

1) целесообразно для выпускающей кафедры часть лабораторных работ выполнять методом математического моделирования, что обеспечивает широкие возможности для изучения принципов работы и настройки технических систем в сочетании с минимумом финансовых затрат;

2) часть лабораторных работ полезно выполнять на физических моделях, оборудованных реальной элементной базой, т.к. только работа с такими установками дает студентам уникальную возможность знакомства с реальными устройствами;

3) использование моделей централизованного производства должно быть избирательным, так как они не всегда обеспечивают должную эффективность обучения и имеют высокую стоимость.

С учетом вышесказанного, необходимо отметить, что возможности лабораторной базы в настоящее время значительно возрастают, это может реально сказаться на повышении качества подготовки технических специалистов.

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКИ МЕНЕДЖЕРОВ НА ФАКУЛЬТЕТЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Чистова Л.С.

*Сургутский государственный университет
Сургут, Россия*

Специализация «менеджер по спорту» на факультете физической культуры (ФФК) Сургутского государственного университета существует уже 7 лет. С ее помощью возможность получить работу существенно расширяется: масс-медиа, управление, торговля, связи с общественностью и многие другие профессии могут быть освоены выпускниками. Открывшаяся три года назад специальность «рекреация и спортивно-оздоровительный туризм» утверждает данную специализацию в качестве стратегического ресурса развития ФФК.

Проблемы начинаются при прохождении практики, которая призвана дать практические навыки в применении теории. Если студенты других специальностей этого факультета, (педагоги, тренеры, инструкторы) выносят из нее знания повседневных обязанностей учителя, знакомство с педагогическими ситуациями, технологиями, ценностями образования, и т.п., то эти же знания для менеджеров не много значат для приобретения навыков, необходимых в их будущей деятельности.

По определению «Справочника менеджера по кадрам», «менеджер осуществляет управление предпринимательской или коммерческой деятельностью предприятия». В его обязанности входит: контроль над условиями заключаемых договоров и соглашений, оценкой степени риска; анализ и решение проблем, стимулирование производства, повышение качества и конкурентоспособности; эффективность использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов; организация связей с деловыми партнерами; систематизация и сбор информации, анализ потребностей, разработка рекламной и инвестиционной стратегий, а также мероприятий по прибыльности, конкурентоспособности и по повышению эффективности труда. (1)

Стержнем всех перечисленных обязанностей является необходимость работы с ситуацией и информацией. Практику менеджера в ситуациях можно условно разделить на внешнюю, внутреннюю и производственную. Внешняя ситуация характеризуется спецификой труда и задается назначением: «менеджер по кадрам, по сбыту, по производству, по спорту» и т.д. Внутренняя ситуация задается отношениями человека с человеком, производственная – человека со средствами производства. Характеристика этих ситуаций требует от специалиста обработки результатов социологических и маркетинговых исследований. После анализа результатов, полученных от исследований, их интерпретации на основе целей, задач, стратегии и т.п., принимаются управленческие решения и решения о разработке мероприятий, проектов, рекламных акций и компаний.

Различия между функциями педагога и менеджера проявляются в отношении параметров, общих для видов деятельности (см. табл. 1).

Из анализа видно, что похожих функций у сравниваемых специализаций нет ни по одному параметру. Но из этого не вытекает, что менеджерам надо проходить практику в коммерческих структурах или частных предприятиях. Пространство школы настолько универсально, что позволяет организовать любой процесс, если продумать условия его организации. Главными условиями для организации практики менеджеров в школе являются параметры 7 и 8, т.е. цели и бюджет. Цель для менеджера – это «маяк», относительно которого выстраивается весь «курс» следования и действий. Бюджет может и должен выступать как поддержка спонсоров или заинтересованных городских структур. При внебюджетном, отдельном финансировании и целях, согласованных с участниками подготовки (админист-

рацией школы и университета), все другие параметры прекрасно дополняют друг друга на проектном отрезке времени прохождения практики.

Таблица 1

Сравнительный анализ функций менеджера и педагога

№ п/п	Параметры	Педагог, тренер, инструктор	Менеджер
1	предмет (планируемого воздействия)	Группа учащихся	Ситуация
2	задача	<i>Организация процесса трансляции знаний</i> (Цель задается педагогическим коллективом, администрацией)	<i>Исследование процесса труда</i> (Цель: констатация реального положения дел).
3	процесс	Обучение и взаимодействие	Изменение ситуации
4	инструменты (обучения, взаимодействия)	А) Методика трансляции знаний Б) Комплекс приемов обучения В) Комплекс приемов мотивации Г) Обучающие медиа-средства	А) Маркетинговые исследования целевой группы Б) Способы работы с информацией В) Комплекс приемов стимуляции Г) Методики вовлечения в коммуникацию.
5	формы	Класно-урочная, игровая	Проектная, продуктивная
6	информация научная, базовая	Теория и практика физической культуры и спорта: физиология, психология, педагогика, и др. гуманитарные	Теория и практика управления, экономики, социальных и коммуникационных технологий, социальной психологии и др.
7	цель	Задается педагогическим коллективом или администрацией школы	<i>Зависит от изученной ситуации</i> (например: разработать меры по эффективности или оптимизации производства; выходу из кризиса, мотивации или подбору кадров и т.д.)
8	бюджет	Бессрочный, почасовой	Срочный, ограничивается проектом или объемом работы.

