

В процессе осуществления метода групповой работы, мы также наблюдали проявления описанных четырех типов. Так называемые нами, неконструктивные лидеры, стремившиеся в начале к лидерству, но не сумевшие заставить других действовать «по его», или совсем отказывались работать в группе, или начинали вести себя слишком пассивно, по принципу «попробуйте, что-то сделать без меня, а я в сторонке понаблюдаю за вашим провалом». Группа, состоявшая в основном из индивидуалистов тоже оказывалась не успешной, так как каждый из них стремился действовать сам по себе, в какой-то степени формирование таких индивидуалистов может происходить в школьной системе образования. Мало активной и слабо инициативной оказывалась группа, состоящая из выраженных конформистов, приспособляющихся под группу. Зато чаще всего и наиболее успешно решали задачу те группы, члены которых были активны и обменивались информацией между собой, действуя коллегиально.

Таким образом, несмотря, на социально-личностные особенности, которые являются факторами формирования конкретной модели поведения работы человека в команде. Учебные заведения в состоянии, используя определенные формы обучения формировать универсализм или социальные компетенции, развивающие в результате характеристики конкурентоспособности студентов, что требуется на современном рынке труда от молодых людей.

Макашина И.И.

ПЛЮРАЛИЗМ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Любой теоретический подход рассматривается как целостная и внутренняя дифференцированная система знаний, которая характеризуется логической зависимостью одних компонентов от других. Теоретический подход описывает, объясняет и предсказывает функционирование определенной совокупности составляющих его объектов.

Различные теоретические подходы, применяемые сегодня к системе подготовки будущих специалистов детерминированы, в первую очередь, их профессиональной деятельностью. Существование большого количества теоретических подходов можно признать позитивным в плане возможности получения различных теоретических выводов, полезных для создания системы подготовки конкретных специалистов. Рассмотрим эти подходы применительно к специальности менеджеров морского торгового флота (далее МТФ).

Морской транспорт – сложное многоотраслевое хозяйство, в которое наряду с предприятиями основной эксплуатационной деятельности, непосредственно связанными с транспортным процессом, входят промышленные, а также строительные, снабженческие, торговые и некоторые сугубо специфические организации. Поэтому управленческие кадры морского транспорта включают в себя менеджеров многих специальностей; соответственно их управленческий труд, полипрофильный по своей природе, содержит элементы, присущие труду руководителей многих отраслей народного хозяйства.

Анализ деятельности менеджеров МТФ доказал необходимость применения различных подходов к их подготовке. Остановимся на тех, чьи положения были приня-

ты нами во внимание при разработке собственного подхода к полипрофильной подготовке будущих менеджеров для торгового судоходства.

Системный подход – методологическое направление в науке, основная задача которого состоит в разработке методов исследования и конструирования сложноорганизованных объектов – систем разных типов и классов [7, 330]. Основным понятием системного подхода является понятие «система». По мнению В.Г. Афанасьева «система – это целостное образование, обладающее новыми качественными характеристиками, не содержащимися в образующих его компонентах» [1, 18].

При определении понятия «система» учитывается тесная взаимосвязь его с понятиями целостности, структуры, связи, элемента, отношения, подсистемы и др. Особое значение приобретают основные системные принципы: целостности, структурности, взаимозависимости, иерархичности описания каждой системы.

В философском плане системный подход означает формирование системного взгляда на мир, берущего за основу идеи целостности. С точки зрения системного подхода в подготовке менеджеров МТФ необходимо выделить целостную совокупность взаимосвязанных компонентов – единиц анализа, подчиненных целям воспитания, образования, познавательной и преобразующей деятельности студентов, как будущих специалистов, а также изучить характер их взаимосвязи.

К методологическим основам образования менеджеров МТФ мы относим **синергетический подход**. В целом синергетика занимается изучением систем, состоящих из многих подсистем различной природы. По мнению Е.Н. Князевой «Синергетика направлена на раскрытие универсальных механизмов самоорганизации сложных систем как природных, так и человекомерных, в том числе когнитивных» [5, 56]. Современная модель подготовки менеджеров МТФ должна выработать не только механизмы и способы постижения человеком как самоорганизующейся системы, но и активно, действительно способствовать становлению личности как заинтересованного и творческого соучастника развития и обновления общества.

