

УДК 378
ББК 448.0.24
П36

Рецензенты:

доктор пед. наук, профессор А.Г. Абросимов (Самарский государственный экономический университет);

доктор пед. наук, профессор А.П. Панфилова (Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, г. Санкт-Петербург).

*Печатается по решению научно-методического совета
Приволжского Дома знаний от 14.06.2016 года, протокол № 56.*

**Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии
в образовании** : монография / под общ. ред. Б.Н. Герасимова. –
Вып. 6. – Пенза: Приволжский Дом знаний; СНИУ,
2016. – 96 с.

ISBN 978-5-8356-1617-6

В монографии рассмотрены методологические аспекты деятельности организаций, а также методы и процедуры разработки и внедрения нескольких видов экономических систем в различных сферах деятельности, в т.ч. в педагогическом менеджменте. Представлены материалы по функционированию отдельных сторон экономических систем, разработке и принятию управленческих решений, экономической эффективности деятельности организаций.

УДК 378
ББК 448.0.24

ISBN 978-5-8356-1617-6 © Авторы, указанные в предисловии, поглавно, 2016
© АННМО «Приволжский Дом знаний», 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	5
Глава 1. ОБРАЗОВАНИЕ, ПОЛИТИКА И ПРОГРЕСС В МИРЕ.....	9
Глава 2. ОБРАЗОВАНИЕ, ПОЛИТИКА И ПРОГРЕСС В РОССИИ.....	23
Глава 3. ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ ИНТЕНСИВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	39
Глава 4. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ФЕНОМЕНА «ЛИДЕРСТВО» КАК ТИПА ОТНОШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ.....	61
Глава 5. НЕПРЕРЫВНОЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ УЧАСТНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОЕКТА ТЕМПУС RECOAUD.....	72
Глава 6. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.....	84
Сведения об авторах.....	94

CONTENTS

INTRODUCTION	5
Chapter 1. EDUCATION, POLITICS AND PROGRESS IN THE WORLD.....	9
Chapter 2. EDUCATION, POLITICS AND PROGRESS IN RUSSIA.....	23
Chapter 3. TYPES AND CONTENT INTENSIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGY	39
Chapter 4. PSYCHO-PEDAGOGICAL CHARACTERISTICS OF THE PHENOMENON OF «LEADERSHIP» AS A TYPE OF MANAGEMENT RELATIONS.....	61
Chapter 5. CONTINUOUS ENVIRONMENTAL EDUCATION AND DEVELOPMENT OF ECOLOGICAL CULTURE OF THE PARTICIPANTS OF THE INTERNATIONAL PROJECT TEMPUS RECOAUD	72
Chapter 6. ANALYSIS OF SOCIO-ECONOMIC ACTIVITY MUNICIPAL BUDGET PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION	84
Information about authors	94

ПРЕДИСЛОВИЕ

В современном мире менеджмент как профессия, как область знаний стал поистине интернациональным, его ведущее значение в мире сегодня неоспоримо, а влияние на развитие теории и практики, а тем более обучения управлению наиболее велико.

Одной из разновидностей социальных систем является система образования, функционирующая в масштабе страны, края, области, города или района. В педагогической науке и практике все более усиливается стремление осмыслить целостный педагогический процесс с позиций науки управления, придать ему строгий научно обоснованный характер. Управление этим процессом представляет собой целенаправленное взаимодействие его участников на основе познания его объективных закономерностей для достижения результата.

Осмысление концепции менеджмента, их перенос в сферу педагогических деятельности дает основание для разработки самостоятельного направления – педагогического менеджмента. Предметом труда менеджера образовательного процесса является деятельность субъекта управления, продуктом труда – информация об образовательном процессе.

Понятие «педагогический менеджмент» имеет ряд значений, характеризующих разные аспекты управленческой деятельности: – теория управления в образовательном учреждении (В. И. Загвязинский, Л. Е. Капто, М. М. Поташник и др.); – система управления образовательным учреждением, связанная с необходимостью поиска путей его развития неприятия стратегических и оперативных решений (Б. С. Гершунский, С. В. Лазарев, Е. В. Яковлев и др.); – управление образовательной деятельностью (А. М. Моисеев, В. П. Симонов); – комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления педагогическими системами, направленный на повышение эффективности их функционирования и развития (Н. В. Кузьмина, Е. Ю. Никитина и др.).

Использование теории педагогического менеджмента позволяет перейти от вертикальной системы управления (субъект–объект) к горизонтальной системе организационно-управленческого сотрудничества (субъект–субъект), предоставляет учащимся возможность равноправного взаимодействия с педагогом в решении проблем их жизнедеятельности в группе. Основная идея педагогического менеджмента состоит в том, что педагог становится организатором, советчиком, «тренером, а не ментором» в процессе образования, воспитания и развития личности обучаемого.

Педагогический менеджмент – это специфический вид управленческой деятельности педагога в группе, направленный на организацию учебного процесса, управление учебной информацией, организацию учебно-воспитательной работы, а также обеспечение коммуникации с целью формирования учебно-познавательной деятельности учащихся, обеспечивающей достижение развития личности учащегося, готовой к жизни в новых социальных условиях.

Таким образом, менеджмент можно определить как науку, искусство и деятельность по мобилизации интеллектуальных и материальных ресурсов в целях эффективного и действенного функционирования организации, образовательного учреждения.

В связи с этим возникает необходимость разрабатывать новые современные подходы к управлению постоянно растущим и уже имеющимся потоком информации. Одним из таких подходов мы считаем педагогический менеджмент, позволяющий за счет грамотного управления учебной информацией как сокращать время, необходимое для обучения, так и повышать качество и объем полученного знания.

Роль информации в личной, профессиональной и социальной жизни человека велика. Информация – это одно из фундаментальных понятий в современной науке, которое невозможно строго определить через какие-то вторичные или производные понятия. В педагогике понятие «информация» имеет достаточно широкий смысл и связано с познавательной, обучающей, воспитательной, управляющей деятельностью.

Понятие «учебная информация» обладает определенной спецификой и представляет собой развитую и разветвленную систему, состоящую из множества подсистем различных уровней. Раскрыть содержание и объем этого понятия можно на основе системного подхода.

Критерии выделения видовых понятий «учебная информация» как подсистем достаточно многочисленны. Это, например, форма представления информации о предмете; информация для педагога и для учащегося в процессе воспитания; информация об усвоении материала; диагностическая информация; эмоциональная и психологическая информация и др. Каждая подсистема, в свою очередь, складывается из подсистем низших уровней и элементов.

Одной из основных задач педагога является нахождение оптимального отношения известного и нового в сообщаемой учебной информации, так как потребность обучаемого в информации зависит от степени его развития, от его подготовки к получению информации в образовательном процессе.

Каждый педагог является менеджером образовательного процесса на своем управленческом уровне, так как предмет труда педагога – управленческая деятельность, направленная на учебно-познавательный процесс обучаемых, на реализацию процедуры познания учебного материала, практику.

Управленческие функции всегда были и будут присутствовать в деятельности обучающего, так как в этом суть педагогического процесса. Учебный процесс, как правило, всегда не только детально продуман, но и управляем. Практическая деятельность педагога как управленца хорошо прослеживается в учебно-воспитательном процессе.

Функции управленческой деятельности направлены на развитие рефлексии обучаемых и, сменяя друг друга, образуют цепочку: цель → план → деятельность → результат → рефлексия.

Информационно-аналитическая функция позволяет на основе деятельности каждого учебного подразделения проанализировать результаты образовательного процесса, фактическое их состояние и обосновать целесообразность и эффективность используемых инструментов управления учебной информацией.

Мотивационно-целевая функция побуждает обучаемых к осмыслению цели и путей ее достижения. Основная задача мотивационно-целевой функции заключается в том, чтобы все участники педагогического процесса четко выполняли работу в соответствии с делегированными им задачами, обязанностями и планом, а также соотносясь с потребностями в достижении собственных и коллективных целей в конкретной образовательной ситуации.

Прогностическая функция направлена на разработку и реализацию конкретной программы, государственных образовательных стандартов, оптимальной конструкции модулей управления учебной информацией, обеспечивающих осмысление обучаемыми содержания учебного материала, его значимости в познании закономерностей развития общества.

Организационная функция организует деятельность педагога и обучаемого в группе, распределяет полномочия и закрепляет за ними функции их совместной деятельности. Контрольно-диагностическая функция стимулирует деятельность педагога как менеджера учебной информации.

Целью контрольной функции является своевременное выявление, оценивание и анализ течения учебного процесса в связи с его продуктивностью. Диагностирование как функция управления рассматривает результаты в связи с путями, способами их достижения, выявляет тенденции, динамику формирования продуктов обучения.

Контроль, оценка знаний и умений обучаемых включаются в диагностирование как необходимые составные части и являются компонентами менеджмента учебной информации.

Регулятивная функция управления, если она конкретно связана с учебной и воспитательной деятельностью на занятии, более по плечу педагогу, так как именно он больше других членов педагогического коллектива наблюдает, оценивает результаты образовательного процесса.

Таким образом, сущность педагогического менеджмента заключается в постоянном использовании и развитии способов и методов обучения, обеспечивающих обучаемому успех в познании и освоении учебной информации. Эффективность управленческой деятельности измеряется прежде всего тем, насколько рационально удастся выполнение вышеперечисленных функций педагогического менеджмента.

Авторы настоящей монографии:

предисловие, сведения об авторах – Б.Н. Герасимов; главы 1, 2 – Д.М. Апрышкин, Г.А. Лысов, Н.А. Сокол, В.П. Колганов, Т.С. Колганова, А.Д. Гришков, А.Г. Исаев, Н.С. Донцов, А.Н. Легконогих; глава 3 – Б.Н. Герасимов; глава 4 – Е.А. Соколова; глава 5 – Ю.Н. Хмельницкий, Б.В. Мусаткина, О.В. Игнатов; глава 6 – Л.В. Акимова, Т.А. Решинская.

Авторы выражают искреннюю признательность рецензентам – доктору педагогических наук, профессору, зав. кафедрой экономики и управления организацией Самарского государственного экономического университета А.Г. Абросимову, доктору педагогических наук, профессору Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена А.П. Панфиловой, ведущему специалисту методических программ Приволжского Дома знаний Л.В. Бессменовой за помощь в подготовке издания настоящей монографии.

Глава 1. ОБРАЗОВАНИЕ, ПОЛИТИКА И ПРОГРЕСС В МИРЕ

Chapter 1. EDUCATION, POLITICS AND PROGRESS IN THE WORLD

Аннотация. Современный этап научно-технического развития в мире нашей страны интересен своей обращенностью в будущее. И в этой связи мы снова обращаем свое внимание к образованию, ибо, как известно, оно, лишь опережая текущие запросы, может соответствовать потребностям дня. Анализ современных мнений о состоянии и перспективах образования разных его уровней в России показывает их полиморфность, противоречивость. Они колеблются от необходимости возврата к советским образовательным стандартам до введения чуть ли не всеобщего творчески-эвристического мышления. Поэтому мы попытались разобраться в этой полифонии и выявить суть проблемы и меру ее соответствия запросам настоящего и будущего.

Ключевые слова: прогресс, образование, молодежь, специалист, метод, гуманизм, свобода, диалектика.

Abstract. The modern stage of scientific and technological development in the world of our country is interesting for its focus on the future. In this regard, we again turn our attention to education, because as we know, it merely ahead of your current queries might correspond to the needs of the day. Analysis of modern views on the state and prospects of education in different levels, shows their polymorphism, inconsistency. They range from the need to return to the Soviet educational standards prior to the introduction of almost universal creative, and heuristic thinking. Therefore, we tried to understand the polyphony and identify the problem and measure its compliance with the needs of the present and the future.

Keywords: progress, education, youth, specialist, method, humanism, freedom, dialectics.

Методологической посылкой наших размышлений стало сочетание исторического-логического, анализ и синтез, а также синергетика. Изучение педагогического наследия эпохи рабовладения, сложившихся методических приемов воспитания Востока и Запада, а также скудных сведений доколумбовой эпохи в проамериканских цивилизациях показательно во многих отношениях.

Во-первых, все они позволяют судить о наличии общих черт в процессе подготовки новых поколений к самостоятельной жизни. Во-вторых, субъектами воспитания были лучшие и, что весьма важно, справедливые и коммуникабельные члены общества, которые умели реалистично оценить запросы своего времени, возможности каждого из субъекта в отдельности и в команде. В-третьих, воспитатели применяли различные методики общения к новому: от игровых (до сих пор широко применяемых в дошкольном и раннем школьном образовании стран Ю.-В. Азии, Африки и Латинской Америки) до суровых (религиозные центры, атлетические, спортивные и запрещенные центры) и полувоенных организаций. Все эти факторы стали прологом формирования афинской и спартанской системы воспитания и обучения, которые, уже, в свою очередь, послужили базой европейского.

Афинская система подготовки молодежи была прекрасной школой гуманизма (в отношении свободных граждан), где духовные ценности расценивались как одна из форм проявления патриотизма. Умение видеть и понимать прекрасное приносилось в сознание подрастающей молодежи не только преподавателями-профессионалами, но и часто приглашавшимися художниками, артистами, скульпторами, поэтами, музыкантами и т.д. Это же касалось и иных, негуманитарных, изучавшихся дисциплин. К концу обучения молодёжи была готова к восприятию нового, прежде не встречавшегося. Это были люди, способные к творчеству, к созданию прогрессивно нового.

Спартанская система отличалась от предыдущей своим прагматизмом, ориентацией на силовое решение всех проблем. Где доводов не хватало (а к ним обращались редко), там действовали мечом. Действие силы оружия опережало мысль, не случайно спартиатов современники называли «машиной для убийства». В наше время некоторые приемы подобного воспитания используются при подготовке десантных войск и подразделений спецназа (к примеру, борьба за выживаемость, силовая подготовка, действия в ограниченном пространстве, ориентирование при минимуме информации и др.).

Сравнение и анализ обучения молодежи в доклассовом и ранее классовом обществах позволяют сделать вывод о том, что уже в те далекие времена человечество пришло к формированию исторически сложившейся систем образования. Под ней мы понимаем систему норм и ценностей, передаваемых от старшего поколения младшему в процессе его подготовки к самостоятельной жизни.

Каждая из исторических эпох обладала своим объемом знаний, который во многом предопределялся средой обитания, характером трудовой деятельности, а также наличием связей с внешним миром. Современная археология позволяет с достаточной основательностью считать, что торговые связи народов, по крайней мере, Северной Африки и цивилизаций древней Америки и Австралии существовали еще во времена XII-XX династии Древнего Египта (за 2 тыс. лет до н.э.) [1]. Иное дело, что информация об этом была строго секретной. Она была достоянием высшего купечества. Даже вездесущие чиновники, да и сами фараоны не знали о существовании таинственных миров. Это были еще те времена, когда пустыня Сахара, равно как и Австралийская пустыня еще только начали создаваться трудом человечества, да и Антарктида еще не была покрыта ледником и была обитаемой, и сама Америка состояла из двух отдельных материков.

Купеческое сословие, как никакое иное, всегда умело тщательно скрывать свои тайны. Если бы оно раскрывало свои тайны, то история мира была бы совсем иной, чем та, с которой мы имеем дело. Именно купечество чуть ли не генетически знает, что афоризм «молчание – золото», это не красивая фраза, а источник монопольного получения прибыли. По этой же причине система письма, шифровок, тайных связей всегда оказывалась сильнее и действеннее любых укреплений, армий и запретов. И только оно знает не понаслышке, что миром правят не властные структуры и уже тем более не чиновничество, а владельцы информацией, умнейшие руководители товаропотоков, способные извлекать из этого все мыслимые блага и выгоды (см. Иванов Ю.С. Осторожно: сионизм! Очерки по идеологии, организации и практике сионизма. М., 1969. Недостатком этой работы, наряду с ее чрезвычайной политизированностью, является не вполне оправданный акцент лишь на одной из древнейших торгующих наций мира, точнее, на одном из многих ее сословий).

С другой стороны, монополия высшего купеческого сословия (а здесь речь только об этой его части сразу же обнаруживает его приоритетное положение в любом обществе, в любом государстве, ибо оно функционально и генетически стоит над ними. Лишь во второй половине прошлого века стала в общих чертах, да и то примерно, проясняться роль транснациональных корпораций и возглавляемого ими бизнеса, политики, их роли

в дирижировании делами всего мира. Это обстоятельство позволяет заключить, что информация амбивалентна, дихотомична, двойственна. Та ее часть, которая способствует получению прибыли, затрагивает интересы купечества, охраняется крепче и тщательнее любых самых тщательно охраняемых государственных и военных тайн. Любой купец гораздо охотнее признается в адюльтере и в тысяче иных смертных грехов, чем сообщит о своем клондайке. И здесь совсем не важно, о каком времени, эпохе, обществе идет речь [2].

Когда К. Маркс говорил о классовом обществе, он очень мало говорил о классовом характере знаний и совсем не писал о его сословности. Это же обстоятельство позволяет судить и о том, что государственная машина, сама власть является оружием в руках купечества, слугой в его руках, исполнителем его воли. Тогда как войны, революции, восстания, как и периоды мирного, спокойного развития являются на этом фоне следствием консенсуса либо отсутствием такового среди членов этого сословия. И лишь размеры рыночных связей определяют, кто является исполнителем воли этой верхушки – государство, часть его, многие страны либо иные ассоциации. Отсюда также следует, что систему образования купечества всегда отличала кастовость, изолированность от всех иных систем, и именно здесь складываются все достоинства и недостатки индивидуально-го обучения. Оно впитывает в себя данные лучших разведок мира, военно-промышленного шпионажа. На него работают лучшие специалисты, которых объединяет всеобщее качество-умение хранить секреты, вернее способность тут же забывать о подготовке неофита. При этом надо учитывать, что правом получения такого знания, подготовки пользуются далеко не все потомки, наследники, а лишь один, весьма редко – два из них, вне зависимости от их общей численности. Здесь качественный отбор действует значительно более жестко, чем в пресловутом дарвиновском законе, ибо тут побеждает не сильнейший, а умнейший.

Вместе с тем, сказанное выше вовсе не означает, что знание не носит классового характера. Полуправда и недоговоренность всегда стояли на страже интересов власть имущих классов и сословий, равно как и доступ к самому образованию. Домашнее образование для выходцев из трудовых классов всегда было и остается во многих случаях по сей день единственным в жизни. Лишь в период индустриализации стало ясно, что домашнего обучения явно недостаточно. Рабочих надо учить по единым программам, при условии централизации этого процесса. И здесь снова проявляется классовая сущность новой системы образования, которая отличала капитализм от феодализма.

В краткие сроки сложились классическая и реальная системы. Первая – для господ, вторая – для кухаркиных детей, восходившие своими корнями к тривиуму и квадриуму с той лишь разницей, что естественные науки здесь были весьма дозированы профессией, к которой готовили будущего рабочего. С этого периода предварительное обучение стало всеобщим, но в этот период детей уже квалифицировали, одаряли вечным клеймом: способный и тупой. При этом первые не получали возможности получить классического уровня образования, тогда как вторые на всю оставшуюся жизнь лишались возможности получения полноценного образования. Это второе обстоятельство во многом помогает понять, почему во многих странах Запада правительства так неохотно идут на любые новшества и уж тем более на реформы в системе образования. Эта дорогостоящая отрасль хозяйства гораздо охотнее сокращается, чем увеличивается.

Вся система классического образования похожа на афинскую лишь в самых общих чертах: здесь представителем искусства, спорта, политики стали базовые знания, и система интернет способна удовлетворять любые запросы обучаемых. Реальное обучение готовит пополнение за счет усиленной подготовки в сфере естественных наук в ущерб дисциплинам гуманитарного профиля. При этом уже на стадии посылки понятно, что выпускники этих учебных заведений не смогут стать переводчиками, врачами, литераторами.

В условиях современности стало ясно, что увеличения затрат на образование молодежи можно избежать за счет импорта образованных молодых ученых людей из стран со слабой экономикой. Для этого достаточно «вложиться» в известные революции. Эта так называемая «утечка мозгов» позволяет экономить весьма значительные средства на общем и профессиональном образовании, к тому же не надо издавать учебники, строить школы и училища, содержать преподавательский корпус.

Стараниями правительства ФРГ стало ясно, каким путем можно решить проблему воспроизводства рабочей силы. Массы иммигрантов из бывших колоний поставили Европу перед необходимостью осмысления проблем принципиально нового порядка: от утраты своей самобытности и самосознания до смены религиозной, культурной и образовательной идентичности и, как следствие всего этого, государственности. И это в мирное время, без каких-либо войн, такую цену придется платить за канонизацию образовательных канонов, уничижительное отношение к обучаемым, к тому, чему и как их обучают, развивается ли у них способность предвидеть последствия определенных действий. Этот пример показывает, что в любой системе образования мелочей не бывает. Если мы лишаем кого-то из молодежи возможности получения среднего образования или же сводим

его только к реальному, то мы получаем результат с непредсказуемыми последствиями.

Во-первых, мы, получив на первых порах экономию материальных средств, не можем быть вполне уверенными в том, кем в будущем может стать этот, с позволения сказать, недоучившийся человек.

Во-вторых, даже при первом ознакомлении с уровнем образования первых лиц государств современного мира выясняется тот вопиющий факт, что ни один министр в странах современной Европы не назначается на свой пост без предварительного согласования очередной кандидатуры с госдепартаментом США. Ведь эти страны не проиграла войны, твердя о своем суверенитете и т.д. [3].

Современная экономика мирового хозяйства связана с переходом к автоматизированному производству товаров. Это влечет за собой сокращение доли живого труда. В этих условиях объективно возрастает значимость творческого труда, нестандартного мышления, оригинального решения стоящих задач. И здесь компьютерная техника призвана сыграть решающую роль. На нынешнем этапе перед образованием встала во весь рост новая задача: необходимо убедить подростков, что ЭВМ – это не цель, а лишь средство, очередное орудие труда, которых в истории человечества изобреталось великое множество. Школе разных уровней надо прививать мысль о том, что массивы информации должно использовать для достижения позитивных целей гуманного характера. Характер этих целей должен совершенствоваться по мере взросления обучаемых. На наш взгляд, здесь без взаимодействия семьи и школы не обойтись. Подросток вполне может найти оптимальные средства и пути решения задач по дому, даче, по ремонту домашней техники, выбору мест отдыха, проведения отпуска и каникул и т.д.

Школьные педагоги могут развивать эвристические способности учащихся за счет формулировки заданий образовательного и исследовательского характера. При этом вполне оправдывает себя поиск иных путей решения известного. К примеру, теорема Пифагора насчитывает более ста ее доказательств. Решение задач экономического развития страны при наличии определенных ресурсов, сил и средств, не говоря уже о путях достижения победы на полях сражения, тоже ждет своих мыслителей и аналитиков. Здесь итоги кружковой работы могут стать темой обсуждения, не только в классе, но и в межшкольных баталиях. Уроки труда, по всей вероятности, можно использовать для поиска путей механизации и автоматизации производственных процессов.

