

А.А. Сухов

Совершенствование системы управления учебным процессом в вузе на основе ценностного подхода

В статье представлен ценностный подход к управлению учебным процессом. Показано, что данный подход опирается на систему мотивации индивидуума и позволяет управлять деятельностью преподавателя и студентов. Отмечено, что трансляция ценностей в процессе взаимодействия педагога и студента является инструментом для построения гибкой системы мотивации. Проведено исследование ценностей преподавателей и студентов на основе опросника Ш. Шварца. Даны рекомендации по повышению уровня мотивированности преподавателей и совершенствованию учебного процесса в целом.

Ключевые слова: базовые ценности; мотивация; учебный процесс; образовательное учреждение; методика Шварца.

Несовершенство системы управления учебным процессом затрагивает всех участников образовательной деятельности (преподавателей, студентов, административно-управленческий персонал) и пагубно отражается на результатах обучения в целом. Отсутствие мотивации снижает общий уровень удовлетворенности трудом преподавателей, что, в свою очередь, затрагивает студентов.

Основа успешного управления — это мотивация. Воздействие на индивидуума таким образом, чтобы он приложил все усилия для достижения цели с наименьшими затратами — вот искусство управления. Ценностный подход акцентирует внимание на ценностях человека, которые являются мощным мотивом деятельности и поведения и во многом определяют ее. Считается, что индивидуум высоко мотивирован к деятельности, которая ведет к поддержанию и развитию его высшей ценности.

Система ценностей, сформировавшаяся на сегодняшний день у молодежи, отличается от системы ценностей предыдущих поколений. Ритм современной жизни, современные механизмы регулирования экономической, социальной,

политической деятельности, ориентация главным образом на краткосрочный результат накладывают определенный отпечаток на процесс формирования ценностей у подрастающего поколения.

Хотя структура системы ценностей человека есть сложное интегральное образование, трудно поддающееся изменениям, она способна реагировать на внешнее управляющее воздействие, когда речь идет о молодом поколении с формирующимся мировоззрением и ценностным восприятием действительности. Регуляция такой системы крайне важна для воспитания человека, способного в дальнейшем реализоваться в профессиональной деятельности и стать полноценным членом общества. Также в федеральных государственных образовательных стандартах подчеркивается необходимость развития базовых национальных ценностей. Поэтому целесообразно сконцентрировать внимание на взаимодействии педагогов и студентов как основном виде деятельности высшей школы.

Анализ учебного процесса в высшей школе как формы реализации целей образования показал, что цель современного высшего образования — это развитие качеств личности, необходимых ей и обществу для включения в социально значимую деятельность. Учебный процесс создает условия для развития компетенций, необходимых для приобретения новых знаний и активизирует процесс мышления, что позволяет в полной мере овладеть содержанием обучения.

На сегодняшнем этапе развития системы образования в России выделились две концепции образования: традиционная и современная, которые сформировали принципиально новые подходы к обучению:

- технологический подход (ориентация на сообщение учащимся знаний и формирование способов действий по образцу).
- поисковый подход (формирование у учащихся опыта самостоятельного поиска новых знаний, их применения в данных условиях, формирование опыта творческой деятельности в сочетании с выработкой социально значимых ценностей).

Поисковый подход преобразует традиционное обучение как инициируемое учащимся освоение нового опыта. В рамках этого подхода к обучению целью является развитие у учащихся возможностей самостоятельно осваивать новый опыт; «ориентиром деятельности и педагога, и учащегося является порождение новых знаний, способов действий, личностных смыслов» [5].

Современная концепция ориентирована на созидание у студентов потребности в управляющих воздействиях педагога и желании выполнять их [4].

Эти подходы неразрывно связаны друг с другом. Так, без знания фактов невозможно выстроить причинно-следственную связь, а способность строить причинно-следственную связь без овладения фактами не даст правильной картины в изучаемом предмете (проще говоря, быть не в материале).

В рамках современной концепции сформировались подходы к управлению учебным процессом:

- системно-деятельностный подход;
- личностно ориентированный подход;
- компетентностный подход.

Указанные подходы охватывают широкий круг компонентов деятельности педагога. Среди них особого внимания заслуживает личностно ориентированное взаимодействие, реализуемое в одноименном подходе. В рамках данного подхода педагогу порой сложно разобраться в мотивах поведения объекта педагогического воздействия (студента). Структура личности студента включает множество элементов, связанных между собой и влияющих не только на его поведение, но и на познавательные способности, характер, образ мысли. В этом случае целесообразно сконцентрировать внимание на одном элементе структуры личности — на ценностях.

