

ПЕРВОНАЧАЛЬНОЕ НАКОПЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕСУРСАМИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Монография

Институт педагогики, психологии и социологии



СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY

Игорь Ковалевич

**Первоначальное накопление
человеческого капитала
ресурсами системы образования**

«Сибирский федеральный университет»

2015

УДК 37.013.42
ББК 74.66

Ковалевич И. А.

Первоначальное накопление человеческого капитала ресурсами системы образования / И. А. Ковалевич — «Сибирский федеральный университет», 2015

ISBN 978-5-7638-3264-8

Исследованы в теоретическом аспекте термины «адаптация», «коммуникация», «успешная социализация», «толерантность» в контексте ключевых понятий «управление человеческими ресурсами» и «формирование человеческого капитала». Представлены научные подходы к разработке методов и технологий как ресурсной системы, обеспечивающей формирование человеческого капитала в условиях образования, а также информационные технологии как актуальный ресурс образовательно-воспитательного процесса. Предназначена для магистрантов направления 44.04.01 Педагогическое образование, магистерская программа 44.04.01.01 Управление человеческими ресурсами.

УДК 37.013.42

ББК 74.66

ISBN 978-5-7638-3264-8

© Ковалевич И. А., 2015
© Сибирский федеральный университет, 2015

Содержание

Введение	5
1. Интеграция образовательных ресурсов в системе «школа – вуз»	7
Конец ознакомительного фрагмента.	19

Первоначальное накопление человеческого капитала ресурсами системы образования

Введение

Актуальность проблемы человеческого капитала (ЧК) проявляется в нарастании исследований не только применительно к производственной сфере, но и все активнее охватывает систему образования, где идет процесс первоначального накопления ЧК.

Многочисленные авторы рассматривают роль системы образования в формировании ЧК в разных аспектах: как компонент человеческого потенциала, как фактор, влияющий на экономическое развитие и целостность общества, как социальное благо для индивида, как база формирования и развития личности и др.

Изучается структура ЧК, в которой принято выделять знания, навыки, способности и компетенции, приобретенные человеком в процессе трудовой деятельности. Однако единой структуры ЧК в научной литературе не существует. Более того, наиболее трудным является понятие ЧК применительно к системе образования.

Теоретик классической модели ЧК Г. Беккер отмечал, что понятие ЧК не должно нести только индивидуальную направленность, «По-видимому, можно создать более общую теорию человеческого капитала, которая рассматривала бы как фирмы, так и индивидов» [12].

Отечественные ученые, развивая классические идеи, считают, что имеющийся научный задел позволяет решать не только чисто теоретические проблемы в этой области, но и активно переходить к сугубо практическим задачам оценки ЧК применительно к конкретным социальным структурам.

Так, Ю. М. Забродин считает, что при решении практических задач формирования ЧК осуществляется воздействие на три основные составляющие:

- условия жизни и деятельности индивидов и социальных групп;
- межличностные отношения в различных сферах деятельности;
- процесс развития самого субъекта, формирования личности.

Настоящая монография является результатом многолетнего сотрудничества кафедры социальных технологий Института педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета (ИППС СФУ) со школами города и края в рамках научно-образовательного комплекса «школа – вуз».

Взаимодействие образовательных учреждений разного уровня (школа, вуз) позволяет не только эффективно использовать их ресурсы, но и решать наиболее сложные проблемы образования за счет актуализации недоиспользуемых резервов. Интеграция образовательных ресурсов дает новое качество как системе в целом, так и каждой из ее составляющих.

В системе школы (материальная база, учебно-методическое обеспечение и др.) в качестве главного ресурса рассматриваются педагоги (человеческий ресурс). Здесь предусмотрено повышение квалификации и включение в систематическую научно-исследовательскую работу. Важную роль в реализации этих задач играет ежегодная научно-практическая конференция «Формирование человеческого капитала ресурсами системы образования» с публикацией материалов, подготовленных учителями, преподавателями кафедры, магистрантами, студентами.

В работе с учащимися широко применяются научно обоснованные методы изучения индивидуально-личностных свойств с целью выработки наиболее адекватной самооценки в

выборе будущей профессии. На основе изучения реальных проблем разрабатываются рекомендации для принятия управленческих решений, например, для формирования благоприятного психологического климата в коллективе, для разработки рекомендаций учащимся, родителям, классным руководителям и т. д.

Взаимодействие кафедры со школами позволяет организовать практики магистрантов (будущих менеджеров по управлению человеческими ресурсами в системе образования) с целью изучения конкретных проблем и получения информации для подготовки и защиты диссертаций. Преподаватели кафедры используют получаемую информацию для научно-исследовательской, методической, а также профориентационной работы в теоретическом и прикладном плане.

В монографии использованы отдельные материалы, ранее разработанные и опубликованные ее авторами по проблемам: успешной социализации личности, профессионализации в системе непрерывного образования, формирования готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности.

Это позволило выйти на изучение и практическую реализацию проблемы – формирование человеческого капитала. Ключевые понятия здесь – «человеческий ресурс», «человеческий потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал» (ЧК). Они пока не приобрели характеристику строгих научных категорий вследствие разночтений в их содержательных смыслах.