Изложенное выше позволяет надеяться, что одним из показателей для зачисления в учебные и учебно-производственные заведения после школы

могут стать результаты участия в конкурсах, выставках. Значимость этих итогов вполне может служить показателем уровня пригодности абитуриентов для данного заведения, и данный фактор во многом может облегчить выбор своей будущности молодежи, а учебные заведения смогут снизить количество случайных людей среди студентов. В целом же историчность системы образования позволяет выявить ряд общих закономерностей либо тенденций, присущих им.

Каждая из систем образования зависит от уровня развития производительных сил и объективно обслуживает их запросы и потребности. Надстроечные институты (первобытной общины или же государства) также в значительной мере управляют этим процессом в соответствии со своими потребностями, интересы которых могут простираться по времени на весьма значительные перспективы. К примеру, эпоха средневековья ознаменовалась подготовкой рыцарского сословия в столь значительных размерах, что она оказывала весьма существенное влияние на жизнь не только Европы, но и Северной Африки, и сравнимо с гуннами, хотя ни первые, ни вторые не ставили перед собой задач просвещения покоряемых народов, всюду неся с собой опустошение и рабство.

Относительно сословного влияния на образование надо учитывать, что только купечество наиболее четко осознавало свои интересы и было всегда весьма последовательным в достижении присущих ему узкокастовых интересов. Достаточно сказать, что многочисленные, а порой и весьма длительные поездки в Австралию и в Южную Америку практически мало чем ознаменовались. Африканцы, равно как и европейцы, от этих контактов получили весьма немногое. Лишь высшая администрация приобщилась к курению, а бальзамировщики получили новые смолы, пригодные для мумификации. Если не считать поступления некоторых экзотических товаров (кофе, какао, ткани и пряности), то эта роль с утратой связей с новыми землями сразу же прекратилась, как только пираты, узнав о сверхприбылях, перебили владельцев ноу-хау. Здесь мы имеем дело с хищническими действиями бандитского мышления, для которого сиюминутная выгода оказалась более привлекательной, чем желание и умение стать преемником столь ценной информации. Именно это обстоятельство еще раз убеждает нас в том, что знаниями о новых землях владел весьма узкий круг лиц. Здесь жадность погубила саму себя. Погиб один – исчезло все.

Вместе с тем в Южной Америке (вплоть до современной Панамы) встречаются наскальные надписи, сделанные не только купеческой письменностью (иератическое письмо), но и иероглифами (язык официальных, государственных текстов). Это позволяет судить о том, что эти земли по-

сецали писцы, обслуживавшие интересы фараона. Но так как в самом Египте нет (или, по крайней мере, пока не обнаружено) об этом никаких сведений, то это может свидетельствовать лишь об одном: визитер или визитеры сами принадлежали к сословию высшего купечества, параллельно исполняя функции писца при фараоне.

Эвкалиптовое масло, привозившееся в Египет из Австралии, вероятно, было весьма эффективным в делах мумификации в сравнении с ранее известными подобными снадобьями. В пользу этой версии говорит и тот факт, что примерно с этого времени древнеегипетская знать начала широко и все чаще прибегать к услугам бальзамировщиков. Она хотела, чтобы их родственники тоже смогли воскреснуть. А это уже было явным покушением на исключительные привилегии фараонов. И здесь никакие запреты не смогли ничего поделать, они оказались бессильными перед властью золотого тельца. Дело пошло таким образом, что стремление воскреснуть охватило все свободные слои населения. И к началу индустриальной революции на левобережье Нила было захоронено столько оптимистов, что первым пароходам, шедшим в Египет, перестали покупать уголь для топков, так как для этой цели использовались погребенные мумии [4].

Наряду со сказанным выше можно также допустить, что рост спроса на эвкалиптовое масло повлек за собой необходимость расширения насаждений эвкалипта в Австралии. И именно это обстоятельство привело к уничтожению естественных лесов, а вслед за этим и плодородного слоя почвы, к массовому сокращению численности аборигенов. Некогда цветущий континент в кратчайшие сроки превратился в безжизненную пустыню.

Экстенсивное хозяйство и монокультуризм стали прологом возникновения рукотворной пустыни. Это обстоятельство отбросило местное население далеко назад. Одновременно с этим падал и интерес египтян той эпохи к некогда плодородным, а теперь ставшим скудными во всех отношениях землям. По этой причине об Австралии купечество со временем совсем забыло. Знания об этом регионе перестали давать доходы, или, говоря языком экономистов, они уже стали ненужными, перестав быть производительной силой.

Можно с достаточной долей оптимизма полагать, что утрата информации о Южной Америке купеческим сословием Египта около двух тысяч лет до новой эры связана с деятельностью воинствующих сухопутных варваров и морских пиратов. В то же время опустынивание австралийских земель сделано такие связи нерентабельными. Исчезли народы, пропали доходы. Знания сами по себе – пустой балласт, они необходимы лишь детям в виде сказок и легенд, да и то в самом нежном, непродовительном возрасте.

Совсем иное дело с картой Антарктиды, на которой изображена ее поверхность, оро- и гидрография, береговая линия. О ее составителях пока ничего не известно. Но она была знакома древним египтянам и хранилась в Александрийской библиотеке в широко распространенном в те времена «афинском» тираже (т.е. в одном экземпляре).

Во времена арабского нашествия она не только уцелела, но и оказалась в библиотеке Константинополя, откуда и стала известной уже с периода нового времени. Вполне возможно, что ее использовали египетские купцы, но отсутствие прочных кораблей не позволило из-за льдов добраться до уже покрывшейся к тому времени ледниками суши. Купечество, пожалуй, единственное из всех известных нам сословий, которому не свойственна пустая любознательность. Вернее, оно любознательно ровно настолько, насколько это может дать прибыль. Тщательность сохраняемых им секретов соизмерима с вероятными дивидендами. Эта информация оказалась бесперспективной, потому карта и хранилась в библиотеке. Совсем иное дело с Америкой. Очень многие, пока только косвенные, свидетельства говорят о том, что Колумб, отправляясь на поиски «Вест-Индии», располагал не только и не столько догадками о шарообразности нашей планеты. Скорее всего генуэзские купцы хранили знания о глобальном действии пассатных видов, о существовании суши на далеком Западе, о миролюбии туземцев и главное – о их вере в пришествие белолицего бога. Иначе как объяснить слабое вооружение эскадры и формирование экипажей случайными людьми?

Нельзя полностью исключать возможность того, что некоторые из фараонов и даже высших сановников знали о новых землях, но эта информация оказалась «не ко двору», т.е. преждевременной, ибо в ту пору не нашлось сил, способных осмыслить ее практическую значимость, и этому были важные причины. Господствовавшая в то время гигантомания в архитектуре базировалась на свойствах камня. Цветные металлы были мало известны, а железо было значительно дороже золота и серебра. Дешевизна рабского труда еще долгое время исключала какие-либо попытки его замены. В те времена уже было известно о силе постоянного электрического тока, о его некоторых свойствах, о возможностях реактивной струи и действии пара. И здесь всплывает роль купеческого сословия. Обладая реальными средствами, оно ориентировало всю систему образования, духовенство, чиновничество на абсолютизацию бытия, на его механистичность.

Вероятно, египтяне были чуть ли не первыми из всех народов Востока (так как именно здесь и в Междуречье впервые зародилась торговля), среди которых зародилась метафизика как способ мышления. В единстве с религией (жречество в данной ситуации выступало в качестве средства

привития нового мышления) в массовое сознание инфильтруется мысль о неизбежности и повторяемости всех процессов в природе. Здесь начал формироваться стереотип о гармонии и неизменности мира вещей и мира людей. Вся система воспитания и образования строилась на фактологии. Даже в нормах права юристы не стремились к выяснению причин проступков. Теорема Пифагора была известна задолго до нее, но никто не стремился узнать ее доказательства [5].

В мышлении не могло даже возникнуть самой мысли о том, чтобы что-то доказывать, подвергать сомнению, в чем-либо сомневаться. Все отношения строились на фактах. Если исследователь получал новое знание, у него не требовали его обоснования. Всё от бога, а потому неизбежно, неоспоримо. Учеба в связи с этим была весьма скучным занятием. Вся методика сводилась к зубрежке, к запоминанию массы фактов. Именно по этой причине здесь столь широко применялись телесные наказания учащихся.

Весь лексикон в Древнем Египте, а вслед за ним и на всем Востоке, был таков, что он не позволял даже высказать сомнение в чем-либо. Так, в Египте практически при каждом храме была своя служба наблюдения за уровнем воды в Ниле, и возраст этой службы был равновелик с таковым самого Египта. Разлив Нила был государственным событием, которым интересовались решительно все люди – от мала до велика. Но за все эти более чем пять с половиной тысяч лет никто ни разу не задался вопросом, почему это происходит.

Надо признать, что жрецы связали это событие с прибытием прелестной птицы – Ибис, которую по этой причине обожествили. Иными словами, это была цивилизация, которая неразрывно связана со следствиями и всячески избегала уяснения причин. Не случайно христианское изречение «Так бог послал» зародилось именно здесь.

Подобное отношение к жизни выгодно и в классовом отношении. Человек всегда пассивен, так легче жить, проблемы никогда не могут возникнуть в принципе, ибо «любая власть – от бога». А одно это уже на стадии посылки исключает даже мысленную возможность в чем-либо усомниться либо попытаться изменить. Это же обстоятельство позволяет понять причину того, что ислам, как ни одна другая из мировых религий, вплоть до нашего века запрещает лечение человека, не говоря уже о его отношении к самой возможности получения светского образования.

Европейская система средневекового образования возникла на основе греческой и отчасти римской (хотя последняя все заимствовала от афинской и спартанской). Однако ее идеологической предтечей стало раннее христианство, зародившееся среди рабов (служители культа до сих пор

обращаются к своей пастве со словами: «Раб божий!»). При этом оно унаследовало наряду с грамотностью лютую ненависть к господам, которой так отличались рабы предыдущей эпохи. Однако такое положение не могло оставаться неизменным. В очень короткие сроки все стало на свои места.

Храмы стали единовластными центрами образования, только к X веку стали появляться учебные заведения со светским уклоном (правоведение, медицина, рыцарские школы). Однако охота на ведьм, процессы над еретиками как раз и стали источниками тех рек крови, по которым плыли пышные корабли церковнослужителей всех европейских стран.

К слову сказать, церковь до сих пор не удосужилась снять анафему со своих бесчисленных жертв, уповая, вероятно, на короткую память «окормляемых овечек». На этом фоне интересно отношение духовенства к образованию. Оно быстро поняло все выгоды любого вида грамотности, сделало ее своей единоличной прерогативой. Теперь даже короли были сплошь безграмотными. Купечество, как и прежде, получало должное образование.

Потребовалось новое открытие Америки, новое осознание купечеством всех выгод, которые давала торговля с туземцами, прежде чем встал вопрос о необходимости ведения расширенного воспроизводства товаров.

Испанские конкистадоры, как и все грабители и бандиты, не могли понять значения Америки для Европы. Но очень скоро они убедились в том, что отнюдь не шпага является источником притока все новых богатств. Но что могла предложить тогдашняя феодальная Испания? К тому же все горы драгоценностей, привезенных от краснокожих, буквально через три года оказались без всяких хлопот и риска для жизни в сейфах нидерландских и английских купцов, которые стали на путь мануфактурного производства. Это обстоятельство можно рассматривать в виде одного из важнейших стимулов к развитию промышленной революции и одновременно как условие быстрого развития естествознания, освобождения образования от религии. С этой поры светское образование стало развиваться тем успешнее, чем больше ему удавалось способствовать развитию эффективности производства.

Известно, что под влиянием научно-технического прогресса феодализм, с его ограниченными жесткими рамками технологии кругозором, уступил место капитализму. Но в новых условиях манящая сила чистогана стала рекрутировать во все больших масштабах прагматиков. Целью жизни для человека становится бизнес, желание обогатиться. Лавры купечества, а теперь – глав транснациональных монополий, озарили лица взрослых и молодежи и зажгли их сердца манящей силой призрачной возможности

стать богатым. Идеалы общественного блага были как по мановению волшебной палочки вытеснены «для-себя-интересами», о гуманизме, равноправии, добре было забыто. Двойные стандарты стали нормой. Снова стал утверждаться пиратский принцип: «Кто сильный, тот прав».

Постоянно растущие массы желающих обогатиться требуют постоянной или же периодической подпитки своих иллюзий. Ведь еще Аристотелю было понятно, что все одновременно не могут быть богатыми. Общество остается самим собой только лишь до тех пор, пока часть его производит продукцию; все отдыхать и только потреблять не могут. Это тупиковый путь. С этой целью создаются девальвация, обесценивание денег, периодические или постоянные лотереи, азартные игры и т.п. Любителям сиюминутных эффектов представляется возможность обогащения путем участия в горячих точках, иностранных легионах, в нарко- и преступном бизнесе и т.п. Как прежде, так и в наше время купечество тщательно следит за тем, чтобы на его привилегии никто не покушался. И для обеспечения своей исключительности всегда предпринимались самые действенные меры, к числу которых относились не только войны.

В плане изложенного представляется возможным затронуть вопрос о взаимоотношениях Запада и Востока, а точнее, первого с Россией. Известно, что греческая образованность, ставшая предтечей европейского осмысления мира, в определенном смысле была снобистской. И это выражалось прежде всего в том отношении, которое они показывали к своим соседям. Иначе как «варварами» они их и не именовали за необразованность, бескультурье, грубость и т.д. Традиционно точно таких же взглядов придерживались и римляне, ведущие постоянные войны практически со всеми племенами западной ойкумены.

Падение Рима под ударами гуннов отнюдь не сопровождалось утратой привнесенной образованности, элементов бытового, военного, строительного и другого влияния. Под этим же влиянием расширился и кругозор, знания, лексика прежде покоренных народов. Теперь уже они, в свою очередь, стали именовать «варварами» своих ближних, да и дальних соседей, все еще остававшихся на стадии родового развития.

Знакомство с представителями славянских племен, населявших восток Европы, повергало аборигенов в ужас. Дело состояло в том, что как в римские времена, так и после них европейцы практически никогда не мылись. И эта традиция была всеобщей, нормальной. Для того чтобы убедиться в этом, достаточно ознакомиться с сохранившимися картинами той эпохи. На них живописцы в меру своей способности отображали все виденное ими.

Бесчисленные махи показаны бледными, если не худосочными. Это же относится и к мужской половине. Причиной бледности были элементарные вши или педикулез. Особо страдали от них рыцари, облаченные в латы. Здесь проявляется вторая функция бронезащитного снаряжения славных рыцарей.

В средневековых городах были весьма узкие улочки, по которым горожане обязаны были передвигаться только в шляпах. И эта мода диктовалась суровой необходимостью, так как в домах туалеты располагались в тех частях зданий, которые на высоте второго этажа нависали над улицей. Так что прохожим или проезжим исподволь приходилось выбирать между тем, чем именно их осчастливят владельцы домов: помоями, экскрементами, мусором, либо птицы соизволят оставить на них печать своей благодарности. По этой же причине и в замках было множество запасных комнат. Долгое время в них практически жить было затруднительно из-за тошнотворных миазмов.

На Руси той поры улицы были значительно шире, дома преобладали одноэтажные. А население минимум раз в неделю мылось в бане, не говоря уже о водных процедурах по утрам, широко культивировавшихся купаниях в реках и озерах, о моржевании, стирке белья и верхней одежды.

Европейцев повергало в шок одно то, что славяне парились, применяли при этом веники, всевозможные ароматизированные травы, сборы из них. Они не могли понять, почему воины, получившие одинаковые ранения, имели совершенно разные шансы на выживание. "Культурный" европеец, носивший одежду до её полного износа, и "варвар", истязавший себя в бане, почти всегда выживавший... Ароматы восточных славян, их румянец повергали в ужас утонченные натуры европейцев.

Именно по этой причине и была изобретена "кельнская вода" (предтеча одеколона), получившая широкое распространение среди молодежи и представительниц женского пола. Сказанное позволяет допустить, что изначальное понятие термина "варвар" должно требовать предварительного уточнения перед своим употреблением в плане того, что же мы считаем под нормой: цыганщину (но и они моются весьма часто) или утонченный снобизм, допуская смерть даже своих королей и пап римских от педикулеза. Не останавливаясь дальше на вопросах преемственности между различными системами образования, следует отметить, что новое с предубеждением относится к старому.

В вопросах заимствования проявляются скептицизм, нигилизм и даже определенное уничтожение по отношению к прошлому. Со временем часто оказывается, что в старом было многое из того, что следовало бы сохра-

нить и преумножить. Так было у нас в стране в первые годы после революции, когда буквально в одном декрете было упразднено классическое образование, дававшее стране множество гуманитариев, служившее прекраснейшей базой для формирования отечественной интеллигенции, свободно овладевавшей любым европейским языком (буквально за 10-12 дней), знавшей о достижениях культуры не только своей страны, но и всего мира. И сейчас, спустя почти целый век, мы все ещё не можем преодолеть последствия того не вполне продуманного шага, сколько мы ни вводим в учебные программы этик, эстетик, культурологий, иностранных языков и историй.

Библиографический список

1. Апрышкин Д.С., Лысов Г.А., Сокол Н.А., Колганов В.П., Гришков А.Д., Исаев А.Г., Курень С.Г., Легконогих А.Н. Использование игрового метода в профилактике и преодолении профессионального выгорания педагогов // Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии в образовании: монография. Вып. 5. Пенза: ПДЗ; Самара: СГАУ, 2015.

2. Апрышкин Д.С., Исаев А.Г., Сокол Н.А., Лысов Г.А., Кибец Н.И., Булахова Е.Н. Образование и прогресс человечества // Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии в образовании: монография. Вып. 3. Пенза: ПДЗ; Самара: СГАУ, 2013.

3. Кушнир А.Г. Хроноскоп. Летопись фактов и событий отечественной истории за два тысячелетия от Рождества Христова. М.: РИТОЛ КАССИК, 2003.

4. Черных Е.Н. Металл-человек-время. М.: Наука, 1972.

5. Штрудвик Х. Древний Египет. Иллюстрированная энциклопедия / пер. с англ. М.: БММ, 2007.

Глава 2. ОБРАЗОВАНИЕ, ПОЛИТИКА И ПРОГРЕСС В РОССИИ

Chapter 2. EDUCATION, POLITICS AND PROGRESS IN RUSSIA

Аннотация. Анализ современных мнений о состоянии и перспективах образования разных его уровней в России показывает их полиморфность, противоречивость. Они колеблются от необходимости возврата к советским образовательным стандартам до введения чуть ли не всеобщего творчески-эвристического мышления. Поэтому мы попытались разобраться в этой полифонии и выявить суть проблемы и меру ее соответствия запросам настоящего и будущего.

Ключевые слова: прогресс, образование, молодежь, специалист, метод, гуманизм, свобода, диалектика.

Abstract. Analysis of modern views on the state and prospects of education in different levels in Russia shows their polymorphism, inconsistency. They range from the need to return to the Soviet educational standards prior to the introduction of almost universal creative, and heuristic thinking. Therefore, we tried to understand the polyphony and identify the problem and measure its compliance with the needs of the present and the future.

Keywords: Progress, education, youth, specialist, method, humanism, freedom, dialectics.

Объективный ход истории, автоматизация производства требуют в наши дни введения в современное образование если не единых стандартов (универсализация, как и самоизоляция сопряжены с угрозой отставания в короткое время и в ощутимых размерах), то всеобщих и обязательных стандартов с тем, чтобы инженеры, равно как и иные специалисты, имели общую базу общения, обмена идеями. А это уже и есть то поле, на котором рождаются революционные проекты, конструктивные решения.

Анализ товарооборота начала нового тысячелетия позволяет выявить ряд интересных и перспективных, на наш взгляд, тенденций. Рост наукоёмкости выпускаемой продукции в последние годы показывает, что материализация знаний позволяет получать сверхприбыль подобно тому, как это было в период колонизации Америки. В свою очередь, доходы позволяют вкладывать в образование новые средства. Их окупаемость стала столь очевидна, что развитые страны стали уделять всё больше внимания развитию нанотехнологий.

Быстрое истощение и исчезновение естественных источников минерально-сырьевых ресурсов побуждает к необходимости радикального пересмотра существующих технологий почти во всех отраслях тяжелой, лег-

кой и средней (оборонка) промышленности. Соревновательность в этой среде уже с первых шагов предполагает необходимость наличия знаний по поиску, изучению и использованию знаний, находимых в Интернете.

Творцами, создателями и пользователями новинками техники всегда были люди. Однако современный специалист, вооруженный компьютером, отличается от инженера-универсала XVII-XIX вв. гораздо сильнее, чем земледelec Древнего Египта и аграрий начала прошлого века. Роль науки становится все более существенной. Весьма вероятно, что уже в этом веке все потребности человека и способы их удовлетворения подвергнутся самому радикальному изменению. При этом с полной уверенностью можно надеяться, что сырьевые ресурсы севера, Сибири и Дальнего Востока лишь на очень короткое время позволят нашей стране задержаться в переходе к новым технологиям. Однако этот временной интервал чреват серьезными, если не необратимыми издержками и последствиями.

Мы не можем позволить себе роскоши идти проторенными путями. Опыт прошлого свидетельствует, что путь погони весьма изобилует просчетами. В этом плане мы глубоко солидаризируемся с выдающимся авиаконструктором Р.Л. Бартини, который неоднократно повторял, что «надо не повторять, а двигаться своим оригинальным путём, где новое выведет вас в лидеры». Эти слова применимы ко всем сферам действительности и особенно к изобретательско-конструкторской. Повторение нельзя полностью исключить, особенно если это касается мелочей.

Применительно к образованию мысль Р.Л. Бартини применима лишь в дидактике. Учеба без повторения немыслима. Её роль тем более весома, чем к более ранним возрастным категориям учащихся мы обращаемся. Вся педагогика дошкольного, ранне- и среднешкольного образования построена на аналогиях, на постепенном добавлении к известному нового, более сложного знания [1].

Да и средне-техническое высшее образование заимствует эту методику. В школах для одаренных детей (число которых в нашей стране сравнительно мало) преподаватели в большинстве случаев применяют поисково-эвристические методы обучения. Это вполне себя оправдывает в случаях, когда старшеклассники предварительно обнаружили свои способности к изысканию неординарных путей в решении задач. В технических учебных заведениях эти навыки прививаются с конца второго – начала третьего курсов. И это связано в первую очередь с необходимостью терять до полутора лет на «штопанье дырок», образовавшихся в процессе школьного обучения.

Весьма пагубную роль, на наш взгляд, продолжают играть тестирование и рейтинговая система контроля знаний. В ходе изучения тестов по

самым различным дисциплинам (даже с которыми мы не знакомы вообще) оказалось, что любой мало-мальски соображающий студент (проще говоря, троечник, и такие есть в вузе) может получить положительную оценку. Отсюда ясно, что тестирование, коль скоро оно так нравится высшим чиновникам в системе нашего образования, можно оставить на уровне ликбеза в средней школе. В высшей школе, коль скоро она таковая, с ней необходимо знакомить будущих педагогов, воспитателей и психологов. Иные специалисты самой профессией обязываются иметь твердые знания. Здесь рейтинг уместен при изучении новых компьютерных игр и, возможно, при знакомстве с теорией случайных игр, да и то из чисто утилитарных соображений: чтобы будущие специалисты не строили себе эфемерных замков, перед тем как пойти в казино. Сие изобретение явно не друга человеческого должно напомнить человеку, у которого по какой-либо причине заявила о себе авантюрная жилка, что с государством (лотереи) или с игровым бизнесом (казино, карты, наперстки и т.п.) в азартные игры не играют. Для серьезной подготовки эти методики практически вредны.

