

Понятие компетентности включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую. Оно включает результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентаций, привычки и т.д. Другими словами, компетентность всегда есть актуальное проявление компетенции.

Именно поэтому компетентностный подход характеризуется как усилением не только собственно прагматической, но и гуманистической направленности образовательного процесса¹.

В педагогической литературе компетентностная парадигма образования понимается как эффективный способ решения острых социально-экономических проблем, стоящих перед страной.

Компетентностная парадигма нацелена на усиление практической ориентации и инструментальной направленности общего среднего образования, стремится подготовить человека умелого и мобильного, владеющего не набором фактов, а способами и технологиями их получения.

Таким образом, компетентностный подход - синтетическое ядро взаимодействия потребностей личности и потребностей развития общества.

Ж.В. Сазонова

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Инновационная деятельность вуза представляет собой системное, качественное изменение учреждения высшего профессионального образования в результате целенаправленной разработки и внедрения новшеств в учебный, научный и воспитательный процесс. Целями управления являются развитие творческих способностей обучаемых, подготовка специалистов высокого класса, а также создание наукоемких технологий, внедрение этих технологий в жизнь. Очень часто менталитет русского человека противоборствует разработке и внедрению различных нововведений, инноваций в учебном, научном и образовательном процессах. Решением такого рода конфликтов и является преобразование корпоративной культуры в вузе.

Основными функциями корпоративной культуры в высшем учебном заведении являются:²

¹ Компетентностный подход в педагогическом образовании: Кол. монография / Под ред. В.А. Козырева и Н.Ф. Радионовой СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2004.

² Тарабаева В.Б. Использование регулирующих возможностей корпоративной культуры в управлении конфликтами инновационного развития вуза // Научные ведомости БелГУ. 2008. № 5.

- определение ценностно-смысловых установок (формирование стратегии поведения);
- конструирование неформальных коммуникаций (налаживание межличностных связей, формирование среды общения работников);
- формирование стимулов и мотиваций деятельности;
- социальная дифференциация и интеграция;
- самоуправление и саморегулирование (формирование и транслирование норм поведения, порядок действий, механизмы взаимодействия участников).

Корпоративная культура является фундаментом и основой формирования подготовки людей к смене обстановки при переходе на новый этап развития. Корпоративная культура определяет поведение коллектива организации и каждой отдельной личности, взаимодействие организации с внешним окружением, её устойчивость, эффективность решения организацией своих задач и достижения поставленных ею целей.

«Корпоративная культура вуза – это совокупность базовых предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм, символики, традиций и других непреходящих ценностей, лежащих в основе всех внутривузовских отношений, в том числе между студентами и преподавателями»¹.

Одним из направлений является создание единого информационного пространства, преодоление информационной разобщенности аудиторных групп и структурных подразделений вуза для максимально полного удовлетворения информационных потребностей студентов, преподавателей и сотрудников. «Создание единого информационного пространства вуза предполагает выпуск корпоративного СМИ и привлечение к его работе значительного числа преподавателей, сотрудников и студентов; выявление наиболее актуальных проблем вуза; создание эффективных средств коммуникации, которые бы обеспечивали обратную связь»². Единая информационная система формирует корпоративные ценности, осуществляет распространение необходимой информации, а также обеспечивает обратную связь между аудиторными группами с администрацией.

Высокий образовательный уровень персонала, творческая обстановка в организации, стремление к постоянному самосовершенствованию и экспериментированию, динамизм, готовность к риску и изменениям – характерные черты инновационного типа культуры.

¹ Петров В.В., Петров Д.В. Управление культурой организации. Саратов: СГТУ. 2008.

² Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: Логос. 2002. С. 90.

Переход корпоративной культуры вуза на инновационный тип будет способствовать смене общих ценностей, приоритетов людей в пользу инновационного развития организации.

Т.С. Фирсова

ИМИДЖ УНИВЕРСИТЕТА В ОЦЕНКАХ ОСНОВНЫХ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СОЦИУМА

В 2010 году нами было проведено исследование, посвященное исследованию имиджа РГППУ, предметом изучения являлся механизм формирования и способы построения положительного имиджа РГППУ.

Цель исследования заключалась в проведении анализа имиджа РГППУ и выработке практических рекомендаций по его дальнейшему укреплению.

Методом анкетного опроса нами было опрошено 283 человека: 83 преподавателя РГППУ, 100 студентов РГППУ, 100 выпускников школ города Кировграда.

Результаты проведенного нами теоретического анализа и эмпирического исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Первое место среди самых престижных ВУЗов города Екатеринбурга устойчиво занимает УРФУ, данный вариант ответа выбрали большинство респондентов. На втором месте, по мнению выпускников школ города Кировграда, и студентов РГППУ находится Горный университет, зато преподаватели РГППУ поставили его, лишь на пятое место. По мнению выпускников школ города Кировграда, РГППУ занимает самое последнее место в списке престижных ВУЗов, зато преподаватели и студенты РГППУ поставили его на второе место.

2. Большинству преподавателей и студентов нравится работать и учиться в РГППУ. Преподаватели отмечают хороший контакт и уважение со стороны студентов, самым популярным ответом студентов на вопрос о том, что им нравится в РГППУ, был - «отношения с преподавателями».

3. Большинство студентов из всех ВУЗов выбрали именно РГППУ из-за возможности поступить на бюджет и, ориентируясь на мнения родителей. Большинство преподавателей отметили, что они работают именно в РГППУ благодаря тому, что им нравится коллектив, расположение зданий университета и наличие перспективы карьерного роста.

4. Выпускники школ города Кировграда отметили критерии, на которые они ориентируются и благодаря которым считают ВУЗ престижным, к ним