Ценностный подход в образовании представляет собой углубленную модификацию личностно ориентированного подхода, где управляющее воздействие направлено строго на ценности объекта управления.

Ценности — это психологическая категория. Они детерминируют поведение людей и стимулируют их познавательные способности. Определив систему ценностей человека, можно получить надежный инструмент управления любой его деятельностью. Важной особенностью ценностей выступает их способность к активации мотивов деятельности человека, что делает его восприимчивым к стимулирующему воздействию.

«Ценности — это понятия или убеждения; когда ценности активируются, они смешиваются с чувствами и окрашиваются ими. Ценности управляют выбором или оценкой поведения и событий. Ценности упорядочены по относительной важности» (Ш. Шварц и В. Билски) [7].

У истоков ценностного подхода, как и управления, стоит философия, которая стремилась определить ориентиры ценностного отношения человека к миру. «Для философии постановка проблемы ценности позволяла понять не только природу человека, но и те механизмы, которые побуждают его к знанию и действию» [2].

Обобщая философские рассуждения на эту тему, выделяются две насущные проблемы управления: «кто должен управлять» и «как следует управлять». Действительно, более чем двухвековое развитие науки управления позволило сформировать основные принципы управления, т. е. правила, в соответствии с которыми следует организовывать систему управления. Принципы тесно связаны с методами управления. Последние представляют собой способы воздействия субъекта на объект управления.

По характеру воздействия методы управления бывают:

- экономические — материальное стимулирование (заработная плата, премии, налоговые льготы и др.);
- административные — основанные на власти и дисциплине (распоряжения и приказы вышестоящего органа);

- социально-психологические — основываются на потребностях и интересах личности, коллектива, инициируют творческую и профессиональную активность (что является приоритетным для ценностного подхода).

В этом смысле успешность управления по ценностям тесно связана с формулировкой цели организации, где в качестве базового подхода к выбору долгосрочных целей закладываются ценности сотрудников. Таким образом, ценности обретают явную форму посредством целей. Если персональные цели сотрудников становятся базовыми при планировании деятельности, организация для сотрудников превращается в средство самореализации. При этом следует опираться на уникальные качества человека «...т. е. взаимосвязь целей и ценностей посредством их «правильного» формулирования и согласования» [1]. Ценности, выраженные в целях, формируют устойчивые мотивы у подавляющего числа педагогических работников.

Как уже было сказано, одной из ключевых целей образования является развитие качеств личности, необходимых ей и обществу для включения в социально значимую деятельность. Отсюда можно с уверенностью утверждать, что педагог ассоциирует свои ценности с ценностями образования, и этот своеобразный «фундамент» на протяжении всей жизни является основой для его дальнейшей профессиональной деятельности.

Итак, ценностный подход в сфере образования сочетает в себе деятельность индивида, требования общества, предъявляемые к этому индивидууму, и активизирует дополнительные мотивы путем соотнесения целей-ценностей. Следовательно, правильная мотивация в данном случае является основной составляющей профессиональной деятельности педагога.

Сфера образования концентрируется на работе с молодежью, поэтому педагогическая деятельность сочетает в себе элементы обучения, воспитания, социализации и адаптации. Специфика педагогической деятельности предполагает, что педагог должен побуждать обучаемого к развитию активного стремления к совершенствованию, самостоятельности, формированию мотивации успеха. Личность педагога как человека, находящегося в постоянном контакте с учащимся, преобразует их личность. Так, согласно результатам исследования профессора ДГУПС М.В. Сокольской [3], педагогическая деятельность в современной высшей школе осуществляется преимущественно на основе субъект-объектного взаимодействия, где педагог выступает в качестве директивного, контролирующего органа по отношению к студенту, а личность студента претерпевает существенные изменения, прежде всего, в период учебно-профессиональной подготовки, и именно эти изменения обеспечивают высокий уровень становления и развития его профессионализма. Сгладить возникающие шероховатости между педагогом и студентом призван ценностный подход.

Изучение системы ценностей педагогов и студентов проводилось в соответствии с методикой, предложенной профессором Израильского университета

Ш. Шварцем. Под ценностями Шварц понимает «желаемые, выходящие за рамки конкретной ситуации, варьирующиеся в своей значимости ведущие принципы человеческой жизни [6]».

Кроме анкеты Шварца инструментарий также включает программу обработки первичных данных МониторСтарт и пакет Microsoft Office (приложение Excel), предназначенные для перевода первичной информации (результатов заполнения анкеты Шварца испытуемыми) в числовые данные. При этом все полученные результаты нормировались и представлялись по 100-балльной шкале, что позволило в дальнейшем проводить сравнение их между собой.