Логика образования вне зависимости от её системы, подкрепляемая её историей, неизменно свидетельствует о том, что знания требуют полного усвоения. И здесь без повторения, решения практических задач из области теории и практики не обойтись. На этом фоне тестирование функционально ориентировано на развитие сообразительности и определенной сметки. И коль скоро это так, то её значимость не может подменять собой ни мнемонику, ни практику, ни аналитику. При тестировании накопление знаний утрачивает свою былую значимость. Мы безосновательно полагаемся на механическую память компьютерных систем. И уже одним этим самым низводим себя в положение аттестованного человека, умеющего читать, писать и пользоваться, а точнее, искать необходимую информацию. Надо сказать, что мы не очень далеко ушли от литературного Митрофанушки, который уверовал в ямщика, знавшего, «куда надо вести своего седока».

Массивы доступной информации и быстрые темпы её обновления ставят перед нами необходимость привития учащимся навыков анализа прочитываемой информации. В наше время надо уже не просто просматривать определенные тексты, в этом мы мало отличаемся от ликбеза, а уметь видеть практическую пользу, вероятное практическое применение, пригодность узанного в дальнейшей учебе и в жизни. При таком подходе человек научится отделять спам, чтиво от серьезной литературы, беллетристику от источников позитивной информации.

Читая или приступая к чтению, человек должен уметь заранее знать, чем он будет заниматься: гимнастикой для глаз или же развитием своего

ума. Об этом метко замечали древние греки, говоря: «Многознание – уму не научает!» и целеполагание учебы должно расширяться за счет обретения навыков сортировки информации, что в студенческие годы значительно облегчает работу над курсовыми проектами и дипломной работой. Такие навыки поставят человека в особые условия: он сможет даже на слух определять цену речей политиков, выявляя демагогов и популистов «в полете словесной шелухи» и утопичности их проектов. На производстве такой специалист практически сразу сможет выявлять суть проблемы и находить самые оптимальные пути её разрешения. Это требование предопределенно всем ходом научно-технического прогресса. Оно существовало и в иные эпохи, но лишь в наше время обрело новое звучание и актуальность. Здесь сразу становится ясным, что ни тестирование, ни рейтинги этому качеству не могут научать.

Дипломированный специалист не может получить эти способности свыше. Ему придется проходить весьма долгий путь взлетов и падений, прежде чем он подойдет к ним. А ведь жизнь скоротечна. В этих условиях высшая школа не выполняет своих обязанностей. Её целью является подготовка всесторонне развитого человека, а не только пользователя ЭВМ.

Новаторство и гибкость мышления требуют длительной и упорной подготовки. Придя на производство, молодой специалист должен как можно скорее влиться в коллектив, стать новатором идей, двигателем прогрессивно нового и оригинального, здесь следует оговориться, что не всякое новое и оригинальное является прогрессивным, а лишь повышающее эффективность, прибыльность производства, все, что может упрочить и расширить место производимого на мировом рынке.

Примером (пагубным) того, что не всякое новое прогрессивно, является реализация на практике популистской идеи лидерами нашего государства в первые послереволюционные годы о переходе к федерализму. Эти неучи и недоучки не могли понять простейшей, если даже не азбучной истины, что любое название несет в себе антагонизм. Если меня назвали именем Ваня, Джон, Тэдди, это не суть столь важно, то я как носитель данного мне имени теперь все свои силы и знания буду употреблять для того, чтобы доказать своё превосходство над всеми, не обладающими таким именем. И это будет продолжаться до тех пор, пока я не осознаю такое же право за другими, т.е. пока не научусь верить в других точно таких же людей, как я сам. Но появлению такого осознания должны предшествовать обучение, выработка определенной гражданской позиции, должный уровень культуры. Совсем иное и более сложное наследие оставляет федерализация, когда субъектами всех прав становятся многие государства. Это мина, порохомая бочка замедленного действия.

История человечества и уж тем более отдельных стран и народов весьма далека от идиллического пути. Многие объективные и субъективные факторы отвлекают средства, силы и энергию на преодоление всевозможных противоречий. И здесь, как в зеркале, отражаются многие, копившиеся столетиями взаимные претензии всех субъектов друг к другу. Как правило, на первых порах эти противоречия слабы, но по мере приобщения к образованию массы народа всё отчетливее начинают понимать, что религия и светское знание весьма часто приходят в противоречие при трактовке самых различных проблем. Эти два антагониста ведут борьбу за сознание людей. Понимая это, большевики запретили эту форму общественного сознания, а служителей культа фактически поставили вне закона. Молодые революционеры склонны к максимализму, и, «где не хватает доводов, они действуют мечом», забывая при этом, что сила религии – в её многовековой истории, в опыте работы с массами. Политика запретов и преследования инакомыслящих стала ещё одной существенной ошибкой новых идеологов [2].

Отмеченные (лишь некоторые) ошибки усугублялись неравномерностью экономического развития центра и национальных окраин, угрозой войны, сама возможность которой подпитывалась идеей мировой революции, её экспорта.

Еще одним недостатком молодой федерации стал её максимализм, выразившийся в неумении и, главное, нежелании стать на путь компромиссов. Молодежь, окрыленная первыми успехами в хозяйственном строительстве, не хотела признавать значимости образования. Вместе с уничтожением классического образования началось шельмование образованных людей. На экранах кино, в СМИ студентов, инженеров, ученых выставляли если не чудаками, то весьма близкими к дебилам. Попытки создания своих, пролетарских классиков типа Пушкина или Чайковского оказались тщетными. Приходилось исподволь возвращаться к ранее ошельмованным ценностям. Не менее драматично обстояло дело и в базовых отношениях.

Истощение товарного рынка показало, что производство не подвластно политическим лозунгам. Необходимо восстанавливать и развивать производство, воспроизводить кадры, обеспечивать рынок товарами. Оружие силы необходимо было в кратчайшие сроки заменить силой знания. А эта задача не решается одними пожеланиями. На место истребленных и изгнанных специалистов и ученых необходимо было найти новых. Задача решалась, но весьма медленно. Идеологические шоры затмевали пути преодоления противоречий. Экстенсивные пути решения проблем «всем миром» методом шапкозакидательства повсюду давали сбои. Индустриали-

зация и коллективизация осуществлялись неоправданными жертвами, возвратом к рабовладельческому труду (труд заключенных без применения техники на новостройках, каналах, дорогах и т.п.), к тому же на руководящие должности выдвигались люди по партийной принадлежности, по героическому участию в гражданской войне. Была предпринята попытка подмены знаний орденами и медалями. И это стало еще одним следствием недооценки роли образования в хозяйстве. Идея стахановского движения была прекрасной, но она не допускала самой мысли о том, что кроме физической силы и здоровья здесь требовалась ещё и молодость. К тому же оно не везде было применимо – технологии не признают патриотизма.

Капиталистическое окружение молодого государства исподволь становилось враждебным к нему, ибо идеология новичка была не только весьма задорной, но и через коминтерн усиленно готовила боевые отряды среди трудящихся самих этих стран. На средства СССР создавались коммунистические и рабочие партии практически во всех странах мира. Большая часть валюты, получаемой от реализации углеводородов, шла на содержание этой «пятой колонны». В тех условиях единственно верным решением было создание передовой промышленности, лучшей экономики и, как следствие, высочайшего уровня жизни у себя в стране. И этот образец сам по себе, уже силу своего существования сыграл бы роль притягательной силы лучше любых идеологий. Но, как когда-то говорил У. Черчель: «Большевики сами создают себе препятствия, а затем успешно их преодолевают». Для того чтобы пойти по пути собственного развития, требовались грамотные, смелые специалисты. А их-то как раз и не хватало. Ни в центре, ни в национальных окраинах. Требовало создавать чуть ли не заново всю систему порушенного образования.

По данным переписи 1940 г. в правительстве СССР два человека не имели никакого образования вообще, только один человек имел высшее образование. 80% членов обкомов, горкомов, лидеров союзных республик имели четырёхлетнее (начальное) образование. Только начальное обучение было бесплатным. Можно ли допустить даже в абстракции, что управленцы уступили бы свое место грамотным специалистам? По этой причине почти всех образованных заключенных заставляли трудиться в так называемых «шарагах», или «шарашкиных конторах». Там создавались новые образцы техники, велась доработка иностранных ее образцов. Таким путем неучи управляли страной. Внимание масс от внутренних проблем отвлекалось с помощью различных методов манипуляции общественным сознанием. К разработке способов манипулирования привлекались лучшие умы психологической науки, которые порой сами не подозревали, чьи это

заказы, с какой целью они проводятся, на чьи средства они функционируют и, главное, где и кем они будут использоваться.

Манипулирование сознанием общества возможно как минимум по двум причинам. Во-первых, полное упразднение классического образования и замена его реальным, что сразу же снизило уровень кругозора учащихся. При этом детей учили читать, не вникая в суть текстов, не прививался вкус к анализу прочитываемого. А одно это уже влекло к накоплению знаний как цели учебы. Во главу угла ставилось многознание без теоретического применения. Во-вторых, засилье идеологии сопровождалось муссированием явно утопических лозунгов (типа: «Уберём урожай до последнего зерна!»; «Досрочно построим – досрочно освоим!»; «За коммунистический труд!» и т.д.). Все эти изобретения выдавались за идеи классиков марксизма-ленинизма, хотя на деле их труды редко кто читал. Поэтому когда к власти пришел Горбачев с идеей перестройки (якобы ленинской), все это приняли за чистую монету, тогда как на самом деле Ленин писал как раз прямо противоположное: «В последнее время объявилось множество любителей всяческих перестроек, но большего несчастья, чем перестройка, я и представить себе не могу».

До сих пор были известны три способа обмана: статистика, прямая ложь и умолчание. Вероятно, этот список можно дополнить партийной дисциплиной. Все идеологи, равно как и все читавшие труды Ленина, «единогласно» промолчали. Итого чего стал развал СССР и очередные реки крови, ставшие возможными благодаря демократам, «прозревшим» за счет западных денежных вливаний. Для них патриотизм стал измеряться тем, где и сколько кто дает, а уж кто именно – значения не имеет. Образованные и интересующиеся этими вопросами люди это, безусловно, понимают. Отсюда и следуют повсеместные провалы горе-либералов в политической борьбе за власть, которая фактически дает право доступа к государственной казне, т.е. к кормушке.

Изложенное позволяет понять и то обстоятельство, что образование воспитывает осознанный патриотизм, как это было при афинской системе подготовки молодежи. В противоположность ей спартанская методика, не уделявшая почти никакого внимания гуманитарной составляющей, культивировала врожденный патриотизм. Это вовсе не означало, что спартамца можно было перекупить, сделать его приверженцем иной страны (хотя прецеденты в истории бывали, но это всё же были редкие исключения и они касались людей, подвергшихся остракизму). Применительно к нашей эпохе классическое, а теперь гуманитарное, университетское образование прививает осознанный патриотизм, а реальное – врожденный. Зарубежное образование нашим студентам на Западе дается в основном под контролем

спецслужб. Об этом свидетельствует практически рваческая деятельность «золотой молодежи», получившей в перестроечные и постперестроечные времена соответствующее образование в странах, которые явно не упускали представившейся возможности для подготовки апологетов своих интересов и идей. С ними всегда будет легче договориться, когда они войдут во властные структуры.

Практика свидетельствует о том, что люди со смутными и нечеткими представлениями о патриотизме, придя к власти в общественные организации, могут нанести реальный вред власти, стране и народу. Ведь основную часть коррупционеров пополниют именно такие специалисты, это профи с односторонним образованием. Им карьера и личная выгода важнее интересов процветания страны.

По идеологическим соображениям, которые разрабатывались целым сонмом «серых кардиналов» в центре и на местах, от масс народа тщательно скрывались многие из сторон советской жизни. Оправданием этому был чекистский девиз: «Меньше знаешь – лучше спишь». К глубокому сожалению такое сокрытие информации в весьма существенной мере способствовало развалу СССР.

Церковнослужители хорошо знают, что «свято место пусто не бывает». В той же степени это касается вопросов любого знания. Где нет реального знания, там появляются домыслы, фантазии, иллюзии или все то, что в философии именуется обыденным сознанием. В первую очередь все это касается экономических показателей развития СССР [3].

В довоенные годы главной задачей страны стало (после того как стало ясно, что мировая революция не состоялась и наш пример не вдохновил трудящихся зарубежья на повторение нашего опыта) обеспечение обороноспособности. Надо было выжить, даже идя при этом на ухудшение уровня жизни своего народа. Развивалась промышленность таким образом, что в первую очередь ставились задачи обеспечения наименьшей затратности. Предприятия тяжелой промышленности строились поближе к металлургическим центрам, а эти, уже в свою очередь, – возле источников сырья и дешевой энергии. Так были созданы мощные металлургические базы на Украине, на Урале, в Кузбассе.

Предприятия среднего машиностроения создавались несколько по иному принципу. Здесь учитывалась удаленность от границ с вероятным противником в случае войны и наличие опытно-конструкторской и экспериментальной базы. Для легкой были иные критерии: наличие трудовых ресурсов и степень развития транспортной системы. Практика показала, что такая ориентация во многом оправдала себя, хотя и здесь были существенные издержки. К примеру, вся сеть железных дорог, как и водных, в

европейской части страны замыкалась на Москву. А это порождало нерациональные грузо- и пассажироперевозки.

На окраинах страны создавалась в основном легкая промышленность, базировавшаяся на природных ресурсах, продукции сельского хозяйства и наличии трудовых ресурсов. Дело в том, что местное население, руководствуясь вековыми традициями, весьма неохотно поддавалось призывам к смене места жительства. Новостройки и «длинный рубль» их не смогли поднять с места.

В послевоенные годы, когда разрушенное хозяйство в районах, подвергшихся фашистской оккупации, было не только восстановлено, но и существенно модернизировано, курс экономического развития претерпел значительные изменения. Начальное образование стало всеобщим. В РСФСР и национальных республиках были воспитаны свои кадры, реализовано равенство между полами, устранены сословные и религиозно-этнические различия, веками раздиравшие соседние народы. В этих условиях Россия начала оказывать помощь национальным окраинам в преодолении патриархальной отсталости как кадрами, так и материально. Особенно существенной помощью оказалась в первые годы войны. Сюда были эвакуированы сотни предприятий, после победы они там же и остались.

Учитывая сложившееся положение с середины прошлого века на государственном уровне был принят курс, ориентированный на выравнивание уровней жизни национальных республик. Задача была чрезвычайно грандиозной. Проблема состояла в том, что все прибалтийские республики, Молдавия, Средняя Азия были целиком аграрными, а в Закавказье, кроме текстильной, обувной и швейной, по сути кустарных, отраслей промышленности были зачатки нефтепереработки.

Создание промышленности во всем мире шло путем приоритетного развития легкой отрасли. Накопление капиталов через сотню-полторы лет позволяло переходить к созданию тяжелой промышленности. У нашей страны такой возможности не было. На займы мы не могли рассчитывать. Колоссальным напряжением сил и ресурсов, с привлечением иностранных специалистов (конкурс в США был 15 чел. на место) мы создали в центре свою металлургическую базу, модернизировали уральскую и украинскую. После войны началась их модернизация.

Развитие промышленности союзных республик требовало гигантских вложений. Их источником стала РСФСР. 30% всех ее доходов шло на развитие экономики национальных окраин. Это означает, что народы России, руководствуясь чувствами братства и дружбы, в ущерб себе отдавали за-

рабочее своим же трудом на развитие своих соседей. При этом вся система образования повторяла идеологические трафареты и штампы: наша дружба навеки, мы неразлучны и мы покончим с неравенством, что станет важной ступенькой на пути к коммунизму.

В отношении республик Прибалтики было принято решение о создании здесь форпоста социализма (равно как и ГДР). Это значит, что здесь строились предприятия точного и сложного машиностроения, радиоэлектронной промышленности, высокотехнологичные предприятия, экологически чистые и прекрасно оснащенные производства. Здесь никогда не было перебоев в снабжении сырьем, материалами, комплектующими, энергией. Культура всех отраслей производства была уникальной. Научно-производственная база соответствовала передовым стандартам. По этой причине вся производимая здесь продукция пользовалась большим спросом у нас в стране и за рубежом. И эти факторы служили основанием для формирования определенного снобизма, превосходства над остальными народами СССР, гораздо раньше ставшими на путь социалистического развития. И такие взгляды раздувались с помощью западных СМИ, частых эмиссаров, которые находили поддержку среди бывших членов националистических и профашистских организаций и бандформирований, а также всевозможных клерикальных объединений, почти открыто действовавших на территории всей Прибалтики. Их всех объединяла общая идея: все успехи экономики – это результаты труда местного богоизбранного народа. Этих успехов можно было достичь и без вхождения в СССР, своими силами и ресурсами. О помощи везде умалчивалось.

На поверку все было совсем иначе. Природных ресурсов здесь было столь немного, что их поставляли почти со всего Союза. Осуществлялась помощь кадрами различного профиля. Итоги были очевидны. Только с 1940 по 1960 гг. объем промышленного производства вырос почти в 12 (Латвия) – 15 раз (Эстония). Благодаря поддержке России эти народы неоднократно освобождались от иностранных оккупантов и получали свободу, но только лишь с вхождением в состав СССР освобождение было дополнено столь внушительной экономической, культурно-образовательной и политической поддержкой [5].

История до сих пор не знает примеров того, чтобы какое-либо государство могло так быстро развиваться. Ни Япония с ее «экономическим чудом», ни азиатские страны-драконы, разве что сказочная птица Феникс, но она возрождалась всё в том же виде. И здесь мы имеем дело с тем, как буржуазная пропаганда медленно, но верно травит сознание местного населения. Официальные органы замалчивали размеры получаемой помощи и ее результаты. Главным в ней была ее многоплановость и основательность.

Формальным поводом для выхода из Союза стало чуть ли не паломничество масс народа из других регионов в этот форпост за приобретением ширпотреба (одежда, обувь, мебель, радио- и телеаппаратура). Толпы отоваренных приезжих подкрепляли мысль о том, что их «объедают». На них паразитируют все соседние республики. Вывод доброжелатели давно уже муссировали: с отделением от Союза мы будем жить гораздо лучше и сможем сравниться по уровню жизни со Швецией и Швейцарией.

Мысль о том, что у них, лучших и трудолюбивых, рачительных хозяев, висят на шее прихлебатели и даже дармоеды, усугублялась в годы застоя. В тот период размеры помощи не снижались, тогда как полки магазинов в сопредельных республиках стали все заметнее оскудевать. Теперь в Прибалтику стали ездить уже не только и не столько за предметами ширпотреба, сколько за элементарными продуктами питания (колбаса, мясо, сыры, шпроты). И это заставляло задумываться обывателя, но не власти. Вместо развития в Союзе продолжался застой.

Престарелые кремлевские руководители были не в состоянии понять нужд народа, их путем прямо следовали их сподвижники в союзных республиках. Положение номенклатуры и спецпайки не позволяли им снизить до нужд трудящихся. В результате номенклатурно-обывательские интересы взяли верх над здравым смыслом. Процесс развала СССР пошел с легкой руки «политика от сохи», который вместо практических действий по оживлению экономики стал убаюкивать народ демагогическими словизлияниями. Ни он, ни его окружение не могли видеть перспектив, средств преодоления стагнации. Имея в своем распоряжении прекрасно образованные кадры, разнообразную технику, невиданные ресурсы, мы были сосредоточены на первооснове всех зол – на вырубке виноградников. Итог известен. Улучшения не могло и не должно было наступить. Прибалтика вышла из Союза.

Сразу же прекратились дотации. Доброжелатели, как и все прочие «друзья народа» всех времен и народов, и тут оказались на должной высоте. Помощи от них не последовало никакой. Однако советы о необходимости демонтировать и сдать на металлолом якобы безнадежно устаревшие предприятия с чуть ли не неандертальским оборудованием следовали один за другим. В самое кратчайшее время последствия деструктивизма начали сказываться на появившейся безработице. Начался отток молодежи, искавшей приложения своих сил и знаний. Вопрос о хлебе насущном на протяжении всей истории играл первостепенную роль вне зависимости от того, насколько хорошие мысли обуревают в данный момент алчущих его.

Отъезд молодежи на заработки в Прибалтике после ее выхода из СССР приобрел такие масштабы, что численность населения в этих рес-

публиках сократилась почти на треть и более. Начали закрываться учебные заведения всех уровней. Очень быстро возрос средний возраст её жителей. Однако справедливости ради следует отметить, что за постсоветское время в Эстонии был открыт завод по производству лыж для любителей горнолыжного спорта. Нехватка денег у населения из-за отсутствия экспорта (рынок новых конкурентов не допускает к себе) не позволяет развивать бизнес.

На проверку оказалось, и об этом до сих пор мало кто знает из числа людей даже с высшим специальным образованием, что дотации в этот регион были столь ощутимыми, что их трудно себе даже представить. Можно думать, что, обладая этой информацией, не только народы Прибалтики, но и те, кто поддержал впоследствии беловежских инициаторов, вряд ли пошли бы на такой шаг.

Для понимания существа взаимной зависимости республик в системе отношений в пределах СССР в 1990 г. достаточно обратиться к статистике. Она показывает, что перед выходом из Союза на душу населения валовый внутренний продукт (ВВП) в соотносимых ценах в тысячах долларов в Литве, Латвии и Эстонии соответственно составлял – 13, 16,5 и 15,8, тогда как потребление товаров и продуктов в том же году составляло: 23,3, 26,9 и 35,8. Как видно из этих данных, размер дотаций каждой из них или же кредитования составлял 10,3, 13,1 и 20 соответственно. Вероятно, идеологи боялись обескураживать наших бывших соседей, надеялись на постепенное сглаживание диспропорций, уменьшение уровня убыточности этого региона. И это при высочайшем спросе на производимую здесь продукцию, при льготах во взаимных расчетах, взаимопомощи и поддержке. Надо учитывать, что все сырьевые, энергетические ресурсы, комплектующие поставлялись сюда по ценам ниже, чем существовали тогда на мировом рынке. К тому же и в этих условиях собственными силами, при имевшихся кадрах здесь ещё долгое время нельзя было бы создать мощные портовые и железнодорожные узлы, аэропорты и др. Обо всем этом было не принято говорить – моветон.

Четверть века спустя после обретения независимости в этом регионе по ВВП не только не сравнились со своим идеалом – Швецией и Швейцарией, но и не догнали таковой в России. Хотя формальные показатели несколько и вселяют оптимизм.

В силу различных причин (затраты на оборону, экологические издержки – заводы-то сдали в утиль) в 2015 г. уровень жизни в Литве и Эстонии превосходит российский на 11,4% и 12,2% соответственно, в Латвии он ниже на 2,8%, но перед выходом он был выше нашего в разы: в Литве – в 1,98 раза, в Латвии – в 2,27, а в Эстонии – в 3,03 раза. Здесь мы видим

реальное обеднение. Через год-два прекратится приток валюты за транзит ряда наших товаров, льготы на поставки нефти и газа ушли в область воспоминаний.

