

доступность литературы, комплекс физических условий – комфортная температура, влажность, освещённость, свобода от влияния коррупции и так далее. Но за обеспечением всех этих факторов призваны следить специальные надзорные органы, и они в целом неплохо с данной функцией справляются.

Однако же есть и ряд субъективных факторов, прямого, быстрого и действенного влияния на которые не могут оказать ни контролирующие органы, ни непосредственно вузовский преподаватель. На наш взгляд, не менее важны для успешного овладения профессиональными знаниями и умениями наличие у студента познавательной и социальной активности, мотивации к учёбе.

Во все времена мотивация к поступлению в вузы у абитуриентов была различна, и зачастую она ничего общего не имела с приобретением профессиональной компетенции.

Обучение – достаточно тяжёлый труд, а обучение без внутренней мотивации – труд практически каторжный. Не приходится удивляться тому, что многие студенты-младшекурсники проявляют достойное лучшее применения упорство в своём нежелании учиться.

Согласно положению Болонского соглашения об образовательных кредитах, молодым людям предстоит самостоятельно принимать решение о выборе тех или иных дисциплин для изучения.

Хорошее образование у человека предполагает некую стройную систему базовых

представлений о действительности, плюс навык получения необходимых знаний из любых доступных источников по мере возникновения потребности, плюс умение встраивать вновь полученные знания в свою картину мира не разрушая, а дополняя её постоянно. Это предполагает не только глубину, но и широту знания.

Без осознанного формирования мотивации к самостоятельной познавательной деятельности у детей, начиная с младшей школы, мы не сможем гарантировать то качество образования, к которому стремимся.

И именно здесь нужна большая государственная работа – по воссозданию научных обществ, системы кружков по интересам, по финансированию и реорганизации существующей системы учреждений дополнительного образования детей. Для работы в союзе с наиболее творческими педагогами необходимо привлекать в эту сферу и преподавателей вузов. Нужно поднять советский опыт в этой области, переосмыслить его и приложить к современной действительности, пока не стало слишком поздно. Главное – не завалить эту работу бумагами, не перегрузить её излишней отчётностью, пресекая в то же время, чётко и безжалостно, любые попытки правонарушений.

Среднее звено образовательного процесса, самое длительное и самое ответственное, приходящееся на период формирования мировоззрения, не должно выпадать из творческого процесса.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Г. П. Афанасьева

ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова»
г. Барнаул

Современные производственные отношения явились основой изменения парадигмы факторов производства и экономики. Капитал, вкладываемый в машины, установки и помещения, не может более обеспечивать качество продуктов труда без учёта человеческого фактора. В последнее время мы то и дело сталкиваемся с ситуациями, где громадные капиталовложения в технику не срабатывают на должном уровне, если не учтён фактор человека. Казалось бы, вот она, желаемая пора настала, когда «нам электричество пахать и сеять будет» и обеспечит об-

ществу процветание, но не произошло этого в нашей экономике, не осуществилась наивная вера в прогресс строивших социализм и откладывающих на потом реализацию своих личностных планов, желаний и способностей. Формула «незаменимых людей нет», на долгие десятилетия ставшая кредо кадровой политики и загубившая многие человеческие дарования и таланты, себя не оправдала. Механический, обезчеловеченный прогресс не принёс обществу гармонии ни с природой, ни в социуме.

Самоактуализация личности, применение всех её способностей и дарований на благо общества, ощущение своей нужности и незаменимости – в этом не только удовлетворение отдельного человека, но и общественное богатство.

За годы работы в президентской программе нам часто приходилось слышать жалобы обучавшихся там менеджеров производства на недостаток людей, профессионалов, которые бы могли справиться с нелёгкими производственными задачами – и это при ордах экономистов и менеджеров, выпускаемых ежегодно чуть не каждым вузом края. Ну не парадокс ли?

Для полноценного развития человека необходимо осознание его ценности не только как частицы всего общества, но и как отдельной неповторимой личности. Не случайно в последние десятилетия на западе, где вкладываются очень большие средства в изучение производственных отношений, пришли к выводу, что центральным моментом повышения качества продукции, получения прибылей, является человек с его индивидуальными свойствами. Так появилось понятие человеческого капитала.

Что можно считать принадлежностью человеческого капитала? Это знания, навыки, мотивации, опыт, способности, компетенции.

Исходя из этого, нетрудно заметить, что человеческий капитал можно наращивать, если вкладывать деньги и время в образование и повышение квалификации людей, в изучение и реализацию их идей и проектов. Инвестируя в образование, общество приращивает человеческий капитал, что способствует повышению общественного и экономического успеха.

Для поствузовского обучения данная схема является образцовой. И в самом деле повышать свою квалификацию людям, работающим по определённой специальности, имеющим опыт и определённую компетентность, представляется необходимым, поскольку им не хватает новейших знаний и навыков их применения. Как правило, это люди мотивированные на учёбу, на пополнение знаний, на реализацию своих способностей. Что касается организации их обучения на всевозможных поствузовских курсах, то предварительное изучение возможного контингента обучаемых могло бы иметь большое значение для составления конкретных программ, включающих, с одной стороны, общие тенденции и закономерности изучаемых дисциплин, с другой стороны, непосредственные потребности сегодняшнего и завтрашнего дня.

