

выступает как инструмент, при помощи которого осуществляется моделирование, расчеты, расширяются возможности обработки и хранения информации, происходит имитация реальных физических, биологических, социальных и иных процессов. Учебная, социальная, научно-техническая, технологическая, статистическая информация используется в учебном процессе как инструмент познания, типологизации, классификации, что дает возможность проведения междисциплинарных исследований и повышения наукоемкости обучения.

Третья функция информационной культуры – представительская. Свой образовательный портал или сайт в Интернете, его обновляемость, доступность и оперативность работы электронной почты, знание правил сетевого этикета работают на имидж образовательного учреждения. Не последнюю роль в этом играет наличие дистанционных образовательных услуг и наличие рекламы в сети.

Эти функции информационной культуры вносят свой вклад в формирование корпоративной культуры образовательного учреждения и обеспечивают его устойчивость и конкурентоспособность.

Т.М. Резер, М.С. Хохолуш, М.Б. Гуляева, Н.В. Панова
Ревдинский филиал СОМК, г. Ревда

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ВОСПИТАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНТОВ

В условиях реформирования разных сфер общественной жизни большое внимание уделяется модернизации системы профессионального образования, в том числе, и среднего профессионального. В последние годы принят целый ряд документов о реформировании профессионального образования: Концепция модернизации российского образования до 2010 года, Программа развития среднего профессионального образования на 2000–2005 годы, концепция Федеральной целевой программы развития

образования на 2006–2010 годы, государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования и др.

Однако в настоящее время по-прежнему остро стоит вопрос о преодолении духовного кризиса, породившего потерю доверия к идеалам и ценностям, охватившего современную молодежь. Всероссийские социологические исследования, проводимые Институтом развития профессионального образования, показали, что учащиеся системы среднего профессионального образования – это новое поколение российских граждан с радикально изменившимися за последнее десятилетие мотивами поведения, нравственными ценностями, ориентирами и проблемами. Наиболее значимыми заявлены такие ценности, как «иметь дружную, крепкую семью», «стать высококвалифицированным специалистом», «стать богатым материально-независимым человеком», «иметь крепкое здоровье». Социальные ценности, обозначающие приобщение к культуре и знаниям и служение людям занимают последние позиции в иерархии жизненных ценностей молодежи. Таким образом, представления о ценностях, сложившиеся у молодежи, имеют преимущественно индивидуально-личностную направленность.

Возвращение вопросов воспитания в круг государственных приоритетов свидетельствует об актуальности проблемы целенаправленного воспитания на разных уровнях образования, в том числе, и в образовательных учреждениях среднего профессионального образования. Разработка новой парадигмы воспитания молодых людей, главной целью которой явилось бы развитие социально-профессиональных ценностных ориентации, не вызывает сомнения.

Целью нашей работы стало выявление и создание педагогических условий, обеспечивающих процесс трансформации личностно-индивидуалистических ценностных ориентации студентов колледжа в

социально-профессиональные. Исследование проводилось на базе медицинского колледжа г. Ревды, который являлся экспериментальной площадкой Института развития профессионального образования Минобразования РФ.

Одним из ведущих направлений развития социально-профессиональных ценностных ориентации мы рассматриваем социальное партнерство с лечебными учреждениями Свердловской области. В колледже реализуется трехуровневая модель партнерства. Первый уровень представляет собой организацию совместной работы с социальными партнерами на базах производственной практики. Регулярная практическая деятельность студентов, отзывы работодателей, индивидуальная оценка студента профессионалами на рабочем месте, работа в колледже практикующих врачей позволяют оценить не только знания, но и социально-профессиональные качества студента – будущего корпоративного работника. В результате включаются механизмы саморазвития личности, так как студент заинтересован в высокой оценке своей работы, что обеспечит ему в будущем устройство на работу в престижное лечебное учреждение. Этот уровень включает полностью процесс профессиональной подготовки и заканчивается оценкой конкурентоспособности выпускника – специалиста со средним профессиональным медицинским образованием исходя из требований ГОСа. На этом уровне уже получены определенные результаты – почти 50% наших выпускников распределяется по адресным запросам работодателей. Таким образом, нам удастся социально защитить выпускников, обеспечив их работой на стадии получения среднего профессионального образования.

На втором уровне студент оценивается работодателем при приеме на работу. Здесь недостаточно той оценки знаний, которую получил выпускник на итоговой государственной аттестации. Работодатель

оценивает сформированность ключевых компетенций: профессиональных, специальных, коммуникативных, социальных и др. Оценивается также и уровень развития социально-профессиональных ценностных ориентации, что является целью нашей воспитательной работы в формировании корпоративного поведения студентов. В результате еще 46% выпускников устраивается на работу в течение трех месяцев после окончания колледжа. Таким образом, 96% выпускников устраиваются на работу практически сразу после получения диплома об образовании. Примерно 6–8% из них получают высшее профессиональное образование по своей или смежной специальностям.