Рынок на востоке закрыт, а на запад сельхозпродукции не пробиться. Что же поменялось: вместо «российских оккупантов» там размещаются войска НАТО. Правительства во многих вопросах утратили самостоятельность. Подобно вассалу, даже полуколониям, по всем вопросам они обязаны совещаться со своим старшим братом. Слово разума в современном мире, не обеспечиваемое силой экономики и не одобренное военной мощью, на деле становится химерой [4].

Доброжелатели, как оказалось на деле, преследовали свои сугубо меркантильные цели. Итогом их деятельности стало разрушение некогда процветающих стран. Промышленность исчезла, а все остальное без дорогостоящих инноваций и, как предпосылка, фундаментальных научных разработок уходит в сферу благих мечтаний. Но малым государствам о фундаментальных исследованиях даже мечтать нельзя. Под этот вид деятельности кредиты не выдаются – таковы условия рынка. Путь азиатских драконов интересен, но он предполагает наличие своих источников сырья (чего нет) и самостоятельности принятия и выполнения решений (этого тоже нет). Здесь, как и в жизни любого человека, необходима только железная воля, умение и желание следовать по избранному пути, несмотря ни на какие препоны и коллизии.

Из всех бывших союзных республик, кроме России, лишь Белоруссия не сидела на дотациях (и это несмотря на урон, нанесенный в годы Второй мировой войны, и на последствия аварии на ЧАЭС). Производство её ВВП в 1990 году составило 15,6 тыс. долларов, потребление 12. Это означает, что белорусы вместе с россиянами содержали на своих плечах видимое благополучие соседей, давали им возможность ускоренного развития. Это акты не только доброй воли, но и самопожертвования. В этих республиках завет «раньше думай о Родине, а потом – о себе» воспринимался буквально и был руководством к действию. Мы тогда были интернационалистами не на словах. Понимание общего блага было не пустым звуком. На фоне изложенного интересно место Грузии в составе Союза.

Как известно, Сталин, как и многие из его зловещих окруженцев, был уроженцем Грузии. В годы Второй мировой войны в Закавказье боевых действий не велось, за исключением нескольких стычек на черноморском побережье в 1942 г., когда егерские войска вермахта пытались захватить кавказские перевалы. Но эти попытки были успешно отбиты. Таким образом, участия Грузии в войне было, но почти все время её воины воевали за пределами своей территории, проявляя чудеса героизма и самопожертво-

вания, равно как и другие республики Закавказья, Казахстана и Средней Азии. До сих пор точно пока не установлено, чем руководствовались наше тогдашнее правительство, но оно в годы войны приняло закон об отмене подоходного налога для всех категорий населения Грузии, и его не платили и в послевоенное время вплоть до самой смерти (1953 г.) вождя «всех народов». Эта мера была безусловно серьезным подспорьем как для всех отраслей хозяйства, так и для каждого жителя республики. В годы войны огненный вал уничтожения и разрухи минимум дважды прокатился по территории Украины, Белоруссии, Молдавии и Прибалтики. Старожилы еще помнят, что их недоимка по налогам исчислялась в ту пору целыми годами. И это несмотря на полное уничтожение жилья, скота, всех заводов и фабрик, дорог и мостов. До сих пор остается загадкой, что же хотели этим показать высшие управленцы.

В стране была запрещена массовая торговля собственной сельхозпродукцией или, говоря проще – спекуляция, но выходцы из Грузии свободно торговали цитрусовыми (честь и хвала им за это!) в количествах, соизмеримых со сборами в приличных колхозах и совхозах, и на все это они имели соответствующие документы, подтверждающие, что имярек сам их вырастил на своем приусадебном участке. К тому же всем властям на местах высказывалась деликатная просьба о весьма желательной помощи этому труженику в сбыте указанной продукции. Если же сомнения сим рескриптом всё же не устранялись, то он тут же звонил (у него было и такое право) по такому телефону в первопрестольную, что от одного вида этого номера местные начальники если и не падали в обморок, то и возражать, конечно, не осмевались. Но это все мелочи в сравнении с дотационной политикой, которая здесь достигла своего апогея.

Статистика свидетельствует, что в том же 1990 году ВВП на душу населения в год составлял 10,6 тыс. долларов, то есть значительно меньше, чем в любой из республик Прибалтики, переживших все ужасы войны, а потребление было выше, чем где бы то ни было, – 41,9. Здесь дотационный баланс составлял 33,9 тыс. долларов. На втором месте по потреблению стояла Эстония, но её дотации были существенно ниже.

Не видеть такие диспропорции власти безусловно не могли, но мер к сглаживанию этих различий принималось явно мало. В потреблении Грузия была самой богатой среди всех союзных республик, превышая российский показатель в 3,5 раза. За годы самостоятельности этот показатель стал самым низким в Закавказье – лишь 37,9% от него, одно может быть утешением, если таковое возможно в данном случае: в Молдавии умудрились скатиться с прежних 113,5 до 19,6 %.

Все эти грустные примеры нашего общего прошлого стали действительностью во много благодаря тому, что в эпоху индустриализации хозяйства, в период автоматизации мы слишком много и зачастую необоснованно, если не безответственно, уделяли основное внимание технической стороне дела. И это зачастую заслоняло от нас важность социальных проблем. Безусловно, положение о важности научно-технического прогресса очень важно, но если мы упускаем из виду человека, его нужды и интересы, то сам по себе прогресс теряет смысл. Этого обстоятельства не учли лидеры республик, вышедших из Союза, и произошло это во многом из-за того, что верхи хотели ещё больше власти, а низы не могли возразить из-за своей односторонней, однобокой образованности, в которой техническое играло приоритетную роль. Мещанские интересы, подогревавшиеся всевозможными доброжелателями и подпитывавшиеся дотациями различных спецслужб, привели к развалу гигантской страны со сложившимися и отлаженными связями в сфере специализации и кооперации.

Таким образом, мы получили возможность еще раз убедиться в том, что образование нельзя расценивать как необходимую аморфную ступень в своем карьерном росте. Функционально оно более весомо, оно играет роль активизатора и организатора наших планов, а также способствует выбору средств достижения определяемых целей. При этом оно обязывает нас не только учитывать вероятные последствия наших субъективных поступков, но и мыслить о будущем своего предприятия, всей отрасли хозяйства и всей страны. Поведение страуса в минуту опасности понятно, но если мы будем мыслить, руководствуясь только личными интересами, то кто же будет заботиться о Родине, о потомках? Ведь мы не можем быть безразличными к тому, что и в каком виде они унаследуют от нас.

Современное образование вполне оправданно пошло по пути универсализации, ибо увеличение внимания к гуманитарным вопросам в подготовке специалистов должно гарантировать от повтора заблуждений и ошибок, допущенных четверть века назад специалистами с институтским уклоном, которые не смогли увидеть и оценить пагубность деиндустриализации в своих регионах, что привело к страданиям массы народа, последствия чего ещё долго будут сказываться в бывших субъектах Союза. По этой причине необходимо воспитывать новую культуру обучения и осмысления любых лозунгов и обещаний. Мы не можем себе позволить оставаться объектом манипуляции дельцов от политики, ибо их истинные цели скрываются в фамилиаме велиречивых обещаний, скрывающих под красотью голубя мудрость змея.

Изложенное позволяет понять, что современная система образования отличается прежде всего необходимостью почти постоянного усовершен-

ствования. Её нестабильность на современном этапе предполагает применение аналитического осмысления поступающей информации. Это также свидетельствует о росте рационализма в мышлении, в образовании и во всей культуре и о снижении значимости обыденного, рассматриваемого в виде тормоза прогресса.

Библиографический список

1. Апрышкин Д.С., Лысов Г.А., Сокол Н.А., Колганов В.П., Гришков А.Д., Исаев А.Г., Курень С.Г., Легконогих А.Н. Использование игрового метода в профилактике и преодолении профессионального выгорания педагогов // Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии в образовании: монография. Вып. 5. Пенза: ПДЗ; Самара: СГАУ, 2015.

2. Апрышкин Д.С., Исаев А.Г., Сокол Н.А., Лысов Г.А., Кибец Н.И., Булахова Е.Н. Образование и прогресс человечества // Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии в образовании: монография. Вып. 3. Пенза: ПДЗ; Самара: СГАУ, 2013.

3. Кушнир А.Г. Хроноскоп. Летопись фактов и событий отечественной истории за два тысячелетия от Рождества Христова. М.: РИТОЛ КАССИК, 2003.

4. Черных Е.Н. Металл-человек-время. М.: Наука, 1972.

5. Штрудвик Х. Древний Египет. Иллюстрированная энциклопедия / пер. с англ. М.: БММ, 2007.

Глава 3. ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ ИНТЕНСИВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Chapter 3. TYPES AND CONTENT INTENSIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGY

Аннотация. Одной из наиболее эффективных форм развития организаций являются интенсивные образовательные технологии. Разработана классификация интенсивных образовательных технологий для повышения эффективности управленческой деятельности организаций. Определены важнейшие результаты использования интенсивных образовательных технологий для развития организаций.

Ключевые слова: управление, подготовка управленцев, классификация, технологии, организация.

Abstract. One of the most efficient forms of organizational development are intensive educational technologies. The classification of intensive educational technologies to enhance the management efficiency of the organizations. Identify the major results of the use of intensive educational technologies for the development of organizations.

Keywords: management, training managers, classification, technology, and organization.

В настоящее время широким фронтом в России идет подготовка профессионалов-управленцев. Катастрофически не хватает квалифицированных преподавателей, проблемно-ориентированных учебных программ, современных образовательных технологий и, наконец, дифференциации образовательного процесса в зависимости от контингента обучаемых. Очень немногие ученые проводят исследования в области образования и подготовки управленцев [1-4].

Выделим три группы потребителей образовательной деятельности в области управления организацией. Для первой группы характерно формирование начальной управленческой грамотности. Сюда можно отнести все население России, особенно молодежь.

Вторая группа – это студенты вузов. Им требуется образование: эта среда может выявить людей, способных стать носителями цивилизованного управления и предпринимательства.

Третья группа – это действующие управленцы, желающие получить актуальные навыки, а также руководители всех уровней, проработавшие много лет на предприятиях в рыночных условиях.

Современный российский подход к профессиональной подготовке управленцев определяется тем, что в отличие от других специалистов основной схемой их работы является не «знание-действие», а «мышление-деятельность».

К важнейшим задачам, решаемым управленцами, относятся построение новой структуры системы отношений, создание новых процессов, реконструкция среды и принятие решений в различных ситуациях [12, 13].

Специалист в любой области деятельности должен уметь решать конкретные профессиональные задачи. Управленец, соответственно, должен уметь решать задачи в соответствующей области управленческой деятельности. Например, менеджер по кадрам должен решать задачи управления персоналом предприятия, менеджер по финансам – задачи по управлению денежными потоками, менеджер по качеству – задачи по планированию предприятия, контролю, учету, регулированию процессов в области качества и т.д. [9, 10].

Следовательно, основным ядром профессиональной подготовки молодого специалиста является получение в вузе квалификации по решению задач, причем желательно разными способами с учетом конкретных условий, сферы деятельности и других факторов.

При обучении управленческим специальностям в вузах в основном только рассказывается об управленческой деятельности в стратегической, инновационной, поведенческой и других областях [11].

Однако если в вузе на дисциплины по менеджменту и другим его специальным предметам отведено достаточно много часов, то на практических занятиях удастся рассматривать, а иногда и решать финансовые, производственные, организационные и другие задачи, реально существующие в управленческой деятельности. Но это осуществляется при условии достаточной формализации этих задач и умения преподавателя преподнести и обосновать их наилучшее решение.

Основные рекомендации по обучению дисциплине «Производственный менеджмент» заключаются в следующем.

Во-первых, преподаватели должны иметь основательную теоретическую подготовку по управлению производством, быть хорошими методистами-практиками, т.е. иметь собственный профессиональный опыт в управленческой деятельности, а также уметь применять ИОТ на практических занятиях.

Во-вторых, практические занятия должны быть построены таким образом, чтобы студенты могли быть погружены в обстановку, близкую к реальной. Это возможно сделать при условии, если на практические заня-

тия, построенные в виде игрового или тренингового сценария, будет отводиться не менее 6–8 час. в день.

В-третьих, профессиональная подготовка российских управленцев в сфере производства должна базироваться на следующих «трех китах»: теории управления производством (введение только объективных системных знаний в виде лекционного материала); методологии управления производством (стройное представление методов и содержания основных видов профессиональной управленческой деятельности); технологии управления производством (освоение процедур управленческой деятельности).

Коренным образом следует изменить студенческую практику, особенно преддипломную, в рамках которой будущие специалисты обязательно должны попробовать свои силы в практической деятельности на низших управленческих должностях в выбранной сфере, и в том числе в сфере управления производством.

Необходимо также для управленческих специальностей ввести новую учебную дисциплину «Технология управления», которая должна перекинуть мост от теоретических знаний к будущей практической управленческой деятельности молодых специалистов.

Умение применять, а в дальнейшем и разрабатывать управленческие технологии в своей деятельности может позволить молодым специалистам значительно сократить сроки их адаптации, а главное, снизить барьер требований к обязательному наличию опыта работы у молодых специалистов, для того чтобы претендовать на низшие управленческие должности.

Должны существенно измениться и требования к преподавательскому корпусу. Современный преподаватель в управленческой сфере должен быть универсальным специалистом: профессиональным методистом, бывшим, а лучше действующим управленцем и, возможно, консультантом в какой-либо сфере управленческой деятельности.

Человечество с древних времен стремилось эффективнее использовать ресурсы, особенно человеческие. Это связано в первую очередь с понятием профессионализма управленцев, для формирования и развития которых существуют учебные заведения, учебный процесс и, соответственно, технологии обучения. Для ускорения становления профессионализма были разработаны, апробированы и введены ИОТ.

Сегодня трудно представить образовательную деятельность без ИОТ, т.е. игр, тренингов, разбора конкретных ситуаций и использования различных техник и средств мышления и деятельности в разных сферах жизнедеятельности [5-8].

В литературе даются разнообразные определения понятию «управление», в т.ч. «управление – это искусство». Например, многие люди поют,

но вопрос в том, как поют: некоторые исполняют свои любимые песни в кругу семьи, другие – в широком кругу друзей, третьи – на современной эстраде (это их работа), а есть таланты, которые поют на сцене оперного театра (это их призвание). Такую же аналогию можно провести и с управленцами. Кто-то является только управленцем своей семьи.

В некоторых видах деятельности есть элементы управления, например, в педагогической (управление группой, построение учебного процесса и т.д.). Можно назвать массу должностей, которые относятся к разряду управленческих: декан, начальник цеха, менеджер по персоналу, главный технолог и т.д. Но есть управленцы, которые действительно являются талантами: их уважают и ценят подчиненные (и это не лицемерие), их действительно волнует судьба возглавляемого предприятия, они «на слуху».

Конечно, для того чтобы студенты стали профессионалами высокого уровня, необходимо действие многих факторов: природные задатки, воспитание, жизненный опыт, немаловажное значение имеет и организация учебного процесса.

Принципиально новые условия и содержание деловой активности кардинальным образом изменили требования к качествам, знаниям и умениям, которыми должен обладать современный российский управленец. Соответственно, требуются определенные методы обучения будущих управленцев, особенно по дисциплине «Менеджмент» и ее спецпредметам, в т.ч. по дисциплине «Производственный менеджмент». Необходима замена пассивного типа обучения, в котором студенту отводится роль слушающего, усваивающего, повторяющего, активным обучением, при котором студент совместно с преподавателем является активным творцом решений профессиональных задач.

На занятиях по управлению производством необходимо делать упор на ИОТ: конкретные ситуации, проблемно-ситуационные, имитационные и деловые игры и т.д. [5].

На наш взгляд, ИОТ делятся на неимитационные, имитационные и мыследеятельностные технологии обучения (рис. 1) [5].

Отличительная черта первых – воспроизводство какой-либо предметной или профессиональной деятельности. Неимитационные технологии отличаются отсутствием модели изучаемого процесса или деятельности. Имитационные технологии делятся на игровые и неигровые, мыследеятельностные технологии делятся на организационно-деятельностные, проблемно-деловые, инновационные, проблемно-ситуационные, организационно-мыслительные игры, тренинги и групповую терапию [5].

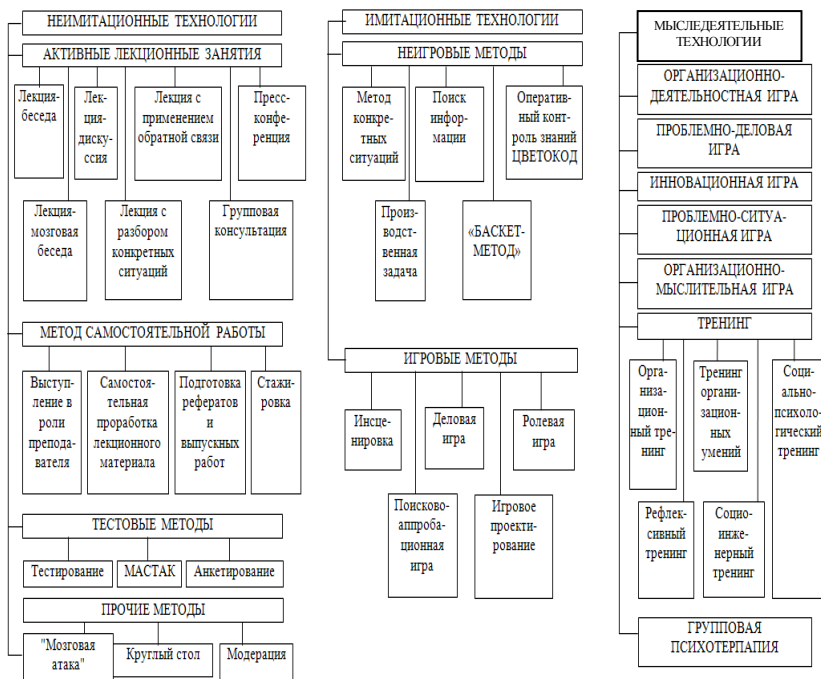


Рис. 1. Классификация интенсивных образовательных технологий

Настоящая классификация не претендует на полноту и универсальность. Очевидно, что это не единственный способ представления всего многообразия ИОТ. Любая классификация может быть построена по какому-либо одному признаку и далее внутри него может делиться по другим признакам. Однако в настоящее время не определены элементы педагогических технологий и образовательных инноваций. В результате осложняется отнесение некоторых образцов к конкретному виду ИОТ.

Остальные признаки и факторы большинства ИОТ также нашли отражение в настоящей классификации. По этим признакам можно установить содержание той или иной технологии.

В работе [5] выполнено описание различных ИОТ, даны их отличительные особенности и различные области их применения в профессиональной подготовке.

Таким образом, ИОТ, ставшие неотъемлемой частью современных образовательных процессов, непрерывно развиваются и, несомненно, ста-

нут главным фактором повышения уровня общего и профессионального образования [18].

Конкретные ситуации. Метод конкретных ситуаций (КС), или case-metod, – это метод обучения, позволивший во многом реализовать концепцию практикующего научения в условиях занятий в аудитории [5]. Под КС понимается реальное событие, происшедшее под влиянием некоторых факторов (событий), частично известных и частично неизвестных, на примере которых формируется коллективный познавательный процесс анализа и принятия решения обучающимися. Также под КС понимают событие, явление, вступающее в конфликт с окружающей средой (людьми, экологией, властью и т.д.). Обычно эти нарушения или отклонения случаются в социальных, экономических, организационных, производственных и технических системах и процессах.

Наиболее характерные черты такого события – непредсказуемость времени его появления и (или) пространства протекания.

Цель: усвоение знаний и приобретение навыков и умений практического решения сложной задачи, иллюстрация предметной или профессиональной деятельности.

Основные задачи, решаемые методом КС в учебном процессе, следующие: выработка умения правильно ориентироваться в различных ситуациях, анализировать их и принимать качественные решения в условиях, приближенных к реальному производству, активизация мышления на протяжении всего занятия, отработка взаимодействия для принятия коллективного решения и достижения поставленной цели, поддержание интереса к занятиям благодаря специально разработанной системе стимулирования.

При использовании метода КС обучаемым предьявляется набор фактов (событий), связанных с некоторой ситуацией, сложившейся в конкретной социально-экономической системе. Точнее, им предьявляются значения части выходных параметров ситуации по состоянию на некоторый момент времени. Задачей обучаемых является коллективное обсуждение и принятие оптимального (рационального) управленческого решения в указанной ситуации.

Ролевые игры. В ролевых играх (РИ) отрабатывается конкретная тактика поведения или выполнение функций конкретного должностного лица. Для проведения РИ разрабатывается сценарий ситуации, между участниками распределяются роли с «обязательным содержанием».

Цель: выработка практических навыков совместных действий с учетом интересов личности, коллектива и государства; освоение некоторых должностных обязанностей и полномочий [5].

Задачи: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях; совершенствование умений в применении знаний; укрепление коллективного взаимодействия и принятие решений; создание условий для активного обмена опытом.

Существуют две формы РИ:

роли распределяются между отдельными участниками, а часть учебной группы, не получившая ролей, выполняет роль арбитров;

участники разбиваются на небольшие группы, каждая из которых исполняет роль отдельного лица – участника ситуации, а также арбитров.

Занятие может проводиться в форме совещания под руководством того участника, который выполняет в данный момент роль ведущего (старшего руководителя), или в форме свободно развивающегося ролевого общения.

Предметом ролевого общения может быть выяснение отношений, выполнение должностных функций и т.п. В ходе совещания происходит совместное разрешение конфликта, возникшего между участниками ситуации.

В конечном итоге играющие должны прийти к какому-то решению. В заключительной части занятия участники обсуждают итоги и ход разрешения конфликта, оценивают поведение каждого участника игры.

Основной смысл этого метода состоит в том, что, выполняя не свойственную ему роль, играющий лучше начинает понимать мотивы поведения того, с кем приходится сталкиваться в реальном деловом общении.

Основные признаки РИ:

наличие сложной задачи, ситуации, противоречия;

распределение ролей между обучаемыми;

различие интересов участников (разные производственные и функциональные подразделения и должностные лица, разные профессии и т.д.);

ролевое общение участников – выработка коллегиального решения, коллективного мнения, дискуссия, оценка действий участников и др.

Возможен ввод преподавателем корректирующих условий по ходу занятия: он может прервать обсуждение и сообщить некоторые новые сведения, информацию, которую следует учесть при решении поставленной задачи, направить обсуждение в другое русло.

Затем следует оценка результатов обсуждения и подведение итогов преподавателем, ведущим занятие.

Деловые игры. Под деловой игрой (ДИ) понимают [5, 6]:

определенный вид человеческой деятельности, способной воссоздать другие виды человеческой деятельности;

собственно конструкцию игры, т.е. процесс ее создания, техническое

и организационное воплощение упомянутой конструкции, т.е. комплект методик по ней;

реализацию этого воплощения, т.е. проведение.

Целью использования ДИ в учебном процессе является имитационное моделирование реальных механизмов и процессов.

Основными задачами ДИ являются: умение принимать решения в реальных производственных ситуациях и защищать их; умение работать в коллективе над решением общей задачи; инициативность и творческое отношение к своим обязанностям.