В данной монографии исследуется модель формирования человеческого капитала ресурсами системы образования, которая включает два исходных блока: социальную среду как совокупность образовательных ресурсов и способов их актуализации и качества личности учащихся, востребованных объективными процессами общественной жизни и формируемых в условиях обогащенной социальной среды.

В соответствии с этой моделью выстроена структура данной монографии, состоящей из восьми глав, каждая из которых раскрывает одно из направлений практической деятельности участников образовательного процесса и представляет собой содержательное (теоретическое и прикладное) наполнение структурных элементов модели: активность, коммуникабельность, адаптивность, успешность, мотивация к профессиональному самоопределению.

Данные исследования не исчерпывают всей многосложности проблемы. Предполагается дальнейшая разработка методик (тренинги, игры, проблемные ситуации и др.) с целью формирования личностных качеств учащихся, составляющих востребованный реальной жизнью человеческий капитал.

1. Интеграция образовательных ресурсов в системе «школа – вуз»

Проблема ресурсов социальных систем в последние годы приобретает все более активное звучание. При этом само понятие «ресурсы» существенно трансформируется. Еще в недавнем прошлом в массовом сознании оно ассоциировалось главным образом с представлением о материальных ценностях (природных, технических, технологических и т. п.). Начиная с 1980-х гг., акцент все более смещается в понимание такого сложного и потенциально мощного ресурса, как человеческий капитал и условия его актуализации.

Впервые понятие «человеческий капитал» было введено в экономическую науку Т. Шульцем, который обосновал приоритет знаний в решении проблем благосостояния общества. При этом он считал, что «... все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [106].

Как видим, автор указывает на единство трех важнейших факторов, определяющих качество человеческого капитала: врожденные способности, приобретенные (развитые) качества и условия их формирования. Данный тезис мы берем в качестве методологического обоснования для разработки проблем формирования человеческого капитала за счет оптимизации ресурсов системы образования.

Известно, что общество на любой ступени его развития ставит перед собой задачу направленного воздействия на личность с целью формирования определенных черт и качеств (вспомним древнюю Спарту, эпоху Просвещения, буржуазные формации и, наконец, социалистический строй). При этом выдвигаемые задачи суть разные степени осознания объективных тенденций, приоритет и востребованность личностных качеств, обусловленных реальными потребностями жизни.

Предшествующая система в нашей стране идеологически претендовала на всестороннее развитие личности. В действительности система распределительных отношений и соответствующее ей государственное устройство не могли не породить стандартизованную систему воспитания подрастающего поколения.

Государство монополизировало управление всеми сферами общественной жизни и взяло на себя миссию гаранта «светлого будущего». В этих условиях большинство населения воспитывалось в духе потребительской психологии, уверенности, что общество в лице государства обязано независимо от личных усилий каждого обеспечить удовлетворение насущных потребностей. С одной стороны, человек чувствовал себя социально защищенным, с другой – эта защищенность была достаточно иллюзорной и с неизбежностью формировала стереотипы примитивно-потребительской психологии и социальной инфантильности.

Господствующей в системе воспитания и образования оказалась антропологическая парадигма, которая предполагает, что цель образования, обучения и воспитания выражается во внешнем, форматирующем воздействии общества на личность средствами образовательной системы. Личность при этом уподобляется глине, из которой общество лепит нужный ему образ. А личностный рост осуществляется не благодаря системе воспитания и образования, а скорее вопреки ей и в борьбе с ней через отстаивание своей индивидуальности.

Переход к рыночным отношениям актуализировал потребность в человеческой активности. Востребованными оказались такие качества, как профессионализм, конкурентоспособность, умение занять «свою нишу» в быстроменяющихся условиях социальной среды и

др. В научных исследованиях начался активный поиск путей, способов, методов воспитания, направленных на развитие таких качеств личности, которые в наибольшей степени могут быть востребованы обществом. Этим поиском оказались заняты различные социальные институты и прежде всего система образования.

На всех уровнях зазвучали термины «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», которые все еще не имеют статуса научных понятий в категориальном аппарате науки. Тем не менее их широкое употребление означает появление в реальной жизни актуальных, требующих научного осмысления проблем.

Вопрос об управлении человеческими ресурсами своими корнями уходит в прошлое. Первые попытки научного анализа этой проблемы принадлежат Ф. Тейлору. Его подход базировался на детальном изучении процессов человеческой деятельности на производстве, им предлагались методы упорядочения, оптимизации и интенсификации этой деятельности. При этом Ф. Тейлор учитывал важность человеческих взаимоотношений в процессах производства, пытался искать возможности их гармонизации: стремился к установлению точных и объективных расценок для оплаты труда, что, по его мнению, должно было обеспечить «дружественные отношения» между рабочими и хозяевами. Однако этот фактор оказался не столь действенным. Введенная Ф. Тейлором узкая и жесткая специализация, максимальное разделение труда превращали работников в «придаток машины». Практически полностью игнорировались творческие, духовные и интеллектуальные запросы рабочих. По словам американского социолога И. Нокса, тейлоризм рассматривал рабочего лишь как достаточно простой механизм, «реагирующий на заработную плату». Таким взглядам соответствовали методы стимулирования, которые ограничивались исключительно материальными формами при полном преобладании различных систем сдельной оплаты труда. К 30-м годам XX столетия несостоятельность подхода Ф. Тейлора проявилась явным образом.