Таким образом, планируя обучение и создавая условия для выполнения этих планов, контролируя успешность этого выполнения, мы повышаем ценность человеческого капитала наших обучаемых. После прохождения поствузовских курсов возрастает ценность работников и возрастает прежде всего их самооценка. Многих, окончивших поствузовский курс повышения квалификации, не устраивает более состояние дел на предприятии. Люди с обогащённым профессиональным и личностным багажом стремятся к большим достижениям в своей карьере.

Поэтому приращение человеческого капитала за счёт дополнительного обучения специалистов имеет две основные проблемы. Первая касается учебного учреждения (умелая организация, планирование, контроль и главное – кадры, обеспечивающие прирост человеческого капитала своих слушателей), вторая же – это социальная востребованность кадров, прошедших профессиональную переподготовку, т. е. оценка личности, обогатившейся новыми возможностями, со стороны работодателя, всего общества.

Непосредственной задачей преподавателей иностранного языка в этой связи нам представляется прежде всего увеличение собственного человеческого капитала. К сожалению, мотивы преподавателя к совершенствованию не всегда совпадают с финансовыми планами их работодателей, когда речь идёт о стажировках для повышения речевой компетентности.

Многоплановость деятельности преподавателя иностранного языка предполагает знание психологии обучаемых, опыт и компетентность в предмете, гибкость в осуществлении образовательных задач, повышенную чуткость к выражению эмоциональности обучаемых.

При обучении иностранному языку представляется весьма значимым учитывать разные типы отношений интеллектуальных эмоций к познавательному мотиву, познавательным целям и познавательным процессам, непосредственно предшествующим возникновению эмоций в системе мыслительной деятельности. Можно предположить, что качество усвоения знаний, умственное развитие обучаемых находится в прямой зависимости от характера организуемого в обучении взаимодействия видов познавательной деятельности. Наиболее высокие результаты можно ожидать тогда, когда в этом взаимодействии ведущая роль принадлежит продуктивной познавательной деятельности. Продуктивная познавательная деятельность, в отличие от репродуктивной, даёт иной продукт – новые знания, новые способы и приё-

мы действий, т. е. носит творческий характер. Главную роль играют не механизмы памяти, а осуществление аналитико-синтетической поисковой деятельности. Движущими силами этой деятельности являются внутренние причины: установление субъектом факта незнания того или иного объекта или способа действий и потребность самостоятельного поиска и открытия новых знаний.

Разумеется, включение изучаемого содержания в контекст жизненной ситуации особенно способствует его усвоению. В этом отношении хороши оригинальные учебники немецкого языка, где большое место уделяется сравнению данных из экономики Германии с данными других стран; культурные традиции и ментальные привычки немцев сравнивают с традициями других народов. Такая сравнительная подача материала способствует дискуссии в группе, вызывает потребность высказывания на немецком языке. Тем более, что некоторые зарубежные реалии представляются противоречивыми, вызывают состояние удивления и потребность в его преодолении – так называемую эпистемистическую любознательность.

При этом иностранный язык в качестве учебного предмета должен презентироваться как система, а не как набор отдельных правил и упражнений. И зачастую требуется применение не одного, а целого комплекса методов, причём выбор комплекса всегда конкретен в зависимости от данных условий, как объективных, так и субъективных. Каждый из методов обучения имеет преимущественную ориентацию на определённый круг задач.

В предлагаемой схеме нет духовной составляющей человеческого капитала, но она

присутствует имплицитно в компоненте «мотивация». Более того, когда мы произносим слово «капитал», имеются в виду экономические отношения работника и работодателя, т. е. соображения выгоды с обеих сторон. Стыдливое с одной стороны и циничное с другой умолчание денежной составляющей успеха, непризнание вклада каждого отдельного работника в общие достижения предприятия на протяжении длительного времени привели к уменьшению значимости человеческого фактора, заниженной самооценке отдельного индивида. Экономия на инвестировании в людей, чиновники неуклонно снижали экономический потенциал общества.

В этой связи нельзя не упомянуть ещё раз выпускников президентской программы. Компания InWent, финансирующая зарубежную стажировку выпускников, устраивает конкурсы проектов среди них и награждает лучшие крупными суммами. Благодаря этим конкурсам, компания становится обладательницей значительного количества интересных идей и творческих замыслов. Вот он – рынок идей, который мог бы послужить развитию нашего края, будучи проводимым на родине – ведь у нас за последние годы количество выпускников президентской программы приближается к тысяче. Достаточное количество их уже покинуло Барнаул, не найдя применения своей повышенной квалификации и полученному за рубежом опыту.

Поэтому немаловажной социальной задачей президентской программы остаётся сохранение в крае золотого фонда выпускников. Им – работать для будущего.

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Т. Л. Данильчик

ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова»
г. Барнаул

Под качеством образования в самом общем виде понимают интегральную характеристику системы образования, отражающую степень соответствия реально достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям обучаемых.

Компоненты интегральной характеристики меняются в соответствии с целями обра-

зовательного этапа, а их совокупность раскрывается в сочетании различных показателей и факторов. Так, если в системе высшего профессионального образования на первый план вынести требования рынка труда и работодателя, выступающего в роли потребителя, то совокупность показателей обретет вполне конкретный вид ключевых профессиональных компетенций.