Первые ДИ, предназначенные для исследования экономических систем, проводились по аналогии с военными играми: их участники отрабатывали свои действия в обстановке, характерной для определенной хозяйственной организации. Однако в то время не был еще накоплен достаточный опыт моделирования экономических процессов. Проведение ДИ на реальных объектах связано со значительными затратами. Новое рождение ДИ стимулировалось возросшим интересом к игровому методу анализа ситуаций и бурным развитием вычислительной техники.

ДИ можно определить как имитацию той или иной деятельности коллектива предприятия в учебных, производственных или исследовательских целях, выполняемую группой лиц на модельных примерах.

ДИ делятся на три группы: учебные, исследовательские, производственные.

Учебные игры, как правило, рассчитаны на лиц, имеющих определенную теоретическую подготовку и нуждающихся в закреплении знаний и приобретении практических навыков. «Использование игр позволяет интенсифицировать учебный процесс. Конечный педагогический результат может быть получен быстрее, с меньшими затратами времени и сил, с меньшими материальными потерями. Интенсификация обучения – основа педагогической эффективности ДИ» [11, 21].

В учебных ДИ может быть выделен специальный подкласс – квалификационные игры. Эти игры обычно применяются на завершающей стадии обучения или при приеме на работу. Поэтому квалификационные игры могут быть объединены с классом учебных игр. Отличие этих типов заключается в том, что в учебных играх важен каждый шаг группы игроков на пути принятия решений, а в квалификационных играх основную роль играет поведение конкретного участника.

Основными целями применения деловых игр в рамках практических занятий по дисциплине «Производственный менеджмент» являются приобретение умения принимать решения в реальных ситуациях и обосновы-

вать их; освоение навыков работы в группе над выполнением совместного задания; приобретение творческого отношения к своим обязанностям.

Проблемно-ситуационные игры (ПСИ), созданные при участии авторов, определяются как одно из средств коллективного решения большого класса проблемных ситуаций, нацеленных на выход в пространство профессиональных и предметных задач в менеджменте и предпринимательстве [14].

Проблема носит комплексный, многосторонний характер и охватывает производственные, социальные, правовые, экономические и другие отношения, т.е. чаще всего решение лежит не в какой-то конкретной профессиональной области, а носит полипредметный, полипрофессиональный и даже иногда надпредметный характер. Кроме того, в игре используются преимущества ситуационного подхода, широко распространенного в современном менеджменте.

Возникновение и использование ПСИ обуславливается затруднениями получения как глубоких содержательных, так и социально-психологических результатов с применением других ИОТ (деловых игр, конкретных ситуаций и т.д.). Это связано не только с принципиальной невозможностью разрешения проблем развития деятельности на заданном уровне, но и с невозможностью проблематизации затруднений, кроме того, от участников игры требуется различение задач и проблем, что стимулирует формирование личных потребностей и приобретение способностей в депроблематизации профессиональной деятельности.

В ПСИ решение конкретной проблемы заключается в выработке программы действий и выборе направления движения, позволяющего выйти из затруднений. Одной из важных в игре является линия развития личности, ибо без этого трудно отыскать позитивную программу и, главное, сложно будет ее реализовать после игры.

Методологическое направление затруднительно реализовать даже в рамках ПСИ, так как силы игротехнического коллектива в основном направлены на содержательные цели. Однако если в послеигровой период производится детальный анализ игрового процесса, то происходит обогащение игротехнического коллектива в методологическом отношении.

Таким образом, ПСИ представляет собой агностическую платформу для людей с методологическим складом ума и не успевших «запредметиться» специалистов, которые выбрали для себя предпринимательскую, управленческую или какую-либо другую полипредметную деятельность [15, 16].

Процесс предприятия и проведения ПСИ состоит из трех этапов: подготовительного (доигрового), игрового и послеигрового (аналитического).

На этапе подготовки игры проводится первичный анализ исходной ситуации, осуществляется выбор и диагностика объектов и процессов, анализируется состояние и планы предприятия. На основе экспертизы полученных у заказчика исходных данных определяются все потенциальные субъекты, прямо или косвенно заинтересованные в функционировании объекта, его развитии или коррекции, определяется тематика игры и формируются темы постановочных докладов (лекций) по теории и практике предметных областей деятельности заказчика или студентов, слушателей и смежных отраслей знаний. По результатам этих работ разрабатываются сценарий и рабочие программы ПСИ, ведется подготовка анкет участников, определяется предварительный состав команд, раздается программа приглашения, выполняется организационно-техническая подготовка к игре (раздаточные материалы для участников, помещения, аппаратура и др.).

В процессе игрового моделирования на каждом из этапов (туров) игры выполняются следующие типовые процедуры базовой модели деятельности, конкретный состав которых корректируется в соответствии со сценарием игры и реализуется непосредственно в ходе игры либо игротехниками, либо командами в ходе самоопределения:

- введение в предметную область, постановочные доклады по тематике и методике проведения игры;

- диагностика участников с помощью тестов, анкет и микроигр, формулирование и согласование понятийного аппарата;

- уточнение персонального состава групп (команд) и их исходных позиций по отношению к деятельности в целом и тематике игры или тура;

- групповая работа по заданной тематике;

- проведение пленарных и стендовых докладов и сообщений по тематике игры;

- заслушивание заказных сообщений по теории и практике предметной и профессиональных областей знаний;

- формирование альтернативных оценок ситуации и проектов решений для обсуждения;

- проведение игротехнических и методологических совещаний;

- рефлексивный анализ деятельности и движения игры с использованием информационных технологий, экспертов и видеоаппаратуры;

заключительное пленарное заседание, разработка рекомендаций и итогового документа (программы) совместной деятельности в рассматриваемой полипредметной области и конкретной социокультурной среде.

На послеигровом этапе выполняется аналитическая обработка результатов игры, готовится сводный отчет с приложением протокола хода обсуждения, полученных результатов, формируются рабочие планы исполнителей по проекту предприятия совместной деятельности. Возможна при этом разработка технических заданий на работы, а также на проведение новых игр для решения смежных проблем (задач). Особое внимание на послеигровом этапе уделяется рефлексивному обобщению результатов для обеспечения качества и повышения эффективности применяемых игровых моделей, а также процедур обработки данных.

После проведения ряда ПСИ было достигнуто понимание того, что основные результаты заключаются не только в масштабе и уровне рассмотренных и принятых решений по рассматриваемой проблеме. Главные результаты – в умении моделировать новые перспективные ситуации и находить средства для их реализации, что, в конечном итоге, обуславливает непрерывное развитие менеджеров и предпринимателей и их эффективное функционирование в профессиональной деятельности. Став неотъемлемой частью современных образовательных процессов, ПСИ непрерывно развиваются и, несомненно, станут главным фактором повышения уровня общего и профессионального образования менеджеров и предпринимателей.

Тренинг представляет собой совокупность процедур практической психологии и социологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития. Тренинг может применяться в работе с людьми, имеющими психологические проблемы, в целях оказания им помощи в саморазвитии, профессиональном и личностном росте.

Основные задачи тренинга по работе [6]:

фиксация наличия у специалиста барьеров на пути совершенствования его профессионального мастерства, связанных с недостаточным уровнем развития его личностных качеств;

внедрение в структуру профессионального мастерства обучаемого отдельных психотехнологических комплексов, содержащих в себе элементы смысловой сферы личности;

обеспечение условий для перенесения освоенных психотехнологических комплексов в реальную деятельность профессионала в рамках специально предусмотренных процедур.

При этом особое внимание в программе тренинга следует уделить развитию следующих личностных качеств профессионалов-управленцев:

уверенность в собственных силах; стремление идти на оправданный риск, преодоление неопределенности, избежание длительного пребывания в «зоне комфорта»; стремление обладать большими правами и нести большую социальную ответственность; терпимое отношение к критике со стороны коллег и стремление к созданию деловой и хорошей психологической атмосферы в коллективе; стремление к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства.

Тренинг не сводится только к социально-психологической деятельности. Область его применения значительно шире, чем у последнего, и отнюдь не ограничивается развитием навыков эффективного общения и повышением коммуникативной компетентности, профессионализма, личностного роста.

Основные области применения тренинга:
профессиональная деятельность;
практическая психология;
общая и управленческая акмеология.

Отдельные виды тренингов, популярных сейчас в России и за рубежом, адресованы какому-либо специфическому контингенту (конкретно педагогическому персоналу или представителям коммуникативных профессий в целом). К ним можно отнести тренинги партнерского общения, тренинги ведения переговоров и т.д.

Рассмотрим некоторые виды тренингов, наиболее популярных на сегодняшний день.

Организационный тренинг. Это технология интенсивного приобретения опыта предприятия продуктивной работы. Этот метод является одним из современных «синтетических» методов обучения участников организационным умениям и навыкам, а также умению самостоятельно развивать себя как организатора [29]. Например, тренинг взаимодействия руководителя предприятия (предпринимателя) и офисного менеджера (секретаря-референта).

Рефлексивный тренинг. Этот вид тренинга строится на основе представления о рефлексии как средстве осознания своих мыслительных средств, состояний и оснований действий, внутреннего мира других людей, а также событий, происходящих с участием рефлектирующего. Например, оценка отношения партнеров по бизнесу, самостоятельно или с помощью консультантов.

Тренинг организационных умений. В работе любого руководителя решающее значение имеют его организаторские умения, а также умения исполнительские, определяющие уровень его организационной культуры. Организаторскими являются действия по практическому объединению

людей и других ресурсов в единую систему таким образом, чтобы она решила определенную задачу. При этом особый акцент делается на соединении усилий разных людей. В качестве предмета организационной работы выделяются собственные действия, действия другого человека и действия группы.

В тренинге организационных умений представлены основные направления и содержание организационной, а также исполнительской работы. При этом некоторые общие для организатора нормы - понимание других, их потребностей, целей, состояний, умение увлечь за собой, самокритичность, открытость и другие - используются практически в каждой процедуре. Владея нормативным материалом, руководитель помогает участникам выявить характерные ошибки, конструировать и апробировать новые образцы организационных действий, выявлять недостатки, вводить необходимые коррективы.

Социоинженерный тренинг. Социоинженерные умения и навыки – неотъемлемая составляющая работы высококвалифицированного организатора. Основная цель работы этого вида тренинга – обучение конструированию и реализации ситуаций взаимодействия и деятельности. Основная ориентация здесь – на приобретение участниками умения конструировать целостные ситуации, которые, в силу их особенностей, делают возможныи соорганизацию, самоуправление и саморазвитие групп.

Общая логика работы в социоинженерном тренинге состоит в последовательности действия от диагностики существующей ситуации к реализации новой, сконструированной участником.

Социально-психологический тренинг. Существует ряд процедур, направленных на создание оптимальных межличностных взаимоотношений в группах. У участников групповой работы необходимо формировать установку не только на выработку социально и профессионально значимого продукта, наращивание интеллектуального потенциала личности, но и на создание условий для интенсивного накопления опыта социальных и эмоционально-ценностных отношений, для чего необходимо освоение умений строить социально-психологические взаимодействия.

Акмеологический тренинг. Программно-целевая направленность акмеологического тренинга [8] понимается нами как ориентированность тренинга как системы обучения и подготовки профессиональных кадров на воссоздание целостного феномена профессионального мастерства, характерного для конкретного вида профессиональной деятельности.

Мотивационный тренинг. Эта разновидность тренинга сочетает в себе стихийность и спонтанность с систематичностью, которая позволила бы структурировать полученный опыт и использовать его в дальнейшем. Цель

мотивационного тренинга – овладение методами активизации мотивов человека и использования энергии актуально действующих мотивов. Эту цель можно сформулировать и по-другому. Цель мотивационного тренинга – овладение методами создания и усиления мотивации в профессиональной деятельности [5].

Любой тренинг представляет собой некоторую совокупность процедур, выстроенных в определенной последовательности.

Например, в организационном тренинге можно выделить следующие существенные особенности:

построение всей работы на материале конкретного опыта организационных действий участников «здесь и теперь»;

постоянный поиск наиболее продуктивных форм организационного поведения, установление в группе атмосферы, наиболее благоприятной для проявления и закрепления новых образцов поведения;

осмысление и переживание группового опыта, что обеспечивается также атмосферой взаимного доверия всех участников, открытости в выражении мыслей, чувств и отношений;

приобретение нового организационного опыта за счет следующей последовательности: «действие – анализ ошибок – поиск альтернатив – действие».

В организационном тренинге ставятся следующие задачи:

выработка умений и навыков предприятия групповой работы и работы коллективов;

выработка умений и навыков конструирования ситуаций, приводящих в действие механизмы самоорганизации и саморазвития групп и коллективов.

Для осмысленного и целенаправленного разрешения ситуации, проблематизации, формирования пакета решений в игровом процессе, на игре-совещании или на обычном совещании Б.Н. Герасимовым разработан **метод активного коллективного тестирования (МАКТ)**.

Этот метод можно использовать как на практике в деятельности организаций, так и в учебном процессе для подготовки будущих менеджеров. В первом случае для участия в коллективной мыследеятельности приглашаются ведущие специалисты, обладающие соответствующей квалификацией, компетенцией, опытом, широтой взглядов. Кроме того, они должны обладать не только умением отстаивать и аргументировать свои позиции и взгляды, но и навыками конструктивного и рефлексивного отношения к обсуждаемым предложениям (идеям). При использовании МАКТ в учебном процессе участниками является группа обучаемых.

Участники обсуждения (совещания, игры) определяют перечень проблем либо предложений по решению каких-либо проблем (ситуаций). Для этого вначале участники формулируют противоречия и барьеры в деятельности, определяют проблемы, исследуют предложения по их решению. При этом на всех этапах выполняется оценка предложений по показателям: важности, масштабу, сложности, обеспеченности и собственной компетентности.

Методика состоит из нескольких этапов:

- подготовка необходимых материалов (исходных данных и т.д.);
- формулирование и обсуждение предложений;
- оценка предложений по различным показателям, в т.ч. важности, масштабу, сложности и обеспеченности реализации, а также компетентности;
- обработка материалов тестирования участников;
- подведение итогов.

Каждое предложение оценивается по нескольким параметрам.

В – важность проблемы для предприятия, т.е. степень ее влияния на эффективность деятельности предприятия по 10-балльной шкале.

0	10
Такой проблемы в предприятия нет	Проблема очень важна и связана с большими потерями эффективности

М – масштаб проблемы, по шкале (0-10)

0	10
---	----

Проблема незначительно касается деятельности предприятия

0	10
Проблема незначительно касается деятельности предприятия	Проблема касается всего предприятия в целом

С – степень сложности проблемы (0-10)

0	10
---	----

Организация практически ничего не может сделать с проблемой

0	10
О – обеспеченность внутренними ресурсами (0-10)	Проблема может быть решена силами самого предприятия

О – обеспеченность внутренними ресурсами (0-10)

0	10
---	----

Для решения проблемы внутренних ресурсов не существует

0	10
Для решения проблемы внутренние ресурсы есть в полном объеме	Для решения проблемы внутренние ресурсы есть в полном объеме

Т – тенденция развития проблемы, по шкале (+,0,-) необходимо поставить знак:

+, если в последние годы острота проблемы уменьшилась;
0, если острота проблемы осталась неизменной;
-, если острота проблемы увеличилась.

К – оценка своей компетентности по отношению к каждой проблеме (решению) (0-10)

0	10
---	----

0	10
Абсолютное незнание данной проблемы или ее решения	Хорошее знакомство с этой проблемой или ее решением

Рассмотрим подробнее основные этапы методики. В одном помещении собираются компетентные специалисты для выработки предложений и оценки их по указанным выше параметрам. Главный инициатор (глав-

ный специалист, первый руководитель) делает обстоятельное сообщение о целях и возможных результатах предлагаемой акции. Эта информация может быть доступна для всех членов предприятия или только для управленческой команды.

Для того чтобы будущие предложения были более значимыми, необходимо определенное время для их подготовки (изучение информации, анализ внешней среды, оценка опасностей и возможностей, проведение консультаций и т.д.). Иногда для этого нужно несколько часов (дней). Затем собирается общее совещание (игра-совещание) ведущих специалистов предприятия.

После краткого введения в методику и сценарий предстоящей работы обучаемым предлагается подготовить индивидуальные предложения по конкретной теме в области управления производством по определенной форме, представленной в виде таблицы.

Проблемы предприятия

№ п/п	Наименование	Показатели					
		В 0-10	М 0-10	С 0-10	П 0-10	Т +,0,-	К 0-10
1							
2							
...							
N							

Если слушатели из одного предприятия, то затрагивается сфера управления производством в данном предприятии; если аудитория (это студенты), то обсуждается сфера качества образования в вузе, в котором они обучаются.

В течение определенного времени в рамках совещания (игры-совещания) специалисты (обучаемые) индивидуально осуществляют поиск, формулируют предложения (выращивают идеи), которые им представляются необходимыми для включения в общий пакет предложений предприятия.

С этими предложениями (идеями) следует ознакомить всех остальных участников совещания (игры). При этом могут быть различные варианты проведения данного этапа.

Первый вариант. Всем предложениям дается сквозная нумерация (1,...n), а затем они зачитываются вслух для восприятия и дальнейшей оценки по перечисленным выше показателям.

Второй вариант. Сохраняется внутренняя нумерация каждого участника собрания, а перед индивидуальным номером предложения добавляют дополнительную цифру или букву, чтобы лучше ориентироваться в авторстве.

Третий вариант. Все материалы с индивидуальными предложениями размножаются для раздачи каждому участнику и последующей оценки без указания авторства.

Возможны два варианта определения оценок предложений участниками. Один – это чтение вслух автором своего предложения и выдержка паузы для проставления всех оценок данного предложения всеми участниками. При этом возможны короткие вопросы автору предложения и его необходимые комментарии. Второй – раздача размноженных форм для домашней экспертизы всех предложений. В этом случае исключаются комментарии. Каждый понимает формулировки предложения как может.

Оценка предложений участников ведется следующим образом.

Оценка важности (B_i), представляющая собой экспертное определение важности i -го предложения (мероприятия) по мнению всех участников обсуждения, выглядит так:

$$B_{ij} = \frac{\sum_{j=1}^n B_{ij} K_{ij} M_{ij}}{n},$$

где B_{ij} – оценка важности i -го предложения j -ым участником; n – общее количество участников обсуждения на совещании (игре); K_{ij} – уровень компетентности участника обсуждения; M_{ij} – масштаб или удельный вес этого же предложения, определенный этим участником.

Оценка сложности (C_{ij}) формирует представление о возможных препятствиях или трудностях осуществления данного предложения, включающее понимание количества и качества необходимых ресурсов, с помощью которых возможно реализовать рассматриваемые предложения. Это некоторым образом интегральная оценка, обозначающая одновременно информационные, финансовые, трудовые и материальные аспекты ресурсов. Оценка сложности определяется следующим образом:

$$C_{ij} = \frac{\sum_{j=1}^n C_{ij} K_{ij} M_{ij}}{n},$$

где C_{ij} – оценка сложности i -го предложения j -ым участником.

Оценка обеспеченности (O_i) показывает наличие соответствующих возможностей (ресурсов) в настоящее время для реализации рассматриваемого i -го предложения. Значение оценки обеспеченности определяется аналогично оценке сложности.

Оценка целесообразности (Π_i) представляет собой интегральный показатель необходимости и возможности реализации рассматриваемого i -го предложения всеми участниками.

Оценка целесообразности производится следующим образом:

$$\Pi_i = B_i - (C_i - O_i) s,$$

где s – коэффициент, показывающий относительный вес разности ($C_i - O_i$) по сравнению с оценкой важности предложения.

Установление этого коэффициента индивидуально и зависит от многих факторов. В случае если $s=1$, то часть оценок целесообразности может иметь отрицательное значение, что может поставить соответствующее предложение вне дальнейшего рассмотрения. Если $s < 1$, появляется возможность включить в рассмотрение (обсуждение) практически все предложения.

По результатам проведенной работы может быть определена фактическая компетентность (K'_{oi}) всех участников в качестве экспертов. Для этого каждая индивидуальная оценка участника (B_{ij} , M_{ij} , C_{ij} , O_{ij}) сравнивается с коллективной оценкой (B_i , M_i , C_i , O_i) и из большего значения вычитается меньшее. Полученные разности складываются и делятся на число предложений каждого участника. Например, для оценки важности какого-либо предложения это делается так:

$$K_{oi} = \frac{\sum_{m=1}^P |B_i - B_{ij}|}{m}.$$

Аналогично определяется компетентность участников и по другим параметрам. Все участники могут получить собственный рейтинг в качестве эксперта, что позволит определить возможность его привлечения в дальнейшем.

Окончательный вариант формулировки предложения (проблемы, способ ее решения и т.д.) представляется на утверждение участников совещания (игры). При этом могут вноситься поправки.

Не только время и квалификация специалистов определяют эффективность принимаемых предложений решений, но и сценарий обсуждения совещания (игры), качество выдвинутых предложений (идей), а также способы их обсуждения, оценки и представления результатов [18, 19].

Все предложения в предложенной сфере должны быть сформулированы, классифицированы и разделены по процессам (объектам) или направлениям деятельности организации в соответствии с табл. 2 [20].

Таблица 2

Проблемы предприятия в области управления организацией, распределенные по объектам

№ п/п	Перечень проблем	Показатели					
		В 0-10	М 0-10	С 0-10	П 0-10	Т +,0,-	К 0-10
1	Стратегия						
1.1						
2	Персонал						
2.1						
3	Финансы						
3.1						

В результате появляются интегральные оценки важности, сложности и обеспеченности предложений по организационному развитию, совершенствованию деятельности предприятия и т.д.

В конечном итоге все предложения ранжируются по величине оценки целесообразности в порядке убывания для удобства их дальнейшего рассмотрения (например, определения затрат на реализацию) в соответствии с табл. 3.

Таблица 3

Проблемы, ранжированные по значению целесообразности

№ п/п	Перечень проблем	Показатели							
		Ранг	В 0-10	М 0-10	С 0-10	П 0-10	Т +,0,-	К 0-10	Ц
1	Отсутствие финансов на приобретение сырья								
2	Текучесть персонала								
3	Отсутствие проектов на новую продукцию								

Использование МАКТ позволяет определить достаточное количество предложений по любым проблемам или их решениям, а также помогает с определенной достоверностью определить все параметры этих предложений и компетентность каждого участника совещания (игры). Рассмотренный метод может использоваться как отдельно для рассмотрения каких-либо инновационных предложений, так и встраиваться в игровой процесс на любом этапе, где необходимо получить коллективные оценки любых предложений участников и затем их ранжировать.

Анкетирование, подобно тестированию, проводится преподавателем в целях ознакомления с уровнем подготовки аудитории, а также для анализа

психологической совместимости и создания благоприятного микроклимата в обучаемом коллективе.

Цель работы – подготовка к проведению учебных занятий, психодиагностика и выявление уровня компетентности обучаемых.

Основные задачи: [17]

убеждение в необходимости обучения;

выявление пробелов или потребностей в знаниях;

выявление данных о профессиональных и личных знаниях, навыках и потребностях обучаемого;

организация самостоятельной работы.

Подготовка: требуется предварительная разработка анкеты.

