаще. Во многом это обусловлено психологической компетентностью педагогов, склонностью к манипулированию и стремлением к социально одобряемому поведению.

В результате именно скрытые формы проявления конфликта значительно тормозят любые изменения в образовании, так как выпадают их поля зрения руководителя и внешне создают видимость инновационной деятельности.

В этой связи возникает вопрос у руководителя – а как увидеть скрытое сопротивление педагога инновационной деятельности, то, что является основой конфликта в этой области?

В качестве вариантов проявления скрытых форм инновационных конфликтов можно выделить:

• *Формальное участие в инновациях.* Педагог не выражает открыто свое несогласие, но использует любую возможность избежать инновационной деятельности: уход на больничный, тяжелые семейные ситуации, плохое самочувствие и т.д. Если отсутствует контроль за участием в инновационной деятельности, то данное поведение выглядит естественным. В

действительности же происходит избегание нововведений.

• *«Кусочное внедрение».* В данном случае происходит освоение только некоторых элементов инновации, наиболее привлекательных и легко реализуемых, не требующих серьезных усилий. Так, например, в процессе освоения личностно-ориентированных технологий, некоторые педагоги демонстрировали изменение образовательного пространства, сохраняя при этом традиционные методы обучения. Действенность и степень освоения нового может определить научный консультант – специалист в данном виде инноваций.

• *«Вечный эксперимент».* Такая форма обеспечивает педагогу снижение контроля за результатами инновационной деятельности, так как пока идет внедрение, то оценить результаты не представляется возможным. Руководители образовательных учреждений отмечают, что практически во всех школах есть педагоги, выбирающие такую тактику поведения. Периодическая отчетность помогает выявить тех, кто «стоит на месте», реально не осваивая новое.

• *«Отчетное внедрение».* Изменения осуществляются только на бумаге, в реальности все остается по-прежнему. Многолетний опыт работы с педагогами позволяет нам предположить, что такая форма инновационных конфликтов встречается достаточно часто. При внедрении педагогического мониторинга в образовательный процесс, многие педагоги «рисовали» его результаты в последнюю ночь перед проверкой. Наш опыт экспертов инновационной деятельности образовательных учреждений показывает, что такое поведение не характерно для отдельных педагогов, зато как реакция на декларативные инновации «сверху» часто проявляется в деятельности самых разнообразных образовательных учреждений.

• *«Параллельное внедрение»*, которое предполагает сосуществование нового наряду со старым. К такой форме потенциально готовы только опытные педагоги, которые в силу своих педагогических убеждений, основываясь на своем педагогическом опыте принципиально не согласны с внедряемой инновацией. Однако идти на открытое столкновение они не готовы (есть риск попасть в число консерваторов, тормозящих развитие образования) и предпочитают реализовывать в ситуации контроля новую технологию, а в обычной деятельности используют привычные способы работы. Определить, насколько возможно в действительности сочетание современных образовательных технологий, методик, программ и др. с достаточно традиционным набором пе-

дагогических средств, может только научный консультант, имеющий не только большой педагогический опыт, но высокую научную квалификацию в области педагогики.

Данные формы проявления инновационных конфликтов у его участников зависят от их опыта и стажа работы. Так психологи подчеркивают, что склонность к подобным конфликтам меньше у молодых педагогов, у которых не сформировались еще четкие «стандарты» профессиональной деятельности. В этой связи можем отметить, что чрезмерное стремление директоров к формированию опытного педагогического коллектива неизбежно приводит к трудностям при введении образовательных инноваций и конфликтным ситуациям внутри коллектива.

Что делать руководителю, чтобы в процессе инновационной деятельности снять конфликтную напряженность в коллективе?

Поскольку избежать конфликтных ситуаций невозможно, необходимо их предвидеть и управлять конфликтами. Управление инновационными конфликтами осуществляется в рамках основных управленческих функций: планирование, мотивация, организация и контроль (3). Рассмотрим их содержание относительно рассматриваемой темы более подробно.

1. *Планирование.* Руководители образовательных систем (региональных, муниципальных и конкретных образовательных учреждений) перед тем как принять решение о тех или иных нововведениях, внимательно изучают уже имеющийся опыт подобной работы как с точки зрения положительных, так и с точки зрения отрицательных эффектов. Учет чужих успехов и ошибок должен отразиться в разрабатываемых в образовании планах и программ инновационной деятельности.

Сами же программы внедрения инноваций включают в себя не только перечень мероприятий, но первоначальное логическое обоснование необходимости проводимых изменений. Главные вопросы, на который должен ответить для себя руководитель ОУ:

- Насколько на самом деле необходимы сегодня школе эти изменения?

- Каковы реальные возможности школы по их внедрению?