Таким образом, в результате использования этого инструментария для каждого испытуемого были получены следующие числовые данные:

1) степень близости изучаемой системы ценностей для данного испытуемого в целом (см. рис. 1). Этот показатель может изменяться от 0 до 100, где 0 означает, что набор ценностей, используемый в рамках данного измерительного средства, не включается в систему собственных ценностей испытуемого ни по одной из указанных позиций, а 100 — данная система ценностей полностью входит в систему ценностей индивида. При этом каждая признается испытуемым значимой для себя на максимально высоком уровне;

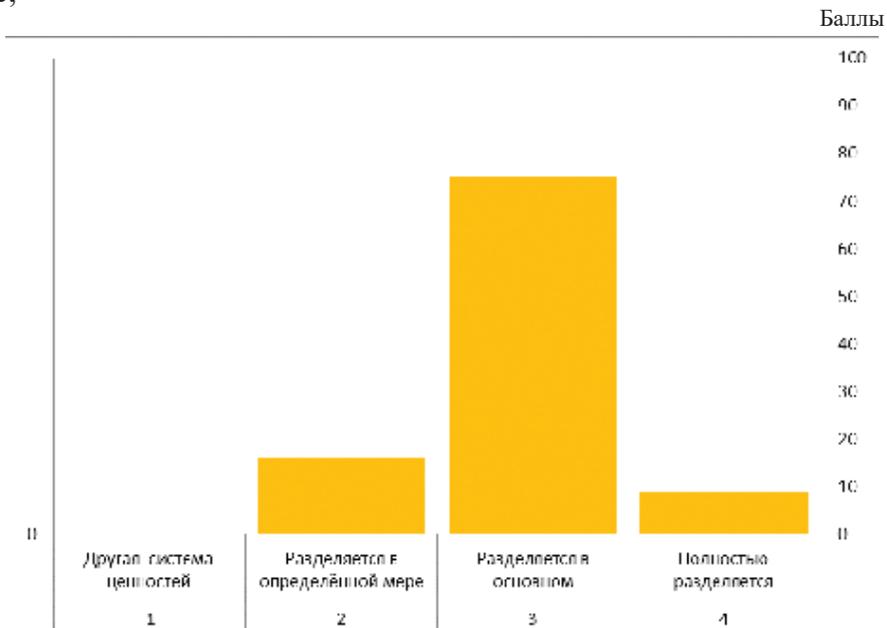


Рис. 1. Степень близости изучаемой системы ценностей

2) степень значимости каждой изучаемой ценности для испытуемого или групп испытуемых (в данном случае педагогов и студентов). Этот показатель также может меняться от 0 до 100. При этом 100 означает, что не все

описания, связанные с данной ценностью, могут быть отнесены к самому испытуемому в самой высокой степени (испытуемый очень похож на человека, для которого это важно для всех описаний). 0 — испытуемый ни в одном из описаний, относящихся к данной ценности, не похож на человека, ориентированного на данную ценность. В данном исследовании число таких показателей равно 19 — по числу типов ценностей (см. рис. 2).

Надо отметить, что предлагаемая система ценностей в основном разделяется испытуемыми, что говорит о ее валидности.

Сравнение систем ценностей педагогов и студентов, выявление и описание того, что различает эти системы ценностей между собой, позволяет улучшить управление учебным процессом, дав в руки преподавателей более точные представления о системе ценностей студентов. Полученные данные носят предварительный характер и требуют дальнейших исследований в этой области. Однако они уже позволяют говорить о том, что иногда складываются неверные представления о системе ценностей студентов, и, как следствие, управленческо-педагогическое воздействие опирается не на те ценности, которые реально близки студентам. Обсуждение того, насколько выявленный характер ценностей оптимален для успешного достижения поставленных образовательных целей, выходит за рамки данного исследования.

При сравнении по степени важности и последующей интерпретации тех или иных типов ценностей следует обратить внимание на ранговый характер полученных числовых данных, в связи с этим важны не абсолютные значения числовых данных, а их соотношения между собой. Другими словами, важно не конкретное количество баллов, которое в среднем набирает в данной группе испытуемых данный тип ценности, а является ли он самым важным для этой группы (каков его рейтинг в системе ценностей у этой группы). В предыдущем параграфе для студентов и преподавателей определились 3 группы:

- очень важные (значимые);
- в основном значимые;
- слабо значимые ценности.