Согласно теоретическим положениям, определяющим методологию проектирования системы профессиональной подготовки будущих менеджеров МТФ, система подготовки строится как *открытая динамическая структура*, способная к саморазвитию. *Синергетический эффект* достигается за счет способности обеспечить гибкость организационной структуры управления, ориентированность на реализацию современных образовательных парадигм и достижения науки, техники и технологии.

Применение синергетического подхода к рассмотрению системы образования менеджеров МТФ видится нам вполне уместным. Во-первых, система определяется целью (постоянное наполнение профессиональных свойств менеджера МТФ) и информационными ресурсами. При стремлении к цели система воспринимает любую полезную входную информацию, которая влияет на внутреннюю структуру самой системы образования менеджеров МТФ.

Следующий подход, основные положения которых принимались нами во внимание при создании эффективной системы подготовки указанных специалистов – **культурологический подход**.

Культурологический подход – это видение образования сквозь призму понятия культуры, т.е. его понимание как культурного процесса, осуществляющегося в культуросообразной образовательной среде, все компоненты которой наполнены человеческими смыслами и служат человеку, свободно проявляющему свою индивидуальность, способному к культурному саморазвитию и самоопределению в мире культурных цен-

ностей [2, 59]. Согласно культурологическому подходу в процессе профессионального становления и развития будущий специалист усваивает ценности, идеалы, нормы и образцы поведения, которые становятся частью его профессионально самосознания. Эти положения приобретают особенное значение, когда мы говорим о профессии менеджера МТФ, так как по своей природе эта профессия предполагает международное общение, знание особенностей культуры, обычаев и традиций стран, с которыми приходится сталкиваться указанным специалистам.

Личностно-ориентированный подход исходит из того, что каждая личность уникальна. И главной задачей педагогической работы является формирование ее индивидуальности, создание условий для развития ее творческого потенциала [2, 79]. Личностно-ориентированный подход в образовании предполагает, что принцип обучения основывается на личности обучаемого, его мотивах, целях и способностях. Взаимодействие обучаемых и педагогов как субъектов процесса обучения принципиально изменяется.

Сущностью **контекстного подхода** является организация активности студентов в соответствии с закономерными переходами от учебных текстов как знаковых систем к профессиональной деятельности, что соответствует логике учебного процесса – вместо ориентации лишь на усвоение продуктов прошлого опыта реализуется установка на предстоящую профессиональную деятельность. Целью деятельности студента становится не овладение основами наук, представленными системой информации, а формирование способностей к выполнению профессиональной деятельности на основе развитой практики применения информации в качестве средства регуляции деятельности, все более приобретающей черты профессиональной [3].

Компетентностный подход предполагает, что содержание образования определяется исходя из предполагаемых самим обучающимся результатов процесса обучения. Компетентностный подход подразумевает новую структуру учебной программы, в которой каждый модуль учебного материала ориентирован на формирование одной из ключевых компетенций и этот модуль представляется студенту для выбора.

Анализируя значение компетентностного подхода для повышения эффективности образовательного процесса, следует отметить, что понятие «компетентность» необходимо рассматривать вместе с понятием «профессионализм» и «профессиональная деятельность».

Профессиональная деятельность менеджера МТФ – это сложный процесс, представляющий систему, интегрирующим компонентом которой, обеспечивающим ее жизнедеятельность, является сам менеджер, осуществляющий взаимодействие всех компонентов системы с учетом многообразия признаков, отражающих ее специфику.

В квалификационной характеристике менеджера МТФ, составленной на основе анкетирования, проведенного нами среди менеджеров, работающих в различных морских компаниях, обычно указываются основные требования к содержанию знаний и умений, которыми специалист должен овладеть в процессе подготовки в учебном заведении. При разработке этих требований были проанализированы различные объекты, вовлеченные в деятельность будущего менеджера МТФ; выделены основные трудовые функции, которые должен выполнять специалист, взаимодействуя с этими объектами. Содержание обучения будущих менеджеров МТФ должно соответствовать этим требованиям.