В противовес тейлоризму возникла и начала развиваться концепция «человеческих отношений». Основные идеи последней были высказаны М. Фоллет и затем развиты социологом Э. Мэйо в 30-е годы XX века. При этом предполагалось, что основное внимание следует уделять созданию оптимальных условий труда работников.

Привлекательность данной концепции, на первый взгляд, очевидна. Производственная организация рассматривается как единая семья, где господствующими являются отношения внимания, участия людей в жизни друг друга. При этом наличие социальной гармонии и благоприятной рабочей атмосферы является самодостаточным условием получения хороших результатов.

По истечении времени становилось все более ясным, что данный подход также не является гарантией высокой производительности труда. Более того, выяснилось, что затраты на создание комфортных условий не окупаются. И тогда обозначился поворот назад к тейлоризму, однако в не столь жесткой оценке роли материального стимулирования.

Новый виток исследований в области человеческой составляющей процесса производства возник во второй половине XX в. как ответ экономической науки на вызовы времени, формирование инновационной экономики, постиндустриального и информационного обществ, в которых роль специалистов и работников интеллектуального труда выросла колоссально, а роль и доля неквалифицированного труда, напротив, снизилась.

В западной литературе наиболее активно разрабатывается экономический аспект концепции человеческого капитала. Первыми разработчиками этой концепции явились нобелевские лауреаты Теодор Шульц, Гэри Беккер, Саймон Кузнец.

Человеческий капитал в рамках этой концепции рассматривается как совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ (Беккер).

В нашей стране эволюция понятийного аппарата данной области шла от преимущественно житейского уровня смыслового наполнения понятия «человеческий фактор» (часто с выраженным негативным оттенком) к разработке понятий «человеческий ресурс», «человеческий потенциал» и «человеческий капитал». Из всей совокупности названных понятий наиболее общим исследователи считают понятие «человеческий капитал» (ЧК).

Так, Ю. А. Корчагин определяет ЧК как интенсивный синтетический и сложный производительный фактор развития экономики и общества, включающий креативные трудовые ресурсы, инновационную систему, высокопроизводительные накопленные знания, системы обеспечения профессиональной информацией, инструменты интеллектуального и организационного труда, качество жизни и интеллектуальной деятельности, обеспечивающие эффективное функционирование человеческого капитала [59].

Очевидно, что это предельно широкое толкование феномена в принципе оправданное в условиях становления данной области знания.

В предлагаемом определении понятия «человеческий капитал» явно просматриваются три основных аспекта:

- сущность явления (креативность, интеллект, знания, информация);
- условия его формирования (качество жизни, система обеспечения профессиональной информацией);
- инструментальная область (компьютерные технологии).

Наиболее значимым, безусловно, является сущностный аспект. Его анализ значим не только для дальнейших теоретических исследований, но и, что особенно важно, для практической деятельности, направленной на разработку методов и технологий формирования человеческого капитала.

Западная цивилизация на определенном историческом этапе выиграла глобальное историческое соревнование с более древними цивилизациями именно за счет более быстрого роста и развития ЧК.

Так, в Японии, придерживавшейся веками изоляционистской политики, всегда был высок уровень ЧК, включая образование и продолжительность жизни. В 1913 г. среднее число лет обучения взрослого населения в Японии было 5,4 года, в Италии – 4,8 года, в США – 8,3 года, а средняя продолжительность жизни – 51 год. В России эти показатели были равны: 1–1,2 года и 33–35 лет.

В конце 1990-х годов в развитых странах мира в ЧК вкладывалось до 70 % средств, а в физический капитал – 30 %.

По расчетам отечественных экономистов, стоимость накопленного национального ЧК на душу населения России к 2011 г. составила всего лишь 14,5 тыс. долларов, что в 87 раз меньше американского национального капитала на душу населения, в 39 раз меньше немецкого, в 42 раза – японского.

В России ситуация с инвестициями в ЧК и его качеством сравнительно с развитыми странами сейчас хуже, чем в 1913 г.

«Осуществить эффективную модернизацию на основе накопленного российского национального ЧК невозможно, – пишет Ю. А. Корчагин. – Слишком низки его стоимость и качество... Без конкурентоспособных профессионалов, без высокого качества жизни, без высокого уровня личной безопасности, без подавления коррупции и криминала дорога в инновационную экономику, экономику знаний заказана» [59].

Разделяя крайне тревожный взгляд автора, мы в то же время считаем необходимым подвергнуть анализу с точки зрения накопления ЧК важный ресурс – систему образования с ее внутренними резервами и потенциалом. Известна банальная истина – человек не рождается человеком, таковым он становится в результате непрерывного взаимодействия с социальной средой. По аналогии можно сказать, что и ЧК не возникает сразу и ниоткуда.

«Решение обозначенных проблем, – говорит Ю. М. Забродин, – предполагает разработку специальных государственных и общественных механизмов управления человеческими ресурсами (УЧР). Одним из вариантов такого механизма могут стать целевые программы управления человеческими ресурсами на федеральном и региональном уровнях, программы профессионального становления и развития человека в образовательных учреждениях» (подчеркнуто нами, В. Т.) [38].