Например, в одной из школ рабочей окраины Екатеринбурга, мы анализировали инновационную программу по работе с одаренными детьми. При этом мы выявили, что почти 40% учащихся данной школы – дети-мигранты, живущие на Урале не более 3-4 лет. Основной педагогический состав имеет в основном 2 и 1 квалификационные категории, средний возраст

учителя – 52 года. В результате совместной работы акценты инновационной деятельности сместились в область социально-культурной адаптации детей-мигрантов к условиям мегаполиса.

Более того, при разработке любой программы инновационной деятельности обязательно выделяются источники сопротивления вводимым новшествам и методы своевременной нейтрализации этих источников.

2. *Мотивирование.* Это одно из самых сложных направлений в управлении инновационной деятельностью. 80% успеха от всей работы по внедрению новшеств зависит от степени заинтересованности ее участников в результатах совместной деятельности. Связано это с тем, что необходимо согласовать мотивы всех участников предстоящих изменений. Большую часть работы руководители ОУ должны посвятить именно этой работе. От успешности этой работы по согласованию мотивов участников инновационных изменений и формированию благоприятного психологического климата инновационной деятельности зависит не только скорость и успешность дальнейшей реализации уже намеченных планов по развитию образовательного процесса и образовательного учреждения, но и насколько долго будут введенные образовательные новшества «жить» в школе.

На сегодняшний день в целях мотивирования на новый вид деятельности достаточно используют различные формы обучения персонала: внешнее обучение (курсы повышения квалификации; обучение в магистратуре; прохождение стажировки в ОУ, где уже применяется то или иное образовательное новшество; посещение семинаров по актуальным проблемам развития образования и т.п.) и внутриорганизационное обучение (работа педагогов по одной методической теме, связанной с инновационной деятельностью всей школы; проведение педагогических советов и серии семинаров для всего педагогического состава по заявленной инновационной теме; организация системы открытых уроков и мастер-классов тех учителей, которые уже имеют опыт инновационной деятельности и т.п.).

Несмотря на то, что эти формы работы с педагогами давно известны, их комплексное значение в изменении мотивов трудовой деятельности нельзя недооценивать. К сожалению, многим руководителям образовательных учреждений на начальном этапе инновационной деятельности приходится это доказывать.

В практической деятельности по внедрению инноваций мы часто встречаемся с распространенной ошибкой – сначала объявляем и

начинаем инновационные изменения, а затем происходит обучение тому, что собственно и будет внедряться. Обучение в этом случае должно носить опережающий характер. В инновационном менеджменте существует золотое правило – чем больше мы знаем об объекте инноваций, тем меньше он нас пугает, а значит и сопротивление его внедрению ослабевает. Поэтому всем руководителям, желающим начать изменения в своих ОУ, советуем: за год до начала реальных изменений начать обучение персонала, направленное на освоение педагогической теории и уже имеющейся практики по внедрению планируемых инноваций.

Для этих же целей создаются временные творческие группы для решения инновационных проблем – от идеи до внедрения или распространения на деятельность всего коллектива. Не надо стремиться включать в инновационную деятельность сразу весь коллектив. Сам инновационный процесс в целом протекает по следующей схеме: изучение (носит коллективный характер) - внедрение или апробация (ограниченное количество участников – один класс, один учитель) – распространение опыта (опять носит коллективный характер). Четкая и успешная работа творческой группы будет хорошим мотиватором для всего коллектива при распространении инновационных изменений в школе.

Важными условиями успешности мотивирования педагогов на новый вид деятельности являются: снятие тревоги и страха у сотрудников за счет открытости проводимых изменений; использование материального и морального стимулирования для повышения самооценки у сотрудников. Поскольку инновационная деятельность не освобождает педагогов от выполнения текущей деятельности, то эта дополнительная работа должна быть оплачена либо компенсирована другими способами. В этом случае встает вопрос об обеспечении инвестициями инновационных программ. Государственная и муниципальная грантовая поддержка инновационной деятельности ОУ за последние три года создала благоприятные условия для внедрения и распространения инноваций в образовании.

3. *Организация.* Очень многое в организационной работе связано с выбором ответственного лица за реализацию коллективно созданной программой инновационной деятельности. Большинство образовательных учреждений, успешно реализующих инновационные программы, приглашают научных руководителей - «агентов перемен» (специалистов со стороны, имеющих опыт подобной работы и отвечающих за организационные изменения). Роль

такого специалиста в успешности проводимых изменений трудно переоценить. Но в контексте нашей темы мы остановимся только на одном аспекте.

Наличие научного руководителя со стороны помогает в разрешении многих конфликтов, возникающих в ходе инновационной деятельности. В этом случае происходит распределение полномочий между руководителем ОУ и научным руководителем инновационного проекта ОУ. Директор ОУ, как правило, отвечает за ресурсное обеспечение инновационной деятельности (финансы, материальная база, организационные ресурсы и др.); а задачей научного руководителя является научное обоснование, организация и контроль качества инновационного процесса (собственно речь идет о непосредственной работе с участниками инновационного процесса).

