

INTERNAL AUDIT MANAGEMENT SYSTEM SELF-LEARNING UNIVERSITY
L.N. Davydova, doctor of pedagogical sciences, professor, Director of Entrepreneurial Institute
of Pedagogy and Psychology
E.E. Shtrigel, post graduate "Professional education and pedagogical management"
Astrakhan State University, Astrakhan (Russian Federation)

Keywords: University, Staff, organizational instruction, internal audit, examination, self-educated university, system approach, management, competitiveness, knowledge, continuous improvement, quality

Annotation: The article covers university competitiveness problem. Self-educated organization is always competitive. The self-education principle of organization is based on establishing the system and inculcation of system thinking approach to organization's members. The paper is devoted to internal audit exercising process, it's necessity and it's application to control the quality of education. Also the paper dwells on the issues caused during the auditing of educational process.

УДК 378

**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ К АККРЕДИТАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

© 2012

О.П. Денисова, кандидат психологических наук, доцент
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: компетентностный подход, компетенции Министерства образования и науки РФ, компетенции высших учебных заведений, показатели состояния и функционирования учебных заведений.

Аннотация: Рассматривается компетентностный подход в качестве механизма обеспечения качества подготовки к аккредитации высших учебных заведений. Выделяются основные компетенции государственных служб, контролирующих качество высшего профессионального образования и компетенции учебных заведений.

Преобразование российской системы высшего профессионального образования в мировое образовательное пространство ставит перед нашей педагогической наукой задачу приведения традиционного российского научного аппарата в соответствие с мировой педагогической теорией и практикой. Традиционная установка российского образования на приобретение знаний уступает место компетентностному подходу, направленному на формирование компетентностей в определенных областях деятельности [1-5 и др.].

Деятельность высших учебных заведений не является исключением. При подготовке компетентного, с сформированными профессиональными компетенциями специалиста, учебное заведение само должно иметь перечень компетенций для подтверждения статуса аккредитованного.

В многочисленных теоретических и научно-методических работах российских исследователей анализируются сущность компетентностного подхода и проблемы формирования ключевых компетентностей на разных уровнях системы образования и профессиональной деятельности и в различных психологических процессах [6-17 и др.].

Компетентностный подход стал ключевой идеей реформации национальных систем высшего образования с начала 90-х годов прошлого столетия. В настоящее время компетентностный подход в проектировании и оценке качества образовательных программ успешно применяется в странах с англосаксонской системой высшего образования: США, Великобритания, Канада, Австралия, Новая Зеландия, Южная Африка, Гонконг и др. В Европе, понятия «результаты обучения», «компетенция», «компетентностный подход» являются синонимом процесса реформирования систем высшего образования в рамках Болонского процесса. В России вступление в силу нового ФГОС ВПО также ориентирует вузы на использование компетентностного подхода к разработке и реализации нового поколения образовательных программ [18].

Присоединение России к Болонскому процессу актуализировало вопросы реформирования национальной системы высшего образования и привлекло внимание не только вузовской общественности, но и законодателей и представителей промышленности к использованию компетентностного подхода в проектировании содержания образования и оценке его качества [19].

Именно по этой причине при формировании аккредитационной комиссии одним из экспертов должен являться

представитель от работодателей.

Использование компетентностного подхода и результатов его применения в работе вуза при оценке качества образовательного учреждения имеет следующие преимущества:

1. В области проектирования образовательных программ и учебных дисциплин:

- обеспечивает согласованность в рамках модулей (дисциплин) и программ;

- облегчает разработку учебных планов, поскольку делает понятным, где возможно частичное совпадение между дисциплинами (модулями);

- помогает разработчикам курса четко определить цели и задачи курса и прояснить, как соотносятся компоненты программы курса;

- акцентирует внимание на взаимосвязи преподавание - обучение - оценивание и способствовать совершенствованию программы учебной дисциплины и образовательной программы в целом;

- обеспечивает интеграцию учебных планов ВПО с учебными планами СПО, что дает возможность исключения дублирования тем, пройденных ранее;

- способствует развитию и разработке эффективных критериев и методов оценивания;

- обеспечивает создание учебных программ по заказу работодателя;

- обеспечивает положительную экспертизу учебных планов при внешней экспертизе на соответствие ФГОС ВПО.

2. В области обеспечения качества:

- повышает качество предоставляемых услуг;

- повышает прозрачность и облегчает сравнимость стандартов внутри квалификаций и между ними.