В литературе широко обсуждаются проблемы отечественного образования:

- качество управления образовательным учреждением;
- результативность работы образовательных структур;
- обеспечение защиты прав граждан на бесплатное образование;
- связь системы образования с производством и др. [4].

С точки зрения концепции управления человеческими ресурсами в системе образования, необходимо ответить на ряд вопросов:

- какие качества личности наиболее важны в условиях рыночных отношений;
- какие специализированные структуры должны заниматься этими вопросами;
- кто должен стать субъектом деятельности в сфере управления человеческими ресурсами [129].

Названные вопросы широко обсуждаются в литературе главным образом в теоретическом аспекте. Более того, большинство статей носит либо оценочный, либо критический характер. Значительно меньше работ аналитического и конкретно-прикладного характера [36, 74, 85].

Тем не менее позитивный опыт решения названных и многих других проблем нарабатывается в ряде образовательных учреждений, о чем свидетельствуют, например, разработки, связанные с интеграцией ресурсов в системе «школа – вуз» [110, 114].

Около двадцати лет кафедра социальных технологий Сибирского федерального университета (СФУ) взаимодействует со школами города и края. Отношения формируются на основе договоров, предусматривающих разработки организационного, научно-методического, исследовательского характера.

В результате многолетней работы кафедры с базовой школой № 82 Октябрьского района Красноярска был создан научно-методический комплекс «Профориентационный менеджмент», в структуру которого вошли кроме кафедры социальных технологий филиал СФУ в Усть-Илимске, средняя общеобразовательная школа № 82, лицей № 3, гимназия № 11 Красноярска, средняя школа № 1 с. Хатанги, средняя школа № 2 Усть-Абакана, средняя школа № 1 с. Курагино, средняя школа с. Светлолобово Новоселовского района Красноярского края, молодежный центр Октябрьского района Красноярска, кадровый центр администрации Красноярского края (рис. 1). По мере необходимости в состав научно-образовательного комплекса включаются другие образовательные учреждения.

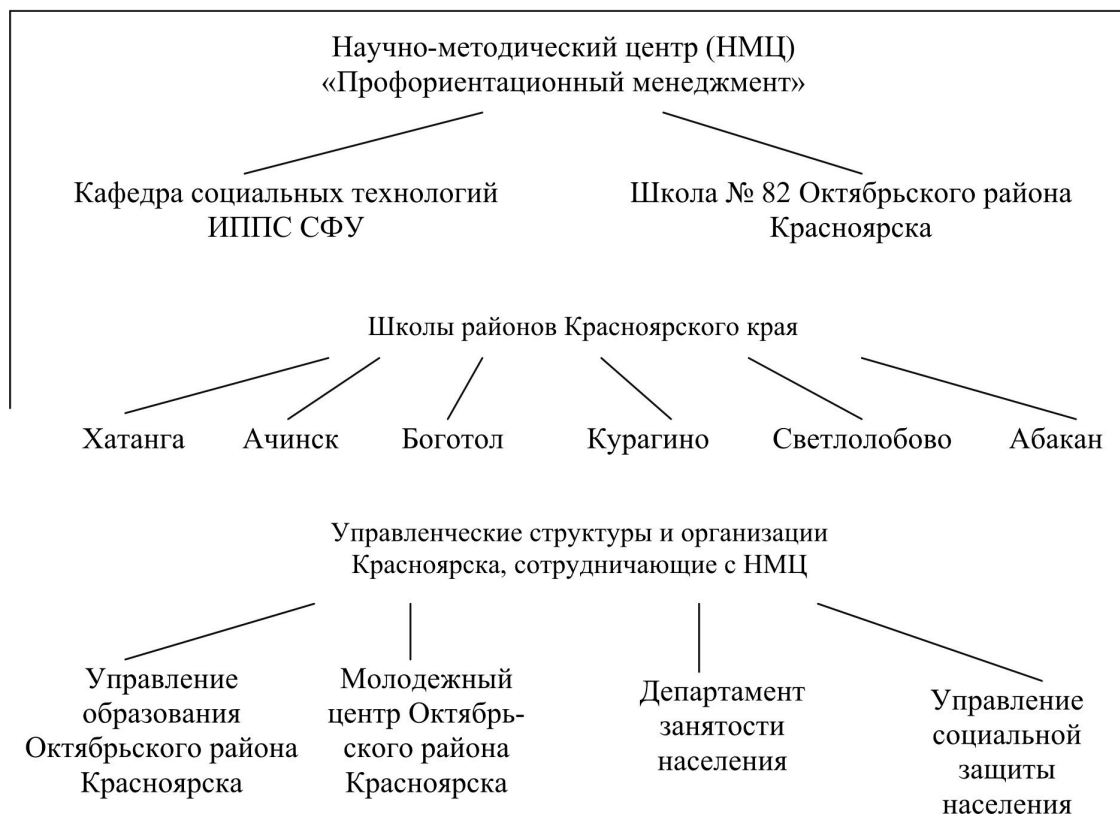


Рис. 1. Схема научно-образовательного комплекса «школа – вуз»

Исходной максимой деятельности этой интеграции является тезис о том, что человеческий капитал не возникает вдруг, из ничего, требуются время и средства для его накопления. И первой ступенью этого процесса должны стать образовательные учреждения, обладающие значительными, но не всегда эффективно используемыми ресурсами.