Современные исследования профессионального становления личности ведутся на основе **личностно-деятельностного подхода**, который рассматривает мотивацион-

но-потребностную, и операционную сферы учебно-профессиональной и самой профессиональной деятельности. Согласно мнению указанных исследователей, творческий человек, желающий стать профессионалом высокого уровня, на протяжении всей жизни стремится совершенствоваться. Известно, что именно в профессиональной деятельности происходит дальнейшее профессиональное становление личности, предполагающее изменение индивида и личности в ходе профессиональной деятельности и, как всякий процесс развития, подвергающийся качественным и структурным преобразованиям, которые обеспечивают нормальное функционирование человека как субъекта труда.

Профессиональное становление менеджера МТФ начинается уже во время обучения в вузе, но выпускники, получающие квалификацию менеджера, тем не менее, не приступают к руководящим должностям сразу. Подготовка менеджера требует или большого опыта, или дополнительного постдипломного образования. Этот факт доказывает необходимость изменения содержания подготовки будущих менеджеров.

Процесс формирования отношения будущего менеджера МТФ к себе как к субъекту профессиональной деятельности является содержательной характеристикой профессионального самоопределения. Э.Ф. Зеер отмечает, что профессиональное самоопределение – это эмоционально окрашенное отношение личности к своему месту в мире профессий. ... Профессиональное самоопределение является важным фактором самореализации личности в конкретной профессии и в культуре вообще [4, 120-121].

В качестве критерия завершенности процесса самоопределения выступает устойчивое положительное отношение к выбранной профессии. Изменения в его структуре характеризуют изменения отношения личности к себе как к профессионалу и определяют сущностные функции менеджера МТФ на всех психологических уровнях: когнитивном (организационная функция), эмоционально-мотивационном (трансформационная функция) и поведенческом (превращение объекта управления в субъекта самоуправления).

Когнитивный уровень предполагает знания своей и смежных отраслей, навыки, умения, необходимые будущему менеджеру МТФ для организации работы на базе использования передовых технологий.

Эмоционально-мотивационный уровень будущего менеджера МТФ предполагает овладение эмоциональным интеллектом, позволяющим менеджеру МТФ справиться со многими задачами, например, увлечь людей; вызвать трудовой энтузиазм, культивируя атмосферу товарищества и доверия.

Поведенческий аспект подразумевает такое отношение менеджеров МТФ к своим коллегам, которое позволило бы обмениваться идеями, учиться друг у друга, принимать совместные решения.

Анализируя современные теоретические подходы к обучению профессиональной деятельности менеджера морского торгового флота, необходимо остановиться на таком направлении как гуманитаризация образования в технических вузах.

Гуманитаризация образования определяется как педагогический процесс, ориентированный на формирование и развитие социокультурной личности обучаемого посредством расширения и углубления его гуманитарных знаний и осуществления его гуманистического воспитания. В качестве целей гуманитаризации образования будущих менеджеров МТФ могут выступать:

- формирование у студента личностных качеств, необходимых для успешной будущей трудовой деятельности в области управления морского торгового флота, способность к постоянному накоплению свойств менеджера;
- интегрирование личности в национальную и мировую культуру и экономику, что обусловлено международным характером труда менеджера МТФ;
- воспроизведение и дальнейшее совершенствование кадрового потенциала в области торгового мореплавания;
- воспитание толерантности, содействие взаимопониманию и сотрудничеству между людьми, независимо от расовой, национальной, этнической, религиозной и социальной характеристик.

Достижение указанных целей требует изменения в содержании образования будущих менеджеров МТФ.

Одним из способов развития профессиональных и личностных качеств у будущих менеджеров МТФ может выступать индивидуализация процесса обучения. Успешность вузовского обучения, в том числе и индивидуализированного, ряд ученых связывает с использованием мотивационного программно-целевого подхода в управлении качеством учебного процесса; современных технологий обучения: модульно-рейтинговой, дистанционной, компьютерной и др.

Проецируя индивидуализированное обучение на подготовку будущих менеджеров МТФ, необходимо отметить его высокий потенциал. Использование организационно-дидактического обеспечения индивидуализированного обучения в процессе формирования личности будущего менеджера МТФ, его личностных и профессиональных качеств позволяет создать оптимальные педагогические условия для достижения поставленной цели.

