

которые школьники смогут выполнять, не прибегая к записям. Позднее возможна постановка заданий, выполняемых письменно. Сложные задания можно делить на простые, которые решаются всем классом или распределяются между отдельными группами учащихся.

Все виды самостоятельной работы с другими видами работ на уроке, применяемых учителем, должны составлять единое целое и быть связаны между собой внутренней логикой и по содержанию, и по методической последовательности. Один вид работы дополняет и продолжает другой, представляя собой в целом важный процесс получения знаний и закрепления их у учащихся.

Список литературы

1. Блок М.А. Апология истории, или ремесло историка. – М., 1996.
2. Брандт М.Ю., Ляшенко Л.М. Введение в историю. – М., 1994.
3. Гора П.В. Повышение эффективности обучения истории в средней школе. – М., 1998.
4. Гулыга А.В. Искусство истории. – М., 1996.
5. Дайри Н.Г. Основное усвоить на уроке. – М., 1996.
6. Актуальные вопросы науки и образования: тезисы на конференцию. – М., 2012.

«РАБОТА С КЕЙСОМ» ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ В МЕДИЦИНСКИХ ВУЗАХ

Гаврилина И.С.

*Астраханская государственная
медицинская академия, Астрахань,
e-mail: dryomys-nitedula@mail.ru*

«Работа с кейсом» приобретает в настоящее время всё большую популярность при обучении иностранным языкам.

Одним из преимуществ «работы с кейсом» в медицинских вузах, на наш взгляд, является то, что это средство развития у студентов-медиков иноязычных знаний и умений во всех видах речевой практики можно использовать на всех этапах обучения.

Учебные ситуации могут иметь разную профессиональную тематическую направленность от научно-популярных вопросов на начальном этапе обучения до проблем, связанных с узким профилем специальностей (терапия, хирургия, акушерство, гинекология) на последующих этапах.

Практика проведения кейс – анализа может предполагать также и возрастание речевых трудностей. К примеру, на первом этапе обучения иностранному языку на последующих этапах этот объём можно довести до нескольких страниц текста.

Известно, что в медицине не бывает однозначно-правильных решений. Каждый студент-медик, когда он решает речемыслительные задачи, должен выдвинуть свои варианты решения, при этом он учитывает и свои лингвистические и профессиональные знания.

Использование кейс – анализа требует от преподавателя иностранного языка в медицинских вузах достаточной методологической культуры, больших интеллектуальных ресурсов, переосмысления большого количества медицинской информации на иностранном языке.

Использование этого инновационного средства в обучении иностранным языкам в медицинских вузах требует осмысления с методологических позиций.

Бесспорно, что использование кейс – анализа в процессе обучения иностранным языкам студентов медиков будет способствовать овладению иностранным языком с целью последующего использования в будущей профессиональной деятельности.

К ВОПРОСУ ОБ ОБУЧЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН (ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

Гусева Л.А., Волкова Н.В.

*ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»,
Казань, e-mail: ks_rt@mail.ru, volk.nata2@list.ru*

Вопрос профессиональной подготовки, переподготовки государственных гражданских служащих является одним из ключевых в системе государственной службы и кадровой политики Российской Федерации. Приоритет проблем профессионального образования кадров управления перед другими столь же актуальными проблемами государственной кадровой политики подтвержден историческим опытом социального развития. Управление трудовым коллективом и кадровыми ресурсами всегда было приоритетной сферой в Республике Татарстан.

Согласно решению секретариата Татарского обкома РКП(б) от 30 октября 1922 года в городе Казани был открыт Татарский коммунистический университет, который являлся высшей советской партийной школой. Целью партийной школы была подготовка марксистки образованных партийных, профсоюзных и советских работников для ТАССР и других областей РСФСР, с трехгодичным сроком обучения. Университет находился в ведении Главполитпросвета РСФСР и под непосредственным руководством Татарского обкома РКП(б).

Решением бюро Татарского обкома ВКП(б) от 19 декабря 1932 года Татарский коммунистический университет был реорганизован в Татарскую высшую коммунистическую сельскохозяйственную школу (ТВК СХШ).

