

средством формирования профессиональной компетентности студента. Это обусловлено функциями моделей и методов моделирования, способствующих отображению реального мира производства, формирующих деятельность, адекватную профессиональной.

А. А. Евтюгина

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-РЕЧЕВАЯ КОММУНИКАЦИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА

The article considers the organizational (business) constituent of university corporative culture. Some activities are suggested to teachers, students and university office workers which help to perform effective communication in business relations.

На новом этапе развития университета как автономной организации, корпоративная культура не всегда соответствует потребностям вуза, так как культурные ценности организации и работающие в ней люди отражают то, что было сделано в прошлом. В результате возникает культурный разрыв, различия между желаемыми и фактическими нормами и ценностями.

Таким образом, появляется необходимость целенаправленного воздействия на корпоративную культуру РГППУ с целью сделать ее более адекватной новым целям и изменившимся новым условиям.

Вслед за Н. Я. Яблонскене, мы считаем, что деловая культура проявляется в трех средах: «в модели выполнения работ, модели делового взаимодействия и модели межличностного общения». Каждая из моделей характеризуется рядом элементов. Мы в своем докладе остановимся на двух последних моделях, поскольку в основе модели делового и межличностного взаимодействия лежит профессионально-речевая коммуникация, речевой этикет, коммуникативная культура университета.

Можно ли формировать деловую культуру и как ее формировать у студентов, родителей, преподавателей, сотрудников, руководителей образовательного учреждения? Этот вопрос необходимо перевести в практическую плоскость, поскольку данная культура проявляется явно, повседневно во всех видах деятельности: воспитательной, учебной, научной, организационной. Мы полагаем, что можно сформировать культуру поведения и общения в вузе. Но при этом обязательно надо учитывать традиции

организации, с одной стороны, и новый имидж, включающий новаторство – с другой. Но делать это надо не только на рефлексивной основе, но обязательно подкрепляться организационными мероприятиями:

- необходимо сформировать систему профессиональных требований педагога к владению родным языком и культурой общения, предъявляемых профессиональных, официальных ситуациях на самых разных уровнях: учебное занятие, лекция, публичное выступление перед слушающими, педагогами и студентами, научные и официально-деловые доклады, отчеты, сообщения;

- необходимо у педагогов, служащих и студентов развивать понимание, ощущение коммуникативного результата, осознание необходимости, успешности речевой деятельности на основе владения профессионально-речевой образованностью, демонстрируя эффективность хорошего владения языком, навыками культуры, педагогического общения, делового общения для оптимальной коммуникации в профессиональной деятельности, межличностных отношений (совещания, заседания кафедр и пр.);

- проводить конкурсы оратора, фестивали хорошей речи, грамотного письма, поощрять победителей, награждать хороших ораторов, знатоков культуры речи;

- разработать требования на основе профессионально-речевой образованности к культуре речи, культуре общения, речевому этикету поведения, которые должны предъявляться всем категориям педагогов в системе повышения профессиональной квалификации;

- в вузах мы бы рекомендовали ввести аттестацию педагогов по уровням профессионально-речевой образованности. Необходимы специальные речевые предметы: речевое общение, речевая коммуникация, речевой этикет, риторика с зачетами и экзаменами;

- важно создавать общественное мнение о престижности высокого уровня владения речевой коммуникацией, культурой речи, риторической компетенции (разрешение конфликтов в профессиональных и межличностных ситуациях, научное обсуждение и т. п.).

Но недостаточно определить базовые постулаты организационной культуры РГППУ, которая соответствует миссии, корпоративным ценностям, целям. Необходим постоянный контроль за тем как эти постулаты работают, насколько становятся нормой жизни для всех членов корпорации. Это особенно важно для университета, так как каждый год происходит обновление студентов, профессорско-преподавательского состава, служащих.

Для осуществления контроля за деловой культурой вуза, необходимо сформировать некий кодекс поведения сотрудников.

М. В. Едренкина

КРЕДИТНО–МОДУЛЬНАЯ СИСТЕМА: ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ

This article is devoted to the credit system of modulus teaching. The author describe problems of its introduction.

С 1 сентября 2008 г. в ГОУ ВПО «Шадринский государственный педагогический институт» проводится исследование по внедрению элементов кредитно-модульной системы обучения на трех факультетах, среди них – факультет технологии и предпринимательства. Эксперимент будет проводиться по специальности 540500 Технологическое образование на дисциплинах блока ОПД и ДПП.

Учебный модуль структурно состоит из дисциплин федерального и регионального компонентов, обязательных для изучения, а также из дисциплин по выбору. Общая трудоемкость модуля равна 540 ч аудиторной и внеаудиторной нагрузки, что соответствует 15 кредитам. Изучение того или иного модуля должно формировать определенные профессиональные компетенции студентов. Поэтому на данном этапе мы столкнулись с такой проблемой, что объединение предметов в модули должно происходить на основании государственных стандартов нового поколения. Но так как таких стандартов еще нет в учебных заведениях, мы опирались на стандарты 2005 г. и объединяли дисциплины в модуль, учитывая предметные блоки в стандарте, межпредметные связи, а также последовательность изучения (т. е. семестры), закрепленную в рабочем учебном плане факультета.

«Неудобства» по апробации таких модулей заключаются в том, что их изучение по существующим учебным планам растягивается на 2–3 года, что недопустимо в кредитно-модульной системе обучения. Поэтому необходимо, чтобы один модуль изучался в течение одного – двух семестров. За учебный год студент должен набрать 60 кредитов, т. е. освоить 4 модуля. Тогда возможно на 1–2-м курсах изучение модулей из блоков ЕН и ГСЭ, а на 3–4-м курсах – из блоков ОПД и ДПП. В любом случае предстоит достаточно кропотливая работа по переработке учебных планов специальности.