3. Для студентов:

- предоставляет точное описание того, чего достигнут студенты при успешном завершении обучения;

- предоставляет подробную информацию, которая помогает студентам при выборе дисциплин (модулей) и программы;

- предоставляет информацию работодателям и высшим учебным заведениям о квалификации выпускников.

4. Для сотрудников:

- предоставляет точное представление своих должностных обязанностей и критерии эффективности их выполнения;

- предоставляет возможность продвижения по карьер-

ной лестнице с учетом сформированных профессиональных компетенций, интегрированных в компетентность в той или иной области профессиональной деятельности;

- предоставляет альтернативу выбора в достижении поставленных задач с использованием стимулирующих ресурсов.

5. Для развития академической мобильности студентов и сотрудников:

- способствует развитию мобильности студентов, облегчая признание квалификаций;
- улучшает прозрачность квалификаций;
- упрощает перезачет кредитов;
- дает возможность развития своих компетенций за рубежом.

тельного процесса;

- ответственность учебного заведения за качество предоставляемых образовательных услуг.

Таким образом, компетентностный подход в образовании предполагает существенный пересмотр целей образовательных программ, их содержания, организацию образовательного процесса, использование образовательных технологий, оценку результатов обучения [19].

Учитывая вышеизложенное, мы хотим рассмотреть компетенции государственных органов, участвующих в экспертизе качества образовательных учреждений и компетенции самих образовательных учреждений [20] (табл. 1, 2, 3).

Таким образом, из приведенной таблицы мы видим, что

Таблица 1

Компетенции Министерства образования и науки РФ, Росаккредагентства и вузов по обеспечению качества образовательных услуг

Министерство образования и науки РФ	Росаккредагентство	ВУЗы
<ul style="list-style-type: none"> - лицензирование деятельности высших учебных заведений независимо от их организационно-правовых форм и государственных образовательных учреждений соответствующего дополнительного образования, а также их государственная аккредитация;... (Ст. 24, п.3 Закона о ВО); - обеспечивает контроль за реализацией законодательства Российской Федерации в сфере образования и сфере научной деятельности; - осуществляет комплексный анализ и прогнозирование тенденций развития сферы образования; - осуществляет совместно с органами управления образованием субъектов Российской Федерации государственный контроль за качеством образования; - устанавливает порядок лицензирования, аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений; - осуществляет лицензирование и государственную аккредитацию образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации; - осуществляет контроль за исполнением и обобщает практику применения федерального законодательства в сфере образования, разрабатывает предложения по его совершенствованию и вносит их в установленном порядке в Правительство Российской Федерации; - разрабатывает в пределах своей компетенции нормативную правовую базу, обеспечивающую функционирование и развитие сферы образования, и контролирует соблюдение государственных образовательных стандартов; - осуществляет разработку и контроль за выполнением государственных нормативов материально-технического обеспечения образовательного процесса в государственных образовательных учреждениях; - осуществляет в установленном порядке сбор, обработку, анализ и представление государственной статистической отчетности в сфере образования и сфере научной деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> - рассмотрение представлений и принятие решений о направлении высшему учебному заведению рекламаций на качество образования и (или) несоответствие образования требованиям соответствующего государственного образовательного стандарта и аттестация образовательных учреждений; - организационно-техническое и информационно-аналитическое обеспечение проведения аккредитационной экспертизы соответствия содержания и качества подготовки обучающихся и выпускников образовательных учреждений и научных организаций федеральным государственным образовательным стандартам или федеральным государственным требованиям в целях содействия Рособрназору в осуществлении полномочий по государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций; - организационно-техническое, информационно-аналитическое обеспечение проведения аккредитационной экспертизы показателей деятельности образовательных учреждений, необходимых для определения типа и вида, в целях содействия Рособрназору в осуществлении полномочий по государственной аккредитации образовательных учреждений; - организационно-техническое сопровождение аттестации экспертов для проведения аккредитационной экспертизы. 	<ul style="list-style-type: none"> - материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, осуществляемые в пределах собственных финансовых средств; - предоставление учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств; - разработка и утверждение образовательных программ и учебных планов; - разработка и утверждение рабочих программ учебных курсов и дисциплин; - разработка и утверждение по согласованию с органами местного самоуправления годовых календарных учебных графиков; - установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей; - установление ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательного учреждения в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами; - установление надбавок и доплат к должностным окладам работников образовательного учреждения, порядка и размеров их премирования; - самостоятельное формирование контингента обучающихся, воспитанников в пределах оговоренной лицензией квоты, если иное не предусмотрено типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида и настоящим Законом; - самостоятельное осуществление образовательного процесса в соответствии с уставом образовательного учреждения, лицензией и свидетельством с государственной аккредитации; - осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся образовательного учреждения в соответствии со своим уставом и требованиями настоящего Закона; <p>В Законе о высшем образовании (п.3 статьи 8) дополнительно к этому определяется, что Высшие учебные заведения самостоятельны в формировании своей структуры, за исключением их филиалов.</p>