Перед школой была поставлена задача переподготовки руководящих работников совхозов и колхозов, а также руководителей районных партийных и советских органов. При этом руководство школой осуществлялось сельскохо-

зяйственным отделом ЦК ВКП(б). В августе 1937 года школа была упразднена и постановлением бюро Татарского обкома ВКП(б) от 9 апреля 1937 года в г. Казани были открыты партийные курсы для переподготовки секретарей партийных комитетов и парторгов.

В 1944 году курсы были преобразованы в Республиканскую партийную школу, которая имела три отделения: общепартийное, пропагандистское и комсомольское. Постановлением ЦК КПСС от 30 декабря 1957 года она была переименована в Казанскую высшую партийную школу.

В августе 1961 года постановлением ЦК КПСС от 10 мая 1961 года Высшая партийная школа была упразднена.

В 1985 году в г. Казани при Доме Политпросвещения был создан Татарский учебно-консультационный пункт Саратовской высшей партийной школы.

При Татарском обкоме КПСС существовала курсовая подготовка партийных, советских и идеологических работников. Цель подготовки состояла в «обеспечении в системе непрерывного образования постоянного обновления теоретических знаний кадров, повышение их профессиональной квалификации, политической культуры и изучение передового опыта, практики перестройки партийной и советской работы». За период с 1986 по май 1990 года на курсах повысили свою квалификацию 6618 партийных и советских работников.

Учебный процесс на курсах во многом схож с сегодняшними курсами повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Татарстан. Проводились встречи с руководителями органов государственного управления, «круглые столы», деловые игры, регулярно организовывались выездные практические занятия слушателей.

В 1990 году на базе курсов повышения квалификации партийных, советских и идеологических кадров, университета политической культуры, общественно – политического центра рескома создается республиканский центр подготовки и повышения квалификации кадров.

Основными задачами республиканского центра являлись обеспечение регулярной курсовой переподготовки партийных и советских кадров и актива, подготовка и повышение квалификации руководящих работников идеологических, общественных и творческих организаций, средств массовой информации, различных организаций и ведомств, переподготовка управленческих кадров, оказание методической помощи в организации политического и экономического образования трудящихся.

История системы подготовки государственных гражданских и муниципальных служащих современной России началась 5 ноября 1991 года, когда было подписано Распоряжение Президента РСФСР о Российской академии

управления и учебных и научных учреждениях ЦК КПСС и ЦК КП РСФСР, которые передавались в ведение Правительства РСФСР. 6 ноября 1991 года был подписан Указ Президента РСФСР, приостановивший деятельность ЦК и КП РСФСР.

В ноябре 1991 года был создан Департамент государственной службы РСФСР. Но спустя всего лишь несколько дней Указом Президента России «О реорганизации центральных органов государственного управления РСФСР» от 28 ноября 1991 г. № 242 он был преобразован в Главное управление по подготовке кадров для государственной службы при Правительстве РСФСР (Роскадры), которое было включено в структуру центральных органов управления РСФСР. Основные функции, возложенные на Роскадры, заключались в организации системы профессиональной подготовки кадрового состава государственной службы и координации различных форм обучения государственных служащих. В марте того же года Распоряжением Президента РФ был решен имущественный вопрос: здания, иное имущество бывших высших партийных школ КПСС было предписано использовать для создания системы подготовки новых специалистов для государственной службы и рыночной экономики. Вслед за этим началось создание и самих высших учебных заведений формируемой системы подготовки новых кадров для обновленной страны. 27 ноября 1991 года были учреждены два первых региональных кадровых центра – Поволжский (Саратов) и Уральский (Екатеринбург).

Мировой опыт показывает, что становление государственной службы без соответствующей поддержки в виде образовательной системы – дело нескольких десятилетий. При наличии такой поддержки это время может быть существенно сокращено. Можно по-разному относиться к сути той деятельности, которой занимались в прошлые годы государственные служащие. Они проводили в жизнь, как тогда говорили, руководящую и направляющую линию партии. Часто их работа носила формальный характер. Но вот чего не могут отрицать даже самые рьяные критики государственно-партийного аппарата – так это высочайшего уровня профессионализма и организованности советских служащих тех лет.

Если возвращаться к истории, то следует признать, что уровень этот определялся существовавшей в то время отлаженной системой подготовки государственных служащих.