Представляет для нас интерес и концепция модульного обучения будущих специалистов. В настоящее время интенсивно исследуются в основном прикладные проблемы модульного обучения. Применение модульной технологии требует специфической организации учебного процесса, что предполагает изменение функций педагога, который должен стать посредником между сферой будущей профессиональной деятельности и учащимся, изучающим эту деятельность.

Применение модульного обучения при подготовке будущих менеджеров МТФ возможно, если процесс обучения будет направлен на познание, овладение будущей управленческой деятельностью с помощью системы заданных модулей, включенных в содержание образования. Модули должны отражать не только конкретный профиль менеджера МТФ, но и профили смежных отраслей, с которыми будущему менеджеру придется работать. Проектирование, организация и реализация модульных технологий обучения профессии потребуют специальной подготовки педагога в области модульного обучения и тесных межкафедральных связей.

Другим подходом, который мог бы быть использован в процессе обучения будущих менеджеров МТФ выступает – ситуационно-функциональный подход, предложенный и разработанный Э.Г. Малиночкой.

Э.Г. Малиночка считает, что ведущим субъектом в субъект-объектных отношениях в образовательном процессе является педагог. Студент же является объектом действий педагога. В то же время, студент является субъектом решающих событий, в которых производится тот продукт, ради которого существует этот процесс. Значит студент – решающий субъект. Объектом его действий является изучаемая действительность.

Студент всегда выполняет две необходимые роли – объекта ведущей и субъекта решающей подсистем. Он является связующим функционалом этих подсистем. Без выполнения им двух рассмотренных функций образовательного процесса не может быть. Действия студента интегрируют все рассмотренные нами обстоятельства в единую систему образовательного процесса вуза.

По мере накопления в сознании студента нового продукта его сознание обогащается, а это влияет на все компоненты образовательной ситуации, которая непрерывно изменяется. Изменение ситуации влияет на процессы в функциональных системах. Содержание действий в них поднимается на более высокий уровень [6, 10-11].

Применение ситуационно-функционального подхода к процессу подготовки будущих менеджеров МТФ позволит создать условия для накопления информации об объектах, включенных в деятельность и будет способствовать обогащению текущей когнитивности обучаемого.

Труд менеджера МТФ полипрофильный по своей природе, включает широкий диапазон общих и специальных знаний из разных областей знаний. Это обуславливает необходимость применения интегративного подхода в процессе обучения будущих менеджеров МТФ, который обеспечивает целесообразное объединение и синтез компонентов содержания обучения внутри- и межпредметного характера, их обобщение на уровне фактов, понятий, теорий и идей, формирование целостной системы обобщенных знаний, способов и видов деятельности.

И.П. Яковлев рассматривает вопрос технологического обеспечения интеграционных процессов в высшей школе. Интеграция в подготовке специалистов, по мнению автора, влечет за собой определенные изменения в методах, формах и средствах учебного процесса. Причем суть этих изменений сводится, по мнению ученого, к переходу от слабо связанных между собой форм и методов обучения и воспитания к широкому и взаимосвязанному комплексу с последующей их интеграцией в органическую систему, соответствующую задачам синтеза и универсализации знания и деятельности специалистов. В качестве примера дезинтеграционной технологии обучения приводится тот факт, что лекции и практические занятия отграничены друг от друга: на первых преобладает абстрактно-широкая постановка теоретических проблем, на вторых – «задачно обучение». Это ведет, по мнению И.П. Яковлева, к разрыву между общенаучными и практическими знаниями [8, 43].

Существует достаточно примеров, когда студенты, посещающие все лекционные и практические занятия, приходят на предприятия и не могут применить теоретические знания в практике. При подготовке будущих менеджеров МТФ плавательных специальностей сегодня используются тренажерные центры. Но такие условия существуют только для плавательных специальностей – капитанов, помощников, механиков. Для тренинга будущих менеджеров МТФ береговых специальностей (фрахтователей, финансистов, брокеров, сюрвейеров и др.), число которых во много раз превышает менеджеров МТФ плавательных специальностей, подобных условий нет. Это еще раз доказывает необходимость разработки нового подхода к подготовке будущих менеджеров МТФ, применение которого смогло бы не только поднять подготовку менеджера МТФ на качественно новый уровень, но и способствовать формированию у него полипрофильно-коммуникативной когнитивности.