Известно, что человеческий капитал каждого отдельного индивида превращается в богатство предприятия – региона – страны.

Регион или отдельно взятое административно-территориальное образование (город, поселок) выступает поддерживающим социальным звеном. Любое частное, муниципальное, государственное, коммерческое, некоммерческое предприятие в регионе создает социальную или экономическую основу для жизни людей. Происходит процесс непрерывного движения: врожденный или сформированный капитал человека способствует развитию предприятия, в свою очередь предприятия создают социально-экономические условия роста человеческого капитала. Знания и навыки выходят из человека (тела и мозга) в окружающую его жизненную среду для того, чтобы обеспечить высокое качество жизни и комфортные условия для интеллектуальной деятельности.

Образование становится главным фактором успеха предприятия на рынке, экономического роста региона и страны. «В наше время преимущества в конкурентной борьбе уже не определяются ни размерами страны, ни богатыми природными ресурсами, ни мощностью финансового капитала. Теперь все решает уровень образования и объем накопленных обществом знаний». Классик современного менеджмента Питер Ф. Друкер отметил, что «самым ценным активом любой компании XX века было производственное оборудование. Самым ценным активом любой организации XXI века – как коммерческой, так и некоммерческой – станут ее работники умственного труда и их производительность» [36].

Совместные работы названных образовательных структур выполняются в ряде направлений, предусмотренных общим проектом «Формирование человеческого капитала ресурсами системы образования»:

- практики студентов-дипломников и магистрантов, обучающихся по программе «Управление человеческими ресурсами в системе образования»;
- повышение квалификации учителей и педагогов вузов;
- разработка автоматизированного пакета методик, зарегистрированного в Роспатенте для выявления склонностей, интересов, предрасположенности учащихся к тем или иным видам деятельности;
- организация совместных исследований, подготовка и публикация результатов в материалах конференций разного уровня, а также использование их в магистерских диссертациях;
- разработка индивидуальных web-сайтов, отражающих процесс развития и личностного роста учащихся;
- разработка и принятие управленческих решений администраций на основе анализа выявленных проблем и др.

Разработчиками и исполнителями обозначенных видов деятельности являются педагоги вуза, учителя школ, магистранты, студенты.

Очевидно, что деятельность образовательных учреждений обеспечивается системой разнообразных ресурсов. Таковыми, с нашей точки зрения, являются:

- педагоги, обладающие определенным уровнем профессионализма;
- система научно-методического и информационного обеспечения учебного процесса;
- материальные, духовно-нравственные и социально-психологические условия жизнедеятельности образовательного учреждения;
- система управления образовательным учреждением, обеспеченная менеджерами современного типа.

При безусловной значимости всех обозначенных элементов ресурсной системы образования мы выделяем человеческий ресурс (педагоги), во-первых, потому, что именно он является главным предметом наших исследований, а во-вторых, потому, что именно педагоги находятся у истоков первоначального накопления человеческого капитала.

В такой постановке вопроса мы солидаризируемся с многочисленными зарубежными и отечественными исследователями, рассматривающими человеческий ресурс как самый ценный продукт общества, обладающий потенциалом непрерывного саморазвития и самореализации [4, 35, 59, 74, 106, 129].

Первыми разработчиками проблемы человеческих ресурсов производства стали экономисты, исследования которых показали, что вложения капитала в недвижимость приносят инвестору в среднем 16 % годовых, вложения в технологии – 40 %, вложения в людей (в интеллект, творчество, профессиональное мастерство) способны дать до 300 % годовых.

Под «вложениями» в данном случае понимается прежде всего материальное стимулирование. Понимая безусловную значимость материальных стимулов в подготовке и повышении квалификации педагогических кадров, мы делаем акцент на духовно-нравственных аспектах актуализации человеческих ресурсов в системе образования.

В процессе формирования рыночных отношений в нашей стране произошел существенный перекоп в системе ценностей. Приоритет материального в массовом сознании часто затмевает все другие, не менее важные ценности. Именно поэтому мы акцентируем внимание на значимости качеств личности (в том числе педагогов), востребованных объективными процессами общественного развития: профессионализм, активность, успешность, стремление к достижениям, творчество и др.

Модель формирования человеческого капитала на индивидуальном уровне отражает наш подход к решению названной проблемы (рис. 2).

Предлагаемая модель является продолжением предыдущих разработок по социально-психологическим аспектам процесса социализации личности, сущность которого состоит во взаимодействии факторов детерминации успешности и индивидуально-личностной мотивации к успеху.