История подготовки кадров для государственной гражданской и муниципальной службы Татарстана насчитывает более 250 лет. По словам первого Президента Республики Татарстан М.Ш. Шаймиева: «Государства и общества не бывает без квалифицированных служащих. Если 250 лет назад впервые задумались об об-

учении госслужащих, то мы в современных условиях должны заниматься этим хорошо».

Особую роль в подготовке государственных служащих исполнительной власти Республики Татарстан сыграл Институт государственной службы при Президенте Республики Татарстан, правопреемник Республиканского Центра подготовки и повышения квалификации государственных служащих Республики Татарстан. Следует отметить, что в Российской Федерации это была единственная модель реорганизации курсов повышения квалификации партийных, советских и хозяйственных работников в учреждение дополнительного профессионального образования органов законодательной власти.

Развитие учебной базы Республиканского центра подготовки и повышения квалификации государственных служащих из года в год характеризовалось увеличением численности мест для обучения, что положительно влияло на ситуацию в республике (уменьшался некомплект кадров, базовая региональная подготовка и повышение квалификации государственных служащих способствовала увеличению качественного состава специалистов, работников органов государственной власти).

За короткий период Институт стал заметным высшим учебным заведением по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров государственной службы.

28 июля 2007 года Указом Президента Республики Татарстан Институт государственной службы при Президенте Республики Татарстан был переименован в Академию государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан.

В июне 2010 года академия была ликвидирована Указом Президента РТ от № УП-414 от 30.06.2010. Согласно данному указу студентов перевели из Академии в Казанский (Приволжский) федеральный университет и в Казанский финансово-экономический институт Татарстана.

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием Республики Татарстан в условиях осуществления в России реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в государственных органах и органах местного самоуправления. От того, насколько эффективно действуют эти органы, во многом зависит доверие населения к власти.

В Республике Татарстан 23 августа 2010 года Указом Президента Республики Татарстан была принята Программа развития государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан на 2010-2013 годы.

Основные цели программы: совершенствование системы управления государственной гражданской службой Республики Татарстан

и муниципальной службой в Республике Татарстан; формирование высококвалифицированного кадрового состава гражданской службы и муниципальной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие институтов гражданского общества; развитие организационного, информационного и ресурсного обеспечения гражданской и муниципальной службы.

Опыт совершенствования государственного управления показывает, что внедрение современных принципов и технологий на гражданской и муниципальной службе является длительным и сложным процессом. Предлагаемые мероприятия по развитию системы гражданской и муниципальной службы предполагают их осуществление в два этапа:

I этап – 2010 год: разработка нормативных правовых документов и программ профессионального развития по всем уровням, формам и видам образования;

II этап – 2011-2013 годы: создание эффективной динамичной интегрированной системы государственного и муниципального управления.

О высоком ранге государственной гражданской и муниципальной службы в межпрофессиональной иерархии свидетельствует широкий спектр направлений управленческой деятельности государственных служащих: информационно-аналитическое, планирующее, регулирующее, руководящее, организационно – исполнительное, координирующее, контрольно-учетное, инновационно – исследовательское, экспертно-консультирующее, представительное.

Специфика деятельности государственного гражданского и муниципального служащего заключается в том, что приходится принимать решения в условиях постоянно меняющейся предметной области. Для современного государственного гражданского и муниципального служащего, независимо от занимаемой должности, необходимо глубокое понимание процессов, происходящих в обществе, знание теории развития государства, проблем научно – технического прогресса и его социальных последствий, умение принимать решение на любом управленческом уровне.

В рамках реализации Указа Президента Республики Татарстан № УП-552 от 23.08.2010 «Об утверждении Программы развития государственной гражданской службы и муниципальной службы в Республике Татарстан на 2010-2013 годы» на 1 июня 2011 года повышение квалификации прошли 872 государственных гражданских служащих и 1050 муниципальных служащих.

Федеральный закон Российской Федерации «О системе государственной службы Российской Федерации» указывает, что одними из принципов построения и функционирования системы государственной службы являются

профессионализм и компетентность государственных служащих (ст. 3). Профессионализм государственной гражданской и муниципальной службы выражается прежде всего в профессиональной подготовке государственных гражданских и муниципальных служащих, а также в их морально-этическом поведении на службе.