Концептуальная основа компетентностного подхода состоит в [1]:

- использовании собственного терминологического аппарата (компетенция, результаты обучения);
- обновлении содержания образования;
- новой роли преподавателя; усилении ответственности студентов;
- введении системы зачетных единиц (кредитов ECTS);
- взаимодействии высшего образования со сферой труда;
- студентоцентрированной направленности образова-

в законодательстве РФ в сфере образования, существуют четко сформулированные компетенции как проверяющих и надзорных органов, так и высших учебных заведений.

Применяя компетентностный подход в качестве механизма для обеспечения качества подготовки к аккредитации учреждений высшего профессионального образования, необходимо вести непрерывную подготовку сотрудников вуза дифференцировано, учитывая компетенции самого учреждения.

Анализ должностных инструкций в высшем учебном заведении показал, что подготовку специалистов одновре-

Права Министерства образования и науки РФ, Росаккредагентства и вузов по обеспечению качества образовательных услуг

Министерство образования и науки РФ	Росаккредагентство	ВУЗы
<p>1) запрашивать и получать в установленном порядке от федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, учреждений и организаций (независимо от их организационно-правовой формы и ведомственной принадлежности) сведения, материалы и документы, необходимые для осуществления возложенных на Министерство задач и функций;</p> <p>2) инспектировать в пределах своей компетенции на территории Российской Федерации любые образовательные учреждения и любой орган управления образованием, а также предоставлять это право другим государственным органам управления образованием; (п.6 Положения о Минобразования)</p>		<p>1) организация образовательного процесса в образовательном учреждении регламентируется учебным планом;</p> <p>2) в процессе образовательной деятельности образовательное учреждение самостоятельно в выборе системы оценок, формы, порядка и периодичности промежуточной аттестации обучающихся. (Ст. 15, п. 1 Закона об образовании) однако для обеспечения качества подготовки;</p> <p>3) освоение образовательных программ ... профессионального образования завершается обязательной итоговой аттестацией выпускников;</p> <p>4) научно-методическое обеспечение итоговых аттестаций и объективный контроль качества подготовки выпускников по завершении каждого уровня образования обеспечиваются государственной аттестационной службой, независимой от органов управления образованием, в соответствии с государственными образовательными стандартами</p>

менно нужно вести в трех направлениях [21]:

- Подготовка административно-управленческого состава;
- Подготовка профессорско-преподавательского состава;
- Подготовка учебно-вспомогательного персонала.

При реализации данных направлений следует использовать многоуровневую систему подготовки.

ложительно сработавшей мотивации на следующую ступень: с учебно-вспомогательного персонала, при условии наличия высшего профессионального образования и при успешной сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру перейти в категории профессорско-преподавательского состава или административно-управленческого персонала (например: ассистент или инженер отдела); с профессорско-преподавательского состава в категорию администра-

Таблица 3

Ответственность Министерства образования и науки РФ, Росаккредагентства и вузов по обеспечению качества образовательных услуг

Министерство образования и науки РФ	Росаккредагентство	ВУЗы
		<p>1) невыполнение функций, отнесенных к его компетенции;</p> <p>2) реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса; качество образования своих выпускников;</p> <p>3) жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения во время образовательного процесса;</p> <p>4) нарушение прав и свобод обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения.</p>

Переход от первой ступени к последующей гарантирует готовность специалиста профессионально решать поставленные задачи данного уровня. Предложенная система имеет несомненное преимущество: специалист не может перейти на следующую ступень, не освоив предыдущую. Это дает возможность качественно подойти к процессу профессиональной готовности специалистов к экспертизе качества в вузе.

