

III уровень – развивающее исламское образование обеспечивается организацией образования в центрах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров.

Совершенствование трёхуровневого исламского образования становится эффективным, если образовательный процесс учитывает интеграцию формального, неформального, дополнительного и информального образования. Рассмотрим сущностные основы указанных форм образования. Под формальным образованием понимается образовательный процесс, осуществляемый образовательными организациями, имеющими жёсткую уровневую структуру, с организацией обучения в соответствии с образовательными стандартами, с выдачей соответствующего документа об образовании.

Неформальное образование – образовательный процесс, осуществляемый образовательными, общественными организациями по специализированным программам, не требующим стандартизации, уровневого подразделения, обязательной выдачи документов об образовании. Формальное и неформальное образование обеспечивают развитие интеллектуальной, физической, социальной, и в меньшей степени духовно-нравственной составляющей личности. Введение в школьную программу дисциплины «Основы религиозных культур и светской этики» недостаточно повлияло на развитие духовно-нравственного потенциала школьников, так как при преподавании данной дисциплины в основном рассматриваются исторические, культурологические вопросы и в малой степени обращается внимание на формирование внутреннего мира детей. Человек многогранен по своей природе и его потребности индивидуальны. Потребности родителей, социума, работодателей рассматриваются в Законе об образовании в Российской Федерации, но недостаточно отражены вопросы развития внутреннего мира личности. В Советском союзе формальное и неформальное образование реализовывалось в основном в школе. После уроков в школе действовали кружки, секции, студии, группы продлённого дня, клубы по интересам и т.д. С распадом Советского Союза данная деятельность пошла на убыль и стали развиваться услуги в виде дополнительного образования, обеспечивающие личностно-ориентированное развитие человека, учитывая его потребности, интересы, склонности, способности. Реализация дополнительного образования осуществляется через предметные кружки, секции, студии, факультативы, конкурсы, экскурсии, предметные недели и т.д. Дополнительное образование – целенаправленный процесс обучения и воспитания, ориентированный на развитие личностных, профессиональных качеств человека и реализуемый через творческие образовательные программы, не входящие в содержание установленных го-

сударственных стандартов образования. Дополнительное образование позволяет дополнить, расширить, углубить те области личности, которые невозможно развить в рамках основного образования. Наряду с формальным, неформальным, дополнительным образованием в системе исламского образования приобретает важную роль информальное образование. Информальное образование обеспечивает возможность осуществления непрерывного образования и связано не столько с организацией образовательной деятельности во внешнем окружении, сколько с постоянным желанием и реализацией внутреннего самообразования, самореализации, совершенствования своего внутреннего мира. Информальное религиозное образование – это образование, получаемое верующими людьми в виде знаний, компетенций, ценностей, отношений из повседневного опыта, неразрывной связи с Всевышним, реализации законов и правил гуманистического шариатского образа жизни, изложенных в Коране и высказываниях (суннах) Пророка Мухаммада (с.а.с.), совершенствованием духовно-нравственного потенциала, проявлением добропорядочности, реализацией добродетелей, выстраиванием толерантных отношений. Информальное религиозное образование формирует образ жизни мусульманина и является подпитывающим потенциалом его духовного мира.

Таким образом, интеграция формального, неформального, дополнительного и информального образования позволяет реализовывать трёхуровневую систему исламского образования, включающую общее развитие личности, которое обеспечивается воспитанием в семье, в религиозной группе при мечетях, в медресе, профессиональную подготовку через образование в медресе, вузе (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура, интернатура, докторантура), через развивающее образование посредством совершенствования внутреннего мира человека, обеспечивающего высокий духовно-нравственный уровень, возможность следования срединному пути ислама, выполнению предписаний Всевышнего, реализации гуманистического шариатского образа жизни.

ПРОБЛЕМЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ДВУХСЕМЕСТРОВОГО КУРСА ФИЗИКИ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Кузнецов В.В.

