

ное время управлению работой каждого ученика с новым материалом. Как показывает опыт работы творческих учителей, чем меньше учитель говорит сам, тем лучше он направляет и контролирует работу каждого из учеников в классе, тем эффективнее обучение. Для этого нужно предоставить в распоряжение детей также краткие схематические записи-конспекты материала и способы работы с ним, которые позволяют ничего не заучивая, непосредственно после разъяснений учителя приступить к самостоятельной работе с использованием нового материала.

Знания – это внеличностный компонент содержания образования, так как они затрагивают лишь интеллект, мышление человека, а не сознание человека в целом, обращены к уму, а не ко всему человеку. Даже образ мыслей человека не всегда адекватен знаниям. Поэтому образование, в котором превалирует обучение, на наш взгляд, больше отвечает на вопрос. «Что делать?», в то время как ученик, обучаясь в школе, должен получить ответ и на вопрос «Как жить?». Вопрос «Как жить?» относится к воспитанию. На наш взгляд, в современном обществе все важнее становится проблема «научить жить и научиться жить вместе». Для этого школьные курсы должны быть прагматичными, ориентированными на то, чтобы учить детей ориентироваться в жизни, разбираться в нестандартных ситуациях, обеспечивать свою безопасность в самом широком смысле.

Происходят большие изменения в программах учебных дисциплин, которые требуют радикального пересмотра системы подготовки учителей, причем она должна начаться с существенным опережением по времени. Параллельно, и тоже с опережением, необходимо завершить работу над учебниками. Но самая серьезная трудность – переобучение действующих учителей, их профессиональная и психологическая переориентация на новые проблемы. А для этого нужно создать соответствующие условия, прежде всего экономические...

Список литературы

1. Выготский Л.С. Мышление и речь. Психика, сознание, бессознательность. – М., 2001. – 368 с.
2. Киселев А.И. Геометрия. – М.: Физмат, 2004.

ДОСТИЖЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ И ТЕХНИКИ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ИНТЕРЕСА К ПОЛУЧЕНИЮ ЗНАНИЙ

¹Силаев И.В., ²Радченко Т.И., ³Донсков А.К.

¹Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова;

²МБОУ СОШ №26;

³Республиканский центр детского технического творчества, Владикавказ, e-mail: bigjonick@rambler.ru

Как известно, современный студент и школьник – представители нового поколения человечества, резко отличающегося от своих предше-

ственников. Компьютер и ноутбук, Интернет с различными сайтами, ридер и iPad, мобильная связь и электронная почта. Человек как биологическое существо вдруг получил новые функциональные возможности: сотовый телефон, общение по скайпу с близкими и друзьями, переписка с виртуальными друзьями, единомышленниками или просто комментарии по какому-либо вопросу, предназначенные для совершенно неизвестных людей. Фактически земной шар для человека как бы уменьшился в размерах. Новая информация поступает широким потоком из всех уголков мира, из разных областей знаний, науки, техники, культуры, спорта и т.д. При желании можно уйти в свой виртуальный мир компьютерных игр или такого же общения. Уже с детских лет этот как-то в одночасье возникший новый высокотехнологичный способ существования воспринимается молодёжью как нечто само собой разумеющееся и всегда имевшее место в жизни обычного человека. А если кажется, что нечто было всегда как солнце, вода и воздух, то отсюда возникает непонимание, что если данные вещи были кем-то произведены, то следующие поколения должны владеть, хотя бы технологией, позволяющей повторить создание данной конструкции. Уже не говоря о том, что прогресс не стоит на месте и, в действительности, новые поколения должны будут изобретать что-то новое. Современных обучаемых в своём большинстве труднее чем либо удивить и заинтересовать. Кажется, они должны знать многое, ловко нажимая на кнопки или сенсорные экраны. Но, практика показывает, что такое самообучение не является гарантией получения на выходе широко образованной и высококультурной личности, обладающей необходимым набором жизненно важных навыков. Таким образом, задача педагогов, учитывая современные реалии, приблизить обучение к обучаемому. И в первую очередь здесь должны помочь достижения той же самой техники. Только в руках педагога, преподающего физико-технические дисциплины, эти достижения должны из объектов потребления превратиться в объекты пристального наблюдения и внимательного изучения.