Анализируя эти группы для двух групп респондентов (преподавателей и студентов) можно легко заметить, что их содержание (перечень конкретных типов ценностей) во многом совпадает. В частности, в группе особо важных ориентиров на первом месте как у тех, так и у других стоят: «благожелательность – работа»; «благожелательность – чувство долга». Данный факт является нетипичным, поскольку каждой группе испытуемых присущи разные социальные роли, они обладают различным опытом (социальным, профессиональным, жизненным) и, наконец, они принадлежат к разным поколениям россиян.

В общем смысле благожелательность — это сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба). Современная теория разделяет:

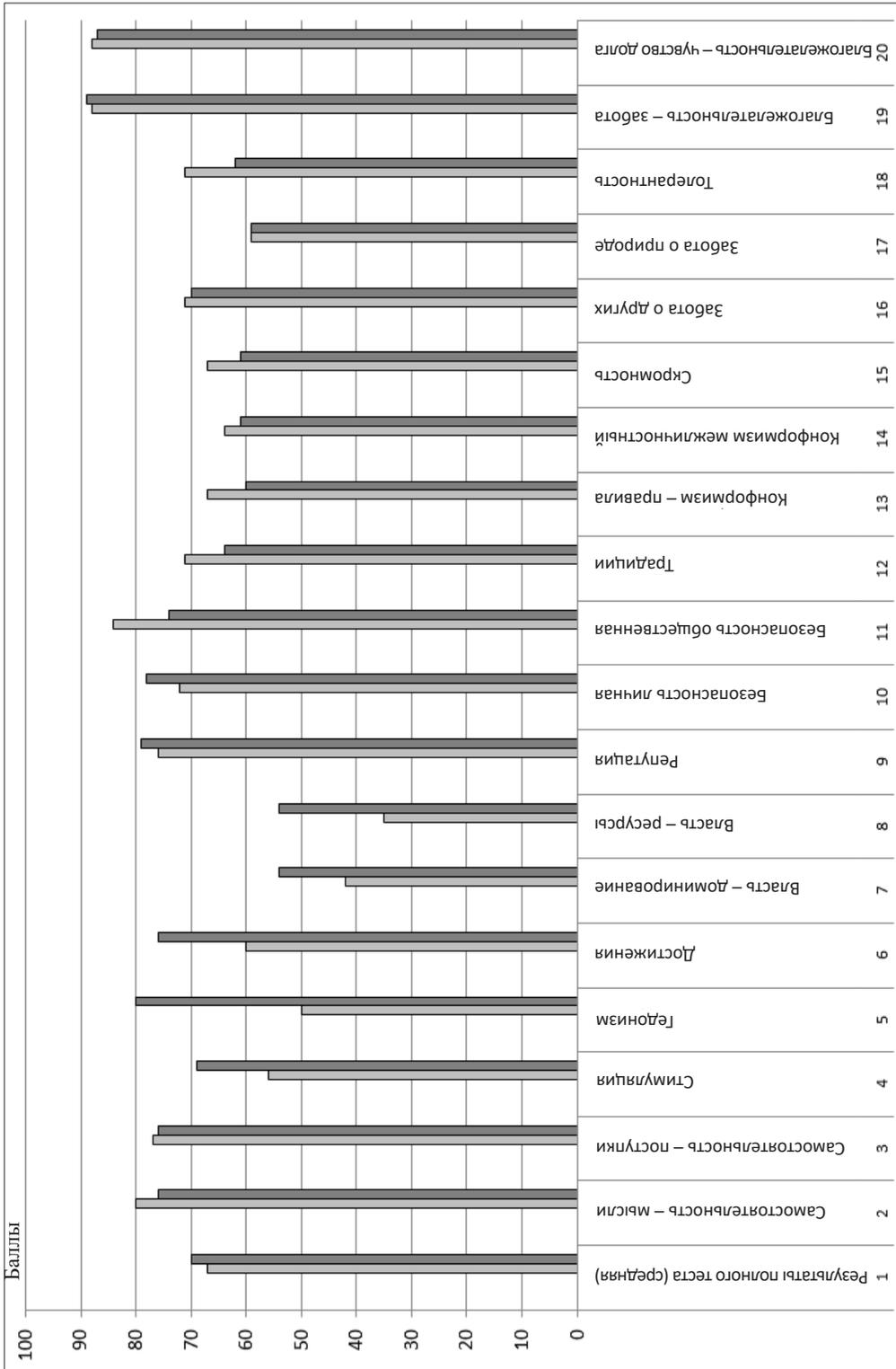


Рис. 2. Степень значимости каждой изучаемой ценности для испытуемого или групп испытуемых

- благожелательность – чувство долга — это важность быть благонадежным и заслуживающим доверия членом группы.
- благожелательность – забота — это преданность группе и благополучие ее членов.