Рис. 2. Модель процесса формирования человеческого капитала

Известно, что человек не рождается социальным существом. Социальная наследственность зафиксирована не в генетическом аппарате, а в предметах материальной и духовной культуры человечества и человеческих отношениях. Процесс социализации в онтогенезе, на наш взгляд, представляет собой единство трех взаимосвязанных и взаимообуславливающих направлений:

● *целенаправленное воздействие общества на индивида*. Всякий человек является представителем определенной исторической эпохи, этнической, социальной, профессиональной и других групп, находится в непосредственных отношениях с членами различных групп (семья, школьный класс, круг друзей, соседей и т. д.). В силу этого обстоятельства каждый человек – дитя своего времени. Кроме того, многочисленные социальные институты: государство, церковь, политические организации, образовательные учреждения, семья и др. – обладают огромным арсеналом средств воздействия на личность, на формирование в человеке качеств, соответствующих тем или иным установкам и ориентациям. Все названное обозначаем понятием «социальная среда», которая «опрокидывает» на индивида свою систему ценностей, стремясь в определенной степени осознанно формировать, а порой насаждать ту или иную модель личности. Однако при всей силе и масштабности средств целенаправленного воздействия ни одному

обществу не удалось сформировать единый тип личности, так как социализация отнюдь не сводится к одному только целенаправленному воздействию среды;

● *естественно-стихийный путь воздействия на личность всей совокупностью объективно складывающихся процессов и ситуаций* – второе направление социализации. Уже здесь мы обнаруживаем момент индивидуализации в формировании неповторимого облика каждого человека, ибо, строго говоря, конкретно складывающиеся ситуации для каждого человека неповторимы. Названный поток воздействия доминирует над предыдущим (при всей относительности их различия), поскольку в непосредственный контекст ситуаций индивид погружен непрерывно, система факторов стихийного влияния среды бесконечно многообразна. Кроме того, это воздействие чаще всего носит конкретный, образный, зримо осязаемый характер (в отличие, например, от морализующего воспитания) и буквально впечатывается в сознание и подсознание, особенно в раннем возрасте;

● *активное, избирательное отношение к внешнему миру* – третье. Активность заложена как в генотипе, так и в сформированных на определенном этапе онтогенеза качествах (стремление к познанию, к деятельности, к достижениям и т. д.).

Активность индивида как аспект социализации представляет собой процесс интериоризации духовных и нравственных ценностей, накопленных человечеством. Весь процесс познания, усвоения норм и ценностей есть овладение социальной наследственностью, зафиксированной в материальной и духовной культуре человечества. Проблема активности личности приобретает особую актуальность в условиях рыночных отношений и ослабления имевших место в недавнем прошлом механизмов социальной защиты. Распределительная экономика породила множество проблем, в том числе такую, как социальная инфантильность, неумение и нежелание «напрягаться» даже в самых необходимых областях жизни. Инфантилизм, примитивность потребностей, потребительская психология – характерные черты нашего общества на предшествующем этапе развития. Но самое главное – исходным пунктом формирования обозначенных авторами качеств стала школа с ее авторитаризмом и сосредоточением всей ответственности на преподавателе. В последние годы инфантилизм стал заметен также и в высшей школе. Значительная часть студентов с большой неохотой идет на самостоятельные виды деятельности, удовлетворяется примитивными знаниями и низкими баллами.

Величайшая задача всей современной школы – так организовать процесс обучения, чтобы учащийся был заинтересован в образовании, сам стремился получить знания и развить свои способности.

Итак, человеческий капитал образовательного учреждения – это прежде всего запас знаний, навыков и способностей людей, работающих в этом учреждении. Только широко образованные, профессионально грамотные учителя, владеющие современными методами обучения и воспитания школьников, способны решать актуальные задачи, стоящие перед обществом.

Одним из эффективных методов оптимизации деятельности педагогического коллектива школы является организация курсов повышения квалификации, что согласуется с нормативными документами Министерства образования РФ [81].

Одной из составляющих выполняемых кафедрой социальных технологий работ является подготовка программ повышения квалификации учителей и преподавателей вузов. Наиболее востребованными являются программы: «Профориентация в системе "школа – вуз"», «Одаренные дети», «Управление человеческими ресурсами в системе образования», «Эффективные коммуникации», «Формирование готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности», «Успешная социализация личности» и др.

Реализуются программы в форме постоянно действующего семинара. Используются активные формы работы: практические занятия, индивидуально-личностная диагностика, тренинги и др. Технология совместных работ состоит в том, что та или иная школа заказывает нужную ей программу, научные сотрудники кафедры ее разрабатывают. Дальнейший «диалог»

ведется в форме консультаций, совместной подготовки и редактирования текстов, анализирующих работу педагогов.

Так, на базе гимназии № 11 им. А. Н. Кулакова Ленинского района Красноярска работает программа «Одаренные дети». Очевидно, что успешная реализация такого рода программ, а также успешность в обучении и воспитании одаренных детей в соответствии с современными требованиями во многом зависит от уровня квалификации учителей, их творческой активности, профессиональных качеств и широты общей культуры. Обозначенный принципиальный подход обусловил содержание программы, что позволяет, с одной стороны, увидеть и реализовать механизмы выявления и развития одаренности учеников, а с другой – овладеть умением создавать и использовать инструментарий для реализации поставленной задачи, что в свою очередь обеспечит формирование у учителей целостного системного знания.

Программа состоит из трех модулей:

- философско-методологические основы выявления и развития одаренности учащихся;
- аксиологический подход к выявлению и развитию одаренности учащихся;
- логико-дидактические формы и методы, способствующие выявлению и развитию одаренности учащихся.

