

мостоятельность и творческий подход студентов к решению профессиональных задач.

Цель исследования – выяснить интенсивность применения АМО в практической работе, и какая реальная помощь необходима педагогам.

Материал

и методы исследования

В анкетном опросе приняли участие 28 преподавателей педагогического факультета Технического института (филиала) «СВФУ». Из них 16 чел в возрасте до 30 лет, 9 чел – от 30 до 45 лет, 3 – старше 45 лет; 2 мужчины, остальные женщины; стаж работы в вузе до 5 лет – 16 чел, до 10 лет – 7 чел, больше 10 лет – 5 чел.

Результаты исследования и их обсуждение

На вопрос «Применяете ли активные методы обучения?». «Да» ответили 19 чел, «нет» – 9 чел. Причем в возрасте старше 45 лет не было отрицательных ответов, в возрастной группе 30–45 лет – 6 утвердительных ответов и 3 отрицательных, возрастной контингент до 30 лет дал 10 утвердительных ответов и 6 отрицательных. Что показывает, чем моложе контингент, тем меньше применяется АМО.

Начали применять АМО сразу от начала своей преподавательской деятельности 9 чел, через 1 год – 2 чел, через 3 года – 5 чел, через 5 и 10 лет – по 1 чел. Это говорит о возрастающей роли АМО в практической работе.

В своей практической деятельности педагоги используют следующие АМО:

– неимитационные: самостоятельную работу студентов с обучающей программой, исследовательский метод, эвристическую беседу, работу по когнитивной карте – по 1 чел, мозговой штурм – 3 чел;

– имитационные неигровые: анализ статей, метод проектов – по 1 чел;

– имитационные игровые, в числе которых брейн-ринг, деловая игра и др. – 5 чел.

Средствам наглядности с использованием схем, таблиц уделяют внимание – 3 чел, с использованием аудио и видеоаппаратуры – 18 чел.

Новые информационные технологии применяют 5 чел., рейтинговый контроль – 3 чел., компьютерное тестирование – 14 чел.

На вопрос «Какую помощь хотели бы получить от учебно-методической службы и сектора НИР?» большинство преподавателей – 6 чел. отметили необходимость получения информации об АМО. На проведение курсов, круглых столов, семинаров указали 6 чел. Через стажировки в центральных вузах, контакты с УМО др. вузов видят повышение квалификации по 1 чел. Испытывают недостаток в учебно-методической литературе, информации о грантах, в обеспечении техническими средствами – по 1 чел.

Заключение

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что наши педагоги используют АМО в недостаточной степени. Это может быть вызвано их методической неподготовленностью, отсутствием и недостатком соответствующих условий, а также индивидуально-психологическими барьерами.

Все это требует специально организованной в вузе системы методической помощи, проведения курсов повышения квалификации, особенно для молодого контингента и вновь прибывающих преподавателей.

Четкое представление о содержании АМО, владение методикой их применения позволяют педагогам активно внедрять их в педагогический процесс вуза.

Социологические науки

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА И ДОВЕРИЕ К НИМ СО СТОРОНЫ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

¹Духнина Л.С., ²Лысенко Е.И., ¹Назаренко М.А.

¹ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: mirea.dubna@mail.ru

²Объединенный институт ядерных исследований, Дубна, e-mail: lysenko@jinr.ru

Трудовой кодекс Российской Федерации [1] в статье 23 содержит понятие социального партнерства в сфере труда, которое определяется как система взаимоотношений, направ-

ленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Эта система активно изучается в современной науке с различных точек зрения: отдельно выделяется роль профсоюзов [2], специфика трудовых конфликтов и возможности разрешения указанных споров посредством механизма социального партнерства [3], анализируется участие государственных органов власти и органов местного самоуправления [4], выделяются социально-экономические отношения согласия [5], достижение определенного уровня зрелости социума [6], а также отмечается, что важнейшей формой социального партнерства в сфере труда является коллективный договор [7].

Использование основных принципов социального партнерства, изложенных в статье 24 [1] при организации работы с использованием систем менеджмента качества на кафедрах высших учебных заведений [8], а также проведение научно-практических конференций студентов с целью повышения уровня их мотивации [9] и развития соответствующих общекультурных компетенций [10] приводит к естественному выводу о влиянии доверия работников к указанным выше принципам на качество трудовой жизни различных категорий работающих, например, в сельскохозяйственной отрасли [11], о возможности проведения соответствующего математического моделирования [12] и, что важно не только для студентов, о влиянии на качество трудовой жизни преподавателей [13].

С целью выявления уровня доверия работающей молодежи к принципам социального партнерства в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне было проведено анкетирование среди студентов выпускного курса заочной формы обучения. При опросе дополнительно было выяснено, что среди опрошиваемых нет лиц, которые нигде никогда не работали, количество временно неработающих составляет менее 10 %, временно не работающих на протяжении более 18 месяцев нет.

Уровень доверия вычислялся как доля (в процентах) при предположении, что общий (суммарный) уровень доверия к исполнимости всех принципов составляет 100 %. Все данные были поделены на непересекающиеся кластеры, кластер определялся собственным характерным уровнем доверия, а граница кластера – отклонением уровня доверия на четверть собственной величины.

В результате проведенного исследования были выделены следующие пять групп, по которым распределены все 12 принципов социального партнерства. К группе максимального доверия был отнесен только один принцип «соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» – 19,5 %. К группе большого доверия были отнесены следующие шесть принципов (перечислены по мере убывания уровня доверия): «уважение и учет интересов сторон» – 12,3 %, «обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений» – 11,1 %, «контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений» – 11,1 %, «заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях» – 9,9 %, «добровольность принятия сторонами на себя обязательств» – 9,9 % и «ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений» – 8,6 %. В группу среднего доверия попали два принципа: «равноправие сторон» – 6,2 % и «ре-

альность обязательств, принимаемых на себя сторонами» – 6,2 %. К группе незначительного доверия отнесен принцип «свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда» – 3,7 %. Группу полного недоверия образовал принцип «содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе» – 0,0 %.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать очевидные выводы о недоверии работающей молодежи к роли и значению государства при обеспечении согласования интересов работников и работодателей, а также о наибольшей надежде на соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx?705212> (дата обращения: 01.02.13).
2. Тюменцева О.В. Профсоюзы в системе социального партнерства // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов – 2012. – № 1. – С. 158а–161.
3. Щербаков А.В. Проблемы регулирования трудовых споров // Проблемы в российском законодательстве – 2010. – № 3. – С. 92–96.
4. Колмакова И.Д., Колмакова Е.М. Роль государственных и муниципальных органов власти в сфере труда // Вестник Челябинского государственного университета – 2012. – № 3. – С. 92–97.
5. Бурыхин Б.С. Социальный аспект функционирования управленческих процессов // Вестник Томского государственного университета – 2012. – № 4. – С. 82–86.
6. Малышев М.А. Уровень развития социального партнерства в России // Государственное управление. Электронный вестник – 2012. – № 34. – С. 3.
7. Чикирева И.П. Проблемы правового регулирования социального партнерства на локальном уровне // Вестник Тюменского государственного университета – 2009. – № 2. – С. 40–44.
8. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1.
9. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 39.
10. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоемкие технологии – 2013. – № 1.
11. Иванов А.В., Акимов Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоемкие технологии – 2013. – № 1.
12. Петрушов А.А., Акимов Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки»). – С. 13.
13. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.