Подготовке государственных гражданских и муниципальных служащих уделяется большое внимание. Это подтверждает вступивший в силу Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации», где определяется порядок профессиональной подготовки государственных гражданских служащих, через:

- профессиональную переподготовку,
- повышение квалификации и
- стажировку.

В Республике Татарстан реформирование государственной гражданской и муниципальной службы осуществляется в тесной взаимосвязи с реализуемой административной реформой и с учетом позитивного опыта в данной сфере деятельности субъектов Российской Федерации, а также опыта зарубежных стран.

Следует также отметить применение опыта организации государственной гражданской и муниципальной службы в Сингапуре. Образовательные семинары для руководителей республиканских министерств и ведомств Татарстана проходили в Сингапуре.

Как отметил Президент Республики Татарстан Рустам Минниханов на встрече с исполнительным директором Колледжа государственной службы Республики Сингапур господином Лайнелом Йео, Республика Татарстан приобрела определенный опыт от обучения чиновников государственной и муниципальной службы в Колледже государственной службы Сингапура.

Итогом было подписано сентябре 2009 года Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве с Колледжем государственной службы (Civil Service College Singapore), и работа в этом направлении будет продолжаться.

С момента подписания соглашения с Республикой Сингапур стажировку прошли 172 руководителя, в том числе руководители министерств и ведомств Республики Татарстан, депутаты Государственного Совета Республики Татарстан, главы муниципальных районов Республики Татарстан.

Характер и тип подготовки и переподготовки государственных гражданских и муниципальных служащих определяются тем, для какой системы государственного управления они предназначены. В современных условиях от государственных служащих требуется ряд качеств, выступающих одновременно образовательными принципами подготовки, перепод-

готовки и повышения квалификации государственных служащих.

Изменения, происходящие во всех сферах общества, диктуют необходимость возрастания в системе управления и государственной гражданской и муниципальной службы роли профессиональных, квалифицированных кадров.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. – М., 1993.
2. Конституция Республики Татарстан. – Казань, 1992.
3. О государственной гражданской службе РФ: Федеральный Закон №79-ФЗ от 27 июля 2004.
4. О муниципальной службе в РФ: Федеральный Закон №25-ФЗ от 2 марта 2007.
5. Кузнице госслужащих – четверть тысячелетия // Татарстан. – 2009. – №6. – С. 23.
6. Официальный сайт Президента Республики Татарстан. – <http://president.tatarstan.ru/news/view/80420>.
7. Официальный сайт Департамента по делам государственных служащих Республики Татарстан. – <http://tatarstan.ru/rus/gossluzhba/education/qual.htm>.
8. Официальный сайт Архивной службы Республики Татарстан. – <http://www.archive.gov.tatarstan.ru>.

ПРОЕКТ НООТЕХНОЛОГИЯ – ПРОБЛЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

Дементьев М.С.

*Северо-Кавказский государственный
технический университет, Ставрополь,
e-mail: dement@mail.ru*

Теория В.И. Вернадского о ноосфере российскими учеными подтверждается практическими шагами – созданием технологических основ воплощения ноосферных процессов. Ноотехнология – это, в принципе, создание глобальной системы жизнеобеспечения человека в соответствие с и оптимизацией биосферных процессов (глобальный завод – «Жизнь человека»).

Одна из ведущих мировоззренческих и методологических основ выполнения поставленной цели и решения возникающих задач в этой области является принципиальная перестройка отношения к образованию. В России к этому прилагаются титанические усилия, но как оказалось в основном, как обычно, направленные на перестройку системы чиновничьего управления.

Между тем, вся существующая система образования становится все более и более иллюзорной, неисполнимой, формальной. Во-первых, Согласно отчету корпорация ЕМС, объем информации во всем мире увеличивается более чем в два раза каждые два года и в 2011 году уже создано и реплицировано 1,8 зеттабайт данных. Это в той или иной степени (скорости) относится практически к любой сфере деятельности человека. Для образования это означает, что учащийся не может успеть усвоить необходимый материал. Гонка за новым знанием, таким образом, превращает обучение в пожизненное мероприятие. При этом важнейшей задачей педагогики становится постоянный отбор для учащихся нового, а в случае опережения, и пер-