Как видно из определения, эти два типа ценностей очень близки по смыслу, на что указывает и количество баллов: 88 и 88 у преподавателей и 87 и 89 у студентов соответственно. Вывод напрашивается сам собой: для таких людей приоритет группы превалирует над личным. Они готовы плодотворно работать во благо членов группы, при этом личные интересы и амбиции часто отходят на второй план. Поэтому в данном случае более целесообразно фокусировать управленческо-педагогическое воздействие не на конкретного индивидуума, а на группу, к которой он принадлежит. Однако сложность при этом заключается в том, чтобы правильно определить ту группу, куда он входит, а также его роль в этой группе.

В рамках блока ценностей самоопределения благожелательность граничит с универсализмом. Важное различие между ценностями благожелательности и универсализма в том, что первая предполагает категоризацию на ин- (внутри группы) и аутгруппы (снаружи группы), а вторая — нет. «Ценности универсализма относятся к благосостоянию всех людей в обществе, независимо от их принадлежности к определенной группе, в то время как ценности благожелательности относятся к благосостоянию ограниченного круга лиц, принадлежащих к ин-группе»¹. Это лишний раз доказывает стремление индивидуума стать частью группы и функционировать в ней для ее благополучия.

Однако ценности универсализма у преподавателей и студентов оказались только во второй (2/3) и третьей (1/3) группах, что указывает на их малую значимость для испытуемых. Поэтому проводить мероприятия по развитию системы управления учебным процессом, опираясь, скажем, на толерантность (например, приглашать для совместной работы (проекта, семинара) совершенно непохожих по темпераменту и образу мысли людей) или заботу о природе (например, выделять в большом объеме часы на курсы по экологии или ему подобные дисциплины), без надлежащих условий, способствующих повышению степени значимости вышеуказанных типов ценностей, не совсем уместно, поскольку это, скорее всего, приведет к негативным последствиям.

В первую группу чрезвычайно важных типов ценностей входит «самостоятельность» («самостоятельность – мысли»; «самостоятельность – поступки»). Это ценности, которые подчеркивают важность независимости и свободы в способе мышления и поведения. Ценность самостоятельности описывает человека, который стремится к знанию, ценит креативность (любопытность, пытливость) и независимость, уникальное, богатое воображение и самостоятельность. Этот тип ценности развивает креативность и нацелен на уникальность во всем (в том числе в учебе и в работе). Самостоятельность как ценность

¹ Григорян Л.К. Взаимосвязь ценностей и отношения к культурному разнообразию: теоретические предпосылки. URL: www.hse.ru

культивирует такие качества, как самоконтроль и самоуправление. Губительным для них является жесткое подчинение графику или плану. Поэтому для такого рода групп рекомендуется активировать творческую составляющую взаимодействия. Так, заданием на семинар для одних студентов будет придумывание новых идей для стартап-проектов, для других — способы воплощения этих идей. И в той и в другой группе важна самостоятельность. Также стоит учитывать стихийность и неровность творческого процесса, что чаще всего отражается на посещении занятий. Так, учебную группу следует разделять на «новаторов», «технологов» и «конструкторов». «Новаторы» определяют, что делать, «технологи» — как делать, «конструкторы» — собственно делают. Иногда целесообразно прибегать к советам экспертов, которыми могут выступать либо преподаватель, либо студенты старших курсов.

При этом существуют ценности, которые различают данные группы испытуемых. Прежде всего, необходимо отметить, что само число ценностей, являющихся очень важными для групп испытуемых, существенно отличается. Так, в группе студентов очень важными являются восемь ценностей, а у преподавателей только шесть. Пять из этих шести совпадает с ценностями, очень важными для студентов, а шестая ценность («безопасность общественная» — жить в стабильном и безопасном обществе на уровне всей страны) — важная для преподавателей, у студентов входит только во вторую по значимости группу. Это вполне объяснимо и связано с меньшим жизненным опытом студентов, более легким и беззаботным отношением к окружающей действительности, в том числе к происходящим общественным процессам. Интересно, что в тоже время для студентов очень важным является «безопасность личная – безопасность непосредственного окружения» (она входит в первую группу), а у преподавателей, напротив, данная ценность входит лишь во вторую по значимости группу ценностей. Видимо, личная безопасность преподавателей заботит меньше, чем общественная безопасность.