*Уфимский государственный авиационный
технический университет;*

*Уфимский государственный нефтяной технический
университет, Уфа, e-mail: kuzmaggy@mail.ru*

Одна из концепций модернизации современного образовательного процесса в нашей стране предполагает выработку способностей творческого мышления в рамках изучаемой

дисциплины, а также практических навыков в использовании полученных знаний [1]. Физика, как известно, изучается студентами на 1–2-м курсах технического вуза. Основной задачей этого предмета является не только овладение базовыми понятиями и законами, слагающими основу обсуждаемой дисциплины, но и выработка творческого подхода к полученным знаниям, приобретение способности к самостоятельному логическому мышлению, дающему возможность анализировать и обобщать фактический материал и, в конечном счете, самостоятельно применять полученные знания в новых ситуациях [2]. Практика показывает, что абитуриенты, поступающие в технические вузы, далеко не всегда в полной мере владеют основами физики в объеме школьной программы. В особенности это касается специальностей, не требующих обязательной сдачи ЕГЭ по физике, (например, для поступающих на ФИРТ). Положение усугубляется также невозможностью своевременного исправления ситуации из-за существенного сокращения времени, связанного с введением для ряда специальностей двухсеместрового курса физики [3].

Целью настоящего исследования является анализ динамики семестровой успеваемости по физике и ее взаимосвязи с итоговой оценкой на зимней экзаменационной сессии 2014–2015 учебного года на примере одной из групп первого курса факультета ИРТ Уфимского государственного авиационного технического университета (УГАТУ), проходящей обучение по программе двух семестров. В представленной

ниже таблице указаны результаты трех семестровых самостоятельных работ (СМ), итоговый рейтинг (ИР) и оценка на экзамене. Итоговый рейтинг формировался на основе бально-рейтинговой системы УГАТУ [4], а также учитывал своевременность и корректность выполнения студентами самостоятельных заданий. Необходимо отметить, что из 32 студентов списочного состава группы 13 не были допущены к экзамену из-за задолженностей по лабораторному практикуму и поэтому в таблицу не включены (а это – потенциальные «двоечники»).

Полученные результаты показывают, что, несмотря на отдельные случайные отклонения как в худшую (студенты № 4 и 19), так и в лучшую (студенты № 5, 8 и 13) стороны, общий тренд подтверждает взаимозависимость семестровой успеваемости и оценки на сессии. При этом основная причина относительно невысокой успеваемости у данной группы обусловлена низким уровнем школьной подготовки по физике.

Основной путь решения проблемы связан с повышением требований к уровню знаний абитуриентов. Для этого представляется необходимой организация собственных вступительных испытаний в вузе. И (или) необходимость наличия сертификата о сдаче ЕГЭ по физике, который с абитуриентов, поступающих на специальности факультета ИРТ, сейчас не требуется.

Работа выполнена при финансовой поддержке Минобрнауки России в рамках базовой части госзадания образовательным организациям высшего образования.

Результаты семестрового и сессионного контроля знаний по физике одной из групп факультета ИРТ УГАТУ в зимней экзаменационной сессии 2014–2015 учебного года

№ п/п	СМ-1 (из 7 баллов)	СМ-2 (из 5 баллов)	СМ-3 (из 10 баллов)	ИР (из 20 баллов)	Оценка на сессии
1	4	4	4	8	Удовлетворительно
2	5	3	3	9	Удовлетворительно
3	2	3	1	4	Неудовлетворительно
4	2	4	8	11	Удовлетворительно
5	3	3	2	6	Хорошо
6	3	2	–	5	Удовлетворительно
7	1	0	–	1	Неудовлетворительно
8	–	2	2	3	Хорошо
9	2	3	7	8	Хорошо
10	1	3	8	11	Хорошо
11	2	4	8	10	Отлично
12	2	2	2	4	Неудовлетворительно
13	0	0	–	0	Удовлетворительно
14	6	4	7	18	Отлично
15	2	3	5	7	Хорошо
16	3	4	5	8	Удовлетворительно
17	1	2	1	3	Удовлетворительно
18	2	4	7	9	Хорошо
19	2	1	4	10	Удовлетворительно

Список литературы

1. Чумак Н.Ф. Современные наукоемкие технологии. – 2007. – № 4. – С. 37–38.
2. Шалавина Т.И., Канторович Н.Я. Межвузовский сборник. – Петрозаводск, 1983. – С. 70–73.
3. Шуваева О.В. Альманах современной науки и образования. «Грамота». – Тамбов, 2008. – С. 246.
4. Александров И.В., Тучков С.В., Строкина В.Р., Афанасьева А.М., Рабчук Л.В. // Проблемы качества образования: материалы XXI Всероссийской научно-практической конф. – Уфа-М.-СПб.: УГАТУ, 2011. – С. 140.

