

Arjen ilot («Радости жизни») <http://www.edu.fi/orppimateriaalit/arjenilot>, направленный на развитие навыков аудирования и говорения. Несомненной методической находкой авторов-разработчиков можно считать то, что данный курс базируется на записях речи реальных носителей языка, а не дикторов, а также тот факт, что записи сделаны в видеоформате. Звучащие тексты воспринимаются как более «живые», приближенные к естественной, спонтанной речи, отражающие и лексические, и синтаксические её особенности. Помимо собственно записей монологов и диалогов на актуальные темы повседневного общения, курс содержит развитую систему упражнений и заданий, направленных на проверку понимания содержания звучащей речи и закрепление речевых моделей. Формулировки заданий представлены на финском языке, что до определенной степени ограничивает целевую аудиторию ресурса. Методическим ограничением, не позволяющим использовать этот курс как основной, является тот факт, что отсутствует структурированная подача грамматики и система лексико-грамматических упражнений.

Единственный доступный в сети на сегодняшний день курс третьего типа – мультимедийный курс «Время говорить по-русски» http://www.speak-russian.cie.ru/time_new/, разработанный Центром Международного Образования МГУ при поддержке фонда «Русский мир» и ориентированный на начальный уровень изучения русского языка. Основной структурной единицей является микротекст (полилог), представленный в виде мультипликационного ролика. Имеется система предтекстовых и после-текстовых заданий, направленных на проверку понимания, лексико-грамматических упражнений, предназначенных для закрепления изучаемого языкового материала, грамматический и страноведческий справочники, дополнительные тексты для чтения, словарь. Каждый диалог сопровождается субтитрами на нескольких языках, что является хорошим подспорьем для преподавателя. В то же время с методической точки зрения не следует злоупотреблять обращением к переводу, поскольку это снижает активность студентов и препятствует индуктивному пониманию закономерностей языковой системы. К сожалению, этот методически выдержанный и последовательный курс не лишен технических недостатков, к числу которых относятся ошибки, имеющие место при автоматической проверке некоторых заданий. Таким образом, успешное применение данного курса в учебном процессе предполагает активное участие преподавателя, который в этом случае, правда, имеет возможность более гибко настраивать траекторию обучения, но за которым сохраняется в полной мере и контролирующая функция.

Имеющиеся на сегодняшний день мультимедийные курсы несут, скорее, спорадический,

нежели системный характер, их количество пока невелико, а возможности использования часто ограничены методической или технической недоработанностью, недостаточным методическим комментарием по их применению. Разработка методических оснований и принципов создания мультимедийных интерактивных обучающих курсов по русскому языку как иностранному, ориентированных на различные группы учащихся в зависимости от уровня знаний и целей обучения, остается, на наш взгляд, актуальной задачей – пожалуй, даже более актуальной, чем разработка конкретных учебных комплексов, поскольку прежде всего необходимо преодолеть тенденцию «наливать новое вино в старые мехи» и использовать возможности, предоставляемые современными информационными технологиями, в полной мере.

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КУРСАНТОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

Кундозёрова Л.И., Чириков А.Г.,
Бабушкин М.М.

*ФГОУ ВПО «Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний», Новокузнецк,
e-mail: kundozerova@gmail.com*

Организационная культура является сложным социальным явлением, которое формируется внутри предприятия под влиянием ряда факторов. В силу своей социальной природы личность сильно подвержена влиянию организационной культуры. Вместе с тем личность оказывает воздействие на формирование и изменение самой организационной культуры [1, с. 7].

Как и всякая культура, организационная культура – творение «рук человеческих», то есть, даже не предпринимая никаких действий, направленных на ее формирование, она формируется на базе человеческих отношений. В данном случае отношений по поводу производства какой-либо продукции или услуг с достижения необходимого результата.

Изучение такого явления как организационная культура было вызвано эволюционным развитием управления персоналом, связано с необходимостью повышения эффективности труда.

Влияние организационной культуры на различные аспекты деятельности организации рассматривается такими науками, как организационное поведение, управление персоналом, экономика и социология труда, теория организации, стратегическое управление, психология управления, социология управления [1, с. 9].