В числе ценностей, очень важных для студентов (третье место в рейтинге) и в тоже время очень слабо значимых для преподавателей (входит в группу слабо значимых ценностей), оказался такой тип ценности, как гедонизм. Его следует понимать, как удовлетворение желаний, потворствование им, наслаждение едой и развлечениями. Его мотивационное содержание определяется как наслаждение или чувственное удовольствие от жизни. Результат также вполне понятный, и в основном он связан с разницей в возрасте, что полезно знать и помнить всем руководителям. Данный тип ценности способен существенно повлиять на деятельность изучаемой группы и должен учитываться при работе с ней. Применительно к учебному процессу гедонизм можно использовать как побудительную силу. В первую очередь необходимо определить, что является источником получения удовольствия и способом удовлетворения желаний, затем применить соответствующий внешний мотив (стимул). Конечно, стимулирование такого рода имеет индивидуальный характер и требует дополнительных исследований.

Существенным для студентов оказался такой тип ценности, как «достижение» (достижение успеха в соответствии с социальными стандартами). Определяющая цель — личный успех через проявление компетентности в непосредственном взаимодействии с другими лицами, что влечет за собой социальное одобрение. «Важность успеха выступает признаком ориентации на социальное доминирование, так как это подразумевает возникновение иерархических групповых отношений» [9]. Однако тип ценности «власть» (доминирование и ресурсы) достаточно слабо разделяется группами испытуемых (42 и 35 у преподавателей и 54 и 54 у студентов), что явно не указывает на проявление доминантности, а скорее означает стремление «выделиться из массы» («выделиться вообще»). Для таких людей важно проявление инициативы в любом качестве. Поэтому возложение ответственности за задание (проект) или назначение их, например, старостами, может благотворно повлиять на дальнейшие успехи в учебе и вообще на проявлении социальной активности.

Данный тип ценности слабо значим для преподавателей, поскольку они уже достигли того жизненного успеха и признания со стороны коллег, к которым они стремились. Но им необходимо помнить о нацеленности на успех тех, с кем они работают (или кем управляют), если они сами хотят добиться успешных результатов в своей работе.

Отличительная особенность данной группы студентов в том, что ценность «репутация» (защита и влияние посредством поддержания публичного имиджа и избегания унижения) гораздо более значима, чем ценность «достижение». Такой факт свидетельствует об осторожности в выборе способов достижения успеха студентами. Если предлагаемая работа оценивается ими самими «по силам», то они возьмутся за нее и с большой степенью вероятности успешно с ней справятся. Однако если присутствует возможность неопределенности (а она практически всегда присутствует), в этом случае студенты скорее отвергнут данное предложение о работе над проектом, дабы не быть публично униженными. Поэтому при распределении преподавателем ролей в группе (эксперт, оппонент, докладчик) следует учитывать данную особенность поведения. Также необходимо помнить о соблюдении баланса «легкого» и «тяжелого» учения. Ведь «легкое» учение — это бесполезное учение. Наиболее полезное, развивающее учение — это учение на пределе трудности для данного студента, при неослабевающей мотивации.

«Репутация» для преподавателей тоже важна, однако, в силу богатого жизненного опыта и возрастных особенностей, преподаватели отдают себе отчет в своих действиях и способны практически на 100 % предсказать результат будущей работы. Плюс они уже достигли определенного успеха и признания. Все это оттеснило ценность «достижение» в третью группу значимости.

Не менее интересным является анализ мало значимых ценностей в данных группах испытуемых. В группе студентов их всего три, тогда как в группе преподавателей их в два раза больше (шесть). При этом все малозначимые

для студентов типы ценностей также малозначимы и для их преподавателей (см. табл. 1).

Таблица 1

Малозначимые ценности

№	Преподаватели	Студенты
1.	Универсализм – забота о природе — сохранение окружающей среды, единение, спокойствие, нежность, пассивность	
2.	Власть – доминирование — влияние посредством осуществления контроля над людьми, что является основной чертой авторитарной личности	
3.	Власть – ресурсы — влияние посредством контролирования материальных и социальных ресурсов	
4.	Достижение — достижение успеха в соответствии с социальными стандартами	
5.	Гедонизм — стремление к удовольствию и чувственному удовлетворению	
6.	Стимулирование — стремление к возбуждению, новизне переменам	

Наибольшее опасение вызывает низкая значимость как для преподавателей, так и для студентов ценности «власть», что нехарактерно для будущих управленцев. Отсутствие формального (и неформального) лидера делает коллектив уязвимым со стороны внешней среды. Действенным способом устранения этого недостатка является информирование преподавателей о данном факте, которые будут стремиться активировать данную ценность на своих занятиях.