О СИСТЕМАХ МОТИВАЦИИ НАУЧНО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО ПЕРСОНАЛА В ВУЗЕ

Левинзон В.С.

*Калужский филиал Российской правовой академии
Минюста РФ, Калуга, e-mail: vlev2007@yandex.ru*

В докладе рассматриваются вопросы, связанные с системами мотивации и объединённые понятием «Ориентация на работу». Рассматриваются количественные и качественные параметры этого понятия, а также вопросы профессиональной аттестации российских специалистов по международным стандартам.

Работа преподавателя в вузе это не только аудиторные часы непосредственной связи со студентами, но и время совершенствования по специальности, подготовки к занятиям, участие в круглых столах. Все большее значение имеет также проблема соотношения работы и досуга.

Проблема «Ориентация на работу» имеет ряд аспектов и содержит как количественные, так и качественные показатели [1–4]. К количественным показателям можно отнести суммарное время, потраченное на работу, семейный статус, соотношение работы и досуга. Большое значение имеет место, которое работа занимает в жизни. Семейный статус даёт возможность определить влияние семьи на работу. Т.е. чем большее значение имеет семья (если она есть), тем меньшее внимание уделяется работе, и наоборот. Сюда же относится проблема соотношения работы и досуга. В большинстве стран значение работы в жизни имеет тенденцию к снижению, поскольку наблюдается увеличение роли досуга, повышение роли семьи.

Основным является такое понятие, как «работа для вознаграждения». Для преподавательского состава, как и для любых работающих людей, существуют три основных типа ожиданий от работы – инструментальные, ценностные и социальные. К инструментальным прежде всего, можно отнести различного рода материальные стимулы, например обеспечение нормальных условий существования; к ценностным – разного рода желания, которые в целом можно охарактеризовать как моральное удовлетворение, а к социальными – желание, работая, выполнять определенную функцию в обществе. Одним из существенных показателей в системе качественных параметров является оплата труда. Существует множество

типов гибких схем оплаты труда. Вот некоторые из них. В данном случае речь не идёт о зарплате по штатному расписанию.

1. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей. Это наиболее распространенный тип выплат. Такие выплаты в целом осуществляются при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям. Среди них могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами, оплате труда преподавателей в зависимости от успеваемости их студентов.

2. Специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного работника. Во-первых, это могут быть специальные премии, выплачиваемые сотрудникам за владение навыками, остро необходимыми в настоящий момент для подготовки новых курсов. Во-вторых, это могут быть премии за выслугу лет, которые получают сотрудники, проработавшие в организации определенное количество времени.

Критика подобных систем заключается в том, что сомнению подвергается тот факт, что вознаграждение сотрудника во многом определяется субъективным мнением руководителя, которому сложно установить и описать значимые различия между хорошо выполняющими свою работу подчиненными. Это, безусловно, одна из главных трудностей. Чтобы преодолеть ее, используются взвешенные методы оценки, но полностью исключить субъективный фактор не удастся.

Существенным фактором являются нефинансовые вознаграждения. Под нематериальными, а точнее, нефинансовыми вознаграждениями в данном случае подразумевают все методы, не касающиеся непосредственно оплаты труда, которые используются для вознаграждения своих сотрудников за хорошую работу и повышения их мотивации. Примером могут быть:

– льготы, связанные с графиком работы. Прежде всего, это меры, связанные с оплатой нерабочего времени сотрудника (праздничные дни и отпуск, период временной нетрудоспособности, перерывы на обед и отдых). Кроме того, это предоставление сотруднику гибкого графика работы;

– материальные нефинансовые вознаграждения. В этот блок входят все материальные стимулы, которые использует учебное заведение. Это могут быть небольшие сувениры, более крупные подарки как символ важности сотрудника ко дню рождения, билеты в театр, подарки по случаю рождения ребенка, оплата медицинской страховки, а также ссуды по льготной программе;

– различные общеинститутские мероприятия, не касающиеся непосредственно работы. Это внутренние праздники, посвященные значимым событиям (например, юбилею вуза). Кроме того, различные мероприятия, на которые работники имеют право приглашать свои семьи;