Вопросам развития когнитивности посвящены исследования в области психологии (М.Н. Чаркова и др.); психолингвистике (А.Г. Баранов, И.М. Кобозева, М.Г. Усманова, Г.Я. Яныбаева и др.); в социологии (А.Ю. Смирнов); в педагогике (Н.И. Алмазо-

ва, Т.Л. Аракслова, Н.И. Константинова, В.Н. Сорокоумова, И.В. Третьякова). А.В. Хуторской выделяет когнитивность наряду с креативностью и организационной деятельностью в качестве основания эвристических способностей обучаемого.

Анализ приведенных работ позволил рассматривать «когнитивность» как общий термин, характеризующий приобретение знаний. Полипрофильно-коммуникативная когнитивность интерпретируется нами как система общепрофессиональных, межотраслевых, межкультурных, психолого-педагогических и иноязычных знаний, необходимых для эффективной деятельности в различных профессиональных группах.

Профессиональная деятельность менеджера имеет многопрофильный характер, его решения многопрофильны. Она всегда насыщена сложным содержанием, имеющим не совсем обычные связи между его компонентами. Отсюда вытекает, что основной характеристикой подготовки менеджера должно быть формирование и развитие его полипрофильно-коммуникативной когнитивности.

Необходимо отметить, что доминирующим компонентом полипрофильной деятельности менеджера МТФ выступает коммуникативная компетенция.

Потребность менеджеров МТФ в умении общаться на иностранном языке с иноязычными партнерами вышла на первый план. Профессионально-иноязычно-коммуникативная компетентность выступает как основная характеристика в структуре личности менеджера МТФ. Создание условий для оптимального развития этого качества на основе полипрофильно-коммуникативной когнитивности позволит повысить эффективность профессиональной подготовки будущих менеджеров МТФ.

Выпускникам морских академий, будущим менеджерам МТФ приходится участвовать в работе различных направлений международной транспортной системы морского портового хозяйства, где все межгосударственные корреспондентские связи осуществляются в основном на английском языке. В этой связи необходимо совершенствовать систему как профессиональной, так иноязычной подготовки будущих менеджеров МТФ. Профильная направленность в изучении иностранного языка в период обучения будущей профессии поможет снять возможные трудности во время работы.

Рассматривая профессию менеджера МТФ как полипрофильную, мы обращаем внимание на то, что формирование знания профилей будущих производственных отношений предполагает тесную взаимосвязь с производством. Основными направлениями взаимодействия с производством в настоящее время является целевая контрактная подготовка морских специалистов и обеспечение баз плавательной практики. Что касается береговых специальностей, то будущие их представители обычно проходят практику в портах и судоходных компаниях. Однако, существующее содержание образования будущих менеджеров МТФ оторвано от производства, не передает им практический опыт управленческой деятельности, необходимый менеджеру для решения производственных задач и организации действий партнеров. В связи с таким положением дел, мы считаем, что необходимо сформулировать специфические принципы и критерии отбора и структурирования интегрированного содержания подготовки современного менеджера МТФ с учетом его будущей деятельности и затем внедрить их в процесс обучения будущих менеджеров МТФ в вузе.

Интегрированный труд менеджера, основанный на полипрофильных знаниях, диктует необходимость разработки полипрофильно-коммуникативного подхода, опора на который при построении содержания образования указанных специалистов позволит совершенствовать процесс их обучения и реализовать профессиональную подготовку как целостный конструкт, усиливающий полипрофильную направленность.

Полипрофильно-коммуникативный подход – это образование сквозь призму понятия полипрофильной деятельности, то есть его понимания как образовательного процесса, осуществляющегося в образовательном пространстве, компоненты которого отражают будущую полипрофильную деятельность и полисубъектные отношения. Полипрофильно-коммуникативный подход, применяемый при проектировании интегрированного содержания образования будущих менеджеров для МТФ, позволяет структурировать это содержание, адекватно отражая закономерности их производства, и выступает как целостный конструкт, выводящий специалиста на новый качественный уровень сформированности профессиональных знаний.