Реализация многоуровневой системы подготовки специалистов вуза к экспертизе качества включает в себя три компонента:

- Когнитивный – знания нормативной документации и умение применять теоретические знания в практике своей деятельности по направлению специалиста, согласно его должностным обязанностям;
- Личностный – оперативность принятия решений, аккуратность в ведении документации, ответственность, целеустремленность специалиста;
- Мотивационно-ценностный – мотивационная направленность личности на получение знаний, умений и навыков в зависимости от занимаемой должности, вознаграждение за компетентное выполнение своих должностных обязанностей, продвижение по службе [22-28 и др.].

Многоуровневая система дает возможность не только подготовить специалиста в теоретическом плане, но и закрепить полученные знания на практике. Программой предусмотрено после каждого прохождения уровня аттестация, включающая ситуации, предполагающие применение полученных теоретических и практических навыков. Система также позволяет перейти в случае по-

литивно-управленческого состава (например: заведующий кафедрой или декан факультета). При переходе из одной категории в другую специалист обязан пройти все ступени подготовки того направления в котором он находился на тот момент [29-33].

Предложенная нами многоуровневая система подготовки специалистов должна быть постоянной в вузе. Это связано с тем, что периодически вносятся изменения в нормативную документацию вуза, меняются требования к оформлению и (или) ведению документации, а так же не маловажным является тот момент, что кадровый состав вуза постоянно меняется, дополняется. У вновь пришедшего человека должна быть возможность пройти обучение, независимо от того, когда он поступил на работу.

Для сотрудников, успешно прошедших подготовку по всем уровням предусмотрен элективный ежегодный курс, на котором доводятся до их сведения все изменения и новшества при реализации программ высшего профессионального образования, о процедуре лицензирования, аттестации и аккредитации.

Критерием определения уровней развития готовности к профессиональной деятельности специалистов вуза является степень сформированности когнитивного, личностного и мотивационно-ценностного компонентов и особенности их взаимодействия. Выделено 5 уровней развития готовности к профессиональной деятельности специалистов вуза.

На развитие готовности к профессиональной деятельности специалистов вуза к экспертизе качества влияет совокупность личностных и деятельностных условий.

Важнейшее условие развития готовности к профессиональной деятельности – уровень развития потребностно-мотивационного компонента, который является интегрирующим для определения уровня и характера развития готовности. К личностным условиям, определяющим уровень развития готовности к профессиональной деятельности, относятся уровень социального интеллекта, эмоционально-ценностное отношение к себе и согласованность ценностных ориентаций по средствам и целям. К деятельностным условиям, определяющим динамику и направление развития готовности к профессиональной деятельности, относятся процесс обучения и закрепление материала на конкретном практическом материале, применяемом в работе.