Организационную культуру изучает теория организации в силу того, что организационная культура тесно связана со всеми сторонами деятельности организации, отражает её структуру, характеризует принципы деятельности и взаимодействия всех составляющих её элементов.

Она представляет собой сущность организации, и именно её особенности отличают организацию одну от другой. Соответственно, изучая, анализируя, описывая элементы, аспекты деятельности организации, можно отнести культуру данной организации к определённому типу, где структура, предпочитаемый стиль управления, кадровая политика, система коммуникаций, цели и стратегии характеризуют культуру данного учреждения.

Изучение организационной культуры тесно связано с экономикой и социологией труда. Как всякое социальное явление, организационная культура не существует без человеческого сообщества. С одной стороны, организационная культура регулирует все отношения людей в данном сообществе, которым является организация, с другой – является продуктом этих отношений. Сформировав культуру на базе своих представлений, установок, ценностных ориентаций, люди тем самым определили технологию, способ деятельности и существования организации. Организационная культура формирует отношение к труду, влияет на степень удовлетворённости трудом, влияет на особенности организации труда.

Организационная культура формирует долговременную, устойчивую мотивацию персонала, ориентированную на достижение стратегических целей организации, что входит составной частью в стратегическое управление. Кроме того, только на основе организационной культуры можно совместно выработать модель будущего предприятия (видение).

Организационное поведение членов организации формируется под непосредственным воздействием организационной культуры. В этом случае организационная культура регулирует все стороны деятельности организации (координирует, интегрирует, мотивирует, ориентирует сотрудников).

Организационная культура – это социальное явление, которое возникает на любом предприятии и является системой ценностей, убеждений, а также норм, ролей, правил, которые направляют деятельность организации (предприятия).

Организационная культура обладает рядом специфических черт, которые выделяют данную организацию среди остальных и являются, как правило, продуктом исторического развития организации. Этими специфическими чертами являются традиции, язык (сленг), лозунги, обычаи, – все то, что способствует передаче культурных ценностей, убеждений, норм и содержания ролей другим поколениям работников, приемы адаптации и сплочивания (интеграции) работников данного предприятия.

Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции, функции по кон-

тролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных, функции по содержанию лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых, находящихся под стражей, их охране и конвоированию, а также функции по контролю за поведением условно осужденных и осужденных, которым судом предоставлена отсрочка отбывания наказания. Выполнение специальных государственных задач, нашедших отражение в формах, способах и методах осуществления деятельности, отличает органы и учреждения ФСИН России от других организаций. Как организация ФСИН России имеет присущую только ей организационную культуру.

Организационная культура складывалась исторически и нашла отражение в символах, ритуалах и традициях органов и учреждений ФСИН России органов.

Частью организационной культуры её носителями и распространителями являются сотрудники ФСИН России.

Организационная культура сотрудников ФСИН России – это исторически сложившаяся совокупность формальных и неформальных правил и норм, коллективно разделяемых ценностей, моральных принципов, ритуалов и традиций, согласующихся с целями и задачами деятельности ФСИН России, которые принимаются и активно реализуются сотрудниками в процессе служебной и повседневной жизнедеятельности и проявляются в их поведении [6, с. 3].

Основы организационной культуры закладываются сотрудникам в период их профессиональной подготовки в высших учебных заведениях ФСИН России. Формирование у курсантов организационной культуры сотрудников ФСИН – трудный и длительный процесс. Он проходит в период образовательной деятельности вуза. Его эффективность зависит от многих условий и факторов и должен быть направлен на формирование готовности выпускников вуза, поддерживать и развивать организационную культуру сотрудников ФСИН России.

Формирование у курсантов организационной культуры сотрудников включает в себя взаимосвязь и взаимообусловленность следующих компонентов: цель вуза; решаемые задачи, необходимые для достижения цели; образовательный процесс; мониторинг; коррекция. Основными принципами функционирования являются: принцип комплексности; индивидуально-дифференцированного подхода; историчности; единства деятельности вуза и заказчика, которым является ФСИН России.

Формирование организационной культуры заключается в приобщении курсантов к ритуалам и традициям; усвоении ими ценностей, в приобретении курсантами опыта практической деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры у своих будущих подчинённых.