Из опыта преподавания следует, что включение в учебный план дисциплин, развивающих лидерские качества и стимулирующих ответственность при принятии решений («лидерство в менеджменте», «этика», «методы принятия управленческих решений») приводит к повышению значимости ценности «власть».

Оценка полноты и качества усвоения студентами учебного материала ведется в рамках балльно-рейтинговой системы. Данная система включает разработку технологической карты. Технологическая карта представляет собой перечень блоков (модулей) и контрольных заданий по ним, за выполнение которых студент получает баллы. По окончании семестра баллы суммируются, и выводится рейтинг. В основном модули включают посещение занятий, контрольные задания по темам дисциплины (тестирование, самостоятельная работа, работа на семинаре), дополнительный блок (возможность набрать необходимые баллы тем, кто не смог присутствовать на занятиях по уважительным причинам)².

При создании устойчивой системы стимулирования успешного обучения студентов, а также для развития общекультурных и профессиональных компетенций в соответствующей области необходимо включить в технологическую карту баллы за два дополнительных блока:

² Приводится примерный перечень, поскольку преподаватель самостоятельно формирует блоки требований к студентам.

1. Научный блок (ценность «самостоятельность»). Речь идет об обязательном наличии научных публикаций в сборнике научных трудов преподавателей и студентов Института менеджмента или во внешних издательствах по теме дисциплины, а также участие (выступление и обсуждение) на конференциях и круглых столах в рамках Дней науки.

2. Общественно-развивающий блок. В него входит культурно-просветительская деятельность (хореография, вокал, театральное мастерство), социальная работа (организация экскурсий, школы студенческого актива), взаимодействие со студенческим советом университета (участие в процессе принятия решений). Такая деятельность формирует общекультурные компетенции. Например, знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1); способность занимать активную гражданскую позицию (ОК-3), готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7); способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации (ОК-19) и некоторые другие.

Вес указанных блоков в общей структуре технологической карты рекомендуется устанавливать в диапазоне от 18 до 33 %. Это позволяет добиться необходимого уровня мотивированности студентов для успешной учебы.

Рекомендации, касающиеся деятельности преподавателей, направлены на учебную, административную и научную работу. Соответствие типов ценностей и характеристики работы преподавателей указано в таблице 2.

Таблица 2

Соответствие типов ценностей и характеристики работы преподавателей

Тип ценности	Вид работы, посредством которой он реализуется
Учебная (рутинная)	Конформизм правила — следование правилам, законам и формальным обязательствам», самодисциплина (устойчивость к соблазнам), послушание (исполнительность, подчинение правилам)
Административная	Власть — влияние на людей
Научная	Самостоятельность — свобода самовыражения, креативность, любознательность, пытливость, независимость, уникальное, богатое воображение и самодостаточность

В целях разумного распределения ресурсов (преподавательского состава) предлагается учитывать систему ценностей преподавателей при распределении административной, учебной и научной работы (нагрузки). Например, если у одного преподавателя ярко выражено стремление к власти, то необходимо предоставить ему возможность отводить большую часть рабочего времени на административную работу, при взаимном уменьшении нагрузки по учебной и научной работе. Такая организация учебного процесса позволяет выполнять имеющуюся работу с наименьшими затратами (материальными и нематериальными), поскольку понятно, что человек, для которого выполняемая работа представляет ценность,

будет делать ее с большим энтузиазмом и выполнит более качественно, нежели человек, для которого она не важна. Вариаций для данной рекомендации масса, и все они взаимоувязаны на этих трех компонентах.

Распределение ценностных типов в данной группе преподавателей показано на рисунке 3.

