

ных телекоммуникаций в присутствии тьютора представительства. Также возможны консультации с тьютором лично или по телефону.

На аттестационном этапе проводится экзамен в виде заключительного тестирования в диалоговом режиме посредством компьютерной телекоммуникации в присутствии тьютора представительства.

Предложенная модель организации обучения положена в основу разработки учебных материалов для дистанционного обучения студентов на основе кейс-технологии. Объем и структура кейса зависят от материального и методического обеспечения конкретной дисциплины. На основе этой модели в рамках исследования ведутся разработки и апробация отдельных элементов кейса (как в печатном виде, так и в электронном) для дистанционного обучения будущих педагогов профессионального обучения машиностроительного профиля.

#### Библиографический список

1. *Андреев А.А.* Дидактические основы дистанционного обучения. М., 2000.
2. *Бородина Н.В., Горонович М.В.* Педагогические условия применения модульной технологии в дистанционном образовании // Вестн. ОГУ. 2003. № 4 (22).
3. *Кларин М.В.* Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. М., 1994.
4. Педагогические технологии / Под общ. ред. В.С. Кукушина. Ростов н/Д, 2002.
5. *Романов А.Н., Торощов В.С., Григорович Д.Б.* Технология дистанционного обучения в системе заочного экономического образования. М., 2000.

**Т.И. Кружкова, М.Г. Блинова**

### **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ СОЗДАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИЛИАЛА**

В настоящее время, несмотря на довольно значительное количество высших и средних профессиональных учебных заведений, проблема бес-

печенности педагогическими кадрами во многих регионах остается нерешенной, что объясняется рядом причин:

- изменением содержания дисциплин (введение новых предметов; увеличение количества часов, отводимых на дисциплины);
- предъявлением новых требований к содержанию образования, его информатизации и технологизации, углубленное изучение ряда дисциплин и др.

В то же время во многих регионах наблюдается высокая потребность в профессионально-педагогических кадрах для учреждений начального и среднего профессионального образования, что сохраняет актуальность в развитии сети филиалов Российского государственного профессионально-педагогического университета. В настоящее время в состав университета входят 7 филиалов: в Белоярском (директор канд. пед. наук В.А. Безуевская); Березовском (директор А.В. Завражнов); Кемерово (директор канд. пед. наук Г.Н. Жуков); Советском (директор канд. филос. наук С.З. Шадрина); Омске (директор канд. пед. наук Е.Е. Чашкин); Оренбурге (директор канд. пед. наук Л.В. Елагина); Ереване (директор канд. техн. наук Р.С. Овсепян).

Филиал является обособленным структурным подразделением, расположенным вне места нахождения университета, и действует на основании Типового положения о филиалах высших учебных заведений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти (приложение к приказу Министерства образования Российской Федерации от 16.03.1999 № 643).

Создание филиала для ведения образовательной деятельности осуществляется при наличии необходимой учебно-материальной базы, научно-педагогических работников, информационного и социально-бытового обеспечения образовательного процесса, соответствующих требованиям, предъявляемым к образовательным учреждениям Российской Федерации.

В информационном письме Министерства образования Российской Федерации от 29.12.2003 содержится перечень документов, представляемых подведомственными высшими учебными заведениями для создания филиала:

1. Ходатайство (заявление) о необходимости создания филиала, которое составляется в произвольной форме и подписывается ректором университета.

2. Социально-экономическое обоснование проекта создания филиала, к которому обязательно прилагаются:

- расчет потребности региона или отрасли в специалистах соответствующего профиля за подписью руководителя администрации субъекта РФ;
- предполагаемые укомплектованность штатами, численность обучающихся, источники финансирования деятельности филиала, возможность ведения подготовки специалистов на условиях договоров с заинтересованными предприятиями, организациями, учреждениями и т.д.

3. Выписка из решения ученого совета университета, в которой указывается наименование филиала, предполагаемый контингент обучающихся, контрольные цифры приема студентов на первый курс обучения в филиал за счет средств федерального бюджета.

4. Документы, подтверждающие согласие органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации и органа местного самоуправления на создание филиала, подписанные руководителями (заместителями руководителей) этих органов. В то же время не рассматриваются в качестве согласия на создание филиала документы, подписанные руководителями и другими работниками структурных подразделений указанных органов.