Нейтральность личности научного руководителя для педагогов с точки зрения выполнения ими текущей деятельности в школе позволяет избежать межличностных конфликтов между ними. Когда же возникают конфликтные ситуации в ходе инновационного процесса, то руководитель ОУ выступает в них как медиатор (третейский судья). Хотим отметить, что такая расстановка сил значительно ускоряет процесс разрешения конфликтных ситуаций.

Важнейшим организационным условием успешной работы педагогического коллектива по внедрению новшеств является - строгое соблюдение последовательности стадий изменения. При этом отмечаем, что каждый из указанных ниже этапов требует от руководителя владение разными стилями управления:

1. размораживание. Предполагает отказ от устаревших концепций или приемов и освоение новых. На этой стадии желателен либеральный стиль управления, поскольку он способствует обмену мнениями, поиску разных способов решения имеющихся проблем;

2. изменение. Изучаются новые идеи и практика, руководители оказывают работникам помощь в освоении новых способов мышления и действий. Желательно использование демократического стиля руководства, который направлен организацию помощи педагогам при освоении нового;

3. замораживание. Предполагает интеграцию новых образцов действий в реальную практику. Внедрение новых способов работы в повседневную деятельность. Желателен авторитарный стиль руководства, который способствует четкому закреплению уже имеющегося опыта внедрения инновации.

4. *Контроль.* Данное направление включает: наблюдение за ходом разработки иннова-

ции и ее внедрением; координацию деятельности всех подразделений школы, которые включены в инновационную работу; выявление недостатков и проблем в деятельности отдельных сотрудников, работающих по старой технологии.

Рассмотренные направления обеспечивают снижение уровня инновационных конфликтов, их своевременное предупреждение и регулирование в рамках управленческой деятельности.

Таким образом, мы рассмотрели один из наиболее актуальных для системы образования конфликтов. От умений руководителей ОУ управлять инновационными конфликтами, от их психологической готовности действовать в ситуации сопротивления со стороны педагогов во многом зависит успешность развития не только образовательного учреждения в целом, но и каждого субъекта образовательной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. - СПб.: Питер, 2001.
2. Сыманюк Э.Э. Организационное поведение: Учебно-метод. пособие - Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2005.
3. Синякова М.Г. Инновации в образовании: направления, сопротивление, управление инновационными процессами // Управление качеством образования: проблемы непрерывного образования: Сб. науч. ст. В 2 ч. Ч. 2. / Под ред. А.А. Симоновой, Э.Э. Сыманюк. - Екатеринбург: Изд-во УрГПУ, 2006.

ФОРМИРОВАНИЕ ОТКРЫТОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА С ПОМОЩЬЮ WEB 2.0

Тютяев А.В.

*Самарский государственный экономический
университет
Самара, Россия*

Одной из основополагающих идей использования Интернета в образовании в последнее время стала концепция Web 2.0. Использование термина Web 2.0 в основном связано с так называемыми социальными сервисами и сетями. По сути, все так называемые социальные сервисы лишь позволяют публиковать в Web свои материалы, в том числе и мультимедийные, а также привлекать к ним внимание с помощью различных приемов, таких как организация по темам, создание сообществ по интересам или проведение различных конкурсов среди пользователей. Такой ком-

плекс сервисов и принято называть технологиями Web 2.0.

Одной из базовых дисциплин в учебных планах подготовки специалистов различных направлений является дисциплина концепции современного естествознания. Цель дисциплины концепции современного естествознания - дать учащимся панорамное, целостное видение картины современного естествознания как одной из фундаментальных частей человеческой культуры и как особого способа общения человека с миром. Основная задача состоит в создании у студентов способности самостоятельно мыслить и принимать решения в области профессиональной деятельности на основании твердого знания фундаментальных принципов естествознания.

Вполне естественно, что изучение основных мировоззренческих и методологических принципов современного естествознания вызывает у студентов определённые трудности. Преодолеть эти трудности помогает концептуальный подход к изложению материала, а также использование дополнительных информационных ресурсов. В связи с этим представляется актуальным использование различных инструментов Интернет-приложений.

Так, особенный интерес студентов вызывает конкурс web-проектов по различным вопросам естествознания. Студент, или группа студентов, по согласованию с преподавателем, выбирает тему и создаёт сайт с последующим размещением в Интернет. Остальные студенты получают доступ к управлению контентом сайта и размещают там свои материалы по выбранной теме. В процессе работы над проектом студенты занимаются поиском информации по теме и её анализом. Обсуждение проектов на практических занятиях показывает интерес студентов к подобным технологиям в учебном процессе.

ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ОБЩЕХИМИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРОВ-ТЕХНОЛОГОВ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Хайбрахманова Д.Ф., Хабибрахманов А.Ф.

*Нижекамский химико-технологический
институт КГТУ*

Нижекамск, Республика Татарстан, Россия

Изучение основных проблем высшей школы в области подготовки инженеров-технологов, позволило нам выделить несколько ключевых проблем.

Рассмотрим некоторые из них. Традиционная система подготовки инженера-технолога