Известно, как часто (особенно в детском и юношеском возрасте) самооценки не всегда адекватны объективным данностям. Более того, среди родителей и даже педагогов широко распространено представление, что если есть талант, то он обязательно проявится. Не в меньшей мере ошибаются педагоги и психологи, когда природу одаренности объясняют только генетическими механизмами, врожденными качествами ученика. Следует учесть, что всякий человек есть не только данность «здесь и сейчас», а является носителем потенциалов, далеко не всегда адекватно реализуемых. Поэтому прав А. Экзюпери, считая, что «... слишком много на свете людей, которым так никто и не помог пробудиться». Фраза имеет глубокий сущностный смысл.

Именно благоприятная социальная среда, а в нашем случае профессионально подготовленные специалисты могут и должны выявлять и актуализировать данные природой потенциалы учащихся. В современной школе должны создаваться условия для равных стартовых возможностей каждому школьнику. Необходимо как можно раньше выявлять область одаренности ученика и как следствие формировать так необходимый сегодня государству человеческий капитал.

Решение названных задач требует системного подхода, а это значит, что конкретные шаги по их реализации должны внедряться в непрерывный учебно-воспитательный процесс путем разработки и применения различных форм и методов работы.

Так, реализуется разработанная нами совместно с учителями-предметниками программа повышения квалификации «Успешная социализация личности в образовательном процессе», сущность которой сводится к тому, что формирование потребности к достижениям (успешности) не единовременное действие, а продолжающийся во времени процесс.

Само понятие «успешность» мы рассматриваем в единстве трех составляющих:

- успех как результат деятельности есть некая данность, выступающая ценностью как для создателя, так и для определенной части окружающего его социума;
- успех как процесс есть некоторая поэтапность деятельности, суммарно приводящая к положительному результату;
- успех есть состояние, переживаемое индивидом в форме положительных эмоций (радость, гордость, восторг и др.) [68].

Вероятность успешности в разных сферах жизни в разные ее периоды тем выше, чем больше опыт успешности, полученный ребенком в период его обучения в школе. Иначе говоря, наработанный в раннем возрасте опыт успешности может стать мощным фундаментом для достижения успеха в профессиональной, личной и других сферах жизни взрослого человека. Более того, этот опыт в процессе деятельности превращается в стереотип, выступающий побу-

дителем (внутренним мотивом) к дальнейшим достижениям. Именно этот феномен в поэтической форме выразил К. Симонов: «Человек выживает, когда он умеет трудиться. Так умелых пловцов на поверхности держит вода».

Особое место в наших исследованиях занимает система психологической диагностики. Диагностические комплексы создаются в соответствии с потребностью изучения той или иной проблемы.

Так, из потребности реализации программы «Одаренные дети» разработаны и автоматизированы диагностические комплексы, включающие в себя тестовые методики, опросники для интервью, использованы методы наблюдения. Все это позволило реализовать комплексный подход к решению поставленных задач.

План-график проведения исследований предусматривал выявление зависимости типов общения подростков от уровня креативности. Результаты исследования выявили достаточно серьезные проблемы. Из числа учащихся, занятых в выборке, значительная часть показала весьма тревожные результаты:

- низкие когнитивные способности;
- заниженную самооценку;
- высокую тревожность, негативно влияющую на выполнение творческих заданий.

Анализ полученных данных позволил сделать ряд выводов. Мы предположили, что данная картина может быть следствием следующих факторов:

- в учебном процессе недостаточно используются задания, требующие творческого подхода;
- при опросах учащихся преобладает ориентация на правильный ответ;
- педагоги недостаточно приобщают учащихся к творческой деятельности.

Результатом проведенной работы стало принятие управленческих решений педагогическим советом школы к подготовке конкретных мероприятий, направленных на преодоление обнаруженных проблем. Были разработаны дополнения методического характера в преподаваемые дисциплины, а также план-график проведения внеурочных мероприятий развивающего характера. К этой работе активно привлекаются магистранты института педагогики, психологии и социологии СФУ, выполняющие различные виды практик.

Повышение квалификации учителей сопровождается в нашем проекте исследованиями, касающимися индивидуально-личностных особенностей учащихся при помощи научно обоснованных диагностических методов. Цель этой работы – выявить индивидуальные особенности, склонности (в этом и есть смысл индивидуализации в процессе образования), помочь грамотно понять себя и направить развитие данной индивидуальности в соответствующем ей русле, что далеко не всегда дает 100 %-ный результат. Однако этот путь несопоставимо более эффективен, чем методы случайного попадания, проб и ошибок и здравого смысла.

С точки зрения концепции формирования человеческого капитала цель и смысл выполняемых работ есть формирование у школьников человеческих качеств, объективно востребуемых развивающимися процессами рыночной экономики. Эти качества можно разделить на три категории:

Первая – наиболее общие, присущие абсолютному большинству людей качества: адаптивность, мотивация, коммуникация, антиципирование и др.

Вторая – специализированные качества, востребованные определенной социальной средой, сферой деятельности. Это многочисленные качества, по наличию которых человека можно отнести к той или иной сфере профессиональной деятельности (милосердие, гуманность, сострадание – врач; чуткость, внимание, доброта – учитель; строгость, ответственность, здоровье – полицейский и т. п.).