5. Перечень образовательных программ, предполагаемых к реализации в филиале, в который прежде всего включаются программы по профилю высшего учебного заведения с указанием источников финансирования образовательной деятельности. При этом образовательные программы до их аттестации и государственной аккредитации в базовом вузе не должны заявляться к реализации в филиале.

6. Документы, подтверждающие право университета на владение, пользование или распоряжение необходимой учебно-материальной базой, выделяемой для создаваемого филиала. Они должны быть зарегистрированы в органах юстиции в соответствии с Федеральным законом «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ними» от 21.07.1997 № 122-ФЗ. Документы, подтверждающие наличие учебно-материальной базы для филиала, договора аренды, заключенные на срок, меньший срока реализации образовательных программ, не принимаются к рассмотрению.

Ряд факторов может явиться основанием для отказа в создании филиала университета:

- наличие в представленных документах недостоверной или искаженной информации;
- предполагаемая численность контингента обучающихся в филиале, приведенная к очной форме обучения, менее 100 чел.;
- выделение ученым советом университета открываемому филиалу контрольных цифр приема, обеспеченных бюджетным финансированием в пределах государственного задания (контрольных цифрах приема), установленного высшему учебному заведению на очередной учебный год, в размере около 15% от общего приема в филиал;
- намерение высшего учебного заведения осуществлять деятельность филиала по образовательным программам, не имеющим аттестации и государственной аккредитации в базовом высшем учебном заведении.

После открытия филиала и получения лицензии на ведение образовательной деятельности важнейшей проблемой становится подбор профессорско-преподавательских кадров. В крупных мегаполисах существует больше возможностей для решения этого вопроса, чем в небольших муниципальных образованиях. Можно предложить такие формы подготовки преподавательских кадров для работы в филиале, как обучение специалистов на факультете повышения квалификации по дополнительным образовательным программам, обучение в магистратуре, аспирантуре, а также прием в штат филиала кандидатов и докторов наук, проживающих в данной местности. Для привлечения на работу в филиал квалифицированных специалистов необходимо обеспечить их заинтересованность в преподавательской деятельности именно в данном учебном заведении.

В начале деятельности филиала возникает много проблем с обеспеченностью учебного процесса методическими пособиями, рабочими программами, контрольными заданиями, учебниками, наглядными пособиями и т.д. Руководству филиала необходимо до начала приемной кампании продумать пути решения этих вопросов совместно с головным вузом.

Практика работы с филиалами выявила большие трудности в организации приемной кампании (подбор состава приемной комиссии, оформление личных дел, проведение вступительных испытаний, составление договора на обучение и т.д.). С целью предотвращения ошибок в организации приемной кампании необходимо тщательно подбирать ответственные, дисциплинированные кадры и постоянно консультироваться с руководите-

лями приемной комиссии университета, а также со специалистами Управления делами представительств и филиалов.

Эффективная деятельность филиала возможна лишь при условии тщательного подбора кандидатуры на должность директора, который должен не только иметь ученую степень, но и быть талантливым менеджером, способным организовать прием в филиал, учебный процесс, а также научную деятельность, реализацию дополнительных образовательных услуг и др.

В целом, создание филиалов – это вопрос не новый. Но на данной ступени экономического развития и развития образования в Российской Федерации филиалу как структурному подразделению головного вуза отводится особая роль в формировании имиджа образовательного учреждения и улучшении качества образовательных услуг в регионе.

**Т.А. Савина**

### **ЗНАЧЕНИЕ ФИЛОСОФСКОЙ АНТРОПОЛОГИИ Ф.М. ДОСТОЕВСКОГО В ВОСПИТАНИИ ДУХОВНОСТИ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

Современный антропологический кризис ставит очень остро проблему духовности человека. Духовное ядро личности требует подпитки – обращения к идеям, наполненным гуманистическим содержанием. В преподавании философии, в воспитательной работе со студенческой молодежью большую роль играет изучение русской религиозной философии, которая внесла значительный вклад в разработку духовной проблематики.

Одной из особенностей русской философии является ее взаимодействие с художественной литературой. Философские идеи в России излагались не только в научных трактатах, но и в художественной литературе. Это позволило русским философам преодолеть абстрактный, наукообразный рационализм и утвердить целостность человеческого духа.

Ф.М. Достоевский (1821 – 1881) относится к тем великим писателям, значение творчества которых со временем не только не уменьшилось, но возросло и по-настоящему раскрылось лишь в более сложной перспективе