Производственная ситуация для менеджера, в случае единой цели с педагогами, будет выражена в результатах анкетирования, в исследованиях настоящего положения дел, а влияние на динамику - в проведении комплекса мероприятий, включающих стимулирование, рекламу, организацию коммуникации, что даст студентам других специализаций новые инструменты убеждения. Будущие педагоги, тренеры, инструкторы тоже должны уметь формулировать четко цели, что напрямую связано с уровнем компетентности, который они могут продемонстрировать учителю школы. Но организовать такую практику возможно только в рамках отдельного проекта, потому что педагогическим коллективом школы физическое воспитание осознается как одно из направлений воспитательного процесса, предполагающего стремление к здоровому образу

жизни, поэтому реальная картина, иллюстрирующая образ жизни конкретной школы или класса, часто остается без внимания. В рамках отдельного проекта эта сторона вопроса может стать компетенцией менеджеров ФФК, которые одновременно с получением знаний о сути технологии управления процессами, увидят, что мнение может управлять привычками и действительно влияет на здоровый образ жизни школьников.

Одна из проблем подготовки менеджеров в США это «неготовность, нежелание и неумение выпускников работать в коллективе». Суть проблемы в том, что на приобретение «познавательных» навыков (мышление, объяснение, понимание) времени уделяется больше, чем на субъективное поведение (общение, гибкость, усердие, решимость, самодисциплина,

ответственность, отношение личности к труду). (2)

Проектный подход к организации практики студентов ФФК позволяет работать в команде и подходить к одному объекту с разных сторон. Он полезен и тем, что позволяет не включаться в общий педагогический процесс школы, но развивать особый, проходящий в рамках определенных целей и бюджета. Он устанавливает специфическую, молодежную атмосферу в действующей команде, которая

даст практикантам заряд эмоций, свободы, реальных переживаний событий и, главное, груз определенной ответственности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Теплицкая Т.Ю. «Справочник менеджера по кадрам» Ростов на / Д «Феникс», 2005, – 320 с. С. 77.

2. Джексон Грейсон Американский менеджмент на пороге XXI века. М, Экономика, 1991г. 319 с. С. 255.

Инновационные технологии в высшем и профессиональном образовании Испания (о. Тенерифе), 20-27 ноября 2009 г.

Педагогические науки

ПРОФЕССИОНАЛЬНО- МОТИВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ИННОВАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ СОВРЕМЕННОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Шешунов И.В., Копысова Л.А.

*Кировская государственная
медицинская академия
Киров, Россия*

В условиях динамичного развития всех сфер жизни общества все более высокие требования предъявляются к системе высшего образования. Для реализации всё возрастающих требований необходимы новые, инновационные подходы к обучению, воспитанию, профессиональной подготовке.

Особое внимание в высшем профессиональном образовании должно уделяться формированию и развитию личности будущего специалиста, и, в первую очередь, его мотивации профессиональной деятельности (1).

С учетом этого представляется, что на современном этапе развития профессионального образования сформировалась необходимость в разработке и реализации **профессионально-мотивационного** подхода к инновационному развитию высшего образования, заключающегося в направленности образовательного процесса в вузах на развитие у обучающихся мотивации профессиональной деятельности, профессиональной направленности личности как педагогического условия успешности подготовки в высшей школе.

Образовательный процесс в вузе должен, прежде всего, сформировать и развить будущего специалиста как личность, имеющую внутренние положительные побуждения к своей профессиональной деятельности. В связи с этим считаем, что важнейшая проблема высшего образования состоит в том, чтобы найти

средства, способствующие профессионально-мотивационному развитию студентов, подготовке таких выпускников вузов, которые готовы и желают трудиться по своей специальности, получая при этом удовлетворение от своего труда.

Теоретико-методологической основой предлагаемого нами профессионально-мотивационного подхода являются положения о социальной и личностной значимости профессиональной деятельности специалиста, который по своему общественному предназначению призван быть носителем не только специальных профессиональных знаний, но и высоких морально-нравственных, личностных качеств.

Современному уровню подготовки специалистов в наибольшей мере способствует профессиональная направленность обучения и воспитания, приобщающая будущего работника к освоению и выполнению профессиональной деятельности и формирующая к ней позитивное отношение. Учебно-профессиональная деятельность пробуждает и впоследствии развивает интересы и способности студента.

Необходимость ответственного отношения к профессиональной подготовке выпускников вузов в плане развития их профессиональной направленности, как представляется, одна из ключевых проблем высшего профессионального образования. Сформированная у обучающихся в вузе мотивация профессиональной деятельности будет способствовать профессиональному и личностному развитию будущих специалистов.

Инновационный путь решения поставленной проблемы связан с разработкой и реализацией нового направления образовательного процесса, обучения и воспитания в вузе с точки зрения развития мотивации профессиональной деятельности у обучающихся. Разви-