Оценкой эффективности разработанной нами программы являются результаты лицензирования и аккредитации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Байденко, В. И. Проектирование федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Экспериментальная учебная авторская программа обучения разработчиков образовательных стандартов нового поколения / Серия «Экспериментальные образовательно-профессиональные программы подготовки руководителей и научно-педагогических работников высших и других учебных заведений, участвующих в инновационных работах по проблемам качества образования». - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. Президиум Координационного совета УМО и НМС высшей школы, 2007. - 157 с.
2. Коростелев А.А., Ярыгин О.Н. Компетентностный подход: проблемы терминологии // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - №2. - с.212-220.
3. Молонов Г.Ц. Философское обоснование модернизации российского образования // Вестник Бурятского государственного университета. - 2012. - №1.1. - с. 21-24.
4. Ярыгин А.Н. Управление качеством подготовки будущих специалистов // Вектор науки ТГУ. - 2011. - 4(18). - С.504-510.
5. Базарова Т.С. Перспективы развития системы профессионального образования в современных условиях // Вестник Бурятского государственного университета. - 2012. - №1.2. - с. 117-120.
6. Ярыгин О.Н., Роганов Е.С. Изучение системной динамики как инструмент формирования компетентности менеджера и исследователя // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №2. - с.206-209.
7. Коростелева Л.А. Проблемы использования экономических и правовых знаний в подготовке экспертов-экономистов // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2012. №1(17). С. 80-87.
8. Сыротюк С.Д. Самообучающиеся организации как перспективная форма управления компетентностью персонала // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №2. - с.72-77.
9. Искосков М.О. Развитие персонала в условиях реализации инновационного проекта // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №2. - с.206-209.
10. Денисова О.П. профессиональная успешность сотрудников вуза и эффективность работы в высшей школе при подготовке к экспертизе качества // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №3. - с.17-21.
11. Ярыгин А.Н., Ярыгин О.Н. Относительное ранжирование интеллектуальных компетентностей с помощью интерактивных парных сравнений // Вектор науки ТГУ. - 2011. - 2. - С.413-417.
12. Калмыков С.В., Фомицкая Г.Н. Проектирование региональной модели системы внешней оценки качества общего образования // Вектор науки ТГУ. - 2012. - №1. - с.236-239.
13. Третьякова Е.М. Двухуровневое инженерное образование: требования к компетенциям и содержанию образования // Вектор науки ТГУ. - 2012. - №1. - с.309-313.
14. Пудовкина Н.Г. Обеспечение качества подготовки специалистов в системе дополнительного профессионального образования // Вектор науки ТГУ. - 2010. - №3. - с.356-358.
15. Коростелева Е.Ю. Обеспечение качества профессиональной подготовки и результативности деятельности педагогов в условиях технологизации образовательного процесса // Вестник Бурятского государственного университета. - 2012. - №1.1. - с. 102-105.
16. Горина Л.Н. Модель системы оценки сформированности компетентности специалиста по проведению мониторинга безопасности образовательного процесса // Вектор науки ТГУ. - 2010. - №2. - с.179-184.
17. Богданова А.В. Модель формирования информационно-коммуникативной компетентности будущих бакалавров педагогического образования с использованием технологии учебных полей // Вектор науки ТГУ. - 2012. - №3. - с.298-303.
18. Криушова, А. А. Качество инженерного образования: мировые тенденции в терминах компетенций [Текст] / А. И. Чучалин, О. В. Боев, А. А. Криушова // Высшее образование в России. 2006. - № 8. - С. 9-18.
19. Криушова, А.А. Подготовка преподавателей вузов к проектированию инженерных образовательных программ с учетом международных критериев аккредитации [Текст]: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук / А. А. Криушова ; Национальный исследовательский Томский политехнический университет [ТПУ]. - М., 2010. - 24 с.
20. Об информационном сопровождении системы мониторинга качества образования в общеобразовательных учреждениях / Буркова О.Г., Карасев А.В., Куклин В.Ж., Мотова Г.Н., Наводнов В. Г. И Квалиметрия человека и образования: методология и практика. Тез. докл. — М., 1996. — с. 135- 137.
21. Денисова О.П. Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе // Вектор науки ТГУ. - 2010. - №2. - с.179-184/
22. Ярыгин О.Н., Роганов Е.С. Ментальные модели: основа и препятствие для аналитической деятельности // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №3. - с. 64-68.
23. Коростелев А.А. Аналитическая деятельность управления: теоретический аспект // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №2. - с.206-209.
24. Дмитриев Д.А. Технологии развития управленческого персонала в системе управления образованием // Вектор науки ТГУ. - 2012. - №1. - с.233-235.
25. Ярыгин А.Н. Профессиональная мобильность специалиста в контексте межпредметных связей экономических дисциплин // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №3. - с.59-64.
26. Денисова О.П. Формирование коммуникативных и организаторских способностей руководителя // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №2. - с.206-209.
27. Коростелев А.А. Аналитическая деятельность : оценка уровня информационного обеспечения // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №3. - с.36-42.
28. Ярыгин О.Н. Математические аспекты сравнения компетентностей: субъектность, недизъюнктивность, нетранзитивность // Вектор науки ТГУ. - 2011. - 2(16). - с.24-28.
29. Денисова О.П. Основные цели и задачи аккредитации образовательного учреждения // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2012. - №1. - с.118-121.
30. Богданова А.В. экономические аспекты диагностики и управления качеством в информационно-коммуникативном пространстве вуза // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №3. - с.13-16.

31. Бабошина Э.С. Реализация внутреннего контроля системы управления государственными образовательными учреждениями // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2011. - №4. - с.7-12.

32. Денисова О.П. Психологическая и профессиональная готовность специалистов к аттестации вуза // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011 - №3. - с.105-110.

33. Богачёва О.В. Методологические аспекты интегративной модели поведения субъектов образовательного процесса в условиях современных трансформаций // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2011. - №4. - с.5-8.

Работа выполнена в рамках госзадания по теме №461201 «Методология аналитической деятельности управления образованием».