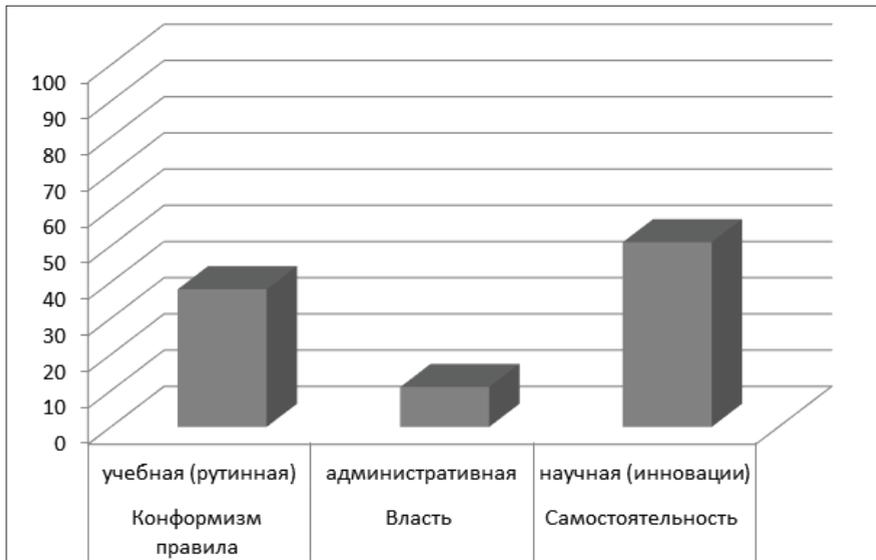


Рис. 3. Распределение ценностных типов преподавателей

Стоит отметить, что такой подход сопряжен с одной опасностью — высока вероятность возникновения такой ситуации, когда одна из трех видов работ может оказаться неважной для всех преподавателей (как в данном случае: ценность «власть» крайне низкая) и выполнять ее с точки зрения ценностного подхода окажется некому. Избежать этого можно только при строгом контроле со стороны администрации (учебного отдела) процесса распределения нагрузки. Помимо этого, предлагается увязать указанные виды работ с системой оплаты. Например, научная работа (патенты, полезные модели и пр.) оплачивается выше, но неравномерно в течение года; учебная — ниже, но зато стабильно.

Таким образом, внедрение данных рекомендаций способно вывести управление учебным процессом на качественно новый уровень; позволяет привить интерес студентов к научной работе (поскольку в последнее время наблюдается тенденция к его снижению, что отрицательно сказывается не только на уровне знаний студентов, но и на уровне участия в ней со стороны преподавателей), а также улучшить морально-психологический климат среди преподавателей и в группах студентов.

Литература:

1. Рачков В.С., Коннев В.А. Атрибуты целей образовательной организации // Научный диалог. 2014. № 11–35. С. 56–74.

2. Самарский А.Н. Становление ценностного подхода в образовании России: автореф. дис. Волгоград, 2011. 14 с.
3. Сокольская М.В., Олифер О.О. Личность преподавателя как модель профессионального становления личности студента // Вестник кемеровского государственного университета. 2014. № 3–1. С. 143–147.
4. Фридман Л.М., Кулагина И.Ю. Психологический справочник учителя. М.: Просвещение. 1991.
5. Цыганов А.В. Инновационные подходы в моделировании учебного процесса // Вестник государственного педагогического университета им. Герцена. 2010. № 136. С. 136–143.
6. Davidov E., Schmidt P., Schwartz S. Bringing values back in: The adequacy of the European social survey to measure values in 20 countries // Public Opinion Quarterly. 2008. P. 423.
7. Schwartz S., Bilsky W. Toward a Universal Psychological Structure of Human Values // Journal of Personality and Social Psychology. 1987. Vol. 58. № 5. P. 550–562.

Literatura

1. Rachkov V.S., Kopnov V.A. Atributy' celej obrazovatel'noj organizacii // Nauchny'j dialog. 2014. № 11–35. S. 56–74.
2. Samariskij A.N. Stanovlenie cennostnogo podxoda v obrazovanii Rossii: avtoref. dis. Volgograd, 2011. 14 s.
3. Sokol'skaya M.V., Olifer O.O. Lichnost' prepodavatelya kak model' professional'nogo stanovleniya lichnosti studenta // Vestnik kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2014. № 3–1. S. 143–147.
4. Fridman L.M., Kulagina I.Yu. Psixologicheskij spravochnik uchitelya. M.: Proshhenie. 1991.
5. Czy'ganov A.V. Innovacionny'e podxody' v modelirovanii uchebnogo processa // Vestnik gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. Grecena. 2010. № 136. S. 136–143.
6. Davidov E., Schmidt P., Schwartz S. Bringing values back in: The adequacy of the European social survey to measure values in 20 countries // Public Opinion Quarterly. 2008. P. 423.
7. Schwartz S., Bilsky W. Toward a Universal Psychological Structure of Human Values // Journal of Personality and Social Psychology. 1987. Vol. 58. № 5. P. 550–562.

A.A. Sukhov

Improvement of a System of Control of Educational Process in Higher Educational Institution on the Basis of Value Approach

The article presents a value approach to management of educational process. It is shown that this approach is based on system of motivation of an individual and allows to control activity of the teacher and the students. It is noted that translation of values in the process of interaction of the teacher and the student is the tool for creation of flexible system of motivation. Research of values of teachers and students on the basis of Sh.Schwartz's questionnaire has been conducted. Recommendations about increase of level of motivation of teachers and improvement of educational process in general are given.

Keywords: basic values; motivation; educational process; educational institution; Schwartz's methods.