На третьем уровне продолжается сотрудничество с выпускниками. В условиях нашего колледжа самой продуктивной формой связи с выпускниками является организация отделения повышения квалификации специалистов со средним профессиональным медицинским образованием. Осуществляется систематическая двусторонняя связь, так как работодатели отправляют нам адресные заявки на тот или иной вид или уровень специализации или повышения квалификации. В результате мы информированы о востребованности оказываемых образовательных услуг. Запросы работодателей и выпускников позволили выявить потребности медицинских работников. Например, имеется необходимость развития организаторских способностей у медицинских работников со средним профессиональным медицинским образованием и способности принимать решения на рабочем месте, умения планировать свою деятельность. В результате с целью удовлетворения корпоративных запросов введен дополнительный спецкурс «Менеджмент в медицине», позволяющий выпускникам получить специальные знания по основам управления в системе здравоохранения.

В 2005-2006 гг. в рамках третьего уровня социального партнерства нами проведено исследование среди устроившихся на работу выпускников

колледжа по анкете ИРПО [1]. Выявлено, что 86% выпускников последних пяти и более лет продолжают работать по специальности, полученной в колледже. Таким образом, через реализацию отношений социального партнерства и формирования корпоративной культуры студента мы помогаем выпускникам адаптироваться на рынке труда, обеспечиваем социальную защищенность специалистов и создаем условия для развития мотивационного отношения к профессии.

Для развития социально-профессиональных ценностных ориентаций студентов колледжа мы используем разнообразные методы обучения и воспитания, в числе которых проблемное обучение, метод проектов, обучение на основе межпредметной интеграции, деловые игры, практическое обучение, самостоятельная работа студентов и другие. Результаты работы отражены в статье «О развитии ценностных ориентаций студентов системы среднего профессионального образования», опубликованной в журнале «Образование и наука» и могут быть рекомендованы для использования в образовательных учреждениях системы начального и среднего профессионального образования [2].

Следует отметить принципы воспитательной работы, обеспечивающие развитие корпоративной культуры студентов на основе развития социально-профессиональных ценностных ориентаций. Нам удалось отказаться от директивных методов планирования воспитательной работы, организовать воспитательный процесс в колледже исходя из ближайших интересов молодежи. Например, использование принципов коллективизма, группового воспитания и вариативности воспитания позволило студентам колледжа самостоятельно разработать проект «Оказание социальной помощи людям пожилого и старческого возраста силами учащихся колледжа и лицея», который получил грант и был успешно реализован.

Таким образом, используя современные принципы воспитательной

работы, мы создаем условия для формирования корпоративной культуры медицинского работника, мотивационного отношения к профессии, самовоспитания, самообразования и саморазвития личности. В организации воспитательной работы в колледже реализуются современные методологические подходы. Например, диагностический подход, реализованный на одном из этапов управления развитием социально-профессиональных ценностных ориентаций студентов колледжа. В ходе образовательного процесса ежегодно проводится исследование динамики развития жизненных ценностей и качеств личности как показателей корпоративной культуры..

На основе результатов работы, анализа опыта других образовательных учреждений системы СПО среднего профессионального образования нами разработана и внедрена в учебно-воспитательный процесс технология развития социально-профессиональных ценностных ориентаций, рассматриваемая как личностно ориентированная технология профессионального образования. Использование новых педагогических технологий в процессе воспитания, включающего формирование корпоративной культуры студентов колледжа, позволяет осуществлять подготовку выпускников, востребованных в условиях современного рынка. Опыт работы нашего колледжа представлен в учебном пособии «Развитие социально-профессиональных ценностных ориентации студентов системы среднего профессионального образования» [3] и может быть применен в других образовательных учреждениях, занимающихся вопросами формирования корпоративной культуры специалиста.

Литература

1. Воспитательная работа в новых условиях (опыт учреждений профессионального образования): Науч.-метод. сб. / Смирнов И.П., Ткаченко Е.В. М: Изд-кий отд. НОУ ИСОМ, 2003. 280 с.
2. Резер Т.М., Хохолуш М.С. О развитии ценностных ориентации студентов системы среднего профессионального образования // Образование и наука:

Изв. Урал, отд-ния РАО. Екатеринбург, 2004. № 3(27). С. 74-80.

3. Резер Т.М., Хохолуш М.С. Развитие социально-профессиональных ценностных ориентации студентов системы среднего профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во РГПУ, 2005. 132 с.

Е.Н. Самойлова

МОУ СОШ № 154, г. Екатеринбург

ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Одной из самых важных задач общеобразовательной школы является формирование личности, обладающей необходимыми для жизни в демократическом обществе следующими качествами: готовностью к саморазвитию, к самостоятельному выбору направлений и способов социально значимой деятельности, социальной и индивидуальной ответственностью.

По мнению Ш.А. Амонашвили, развивать способности каждого ребенка до пределов его потенций необходимо с помощью тонкой психолого-дидактической методики индивидуального подхода. При этом векторы сил учителя и ученика могут быть направлены к одной цели, если они возникают на основе обоюдного стремления, с одной стороны, приохотить ребенка к учению, с другой - познать истину в совместной заинтересованной деятельности с педагогом. Эти высказывания являются ориентиром того, каким образом должен выстраиваться процесс обучения.

Педагогические исследования показывают, что внедрение здоровьесберегающих технологий в процесс обучения позволяет решить проблему воспитания физически, социально и психически здорового человека.

Формы и методы использования здоровьесберегающих технологий могут быть самыми разнообразными. Использование различных форм урока (решение задач, семинар, конференция, проверка знаний,