Технология формирования организационной культуры сотрудников в условиях вуза представляет собой заранее спроектированную и поэтапно реализуемую социально-педагогическую деятельность руководства вуза, профессорско-преподавательского состава, курсовых офицеров вуза и самих курсантов, направленную на приобретение курсантами основных ценностей органов и учреждений ФСИН России, осознание своего места и роли в них, постепенное вхождение курсантов в сообщество сотрудников ФСИН России.

Список литературы

1. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
2. Ионин Л.Г. Социология культуры. – М., 1996. – С. 127–128.
3. Карташова Л.В. Организационное поведение: учебное пособие; Ин-т экономики и финансов «Синергия». – М.: Инфра-М, 2005.
4. Корпоративная культура: учебно-методическое пособие / авт.- сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
5. Баринов В.А., Макаров Л.В. Корпоративная культура организации менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 2. – С. 110–121.
6. Метельков А.Ю. Формирование организационной культуры сотрудников пограничных органов в период их подготовки в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2010. – С. 23.

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КУРСАНТОВ ВУЗОВ ФСИН РОССИИ ПО ПРОФИЛЮ ПОДГОТОВКИ «ОРГАНИЗАЦИЯ РЕЖИМА И НАДЗОРА В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ»

Кундозёрова Л.И., Чириков А.Г.,
Шестаков М.П.

*ФГОУ ВПО «Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний», Новокузнецк,
e-mail: kundozerova@gmail.com*

Модернизация российского образования, внедрение ФГОС ВПО, определяющих перспективы вхождения России в европейское образовательное пространство, реформирование уголовно-исполнительной системы и ФСИН России, в частности, объективно вызвали необходимость подготовки инновационных кадров для пенитенциарной системы.

Теория и практика правоохранительной деятельности свидетельствуют о значительной потребности учреждений исполнения наказания в сотрудниках, имеющих не только достаточный запас профессиональных знаний и умений, но и способных применить их в сложной, быстро меняющейся обстановке, обладающих высокими моральными качествами, профессиональной индивидуальностью при решении внезапно возникающих сложных ситуаций, служебно-оперативных задач, готовых успешно реализовывать

свой профессиональный потенциал, способных к инновационной деятельности и совершенствованию своего профессионального мастерства. В связи с этим актуализируется проблема развития специальных профессиональных компетенций будущих сотрудников в институтах ФСИН России.

Теоретический анализ психолого-педагогической, юридической и специальной литературы, а также научных источников по развитию специальных профессиональных компетенций курсантов вузов ФСИН России, обучающихся по профилю «организация режима и надзора в уголовно-исполнительной системе», требований ФГОС ВПО по подготовке специалистов в области правоохранительной деятельности, должностных инструкций сотрудников органов и учреждений ФСИН России, отделов режима и безопасности, показывает, что для повышения уровня профессиональной подготовки специалистов необходимо разработать концептуальную модель педагогического управления развития специальных компетенций, необходимых для работы в сложной, быстро меняющейся обстановке.

Концептуальная модель развития специальных профессиональных компетенций курсантов вузов ФСИН России по профилю подготовки «организация режима и надзора в уголовно-исполнительной системе» имеет структурную организацию, интегрируется междисциплинарным, личностно-ориентированным, деятельностным, компетентностным, правовым и модульным подходами и представлена пятью компонентами: целевым, содержательным, организационно-исполнительным, технологическим и оценочно-результативным.

Для реализации концептуальной модели развития специальных профессиональных компетенций курсантов вузов ФСИН России по профилю подготовки «организация режима и надзора в уголовно-исполнительной системе» определены необходимые педагогические принципы, в число которых вошли принципы: гуманизации, динамичности, субъективности, дифференциации содержания и организации процесса образования, системности и последовательности, критериальности оценивания результатов, а также – принцип профессионального саморазвития и единоначалия.

В качестве желаемого результата нами определена цель – подготовить компетентного сотрудника в области профессиональной деятельности по организации режима и надзора в уголовно-исполнительной системе

Для достижения цели обозначены следующие задачи: развитие учебно-познавательных интересов будущих специалистов в сфере организации режима и надзора в УИС; формирование умений анализировать, обобщать и систематизировать факты, явления, устанавливать