Концептуальными положениями полипрофильно-коммуникативного подхода выступают:

- отношение к студенту, как субъекту решающей автономной полипрофильной деятельности, включающей педагогический компонент, способному к постоянному развитию текущей полипрофильной когнитивности;
- отношение к педагогу как ведущему субъекту, наводящему решающего автономного субъекта на деятельность, адекватную его будущей профессиональной полипрофильной деятельности. Педагог должен быть готов к формированию полипрофильно-коммуникативной когнитивности студентов, владеть образовательной программой действий и уметь использовать специальные средства формирования заданного качества;
- отношение к образованию как процессу профессионального становления, движущими силами которого выступают мотивы усвоения избранного качества и его обогащения;
- отношение к процессу обучения будущих менеджеров как явлению, отражающему сферу будущей полипрофильной деятельности, включающему деятельность специалистов определенной отрасли, их возможных партнеров, педагогов и обучаемых.

Основные положения полипрофильно-коммуникативного подхода к подготовке будущих менеджеров МТФ призваны обеспечить:

- системное построение всего учебного процесса обучения будущих менеджеров МТФ, нацеленного на формирование полипрофильной когнитивности с педагогическим компонентом;
- обобщение и систематизацию содержания обучения, его компонентов, отражающих полипрофильность связей менеджеров МТФ;
- оптимальное сочетание сущностных характеристик полипрофильно-коммуникативного, ситуационно-функционального, интегрированного, компетентностного, синергетического и системного подходов;
- преемственность на всех этапах непрерывного образования;
- эффективное использование межпредметных связей при построении интегрированной программы обучения менеджеров МТФ;
- формирование целостной системы полипрофильных знаний, способов и видов деятельности, необходимых будущему менеджеру МТФ.

Полипрофильно-коммуникативный подход предполагает всестороннее развитие личности менеджера МТФ, его основных качеств, формирование которых необходимо для выполнения профессиональных функций.

Изучив существующие теоретические подходы, мы можем утверждать, что в педагогической теории подготовки будущих менеджеров имеет место их плюрализм, являющийся позитивным в плане предъявления для размышлений различных идей, тео-

ретических выводов, которые можно учесть при создании полноценной системы подготовки будущих менеджеров МТФ. При определении методологических основ проектирования содержания подготовки будущих менеджеров МТФ необходимо предусмотреть подготовку их к выполнению управленческих функций и ролей в соответствии с социально-экономическими потребностями общества и обеспечить направленность действий на развитие индивидуальности, самореализацию личности и дальнейшее ее саморазвитие. Достижение этой цели возможно при применении полипрофильно-коммуникативного подхода к проектированию содержания образования будущих менеджеров морского торгового флота и любых специалистов широкого профиля, конечно с учетом отрасли их профессиональной деятельности.

Литература

1. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. - М. Политиздат, 1981. – 432 с.
2. Бондаревская Е.В. Теория и практика личностно-ориентированного образования. Ростов-на-Дону. Изд-во Ростовского пед. ун-та. 2000. – 352 с.
3. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход.– М.: Высшая школа, 1991. – 205 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд. М., Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, - 2003. – 336 с.
5. Князева Е.Н. Приключения научного разума: Синергетическое видение научного прогресса / Когнитивная эволюция и творчество. М., 1995. - 225.
6. Машина И.И. Малиночка Э.Г. Ситуационно-функциональный подход в подготовке менеджеров морского торгового флота. Монография. Краснодар. КРО АПСН. 2007. – 44с.
7. Философский словарь. / Под ред. И.Т.Флорова.– М.: Политиздат, 1980. – 444 с.
8. Яковлев И.П. Интеграция высшей школы с наукой и производством. – Л.: ЛГУ. 1987. – 128 с.

Маричев И.В.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА МОРСКОЙ АКАДЕ- МИИ

В последнее время в педагогических работах часто используется понятие «образовательное пространство». Авторы ряда педагогических публикаций рассматривают общую сущность понятия «пространство» и на основе сложившихся о нем представлений раскрывают его особенности в отдельных областях образования.

Рассматривая сущность образовательного пространства педагоги обращаются к философским источникам, в которых обсуждается его родовое понятие – «пространство», и к характеристике других смежных общенаучных понятий, к идеям, выдвинутым крупными мыслителями прошлого, и к современным методологическим работам.

Б.С. Гершунский понимает образовательное пространство как совокупность государственных и общественных механизмов, «действующих на началах полного нор-