Так, например, сотовые телефоны, веб-камеры, цифровые фотоаппараты позволяют увидеть инфракрасное излучение пультов, управляющих различной аудио- и видеотехникой, которой постоянно пользуются обучающиеся. Это и телевизоры, и плееры и др. Причём в ряде случаев можно увидеть даже кодирующие посылки сигналов. ИК-излучение можно с помощью фотодиода и программмы «Осциллоскоп» вывести на экран монитора и тоже увидеть разнообразные формы импульсов, идущих от различной аппаратуры. Очень интересные результаты можно получить на инфракрасном и ультрафиолетовом сканерах, изготавливаемых путём замены штатных светодиодов на ИК-или

УФ-светодиоды [1]. Ещё один простой, но эффективный вариант – небольшая камера с ИК-подсветкой. Внутри камеры размещены осветитель из 30 ИК-светодиодов, дающих свечение в заданном направлении, и веб-камера. Предмет, помещённый в полную темноту, благодаря ИК-подсветке (которая бывает и у видеокамер) оказывается хорошо видимым на экране монитора. Все вышеперечисленные приборы вызывают повышенный интерес обучаемых, показывая, что используя различные технические устройства, мы на деле видим и осознаём лишь вершину айсберга научно-технической мысли.

Список литературы

1. Силаев И.В., Доев Т.А., Радченко Т.И. Сканирующий комплекс для выявления скрытых изображений в инфракрасном и ультрафиолетовом диапазонах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2011. – №10.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК КОМПОНЕНТ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ВУЗА

Трубникова В.В., Томаков М.В., Томакова И.А.

*Юго-Западный государственный университет,
Курск, e-mail: tomakov_m_v@rambler.ru*

В статье рассматривается организационная культура как один из методов совершенствования функционирования высших учебных заведений и является значимым фактором повышения эффективности образовательных процессов. Элементы организационной культуры представлены тремя основными блоками.

Интеграция российской образовательной системы в мировое образовательное пространство требует обеспечения соответствия ее кадрового потенциала кадровому потенциалу ведущих стран по его основным параметрам. На этапе реформирования российская высшая школа выступает в качестве одного из наиболее значимых инструментов обеспечения конкурентоспособности страны и в связи с этим повышается степень социальной ответственности вузов в обеспечении качества образования. В условиях изменяющейся внешней среды общемировые тенденции перехода к социально-ориентированной парадигме управления диктуют необходимость разработки и реализации комплексных программ подготовки специалистов, в которых значительное место отводится не только освоению профессии, но и воспитанию, социализации и адаптации будущих специалистов [1].

Основой построения управленческой деятельности в вузах с учетом новых экономических требований выступает организационная культура, которая, во-первых, является одним из методов совершенствования функционирования высших учебных заведений и обеспечивает целостность организационных структур вуза, и, во-вторых, является значимым фактором

повышения эффективности образовательных процессов. В рамках гуманистического подхода, организационная культура выступает как специфическая для организации совокупность идеологии, основных паттернов и ценностей, норм и стереотипов отношений в социальных общностях. Данный подход сформировался в менеджменте в результате попыток преодоления негативных последствий классического социологического подхода к изучению организационных проблем и поисков путей эффективного управления человеческими ресурсами. Рассмотрение организационной культуры в культурологическом измерении с точки зрения выявления ее культурных оснований, смыслов, последствий является чрезвычайно важным для профессиональной культуры специалиста.

В целях исследования организационной культуры как эффективного способа управления, предполагается рассмотреть структурные характеристики и уровни организационной культуры, в том числе социокультурные стереотипы, ценности, идеалы, символы, образцы поведения, традиции, нормы. Для проведения более глубокого анализа основные элементы организационной культуры представлены тремя блоками.

К первому блоку относятся образцы, паттерны, стандарты и оценочные критерии, совокупность которых образует идеологию, «философию» вуза. Система образцов, стереотипов и принципов лежит в основе внутренней регуляции деятельности людей вне зависимости от их отражения в сознании. Поэтому существует проблема расхождения между декларируемыми ценностями и реально побуждающими поведение паттернами. Эффективность функционирования организации определяется во многом тем, как присущие ей цели и способы их достижения разделяются участниками деятельности и определяют поведение ее большинства. Таким образом, одной из задач исследования является выявление уровней взаимодействия образцов, паттернов, присущих как самому вузу в целом, так и группам и индивидам внутри него.

Второй блок структурных элементов организационной культуры составляют нормы, которые более жестко по сравнению с ценностями детерминируют поведение работников, регламентируют отношения людей. Исследование ожиданий, которые формируются на основе нормативных представлений, представляется важным для определения принципов управления организационной культурой.

Третий блок структурных элементов организационной культуры включает в себя элементы знаково-символической системы, основными из которых являются мифология, обряды и ритуалы. Через мифологию могут быть объяснены все важнейшие проблемы деятельности организации, а обряд и ритуалы способствуют её пре-