COMPETENCE APPROACH AS A MECHANISM TO ENSURE QUALITY PREPARATION FOR ACCREDITATION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION

© 2012

O.P. Denisova, the candidate of psychological sciences, associate professor
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: competence-based approach, the competence of the Ministry of Education and Science, the competence of the institutions of higher education, and indicators of the functioning of the educational institutions.

Annotation: Competence-based approach is considered as a mechanism to ensure the quality of preparation for accreditation of higher education institutions. Highlights the main responsibility of public services, the quality control of higher education and competence of educational institutions.

УДК 37.037; 378.147

О ПРИНЦИПАХ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВОВ САМОРЕАЛИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

©2012

P.V. Dzhabbarov, доктор философии по психологии, старший научный сотрудник экспериментальной лаборатории кафедры психологии

Бакинский государственный университет, Баку (Азербайджан)

Ключевые слова: принципы формирования, мотивы, самореализация, образование, учащиеся, методы и средства.

Аннотация: В статье анализируются методы и средства формирования самореализации учащихся в учебном процессе. Подчеркивается, что правильно организованный учебный процесс играет важную роль в самореализации учащихся, имеет немаловажное значение и для профессионального самоопределения, создавая тем самым благоприятную ситуацию для самовыражения учащихся.

Известно, что учебный процесс играет важную роль в самореализации учащихся. Особое значение в профессиональном самоопределении и самореализации имеет благоприятная ситуация, созданная в учебном процессе и формирующая основу для самовыражения учащихся. Каковы же пути и средства позитивной и адекватной самореализации учащихся в учебном процессе? Можно ли создать в образовательном процессе такую ситуацию, которая преобразовала бы самореализацию субъектов обучения непосредственно в элемент мотивации? Возможно ли в целом выявить систему факторов, определяющих позитивное формирование самореализации в образовательном процессе? Какие именно факторы определяют позитивную направленность самореализации? Для того, чтобы ответить на эти вопросы, прежде всего следует обратить внимание на следующие моменты.

Новая парадигма, возникшая в результате синтеза традиционного и современного образования, содержит в себе принципы всестороннего развития личности, но все же неполно отражает направления самореализации личности. Это связано с тем, что и в системе образования, и в учебной деятельности самореализация учащихся не ставится в качестве проблемы.

Большинство исследователей однозначно подтверждают мнение о том, что самореализация – это процесс выявления, осознания и претворения в жизнь индивидом своих потенциальных возможностей [1]. Однако, наряду с этим, в процессе обучения не уделяется достаточно внимания самореализации учащихся. Причиной является отсутствие данной цели как таковой. Несформированность мотивов самореализации в обучении снижает веру учащихся в себя и в свои возможности.

Успехи, достигнутые в обучении, определяют направления развития личности учащегося, и педагоги не видят необходимости внедрения посторонних элементов для их самореализации.

Опросы, проведенные нами в вузах, показывают, что

большинство студентов получают образование по мотивам, неясным даже им самим. При этом необходимый мотив – мотив самореализации – можно сказать, отсутствует или же недостаточно ими осознан. Одной из главных причин этого является отсутствие создания у субъекта образования мотива самореализации или же неспособность определения им направлений развития своих возможностей (на что я способен, ради чего я учусь и т.д.).

Согласно мнению А.Маслоу, Г.Олпорта, К.Роджерса и других исследователей, самореализация личности в процессе образования должна рассматриваться в рамках таких принципов, как обучение – основа общечеловеческих ценностей; обучение – процесс становления самореализации личности; развитие индивида как личности происходит на основании единства сознания и чувств; обучение реализуется и существует на основе личной инициативы человека; характер обучения для каждого человека имеет свою индивидуальную специфику; человек наиболее эффективно приобретает знания не под формальным влиянием руководства, а в окружении атмосферы заботы и сотрудничества [10].

Любая система образования, если она не учитывает потребности и интересы учащегося, а также закономерности окружающих его социокультурных условий, да еще при отсутствии гуманного подхода к обучению, неспособна подготовить человека к выполнению им какой-либо социальной или профессиональной функции.

Следует отметить, что в традиционном образовании брались два основных элемента поставленной цели: социум и ребенок, потребности и их развитие. Между ними нет каких-либо заметных противоречий, однако их абсолютизирование в педагогической теории определило появление «свободного» и «авторитарного» воспитательного метода, и в целях обучения функций педагога как приоритетной задачи, привело к «псевдосамоутверждению» субъектов образования. Это означало, что учащийся чаще всего фактически придерживался той мотивации, на которую