Основные приемы и методы активизации:

непосредственный контакт преподавателя-консультанта с группой в начале и в конце занятий;

самостоятельная работа по изучению и оценке вопросов анкеты;

анализ вопросов анкеты на основе собственных знаний и опыта;

выводы по уровню подготовки обучаемого.

Достоинства: использование данных тестирования для анализа психологической совместимости и создания благоприятного климата в обучаемом коллективе.

В рамках практических занятий по курсу «Производственный менеджмент» МАКТ применяется авторами для выработки решений по усовершенствованию процесса обучения. Таким образом, во-первых, вырабатывается коллективное решение студентов для администрации факультета, а во-вторых, будущие управленцы приобретают навык коллективного принятия решений.

Использование МАКТ позволяет определить достаточное количество предложений по любым поставленным проблемам или их решениям, а также помогает с определенной достоверностью определить все параметры этих предложений и компетентность каждого участника совещания (игры).

В настоящее время большинство используемых ИОТ ориентировано на учебный процесс, однако уже в ближайшее время произойдет смещение акцентов на использование эффективных игр, тренингов и других ИОТ для развития предприятий, поиска проблем и инновационных управленческих и проектных решений [16].

Технологизация управленческой сферы и педагогического процесса подготовки управленцев позволит однозначно понимать процессы понимания и разрешения ситуаций, возникающих в мышлении специалистов и деятельности современных организаций, ускорит процессы передачи опы-

та, создаст условия для развития их профессионализма. Поэтому каждому управленцу желательно владеть тремя языками: родным языком, языком науки, языком образовательных технологий.

Использование ИОТ для решения задач и проблем в экономических системах, особенно в организациях, не представляется абсолютным. Однако представленная совокупность ИОТ позволит выйти на высокие содержательные, социальные, педагогические и методологические результаты в деятельности организаций.

Следует отметить, что уровень современных педагогов непосредственно связан с использованием ИОТ. В настоящее время разработка и применение ИОТ является достоянием одиночек-энтузиастов. Являясь неотъемлемой частью современного культурного пространства, современные ИОТ будут способствовать притоку новой волны творческих деятелей в интеллектуальную сферу, что, в свою очередь, будет влиять на гуманизацию социокультурного пространства в России.

Библиографический список

1. Тарасов В.К. Персонал – технология: отбор и подготовка менеджеров. Л.: ЛГУ, 1989. 68 с.
2. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М.: Школа культ. полит., 1995. 800 с.
3. Шмельфениг О.В. Живая Вселенная. Сюжетно-игровая картина мира. XX век: «САМОЗАВЕТ» или «САМОАПОКАЛИПСИС». Саратов: Научная книга, 2005. 688 с.
4. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология научного исследования. М.: Либроком, 2010. 280 с.
5. Герасимов Б.Н. Интенсивные образовательные технологии: методология управления педагогическими инновациями. Самара: Изд-во НОАНО ВПО СИБиУ, 2009. 480 с. (Серия «Энциклопедия управленческих знаний»).
6. Герасимов Б.Н. Игровое моделирование управленческих процессов. Самара: СНЦ РАН, 2006. 195 с.
7. Герасимов Б.Н., Морозов В.В. Интенсивные технологии обучения предпринимательству и менеджменту. М.: МГУП, 1998. 148 с.
8. Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Семенычев Е.В. Интенсивные технологии обучения управлению. Самара: СМиУ, 2010. 352 с.
9. Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Яковлева Н.Г. Система управления: понятие, структура, исследование. Самара: СГАУ, 2002. 128 с.
10. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г. Социальные технологии в управлении. Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2014. 396 с.

11. Gerasimov Boris N., Gerasimov Kirill B. Modeling the Development of Organization Management System // Asian Social Science; Vol. 11. 2015. No. 20 P. 82-89.
12. Герасимов Б.Н. Реинжиниринг процессов организации. М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2016. 256 с. (Научная книга)
13. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Управление экономическими системами. М.: ИНФРА-М, 2016. 225 с. (Научная мысль)
14. Герасимов Б.Н. О структуре и функциях управления экономическими системами типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. М., 2010. №4. С. 4–13.
15. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г. Социальный менеджмент. Самара: СГАУ, МИР, 2007. 230 с.
16. Герасимов К.Б. Разработка универсальной системы управления операциями предприятия // Вестник Московского финансово-юридического университета. 2011. № 3. С. 125–134.
17. Герасимов Б.Н. Исследование роли и места менеджмента в управленческой деятельности организации // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. №1 (135). С. 55–60.
18. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г. Профессионализм в управленческой деятельности. Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2015. 431 с.
19. Герасимов Б.Н. О моделировании технологии совершенствования корпоративного управления компанией // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2007. №2. С. 90–95.
20. Герасимов К.Б. Инструментарий технологизации системы управления процессами организации // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2013. №5 (31). С. 122–130.
21. Герасимов Б.Н., Чуриков Ю.В. Управление качеством. М.: ИНФРА-М, 2011. 304 с.

**Глава 4. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
ФЕНОМЕНА «ЛИДЕРСТВО»
КАК ТИПА ОТНОШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ**

**Chapter 4. PSYCHO-PEDAGOGICAL CHARACTERISTICS
OF THE PHENOMENON OF «LEADERSHIP» AS A TYPE
OF MANAGEMENT RELATIONS**

Аннотация. В данной работе раскрывается сущность феномена лидерства, который исследуется в контексте различных областей научного знания. Рассматриваются теоретические основы исследования лидерства, сравниваются характеристики основных стилей и моделей лидерства. Одним из важных аспектов проблемы лидерства является соотношение двух систем действий – лидерства и управления. Сходство данных процессов часто приводит к тому, что лидерство способно переходить в управление и представлять специфический тип отношений в управлении, инструментом которого являются лидерские качества.

Ключевые слова: лидерство, управление, стили лидерства, теории лидерства, управленческие отношения.

Abstract. The article deals with the essence of the phenomenon of leadership, explored in the context of different areas of scientific areas. The theoretical foundations of leadership studies are considered in the paper. The characteristics of the main leadership styles and models are compared in this article. One of the most important aspects of leadership is the problem of the relation of the two action systems - leadership and management. The similarity of these processes often leads to the fact that leadership is able to move into management, and to represent a specific type of relationship in management, tool that is leadership skills.

Keywords: leadership, management, leadership styles, leadership theories, management relations.

В настоящее время проблема лидерства приобретает приоритетное значение в изучении и освоении управления. Исследователи (С.А. Гиб, Т. Митчелл) повышенное внимание к этой проблеме объясняют возрастанием роли человеческого фактора в управлении и усилением его зависимости от факторов и ценностей человеческих отношений. Проблема лидерства не может быть решена без масштабного изучения феномена лидерства.

Сущность феномена лидерства исследуется в контексте различных областей научного знания, что приводит к определению его содержания в

каждой из них. Проблема лидерства осмысливается в философии (Н.А. Бердяев, В.Г. Горбачева, В.П. Кохановский и др.), социологии (Е.В. Андриенко, А.В. Запорожец, Я.И. Коломинский и др.), психологии (Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, А.С. Чернышев и др.), педагогике (В.Ф. Ануфриева, У. Беннис, Е.С. Кузьмин, Н.Ф. Маслова, И.П. Подласый, Л.И. Уманский и др.) и других отраслях науки. Как социально-психологический феномен лидерство относится к динамическим процессам в малой группе и характеризует отношения доминирования и подчинения в группе (Г. Грин, К. Левин, К. Шризхейм). В некоторых социологических исследованиях лидерство трактуется как «способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направлять их усилия на достижение целей организации» (Л.Н. Алисова, З.Т. Голенкова).

Лидерство, с точки зрения философии, трактуется как «понятие для обозначения существенного параметра процесса структуризации социальной группы или общественного класса. Феномен лидерства выступает как один из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности и предполагает достижение особого (лидирующего) положения определенным лицом или определенной частью группы по отношению к остальным членам группы (класса)» (В.П. Кохановский). В психологии проблема лидерства рассматривается многими учеными. По мнению Б.Д. Парыгина, под «лидерством принято понимать один из процессов организации и управления малой социальной группой, способствующий достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом, детерминированных господствующими в обществе социальными отношениями» [8]. По мнению Р.Л. Кричевского, Н.Н. Силкина, лидерство возникает и функционирует в системе неформальных отношений людей и выражается во влиянии, оказываемом одним из них на остальных членов социальной группы. Д. Майерс определяет лидерство как процесс, посредством которого авторитетные члены группы мотивируют и ведут за собой группу. Для Г.Г. Дилигенского, Я.Н. Мусина феномен лидерства, в сущности, представляет собой один из возможных видов взаимодействия и общения. С точки зрения А.В. Петровского, «лидерство является одним из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть группы выполняет роль лидера, то есть объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия» [7].

Лидерство как феномен представляет собой сложную педагогическую проблему и изначально рассматривается педагогической наукой в детских коллективах как групповой процесс. Одним из первых к проблеме лидерства обратился А.С. Макаренко, идеи которого повлияли на разработку

важнейших концепций воспитания коллектива и личности (А.А. Бодалев, Л.И. Новикова, Н.Е. Щурова), развития коммунарской методики (А.Г. Зуев, А.М. Сидоркин, Н.И. Царева и др.) и педагогического коллектива (И.П. Подласый); проблемы выявления лидеров в коллективе (М.И. Станкин), формирования организаторских способностей (Л.И. Уманский). Лидерство в работах ученых-педагогов рассматривается и как «способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направлять их усилия на достижение целей коллектива», и как «вид одаренности, обусловленный повышенной способностью ориентироваться, понимать и принимать других людей» [8], а под лидерской одаренностью понимается «обладание какой-либо ценностью, важной для общества, исключительная способность устанавливать конструктивные взаимоотношения» [11].

Таким образом, осмысление учеными дефиниций понятия «лидерство» позволяет нам констатировать, что большинство ученых усматривают его сущность в организующем и мотивирующем «влиянии» на группу, на принятие решения конкретного члена группы. Сферой реализации лидерства являются внутригрупповые взаимоотношения. Целевая направленность лидерства, как правило, представлена в предельно общем виде: высокая результативность, высокая эффективность, достижение групповых целей. В контексте нашего исследования при анализе сущности феномена лидерства мы придерживаемся точки зрения В.С. Олейникова и А.В. Киевского, которые определяют лидерство как важный элемент межличностного, межгруппового общения и как социальное явление, которое позволяет решать профессиональные задачи при выполнении профессиональной деятельности с большей эффективностью.

В основе межличностного общения в профессиональной деятельности менеджера государственного и муниципального управления лежит субъект-субъектное взаимодействие (Б.Ф. Ломов), в процессе чего осуществляется не только взаимный обмен необходимой информацией и деятельностью, но и процесс воздействия менеджера государственного и муниципального управления на подчиненных с целью достижения желаемого результата и решения поставленных задач. Под «лидерством» в контексте нашего исследования будем понимать определенный тип управленческих отношений, инструментом которого являются лидерские качества.

Теоретические основы исследований лидерства базируются на теории личностных качеств, поведенческом подходе и ситуационном подходе. Поскольку идеи, изложенные в каждом методологическом подходе, могут быть использованы при решении проблемы формирования лидерских качеств студентов – будущих менеджеров государственного и муниципаль-

ного управления, необходимо рассмотреть эти подходы. Анализ работ, посвященных проблемам лидерства, позволил выявить, что впервые к изучению лидерства подошли в период между 1930 и 1950 гг.

Старейшей из теорий лидерства является теория личностных качеств, известная под названием теории черт и теории великих людей. Автором теории личностных качеств является американский психолог, один из основоположников современного подхода к изучению психологии личности, Г. Олпорт [9], который считал, что у любой личности имеется устойчивый набор черт. Он исследовал иерархию ценностных ориентаций личности и произвел типологизацию личности по этому основанию.

Теория личностных качеств обосновывает выдвижение лидеров по их личным качествам. Согласно данной теории, основной детерминантой лидерства является обладание уникальными лидерскими чертами. Теория личностных качеств получила достаточно много опровержений в связи с тем, что разные виды жизнедеятельности социальной группы требуют разных лидерских качеств (Е.В. Андриенко). По данной теории, утверждает А.В. Петровский [8], лидеры являются носителями определенных качеств и умений, присущих им и только им, имеющих врожденный характер и обнаруживающих себя независимо от каких-либо ситуаций или группы. Р.М. Стродилл сделал комплексный обзор исследований в области лидерства и обнаружил, что лидеры, как правило, отличались интеллектом, стремлением к знаниям, надежностью, ответственностью, активностью, социальным участием и социально-экономическим статусом.

В разных ситуациях требуются различные способности и качества, набор которых значительно варьируется в зависимости от исторических эпох, сознания, культуры и других параметров группы (Р.М. Стродилл). Он заключает, что «структура личных качеств менеджера должна соотноситься с личными качествами, деятельностью и задачами его подчиненных». Он также утверждает, что лидерство лучше «рассматривать во взаимодействии многих независимых переменных, которые находятся в состоянии непрерывного движения и изменения» [7]. В свою очередь, Е.В. Андриенко отмечает, что определенный практический смысл в данной теории существует. Исследуя конкретные виды деятельности, с достоверной очевидностью можно утверждать, что существуют разные виды деятельности, которые требуют противоположных лидерских качеств.

Для нашего исследования важна позиция Г.К. Ашина, который считает, что в «теории личностных качеств» следует учитывать следующее обстоятельство: выполнение определенных видов деятельности формирует или способствует формированию определенных лидерских качеств человека; если человек долго выполняет определенную роль, то происходит

интериоризация (присваивание) нормативных требований роли, а это ведет к закреплению черт личности, необходимых для эффективного лидерства [8].

Таким образом, несмотря на большое количество проведенных исследований, не существует единого мнения о наборе качеств, которые непременно отличают человека, занимающего лидирующие позиции от всех остальных, что можно объяснить различными ситуациями в сфере профессиональной деятельности менеджера государственного и муниципального управления. Исследования Дж.А. Келли, Р.М. Строгдилла показали, что индивидуальные качества лидера почти в точности совпадают с полным набором позитивных психологических и социальных признаков личности вообще [8].

Поведенческий подход к разработке концепций лидерского поведения предполагает возможность подготовки лидеров по специально разработанным программам, согласно которым эффективность определяется не индивидуальными качествами менеджера, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным – стилем лидерства. Под «стилем лидерства» понимается типичная для лидера система приемов воздействия на ведомых [10, 58]. Наибольшую известность получила классификация стилей лидерства немецкого психолога К. Левина, описавшего и исследовавшего авторитарный, демократический и либеральный стили лидерства [8]. Анализ научных исследований Е.В. Андриенко, В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, К. Левина, описывающих стили лидерства, позволяет нам на основе существующих традиций системно представить их характеристики.

Сравнение характеристик основных стилей лидерства показало, что не существует оптимального единого стиля, есть наиболее подходящий для конкретной ситуации стиль лидерства (Кеннет Бланшар, Пола Херси). В поведении одного и того же лидера могут сочетаться элементы различных стилей, подтверждая тот факт, что лидерство как социально-психологический феномен возникает в результате взаимодействия конкретных общественно обусловленных обстоятельств, субъектом которой он является (С.А. Багрецов) [1]. Так, менеджер государственного и муниципального управления для успешного выполнения профессиональной деятельности должен одинаково хорошо владеть всеми стилями лидерства и в каждой конкретной ситуации уметь выбрать и применить наилучший стиль (К. Blanchard & P. Hersey, *Management of Organizational Behavior*. 6th ed., Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1993).

Таким образом, поведенческий подход создал основу для классификации стилей лидерства или стилей поведения, что помогает понять сложную структуру понятия «лидерство». Этот подход к изучению лидерства сосредоточил свое внимание на поведении менеджеров государственного

и муниципального управления. Анализ концепций, имеющих отношение к поведенческому подходу, свидетельствует о том, что лидерское поведение может быть развито и улучшено посредством обучения и специальной подготовки. В нашем исследовании мы не придерживаемся поведенческого подхода, так как эффективность выполнения лидерских функций, согласно данному подходу, определяется не личностными характеристиками лидера, а манерой его поведения по отношению к подчиненным.

По мнению ряда ученых, ни теория личностных качеств, ни поведенческий подход не смогли выявить логического соотношения между личными качествами или поведением менеджера, с одной стороны, и успешностью управления, с другой. Однако более поздние исследования доказали, что решающую роль в успешном управлении могут сыграть ситуационные факторы, которые включают в себя и личные качества, и характер работы, и особенности внешней среды и т.д. Поэтому современная теория лидерства обратилась к ситуационному подходу (или теория лидерства как функции ситуации Фреда Фидлера). «Ситуационность» означает, что действия людей определяются контекстом, в котором они осуществляются.

На основании имеющихся точек зрения можем заявить, что в основе ситуационного подхода к лидерству лежит привлекательная идея о том, что различные обстоятельства требуют различных форм лидерства. В соответствии с ситуационным подходом появление лидера есть результат места, времени и обстоятельств. Сущность подхода, как утверждают ученые, заключается в том, что в различных конкретных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других по крайней мере в одном качестве. Поскольку именно это качество оказывается необходимым в этой ситуации, человек, обладающий им, становится лидером. Это означает, что менеджер-лидер должен уметь вести себя по-разному в различных ситуациях. Таким образом, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо нее принята идея о том, что лидер лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту, наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц (Г.М. Андреева).

К основным концепциям ситуационного подхода относятся ситуационная модель лидерства Фидлера, модель «путь – цель» Митчелла и Хауза, теория жизненного цикла Херсея и Бланшара и ситуационная модель принятия решений Врума – Йеттона – Яго. В основе модели ситуационного лидерства Фидлера лежат три ситуационные переменные, дающие возможность определить степень благоприятности для определенного лидерского стиля: отношения между менеджером и членами коллектива; структура задачи или степень координации работы; должностные полномочия.

Сущность подхода, как утверждает Фидлер, заключается в том, что стиль лидера не зависит от ситуации, он всегда остается неизменным, так как его определяет мотивированность либо на отношения, либо на результат [3].

В основе модели ситуационного лидерства «путь – цель» Хауза – Митчелла находится теория ожидания. По мнению авторов, существует прямая связь между уровнем лидерской эффективности и уровнем мотивационной силы ожиданий, имеющихся у последователей. Работники будут эффективно работать тогда, когда у них будет стимул для этого. Модель констатирует, что эффективный лидер тот, кто помогает подчиненным идти путем, ведущим к желаемой цели.

Одним из ключевых факторов лидерства модель Херсея и Бланшара называет зрелость последователей, которая определяется степенью наличия у людей способностей и желания выполнять поставленную лидером задачу.

Модель лидерства на основе принятия решений Врума – Йеттона – Яго предлагает определять эффективный лидерский стиль в зависимости от ситуации. Основным отличием модели является ее ориентированность только на один аспект лидерского поведения – привлечение подчиненных к участию в принятии решения. В соответствии с моделью не существует единственного верного способа принятия решений, пригодного для всех ситуаций. После анализа и оценки каждого аспекта проблемы лидер определяет, какой стиль, с точки зрения участия подчиненных в принятии решения, ему лучше использовать.

В результате анализа моделей ситуационного подхода можем констатировать, что общим для всех моделей является признание того, что лидерство невозможно понять в отрыве от характеристик группы и ситуации. По мнению одного из сторонников ситуационного подхода Р. Бейлса, основной отличительной особенностью моделей ситуационного лидерства является то, что упор делается на изучении ситуации, разрешение которой напрямую зависит от личности, обладающей определенными индивидуальными свойствами для успешного выполнения необходимых действий в конкретной ситуации. Таким образом, в нашей работе мы не в полной мере придерживаемся ситуационного подхода к изучению феномена «лидерство», т.к. формируемые нами лидерские качества будут проявляться у будущих менеджеров государственного и муниципального управления в процессе профессиональной деятельности независимо от ситуации.

Помимо основных изложенных методологических подходов к изучению феномена «лидерство», известны также функциональный и многофакторный подходы. Большую методологическую значимость в разработке функционального подхода имеют работы исследователей, в которых

лидерство представлено как функция группы (Г. Хоманс и М. Грегор) [8]. На основании анализа трудов Г. Хоманса и М. Грегора можем утверждать, что теория лидерства как функции группы помогает определить основные функции лидера, выполнение которых предполагает актуализацию различных лидерских ролей и наборов лидерских качеств. Сторонники функционального подхода делают акцент на управленческом и организационном началах: лидером считается наиболее инициативный участник, играющий центральную роль в организации совместной деятельности, интегратор группы.

При многофакторном подходе лидерство рассматривается как функция группы, реализация которой связана и с личностными характеристиками членов группы, и с параметрами ситуации. Индивидуальные свойства лидера включают в себя особенности и источники мотивации его поведения, индивидуальные черты в их приложении к последователям. Таким образом, многофакторный подход к феномену лидерства не является основополагающим в нашей работе, так как мы исследуем лидерские характеристики, присущие менеджеру государственного и муниципального управления, а не членам группы, и без учета параметров ситуации.

В нашем исследовании мы придерживаемся структурного подхода к изучению феномена лидерства. Структурный подход позволяет определить человека как лидера, основываясь исключительно на его лидерских качествах, и сохранять за ним этот статус независимо от обстоятельств и ситуаций.

Вопрос о соотношении лидерства и управления является важным аспектом проблемы лидерства, где основополагающим является установка на фиксацию различий между ними (Л.Я. Гозман, М.В. Удальцовой, Е.Б. Шестопал и др.), на основе разграничения сущности сходных понятий, при котором каждое понятие приобретает конкретный смысл, и эти смыслы организуют логически ясную структуру соподчинения. Многие ученые (Г.К. Ашин, Ю.А. Шаранов, А.Г. Шестаков и др.) попытались развести понятия «управление» и «лидерство». По их мнению, «управление» представляет собой процесс упорядочивания системы, обеспечения ее функционирования. Объектом управления могут быть и люди, и машины, и производственные процессы. Лидерство предполагает особое положение одного человека или группы по отношению к большинству – это такой тип взаимоотношений в группе, при котором координация, планирование ее деятельности являются прерогативой одного или нескольких лидеров [2].

Трактовка понятия «лидерство» как специфического типа отношений в управлении является достаточно распространенной (О.С. Виханский, А.И. Наумов). С.А. Алифанов, В.Л. Васильев указывают, что «управление

сохраняется системой директив, это формально институализированный авторитет, тогда как лидерство опирается на мнение группы и зависит от того, принимает ли группа назначенного менеджера». Авторитет – это особый вид влияния на людей, который выражается в способности человека, не прибегая к принуждению, направлять поступки и мысли людей [6].

Анализ научной литературы по проблеме лидерства позволяет отметить, что многие исследователи в своих работах подчеркивают преимущественно элементы различий понятий «лидерство» и «управление». Так, например, Е.Б. Абашкина и Ю.Н. Косолапова указывают, что лидеры выдвигаются «снизу», а менеджеры назначаются «сверху». М.Р. Битянова отмечает различие ориентации лидера группы и менеджера организации: менеджер всецело направлен на задачу, а лидер больше ориентирован на внутренние интересы группы.

