

вания является повышение конкурентоспособности и социальной мобильности выпускников высших учебных заведений. В отличие от термина «квалификация», компетенции включают помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию. Таким образом, современные образовательные программы призваны формировать у выпускников компетенции, которые являются неотъемлемой составляющей его деятельности как будущего специалиста и одним из основных показателей его профессионализма.

Список литературы

1. Гришанова Н.А. Развитие компетентности специальностей как важнейшее направление реформирования профессионального образования // Квалиметрия в образовании: методология и практика: Десятый симпозиум. Кн. 6. – М., 2002.
2. Татур Ю.Г. Образовательная система России. – М.: Высшая школа, 1999.
3. Чучалин А.И., Боев О.В., Могильницкий С.Б., Минин М.Г., Сафьянников И.А., Соловьёв М.А., Замятин А.В. Проектирование образовательных программ: рабочая тетрадь. – Томск: ТПУ, 2007.

БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС В РОССИИ. С ЧЕГО НАЧАТЬ?

Петренко В.М.

*Международный Морфологический
Центр, Санкт-Петербург,
e-mail: deptanatomy@hotmail.com*

Среди принципов Болонского процесса – «автономия с ответственностью: ...вузы... нуждаются в ... достаточном финансировании... Средства:

1) чтобы защитить свободу исследований и образования, членам университетского сообщества в целом должны быть предоставлены соответствующие средства и благоприятные возможности;

2) подбор преподавателей так же, как и регламентация статуса, должны основываться на принципе единства исследовательской и педагогической деятельности».

Если проще: преподаватели государственного вуза приходят в благоустроенные помеще-

ния со всем оборудованием, необходимым для учебного процесса и научных исследований на современном уровне. Многие ли преподаватели и многих ли вузов России могут этим похвастаться? А если сравнить ведущие вузы России, Западной Европы и США? При этом ведущие кафедры не должны ходить с протянутой рукой и выпрашивать как милостыню замки для дверей и сантехническое оборудование для кафедры, не говоря уже о мультимедийной технике или о современных микроскопах. Преподаватели должны иметь достойную заработную плату: молодые бухгалтеры в том же вузе без всяких научных степеней и ученых званий имеют зарплату доцента и выше, а зарплата главного бухгалтера не снится профессору. О каком престиже научно-педагогических работников может идти речь? Кто из молодежи захочет остаться работать на кафедре после окончания вуза? Следует ужесточить контроль за объемом и качеством учебно-методической и научно-исследовательской работы не только вуза в целом, но каждой кафедры и каждого преподавателя в прямой увязке с уровнем заработной платы каждого преподавателя. Все чаще ученое звание доцента присваивается совершенно молодым преподавателям, через пару лет после защиты кандидатской диссертации и не за достижения в указанных видах работы, а за работу, например, в деканате, которая, кстати, оплачивается отдельно. Необходимо исключить прямую увязку штатного расписания от количества студентов и строго требовать от администрации вуза, чтобы набор студентов производился с учетом реальных возможностей вуза обеспечить учебный процесс и научные исследования на требуемом уровне, включая количество и квалификацию преподавателей, необходимые помещения и оборудование. Как известно, бытие определяет сознание!

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Самохина С.С.

*Ульяновское высшее авиационное
училище гражданской авиации
(институт), Ульяновск,
e-mail: sv_samohina@rambler.ru*

Интеграционные процессы в подготовке специалистов в высшей школе требуют пересмотра содержания образования, нацеленного на интеллектуализацию общества как в отдель-