Третья – индивидуальные особенности, представляющие неповторимость каждого человека, и требующие индивидуального подхода.

При всей условности и неполноте данной классификации, мы кладем ее в основу как общей стратегии деятельности школы в развитии личности учащихся, так и в разработку программ системной воспитательной работы, что позволяет уйти от абстрактно-лозунговых призывов, максимально конкретизировать эти программы и добиваться их эффективной реализации.

Заявленная в документах Министерства образования ориентация на индивидуализацию подхода в процессе образования для многих школ носит декларативный характер. Понятно, что индивидуальный подход немаловажен без серьезного изучения особенностей личности учащегося. Эту непростую задачу можно и нужно решать при помощи научно обоснованных методов диагностики.

В данном проекте вопросам социально-психологической диагностики уделяется значительное внимание. Целью этих работ является прежде всего реализация задач индивидуализации.

Однако поставленные авторами задачи значительно шире. Получаемый диагностический материал подвергается анализу и используется для работы классных руководителей с родителями с целью согласованной деятельности школы и семьи. Для руководства школы получаемая информация является основанием для принятия управленческих решений. Результаты исследований используются в магистерских диссертациях, а также публикациях учителей и преподавателей вуза.

Одно из направлений наших исследований связано с проблемой формирования готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности. Сама постановка вопроса требует наличия научно обоснованных методов изучения личности [53].

С этой целью путем взаимодействия специалистов в области информатики и психологии разрабатываются автоматизированные диагностические комплексы.

Названные инструменты являются достаточно валидными и, будучи употребляемыми в мониторинговом режиме, дают достаточно объемную информацию, позволяющую разрабатывать научно обоснованные рекомендации для детей и их родителей.

В качестве примера можно привести результаты масштабного исследования, которое проводилось в течение нескольких лет среди учащихся старших классов (9–11 классы) общеобразовательных школ различных городов и районов Красноярского края. Тестирование проводилось в режиме удаленного доступа с использованием сети Internet, всего было протестировано 925 человек, общая выборка разделена на две группы: контрольную из 490 учащихся и экспериментальную из 435 учащихся.

Собранный на этапе констатирующего эксперимента эмпирический материал анализировался с целью разработки индивидуальных рекомендаций для учащихся и родителей по выбору возможного направления профессиональной деятельности. Это выявление ориентиров, основанное на учете личностных качеств учащихся. Такого рода рекомендации не ограничивают свободу выбора, а лишь подсказывают, помогают сориентироваться, поскольку основаны на результатах многостороннего изучения личности.

Формирующий этап эксперимента проводился авторами совместно с администрацией школ, родителями, педагогами и школьными психологами в течение учебного года и включал в себя индивидуальную работу с учащимися на основе электронных портфолио, личных бесед с психологом, профильного обучения, педагогического сопровождения. Для отслеживания процесса формирования готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности в конце года проводилось повторное тестирование в контрольной и экспериментальной группах. Результирующий этап эксперимента был выполнен перед окончанием школы. Обобщенные результаты проведенных исследований представлены в табл. 1.

Сводные результаты исследования уровня сформированности готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности

Критерии оценки уровня сформированности готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности	Констатирующий эксперимент (9-е классы)		Формирующий эксперимент (10-е классы)		Результирующий эксперимент (11-е классы)	
	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа
Доля учащихся, у которых профессиональная область определена, %	32	38	38	48	52	79
Личностная креативность (баллы)	4–6	4–6	4–6	5–7	4–6	5–8
Успеваемость (доля оценок «4» и «5»)	36	34	35	41	37	45
Доля учащихся с нормальным уровнем самооценки, %	47	49	49	57	51	69
Знание профессиональной области (количество верных ответов, %)	22	23	27	35	28	47
Адаптивность (доля учащихся с удовлетворительным уровнем адаптации)	19	21	21	27	23	32

Как видно из табл. 1, динамика сформированности готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности в экспериментальной группе значительно лучше, чем в контрольной, что подтверждает эффективность работы по формированию готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности проведенной в рамках научно-образовательного комплекса «школа – вуз» с использованием разработанного информационно-методического обеспечения.

Одной из функций научно-образовательного комплекса «школа – вуз» является обеспечение связи данных этапов образования в контексте педагогических инноваций, направленных в конечном счете на подготовку кадров нового типа. В связи с этим вполне естественно продолжение исследований по проблемам профессионализации на этапе вузовского образования. В течение последних десяти лет были проведены различные исследования – начиная от дипломных работ студентов и заканчивая диссертациями магистров и аспирантов, касающиеся вопросов профессионализации в вузе.

Наиболее объемным является исследование, проведенное по заданию руководства СФУ по изучению мотивации студентов к овладению выбранной профессией. Всего в нем приняли участие 1350 студентов с различных факультетов университета. Выборка респондентов была разбита на две группы, первую группу (1200 человек) составили студенты, обучавшиеся в обычных общеобразовательных школах, вторую (150 человек) – студенты, обучавшиеся в школах, где проводилась профориентационная работа в рамках научно-образовательного комплекса «школа – вуз».

Из табл. 2 видно, что мотивация обучения в вузе для многих студентов приобрела выраженную прагматическую направленность.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.