В. Беннис и Б. Нанус [8] в качестве иллюстрации разграничения этих понятий приводит часто употребляемое высказывание о том, что лидерство – это поиск дороги, а управление – это движение по дороге. По их мнению, управление – это наука о том, как надо делать правильно, а лидерство – как делать правильное. По мнению Б.Д. Парыгина и Р.Л. Кричевского, лидерство в основном связано с регулированием внутригрупповых, межличностных отношений, носящих неофициальный характер, в то время как управление является средством регулирования отношений в рамках социальной организации; лидерство представляет собой главным образом феномен микросреды, а управление – элемент макросреды, отвечающий системе доминирующих в ней социальных отношений; лидерство возникает и функционирует преимущественно стихийно, управление – процесс целенаправленной и контролируемой деятельности социальных организаций и институтов; в отличие от лидерства, управление – явление более стабильное, менее подверженное перепадам во мнениях и настроениях членов группы; процесс принятия решений в системе управления носит более сложный и многократно опосредованный характер, чем в условиях лидерства [5].

Несмотря на различие понятий «управление» и «лидерство», большинство исследователей по проблемам управления идут в контексте общих теорий лидерства. Так, Г.М. Андреева склонна считать, что оба процесса решают групповые проблемы одного порядка – стимулирование активности группы, нацеливание ее на конкретные задачи, забота о средствах достижения целей [8]. Б.Д. Парыгин относит лидерство и управление к «числу важнейших способов интеграции групповой, коллективной и массовой деятельности и общения людей. Они представляют собой персонафицированные формы социального контроля и интеграции всех меха-

низмов и способов социально-психологического воздействия с целью достижения максимального эффекта групповой деятельности и общения [5].

Другой специалист в области лидерства профессор кафедры лидерства Гарвардской школы бизнеса Джон Коттер придерживается несколько иного взгляда на различие и сходство между управлением и лидерством. По мнению Коттера, «лидерство и управление – это две отдельные дополняющие друг друга системы действий» [4]. Обе системы действий – управление и лидерство – предполагают решение трех основных задач: определение необходимых бизнес-процессов; подбор людей и выстраивание отношений с ними; обеспечение условий для продуктивного рабочего процесса. Так, лидер рассматривается как член коллектива, инициатор и организатор его действий, эффективно осуществляющий управление и пользующийся влиянием в этом коллективе. Менеджер – работник организации, профессионально занимающийся управленческой деятельностью.

Представленные точки зрения позволяют сделать вывод о том, что сходство данных процессов часто приводит к тому, что лидерство способно переходить в управление и представлять специфический тип отношений в управлении, инструментом которого являются лидерские качества, а менеджер – становится лидером, т.е. человеком, обладающим лидерскими качествами, что значительно повышает успешность управления в целом.

Согласно взглядам Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, именно лидеры могут организовать деятельность в жестких социально-экономических условиях; именно лидеры способны осуществить кардинальные изменения, определяющие успешность деятельности организации на перспективу; в условиях ограниченности ресурсов именно лидер организации более успешно решает сложные проблемы, оптимально использует кадровый потенциал, т.к. обладает гораздо большим количеством рычагов воздействия на мотивацию подчиненных; лидер скорее выстроит прочные партнерские взаимоотношения внутри организации [7].

Следовательно, менеджеру любой сферы деятельности (образование, политика и др.) необходимы личностные новообразования, присущие лидеру.

Библиографический список

1. Багрецов С.А. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом. СПб.: Лань, 1999. 640 с.
2. Дырин С.П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия. СПб.: Питер, 2006. 224 с.
3. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. СПб.: Речь, 2007. 238 с.

4. Коттер Дж. Истинная роль лидера // *Лидерство*. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 232 с. Серия «Классика Harvard Business Review».
5. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 3-е изд., доп. и перераб. М.: Дело, 1998. 400 с.
6. Лебон Г. Психология масс / пер. с фр. Самара, 1998. С. 55-130.
7. Левченко В.В., Соколова Е.А. Методологические подходы к изучению феномена «лидерство» // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*. Т. 16. № 2-3. 2014. С. 565-569.
8. Соколова В.В., Левченко Е.А. Лидерство – тип управленческих отношений: монография. Самара: Самарский университет, 2013. 128 с.
9. Олпорт Г. Личность в психологии (теории личности). М.: СПб: Ювента, 1998. 345 с.
10. Петровский А.В. Личность, деятельность, коллектив. М.: Мысль, 1992. 255 с.
11. Тигрова И.В. Создание педагогических условий для развития лидерских качеств учащихся в технологическом образовании // *Вестник университета Российской академии образования*. №1(39). 2008. С. 56-59.

**Глава 5. НЕПРЕРЫВНОЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
И РАЗВИТИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ УЧАСТНИКОВ
МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОЕКТА TEMPUS RECOAUD**

**Chapter 5. CONTINUOUS ENVIRONMENTAL EDUCATION
AND DEVELOPMENT OF ECOLOGICAL CULTURE
OF THE PARTICIPANTS OF THE INTERNATIONAL
PROJECT TEMPUS RECOAUD**

Аннотация. В работе рассмотрены вопросы непрерывного экологического образования специалистов железнодорожных предприятий и студентов. Представлены результаты обучения и анкетирования слушателей пилотных курсов повышения квалификации по программе «Экологический менеджмент и интеграция программы эко-аудита в процесс принятия корпоративных решений». Рассмотрены итоги студенческого экологического форума, организованного в рамках международного проекта TEMPUS.

Ключевые слова: непрерывное экологическое образование, экологическая культура, международный экологический проект.

Abstract. In this paper we discussed the issues of continuous environmental education of employees of railway undertakings and students in the field of environmental management and auditing. The results of the survey of students learning and participants of the pilot training courses on the program «Environmental management and the integration of environmental auditing program in corporate decision-making process.» We consider the results of the Student Environmental Forum organized in the framework of the international project TEMPUS RECOAUD.

Keywords: continuous environmental education, ecological culture, international environmental project.

Согласно Экологической доктрине Российской Федерации приоритетными направлениями деятельности государства и общества являются сохранение природы и улучшение окружающей среды. К основным аспектам государственной экологической политики относятся экологическое образование и просвещение.

Экологическое образование – система, включающая дошкольное и общее образование, среднее, профессиональное и высшее профессиональное образование, послевузовское профессиональное образование, профессиональную переподготовку и повышение квалификации специалистов, а также распространение экологических знаний. Оно отражает новый соци-

альный заказ образованию: формирование у обучающихся способности проектировать свою жизнедеятельность на основе идей устойчивого экологического, экономического и социального развития с учетом ее экономических, социальных и экологических последствий для состояния окружающей среды, здоровья, безопасной жизни населения.

Эколого-ориентированная образовательная и воспитательная деятельность, осуществляемая в контексте глобального конкурентного окружения, имеет все большее значение для будущего государства и играет стратегическую роль в обеспечении его безопасности и экономического процветания.

Важнейшая цель экологического образования и одна из приоритетных задач образования для устойчивого развития – это развитие экологической культуры личности [1 – 8]. В связи с этим процесс экологического образования должен пониматься не только как процесс усвоения определенной системы экологических знаний, умений и компетенций, составляющих инструментальную основу учебно-познавательной деятельности обучающихся, но и как процесс развития ценностных ориентаций личности, принятия экологических ценностей. Ведущим компонентом в структуре экологической культуры являются эколого-ценностные ориентации как выражаемые человеком предпочтения или отвержения определенных экологических ценностей, предпочтения вида взаимодействия человека и природы (антропоцентрического или эоцентрического), готовность личности к практической деятельности в соответствии с избираемым видом взаимодействия с природой.

Это позволяет выделить основные результаты экологического образования, воспитания и просвещения, выраженные в терминах ключевых компонентов экологической культуры: эколого-ценностные ориентации; эколого-значимые знания; адекватные эколого-ценностные отношения; эколого-оправданная практическая деятельность.

В соответствии с терминологией и основными понятиями Экологической доктрины Российской Федерации [1] экологические ценности – разновидность ценностей, относящихся к сфере взаимодействия человека и природы;

эколого-ценностные ориентации – выражаемые личностью векторы предпочтений экологических ценностей, определяющие вид взаимодействия человека с природой и готовность личности к практической деятельности в соответствии с избираемым видом взаимодействия с природой;

эколого-значимые знания – знания, значимые для установления рационального взаимодействия человека и природы;

эколого-ценностные отношения – весь спектр интеллектуальных, нравственных, эстетических чувств, возникающих у человека в процессе его знакомства с экологическими проблемами или в непосредственном контакте с природой, а также принятие (неприятие) тех или иных выделенных видов взаимодействия человека и природы;

эколого-оправданная практическая деятельность – это деятельность, направленная на охрану природы и восстановление утраченных ее элементов, активную пропаганду экологических идей и принципов эколого-нравственного императива.

Анализ официальных документов и многочисленных публикаций по вопросам экологического образования и культуры в Российской Федерации [1–5, 8–12] позволил выделить следующие основные проблемы:

несовершенство нормативно-правовой базы на федеральном и региональных уровнях, регламентирующей деятельность в сфере экологического образования, воспитания и просвещения;

в действующей системе экологического образования не нашел должного отражения аспект воспитания и развития экологической культуры человека, без которых невозможно устойчивое развитие регионов, государства и мирового сообщества;

отсутствует целостная система непрерывного развития экологической культуры учащихся, руководителей производства и населения в целом, наблюдается недостаточная преемственность отдельных этапов экологического образования, воспитания и просвещения, несогласованность действий участников системы.

Важнейшим элементом повышения экологической культуры производства является непрерывное образование специалистов, осуществляющих практическое руководство деятельностью предприятий. Внедрение экологического аудита и экологического менеджмента в процесс принятия бизнес-решений имеет решающее значение для предприятий, которые смогут не только соблюдать требования природоохранного законодательства, но и повысить собственную энергоэффективность, сократить затраты на производство и получить конкурентные преимущества.

В настоящее время в России руководители производства проходят обязательное обучение только по двум программам дополнительного профессионального образования: «Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами общехозяйственных систем управления» (72 часа) и «Обеспечение экологической безопасности при работах в области обращения с опасными отходами» (112 часов), чего явно недостаточно. Для решения отраслевых и региональных экологических проблем необходимо сформировать у специалистов-практиков эколого-ориенти-

рованные управленческие компетенции, в том числе с учетом накопленного мирового опыта в сфере экологического образования.

Образование для устойчивого развития – принципиально новый взгляд на процесс обучения, основанный на соотношении социально-экономического благополучия с культурно-образовательными традициями и бережным отношением к окружающей природной среде. Глубинная сущность идеи устойчивого развития заключается в необходимости сохранения человечества и биосферы планеты за счет значительного уменьшения антропогенного давления на природную среду. Только научно обоснованная методология, базирующаяся на принципах устойчивого развития, позволит создать систему опережающего образования для подготовки специалистов третьего тысячелетия, способных решать как внутригосударственные, так и глобальные проблемы, обеспечивать выживание цивилизации и сохранение биосферы. В контексте высшей школы экологизация высшего образования подразумевает подготовку экологически ответственных специалистов разного профиля, принимающих решения в процессе своей деятельности в любой области с учетом требований экологического императива. А для этого необходимо осмысление взаимозависимости экономического, социального, политического и экологического аспектов окружающего мира, проникновение идей, понятий, принципов экологии в другие дисциплины. Необходим переход от традиционного обучения к экологически ориентированной модели, в основе которой должны лежать широкие междисциплинарные знания, базирующиеся на комплексном подходе к развитию общества, экономики и окружающей среды.

В данной работе рассмотрен опыт реализации программы непрерывного экологического образования и развития экологической культуры в рамках международного проекта TEMPIUS RECOAUD «Экологический менеджмент в российских компаниях – курсы повышения квалификации с целью внедрения и интеграции программ экологического аудита в корпоративное управление» (2013–2016 гг.). Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС) является одним из партнеров проекта TEMPIUS RECOAUD, в котором принимают участие восемь европейских и российских университетов: Дрезденский технический университет, Германия – координатор проекта; Университет Марибора, Словения; Ченстоховский технологический университет, Польша; Университет Жилина, Словакия; Самарский государственный университет путей сообщения (СамГУПС); Тюменский государственный нефтегазовый университет (ТюмГНГУ); Уральский государственный университет путей сообщения (УрГУПС); ОмГУПС.

Долгосрочная цель проекта, финансируемого Евросоюзом (ЕАСЕА – Исполнительное агентство по образованию, культуре и аудиовизуальным средствам), состоит в том, чтобы на базе имеющегося опыта и знаний европейских университетов-партнеров и экспертов разработать, апробировать и запустить в российских вузах программы непрерывного образования специалистов и обеспечить дальнейшее развитие образовательных программ в области экологического аудита и менеджмента, в том числе дистанционного обучения.

В рамках проекта будут выполнены следующие задачи:

1. Анализ состояния экологического образования и имеющихся учебных рабочих программ высшего профессионального и дополнительного образования по экологии в российских вузах-партнерах.

2. Разработка учебного плана дополнительной профессиональной образовательной программы по «Экологическому аудиту и экологическому менеджменту» в российских вузах-партнерах.

3. Подготовка коллективом европейских и российских преподавателей и издание учебника по курсу «Экологический менеджмент и аудит» на английском и русском языках.

4. Подготовка в европейских университетах преподавателей российских вузов для проведения курсов повышения квалификации по экологическому менеджменту и аудиту.

5. Внедрение новых технологий в процесс непрерывного образования.

6. Содействие сотрудничеству между регионами-участниками в России.

7. Обмен знаниями и сотрудничество между участвующими в проекте организациями и компаниями.

Железнодорожные и нефтегазовые предприятия из всех российских регионов-участников заявили о поддержке проекта и заинтересованности в достижении его результатов.

В содержании образовательной программы и построении учебного процесса учитывались основные положения Стратегии Европейской Экономической Комиссии ООН по образованию для устойчивого развития, принятой в г. Вильнюсе 17 – 18 марта 2005 г.

В 2014 году российскими вузами-партнерами было проведено предварительное анкетирование специалистов-практиков нефтегазовых и железнодорожных предприятий с целью установления первичного уровня знаний по вопросам экологического менеджмента и аудита в российских компаниях и определения актуальных тем для формирования образовательной программы.

В рамках проекта TEMПУС RECOAUD реализация программы экологического образования и просвещения российских специалистов предусматривалась поэтапно:

стажировка российских преподавателей в европейских университетах;
обучение (повышение квалификации) производителей и студентов в российских вузах;

дальнейшее распространение российскими преподавателями и слушателями курсов полученных знаний и применение в практической деятельности новых умений.

В сентябре-октябре 2015 года российские преподаватели – участники проекта обучались у европейских коллег в Ченстоховском технологическом университете (Польша) и СамГУПСе (Самара, Россия) на курсах повышения квалификации по экологическому менеджменту и аудиту. Программа курсов в Ченстоховском технологическом университете включала следующие разделы: концепция устойчивого развития; основы управления качеством; стандарты ИСО 9000, ИСО 14000, ИСО 26000; европейские системы экологического менеджмента и аудита (EMAS); оценка жизненного цикла продукта; анализ экологических проблем урбанизированных территорий; инфраструктурное планирование и затраты на охрану окружающей среды; метод TOWS в управлении охраной окружающей среды; европейская методика оценки воздействия на окружающую среду (EIA).

На базе СамГУПСа европейские партнеры проводили обучение преподавателей российских университетов по таким темам, как риск-менеджмент и концепция устойчивого развития; реализация «зеленых» продуктов; внедрение стандартов ISO; «зеленая логистика» и цепи поставок; «Стейкхолдеры (заинтересованные стороны)» и «Барьеры»; экологический контроль и формирование экологической отчетности на предприятиях.

В ноябре-декабре 2015 г. по плану очередного этапа проекта TEMПУС RECOAUD в ОмГУПСе, как и в других российских вузах-партнерах, проводились курсы повышения квалификации по программе «Экологический менеджмент и интеграция программы эко-аудита в процесс принятия корпоративных решений» (120 часов) для специалистов-практиков предприятий Западно-Сибирской железной дороги, студентов (всего 37 слушателей). Занятия проводили преподаватели – участники проекта, которые на предыдущем этапе проекта TEMПУС стажировались у европейских коллег в Технологическом университете Ченстохова (Польша) и СамГУПСе (Самара, Россия) и получили международные сертификаты.

Учебный план курсов повышения квалификации в ОмГУПСе и других российских вузах-партнерах проекта включил следующие разделы:

1. Экологические проблемы и устойчивое развитие.
2. Правовые и экономические основы охраны окружающей среды.
3. Экологическое нормирование. Оценка воздействия на окружающую среду.
4. Анализ жизненного цикла продукта.
5. Концептуальные основы экологического менеджмента.
6. Инструменты экологического менеджмента. SWOT-анализ.
7. Международные стандарты в области экологического менеджмента (ISO 9000, ISO 14000, EIA, EMAS).
8. Внедрение систем экологического менеджмента на предприятии.
9. Экологический аудит.
10. Социально-экономическая эффективность внедрения систем экологического менеджмента.
11. Экологическая политика. Формирование экологического имиджа предприятия (компании).
12. Расчет ущерба окружающей среде. Расчет экономической эффективности природоохранных мероприятий.

В учебном процессе применялись интерактивные методы обучения, использовались материалы, предоставленные европейскими партнерами, адаптированные и дополненные российскими преподавателями. Постоянно проводились обмен мнениями между специалистами предприятий, студентами и преподавателями, совместные обсуждения и оценки студенческих презентаций по актуальным отраслевым, региональным и глобальным экологическим проблемам и путям их решения.

Специалисты железнодорожных предприятий поделились практическим опытом реализации экологической политики в компании ОАО «РЖД» (программ ресурсо- и энергосбережения, бережливого производства, безопасного обращения с отходами, снижения выбросов в окружающую среду и др.). При этом они отмечали появление нового видения экологических проблем отрасли и применения инструментов экологического менеджмента для их разрешения в результате обучения на курсах.

Студенты ОмГУПСа проявили большой интерес к изучаемым на курсах проблемам, высоко оценили взаимодействие со специалистами-практиками. Отвечая на вопросы преподавателей и производителей о личном практическом участии в защите окружающей среды, студенты отмечали изменение своего отношения к потреблению ресурсов и обращению с отходами.

Стремясь начать активную природоохранную работу, на основе полученных на курсах повышения квалификации знаний студенты разработали инициативный проект «Организация селективного сбора отходов в ву-

зе», где идентифицировали источники формирования отходов; определили пункты и условия селективного сбора в городе; поставщиков услуг по вывозу отходов с территории вуза; затраты и окупаемость проекта; необходимые ресурсы для реализации проекта; начало и окончание проекта, его промежуточные стадии, ответственных и исполнителей на каждой стадии; разработали мотивационно-просветительскую программу по сбору отходов для сотрудников и студентов.

Появление такого проекта не было предусмотрено в рамках программы ТЕМПУС и стало незапланированным и очень результативным итогом двухнедельных курсов повышения квалификации в ОмГУПСе, наглядно продемонстрировав успешное формирование эколого-ценностных ориентиров и повышение уровня экологической культуры обучающихся, переход от пассивно-потребительского отношения к экологическим проблемам к практической природоохранной деятельности.

По итогам пилотных курсов на основе мотивационных собеседований в каждом российском вузе-партнере было отобрано по 10 студентов для участия в двухнедельном конкурсе-форуме по экологическому менеджменту в Самаре в феврале 2016 года. В течение первой недели конкурса-форума участники были вовлечены в активные тренинги, задачей которых являлась подготовка команд ко второй неделе написания проектов по экологическому менеджменту и выступления с презентациями:

1. Командообразование. Целью такого тренинга являлось знакомство всех сорока слушателей между собой, формирование командного духа, развитие командных ролей, выявление и развитие лидеров, организация слаженной работы команд для разработки качественных проектов по тематике форума на второй неделе конкурса.

2. Публичные выступления. В ходе тренинга участники смогли отточить мастерство выступления перед публикой, освоить приемы управления вниманием и вовлечения публики, научиться быстро находить ответы на сложные вопросы, обрести навыки убеждения.

3. Дискуссионный эко-киноклуб. Такая форма работы предполагала просмотр фильмов на экологическую тематику и последующие дискуссии.

4. Лекция-семинар «Эколого-экономическая оценка и менеджмент природных ресурсов».

5. Игра «Менеджмент природопользования». Игра предполагала, что команды действуют в роли предприятий и берут воду из одной реки для производственных целей, а также осуществляют сбросы вредных веществ и осуществляют плату за загрязнение водных источников.

6. Фотоконкурс «Эко-позитив и эко-негатив».

Вторая неделя работы форума предполагала активную работу над проектами и выступления с презентациями командных проектов. Команда каждого вуза работала над четырьмя проектами по следующим номинациям:

1. Внедрение системы экологического управления окружающей средой на крупном промышленном предприятии. Работа над проектом предполагала разработку структуры экологического менеджмента на примере действующего промышленного предприятия и написание рекомендаций по внедрению стандарта ISO 14000.

2. «Зелёный» PR компании. Проект предполагал разработку PR-кампании социально значимого экологического мероприятия.

3. Кейсовые исследования. Данная работа предполагала, что каждая команда получала пакет с заданием (кейсом) от экспертов компании ОАО «РЖД» с конкретной экологической проблемой и должна была составить алгоритм действий по решению проблемы с учетом действующего законодательства, внутренних инструкций и данных кейса.

4. Организация селективного сбора отходов в вузе. Работа заключалась в описании возможности организации селективного сбора отходов, производимых каждым вузом-участником форума.

Оценивали проекты команд эксперты-экологи Куйбышевской железной дороги – филиала ОАО «РЖД». Все студенты получили сертификаты участников международного проекта TEMPUС RECOAUD, кроме того, студенты ОмГУПСа стали победителями студенческого экологического форума в номинации «Экологические проекты».

До начала и после окончания обучения специалистов ОАО «РЖД» и студентов на курсах в ОмГУПСе (и в других российских вузах-участниках проекта) было проведено анкетирование слушателей (как в соответствии с методиками европейских партнеров, так и по принятой в компании ОАО «РЖД» системе оценки качества обучения по программам дополнительного образования).

Все опрошенные слушатели (100%) считают, что содержание обучения полностью соответствует программе и целям курсов, полученные знания являются интересными и новыми, позволяют существенно расширить имеющиеся навыки. Средний балл оценки качества обучения (по 24 показателям анкеты компании ОАО «РЖД») – свыше 9,5 баллов из 10. По мнению слушателей-практиков, для железнодорожных предприятий наиболее важны вопросы внедрения экологического менеджмента, экологические стандарты и процедуры, SWOT-анализ, правовые и законодательные основы защиты окружающей среды. 93% опрошенных специалистов считают, что курсы повышения квалификации по этой тематике полезны в работе и будут пользоваться спросом на Западно-Сибирской железной дороге.

Анализ анкет, составленных по методикам европейских партнеров проекта TEMPUS RECOAUD, показал значительный прирост знаний слушателей в области устойчивого развития, глобальных экологических проблем, методов и инструментов экологического менеджмента на предприятии, продемонстрировал изменения оценок (ценностных ориентиров) важности экологических аспектов хозяйственной и иной деятельности.

Команда студентов ОмГУПСа наметила конкретный план дальнейшей эколого-ориентированной практической деятельности. Проект «Организация селективного сбора отходов в вузе» для университета является перспективным. Для создания действенной мотивационной программы для сотрудников и студентов по селективному сбору отходов участники команды запустили постоянно действующий интернет-опрос, в том числе в социальных сетях, и систематически анализируют и обобщают его результаты. В апреле – мае 2016 г. совместно с Волонтерским центром ОмГУПСа студенты собрали и передали на переработку свыше 1 тонны макулатуры.

В процессе осуществления проекта TEMPUS RECOAUD в ОмГУПСе и других российских вузах-партнерах:

- проведен анализ преподавания экологических дисциплин по рабочим программам высшего профессионального и дополнительного образования;

- семь преподавателей российских вузов прошли стажировку в европейских университетах по вопросам экологического менеджмента и аудита; все преподаватели – участники проекта повысили уровень подготовки по английскому языку (рабочим языком проекта является английский);

- осуществлена программа повышения квалификации в объеме 120 часов по экологическому менеджменту и аудиту для специалистов нефтегазовой и железнодорожной отраслей, а также студентов;

- внедрены новые технологии в процесс непрерывного экологического образования, российскими преподавателями с учетом европейского опыта разработаны кейсы для проведения интерактивных занятий по различным разделам (модулям) программы дополнительного образования по экологическому менеджменту и аудиту, а также по дисциплине «Экология», со студентами и специалистами компаний;

- активизировались обмен знаниями и сотрудничество между участвующими в проекте организациями и компаниями;

- подготовлена предварительная редакция учебника по курсу экологического менеджмента и аудита (на английском языке);

- получены данные опросов по итогам обучения слушателей курсов повышения квалификации по экологическому менеджменту и аудиту;

реализуется инициативный студенческий экологический проект «Организация селективного сбора отходов в вузе» в ОмГУПСе;

мониторинг качества осуществления проекта во всех российских вузах-партнерах с участием европейских преподавателей и представителей Евросоюза (ЕАСЕА) получил положительные оценки.

Тем самым подтверждены успешные результаты курсов повышения квалификации по программе «Экологический менеджмент и интеграция программы эко-аудита в процесс принятия корпоративных решений» как этапа непрерывного образования, целью которого в проекте ТЕМПУС является не только однократное обучение группы людей экологическому менеджменту, но и способствование распространению в России экологической культуры в целом и формирование мотивации к эколого-ориентированному поведению у специалистов-практиков и студентов – будущих руководителей. Развитие эколого-ценностных ориентаций, повышение уровня эколого-значимых знаний у студентов-слушателей курсов проявилось в переходе их на новый уровень экологической культуры: от пассивно-потребительского к активно-сберегающему, творчески-восстановительному.

Библиографический список

1. Распоряжение Правительства РФ от 31.08.2002 № 1225-р «Об Экологической доктрине Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 09.09.2002, № 36. С. 3510.

2. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 326 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Охрана окружающей среды» на 2012 - 2020 годы» // Собрание законодательства РФ. 05.05.2014, N 18 (часть III). С. 2171.

3. Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об охране окружающей среды» // Собрание законодательства РФ, 14.01.2002, № 2. С. 133.

4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53, ст. 7598; 2014. N 23, ст. 2930.

5. Основы законодательства Российской Федерации о культуре (утв. ВС РФ 09.10.1992 N 3612-1), (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016) // Российская газета. № 248, 17.11.199.

6. Доклад Конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию. A/CONF.151/26/REV.1 (VOL. 0) [Электронный ресурс] // Рио-де-Жанейро: ЕЭКООН, 1992. 528 с. URL: <http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/CONF.151/26/REV.1%28VOL.1%29>

7. Индикаторы для образования в интересах устойчивого развития. Формат доклада. ECE/CEP/AC.13/2006/5/Add.1 [Электронный ресурс] // Женева: ЕЭК ООН, 2006. 31 с. URL: <http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=ECE/CEP/AC.13/2006/5/Add.1>

8. Постановление Правительства Вологодской области от 06.12.2011 N 1514 «О концепции непрерывного экологического образования, воспитания и просвещения населения Вологодской области в интересах устойчивого развития региона до 2020 года».

9. Иванова Т.В. Экологические ценности в общественном сознании // Вопросы психологии. 2009. № 3. С. 83–88.

10. Антюхов А.В., Николаева Т.А., Шлык В.В. Формирование экологического мировоззрения в системе педагогического образования. Брянск: Курсив, 2011. 118 с.

11. Гостева С.С., Попов В.М., Провадкин Т.Г. Современное экологическое сознание: особенности формирования. М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2000. 176 с.

12. Линенко О.А. Экологическое сознание. Экологическая культура. Экологическое образование. Ставрополь: Изд-во СевКавГТУ, 2007. 258 с.

Глава 6. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Chapter 6. ANALYSIS OF SOCIO-ECONOMIC ACTIVITY MUNICIPAL BUDGET PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION

Аннотация. Статья посвящена анализу социально-экономической деятельности в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №21 общеразвивающего вида г. Владивостока.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие ДОО, план финансово-хозяйственной деятельности государственного учреждения, социальная инфраструктура, субсидии, материально-техническая база, денежные сертификаты, спонсор, меценат.

Abstract. This article analyzes the socio-economic activities in the municipal budget preschool educational institution «Kindergarten №21 generally developing form of Vladivostok.

Keywords: socio-economic development of the OED, a plan of financial and economic activity of state institutions, social infrastructure, subsidies, material and technical basis, cash certificates, sponsor, patron of the arts.

Социально-экономическое развитие дошкольной образовательной организации (ДОО) – это сбалансированность экономических и социальных факторов функционирования, пропорциональность развития материального производства и социальной инфраструктуры, совершенствование отношений с другими территориями, местными сообществами и хозяйствующими субъектами, а также взаимодействие со всеми уровнями власти.

Социально-экономическое развитие ДОО представляет собой выполнение Муниципального задания и выполнение Плана финансово-хозяйственной деятельности ДОО.

Проанализируем содержание Муниципального задания.

Основной целью Федерального закона от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» является создание правовых механизмов, способствующих повышению качества и доступности государственных (муниципальных) услуг, оказываемых (выполняемых) государственными (муниципальными) учреждениями, а также повышение эффективности деятельности самих учреждений.

Мотивирующими факторами, обеспечивающими качество и доступность услуг, должны стать: формирование для каждого учреждения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг с указанием показателей объема и качества его выполнения; обеспечение контроля за выполнением задания; установление прямой зависимости объема финансового обеспечения выполнения задания (размера субсидии) от результатов деятельности учреждений; большая экономическая самостоятельность учреждения и ответственность руководства учреждения за финансовые результаты его деятельности; однозначное определение перечня услуг, финансируемых за счет соответствующего бюджета, и четкие требования к порядку оказания платных услуг учреждениями и определению их стоимости для потребителя.

Государственное (муниципальное) задание – документ, устанавливающий требования к составу, качеству и (или) объему (содержанию), условиям, порядку и результатам оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

Соответственно муниципальное задание должно в обязательном порядке включать в себя следующие элементы:

- требования к составу муниципальной услуги;
- требования к качеству и (или) объёму (содержанию) муниципальной услуги;
- требования к условиям и порядку оказания муниципальной услуги;
- требования к результатам муниципальной услуги;
- требования к порядку контроля над исполнением муниципального задания, в том числе условия и порядок его досрочного прекращения;
- требования к отчетности об исполнении муниципального задания;
- определение категорий физических и (или) юридических лиц, являющихся потребителями соответствующих услуг;
- предельные цены (тарифы) на оплату соответствующих услуг физическими или юридическими лицами в случаях, если законодательством Российской Федерации предусмотрено их оказание на платной основе, либо порядок установления указанных цен (тарифов) в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

Следует отметить, что показатели муниципального задания используются при составлении проектов бюджетов для планирования бюджетных ассигнований на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Муниципальное задание на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными учреждениями формируется в порядке, установленном местной администрацией муниципального

образования. Формирование муниципального задания осуществляется на финансовый период, не превышающий соответствующий бюджетный период (до одного года или трёх лет).

Муниципальное задание формируется для бюджетных и автономных учреждений, а также казенных учреждений, определенных в соответствии с решением органа местного самоуправления, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя бюджетных средств.

Финансовое обеспечение выполнения муниципальных заданий осуществляется за счет средств местных бюджетов в порядке, установленном местной администрацией.

Полномочиями по формированию и утверждению муниципальных заданий обладает соответствующий главный распорядитель бюджетных средств (местная администрация).

Следует учитывать, что планирование бюджетных ассигнований на оказание муниципальных услуг физическим и юридическим лицам осуществляется с учетом муниципального задания на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период), а также его выполнения в отчетном финансовом году и текущем финансовом году.

Также следует учитывать, что пояснительная записка, являющаяся элементом бюджетной отчетности, помимо прочего, включает в себя сведения о выполнении муниципального задания.

Таким образом, муниципальное задание – это ключевой управленческий и мотивирующий инструмент органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и основа для финансового обеспечения деятельности учреждений. Объем задания становится переменной величиной и зависит не от исторически сложившихся объемов сметного финансирования, а от планируемых результатов деятельности учреждений, качества оказываемых ими услуг (выполнения работ) и иных факторов по решению учредителя.

Важнейшей задачей учредителя в отношении подведомственных учреждений является формирование и доведение задания, а также соответствующее финансовое обеспечение его выполнения в форме субсидии.

Поскольку размер субсидии непосредственно связан с объемом оказываемых услуг, бюджетное и автономное учреждение заинтересовано в увеличении этого объема, а также спроса на услуги за счет повышения их качества. В связи с тем, что субсидия предоставляется бюджетному и автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения задания, сформированного на основании натуральных показателей, у учредителя должны появляться новые инструменты и направления

контроля, ориентированные на результат деятельности подведомственных учреждений (19).

Проанализируем План финансово-хозяйственной деятельности ДОО.

С 1 января 2012 года Федеральным законом предусмотрено составление и утверждение для каждого учреждения плана финансово-хозяйственной деятельности (часть 3.3 статьи 32 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ). План финансово-хозяйственной деятельности является важнейшим документом деятельности учреждения. Он формируется учреждением и утверждается в порядке, определенном учредителем в соответствии с требованиями, установленными Минфином России в Приказе от 28 июля 2010 г. N 81н «О требованиях к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения».

План финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения – один из важнейших документов, регламентирующих деятельность бюджетных и автономных учреждений. Содержит сведения о планируемой на финансовый год (плановый период) финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения.

Финансово-хозяйственная деятельность бюджетного и автономного учреждений осуществляется на основании плана финансово-хозяйственной деятельности. Этот документ должен быть открытым и доступным (пп. 6 п. 3.3 Федерального закона N 7-ФЗ, п. 7 ч. 13 ст. 2 Федерального закона N 174-ФЗ).

Приказом Минфина России от 28.07.2010 N 81н утверждены требования к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения.

План составляется на финансовый год в случае, если закон (решение) о бюджете утверждается на один финансовый год, либо на финансовый год и плановый период, если закон (решение) о бюджете утверждается на очередной финансовый год и плановый период. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, при установлении порядка вправе предусматривать дополнительную детализацию показателей Плана, в том числе по временному интервалу (поквартально, помесечно).

План государственного (муниципального) автономного учреждения (План с учетом изменений) утверждается руководителем автономного учреждения на основании заключения наблюдательного совета автономного учреждения.

План государственного (муниципального) бюджетного учреждения (План с учетом изменений) утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, вправе в установленном им порядке предоставить право утверждать План (План с учетом изменений) руководителю государственного (муниципального) бюджетного учреждения.

План составляется на финансовый год в случае, если закон (решение) о бюджете утверждается на один финансовый год, либо на финансовый год и плановый период, если закон (решение) о бюджете утверждается на очередной финансовый год и плановый период.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, при установлении порядка вправе предусматривать дополнительную детализацию показателей Плана, в том числе по временному интервалу (поквартально, ежемесячно).

В Плате указываются:

1) цели деятельности учреждения (подразделения) в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и уставом учреждения (положением подразделения);

2) виды деятельности учреждения (подразделения), относящиеся к его основным видам деятельности в соответствии с уставом учреждения (положением подразделения);

3) перечень услуг (работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения (положением подразделения) к основным видам деятельности учреждения (подразделения), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется за плату;

4) показатели финансового состояния учреждения (подразделения) (данные о нефинансовых и финансовых активах, обязательствах на последнюю отчетную дату, предшествующую дате составления Плана).

Порядок составления Плана определяется органом исполнительной власти (органом местного самоуправления), осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения. Такой порядок утвержден Приказом Россельхознадзора от 20.12.2013 N 634, Приказом Минобрнауки России от 10.12.2013 N 1321, Приказом Минтруда России от 05.09.2013 N 447н, Приказом Минсельхоза России от 06.02.2013 № 42, Приказом Росимущества от 24.01.2013 N 16, Приказом Минздрава России от 18.01.2013 № 15н.

Нами был проведен анализ Плана финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД) ДОО за последние 3 года (2013–2015 гг.).

Мы рассмотрели предусмотренные средства в ПФХД. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Средства, заложенные в ПФХД ДОО

Услуги	№ статьи
Коммунальные услуги	статья 223
Содержание имущества	статья 225
Прочие работы и услуги	статья 226
Основные средства	статья 310

Также помимо средств, планируемых в ПФХД, выделяются субсидии на иные цели, то есть дополнительные денежные средства, которые не внесены в ПФХД. Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2

Субсидии на иные цели за 2013–2015 гг. в ДОО

Год	Улучшение материально-технической базы ДОО	Текущий ремонт здания, коммуникаций, оборудования:
2013 год	199 618 рублей	584 881 рубля
2014 год	392 672 рублей	708 688 рублей
2015 год	470 819 рублей	3 296 895 рублей

Анализ табл. 2 показал, что с каждым годом увеличивались субсидии на улучшение материально-технической базы и текущий ремонт здания, коммуникаций, оборудования в ДОО.

С 2014 г. с вступлением в силу закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» введено нормативное подушевое финансирование в расчете на одного воспитанника 600 рублей в год. На них организация может приобретать оборудование, мебель, канцелярию, методические пособия – все, что связано с обеспечением образовательного процесса. Сумма зависит от количества детей, посещающих ДОО на 1 сентября.

Таблица 3

Подушевое финансирование за 2013–2015 гг.

Год	Методическая литература, канцелярия, мультимедийное оборудование, ноутбук	Стулья, столы для занятий	Музыкальные инструменты, стулья, столы для занятий, игровая мебель
2014 год	96 400 рублей		
2015 год		94 650 рублей	
2016 год			97 950 рублей

Итак, на основании данных табл. 3 мы видим, что с каждым годом увеличивается сумма на подушевое финансирование в ДОО и приобретение необходимого оборудования в образовательную организацию.

Наша образовательная организация участвует в конкурсах и выигрывает денежные сертификаты и денежные призы за победы. Данные представлены в табл. 4.

Таблица 4

Денежные призы за победы в конкурсах за 2013-2015 гг. ДОО и их использование для улучшения материально-технического обеспечения детского образовательного учреждения

Год	Спортивное оборудование	Игрушки	Оборудование на уличные игровые площадки	Жесткий диск	Тепловая завеса
2013 год	50 000 рублей	35000 рублей	100 000 рублей		
2014 год			100 000 рублей	4 000 рублей	7 000 рублей
2015 год			300 000 рублей		

Таким образом, данные табл. 4 показывают, что образовательная организация активно принимает участие в конкурсах, за что получает материальное вознаграждение, а с помощью выигранных средств улучшает материально-техническое обеспечение ДОО.

Анализ материально-технической базы ДОО за счет спонсоров и меценатов за 2013-2016 гг. показал, что ежегодно улучшается материально-техническое положение данного учреждения (см. табл. 5).

Таблица 5

Спонсорская и меценатская помощь в оснащении материально-технической базы ДОО за 2013-16 гг.

Год	Двери и домофон на главный вход	Электронное пианино	Кондиционер, двери	Стенка пятисекционная, стол, трибуна в музыкальный зал
2013 год	50 000 рублей			
2014 год		49 000 рублей		
2015 год			75 000 рублей	
2016 год				100 000 рублей

Итак, на основании данных табл. 5 мы можем сделать вывод, что образовательное учреждение активно привлекает спонсоров и меценатов

для оснащения материально-технической базы, что является положительным опытом.

На основании проведенного анализа Плана финансово-хозяйственной деятельности ДОО за последние 3 года (2013–2015 гг.) можно увидеть, как улучшилось оснащение материально-технической базы организации. Были привлечены спонсоры и меценаты. Детский сад многократно участвовал в городских конкурсах, а полученные денежные средства пошли на улучшение материально-технического состояния. Все субсидии были грамотно распределены на обустройство образовательной организации.

Анализ выполнения муниципальных заданий ДОО за 2013–15 гг. представлен в табл. 6.

Таблица 6

Выполнение муниципального задания ДОО за 2013–15 гг.

Наименование показателя	Единица измерения	Значение, запланированное в муниципальном задании	2013 год	2014 год	2015 год
Укомплектованность МДОУ штатами	%	75	100	100	100
Удельный вес педагогических работников МДОУ с педагогическим образованием из общего числа педагогических работников МДОУ	%	25	100	100	93
Удельный вес педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию из общего числа педагогических работников МДОУ	%	25	56	56	56
Показатель удовлетворенности получателей качеством услуги	%	60	80	93	100
Количество обоснованных жалоб получателей услуги	%	3	0	0	0
Укомплектованность МДОУ штатами	%	75	95	98	100
Фактическая посещаемость детей в МДОУ (функционирование)	%	60	88	112	86

Проанализировав данные табл. 6, мы можем сделать вывод, что муниципальное задание в образовательной организации выполняется на 100%. Фактическая посещаемость детей в ДОО увеличилась, укомплектованность штатами – 100 %, жалобы от получателей услуги отсутствуют, удовлетворенность качеством услуги увеличилась до 100%, удельный вес педагогических работников, имеющих высшую квалификационную кате-

горию, из общего числа педагогических работников достиг 56 % и на протяжении 3 лет стабилен.

Таким образом, проанализировав план финансово-хозяйственной деятельности ДОО и выполнение муниципального задания ДОО за 2013–15 гг., мы можем сделать вывод, что образовательная организация не только функционирует, но и развивается, улучшая свою материально-техническую базу, совершенствуя свой кадровый потенциал.

Библиографический список

1. Абакумова Е.Б. Самообразование как ценность профессионально-становления педагога // Педагогика: традиции и инновации: материалы Междунар. науч. конф. Челябинск, 2011. С. 106–109.

2. Асаева И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разных видов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2009. №112. С. 79–82.

3. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 15.02.2016) Статья 69.2. Государственное (муниципальное) задание.

4. Королева С.В. Моделирование процесса управления качеством в дошкольной образовательной организации // Педагогическое образование в России. 2014. №1. С. 31–34.

5. Лашкова Л.Л. Проблемы и перспективы развития системы дошкольного образования // Народное образование. Педагогика. 2013. №56. С. 1–5.

6. Мартынова Л.Н. Деятельность службы методической помощи педагогам дошкольных образовательных организаций в эстетическом воспитании детей // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2014. №6. С. 154–157.

7. Овсиевская И.Н., Калашникова Е.В. Подготовка к введению профессионального стандарта педагога в Алтайском крае: оценка знаний содержания стандарта учителями, воспитателями ДОО // Народное образование. Педагогика. 2015. № 3(10). С. 70–72.

8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 (г. Москва) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

9. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрирован в Минюсте России 06.12.2013 № 30550).

10. Приказ Федерального агентства научных организаций (ФАНО России) от 23 декабря 2013 г. N 6н г. Москва «Об утверждении Порядка составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства научных организаций».

11. Семенова М.Л. Педагогическая диагностика в практике управления методической работой в ДОУ // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2010. №1. С. 67–72.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015).

13. Яковлева Г.В. Концепция развития инновационной методической деятельности педагога ДОУ // Сибирский педагогический журнал. 2012. №4. С. 161–167.

14. Яковлева Г.В., Мирошниченко О.Н. Внутренняя система оценки качества образования в ДОУ как условие реализации ФГОС ДОО // Евразийский союз ученых. 2015. №17. С. 169–171.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ INFORMATION ABOUT AUTHORS

Акимова Лена Васильевна – д.э.н., профессор Дальневосточного федерального университета, г. Владивосток, Россия

Akimova L.V. – Ph.D, Professor of Far Eastern Federal University in Vladivostok, Russia

Апрышкин Дмитрий Сергеевич – старший преподаватель Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Россия. E-mail: aprechnik@mail.ru

Aprishkin D.S. – Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

Герасимов Борис Никифорович – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента Международного института рынка, г. Самара, Россия. E-mail: boris0945@mail.ru

Gerasimov B.N. – Doctor of Economics, Professor of Management International Market Institute, Samara, Russia

Гришков Александр Дмитриевич – старший преподаватель Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Россия. E-mail: aleksandrgrishkov@yandex.ru

Grishkov A.D. – Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

Донцов Николай Сергеевич – кандидат технических наук, доцент Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Россия

Dontsov N.S. – Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

Игнатов Олег Васильевич – Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск, Россия

Ignatov O.V. – Omsk State Transport University, Omsk, Russia

Исаев Александр Геннадьевич – старший преподаватель Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Россия, E-mail: isaev278@rambler.ru

Isaev A.G. – Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

Колганов Владимир Петрович – старший преподаватель Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Россия, E-mail: vladimir_mnd@mail.ru

Kolganov V.P. – Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

Колганова Татьяна Сергеевна – старший преподаватель Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Россия
Kolganova T.S. – Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

Легконогих Александр Николаевич – старший преподаватель Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Россия. E-mail: lan-666-121285@mail.ru
Legkonogih A.N. – Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

Лысов Георгий Андреевич – кандидат философских наук, доцент Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Россия

Lysov G.A. – Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

Мусаткина Бэла Владимировна – Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск, Россия

Musatkina B.V. – Omsk State Transport University, Omsk, Russia

Решинская Т.А. – магистр пед. наук Дальневосточного федерального университета, г. Владивосток, Россия

Reshinskaya T.A. – Master of Education Far Eastern Federal University in Vladivostok, Russia

Сокол Николай Александрович – кандидат технических наук, доцент Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Россия

Sokol N.A. – Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

Сokolова Елена Александровна – Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, Россия. E-mail: homic80@mail.ru

Sokolova E.A. – Samara National Research University named after S.P. Korolev, Samara, Russia

Хмельницкий Юрий Николаевич – Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск, Россия. E-mail: iovv@mail.ru

Khmelnitsky Y.N. – Omsk State Transport University, Omsk, Russia

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
И ПРОГРЕССИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
В ОБРАЗОВАНИИ**

Монография
Выпуск 6

Под редакцией ***Б.Н. Герасимова***

Редактор ***Е.Л. Соловьева***

Ответственный за выпуск – ведущий специалист
методических программ ПДЗ

Л.В. Бессменова

Компьютерная верстка ***Е.С. Рассказовой***

Подписано в печать 29.11.2016

Формат 60×84 1/16

Бумага тип. № 1

Отпечатано на ризографе

Уч.-изд. л. 5,63

Тираж 500 экз.

Заказ 52

АННМО «Приволжский Дом знаний»
440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А
Множительный участок ПДЗ
440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А