

Министерство образования и науки
Российской Федерации

ВЕСТНИК № 6

НОУ Челябинский институт
экономики и права им. М.В. Ладощина



К 10-летию института

СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

Издается с 2000 года

Челябинск
2006

УДК 378
ББК 74.58Я43
В 38

Вестник № 6: Сборник научных статей (НОУ ЧИЭП им. М.В. Ладощина) / Под ред. В.Н. Ни. - Челябинск: ООО «Рекпол», 2006. – 338 с.

В сборнике представлены тексты выступлений преподавателей ЧИЭП и других вузов города Челябинска на межвузовской научно-практической конференции, посвященной 10 - летию НОУ ЧИЭП им. М.В. Ладощина.

Издание представляет интерес для специалистов, занимающихся вопросами философии, культурологии, права, экономики, филологии, педагогики и методики преподавания, для преподавателей высшей и средней школы, аспирантов, студентов.

Редакционная коллегия:

В.Н. Ни
Г.И. Ладощина
С.Б. Синецкий
А.Е. Сомов

ISBN 5-87039-101-6

© НОУ ЧИЭП им. М.В. Ладощина, 2006

СОДЕРЖАНИЕ

ИСТОРИЯ * ФИЛОСОФИЯ * КУЛЬТУРОЛОГИЯ

<i>Невелев А.Б.</i> Происхождение и строгие ценности мира.....	9
<i>Алмаева Л.М.</i> Геополитическая ориентация будущего специалиста.....	21
<i>Пашицев Е.В.</i> О методологических основаниях культурно-исторического детерминизма.....	30
<i>Пашицев П.Е.</i> Концепция сознания в философии Р. Декарта.....	40
<i>Худобородов А.Л.</i> Виктор Степанович Старцев – организатор педагогического образования на Урале.....	46
<i>Лесова Л.В.</i> Концепция частной собственности в философии И. Ильина.....	57

ПЕДАГОГИКА

<i>Ладюшина Г.И.</i> Показатели критериев, характеризующих уровень профессиональной подготовки студентов.....	66
<i>Синецкий С.Б.</i> Профессиональная активность: методология мотивации и пути формирования.....	74
<i>Кондратьева Н.К.</i> Профессиональная адаптация студентов экономических специальностей – шаг к карьере.....	91
<i>Зубанова Л.Б.</i> Мониторинг профессиональной востребованности молодых специалистов.....	95

полученного им суммарного балла (по табл. 3) со шкалой измерения уровня усвоения (табл. 2).

Таким образом, разработанная диагностическая программа позволила не только определить уровень усвоения экономического образования студентами в процессе профессиональной подготовки на каждом этапе эксперимента, но и включать их в самодиагностику и самопроектирование личностных достижений в ходе решения диагностико-проектировочных задач.

Литература

1. Беликов В.А. Способы контроля и оценки эффективности организации учебно-познавательной деятельности студентов. – Магнитогорск, 1994.
2. Батышев С.Я. Блочно-модульное обучение. – М.: Экономика, 1997.
3. Беликов В.А. Философия образования личности: Деятельный аспект. – М.: Владос, 2004.

С.Б. Синецкий

Профессиональная активность: методология мотивации и пути формирования

Введение

Актуальность заявленной темы не снижается, несмотря на ее систематическую проработку в самых разных форматах: от теоретических изысканий до методических рекомендаций, от анализа отдельных родственных понятий до выстраивания обобщающих концепций. Так или иначе, но именно практика работы вузов дает повод вновь и вновь задаваться вопросом о путях повышения качества образования. При этом ответы прямо или косвенно сводятся к рекомендации стимулировать (развивать, повышать и т.д.) профессиональную активность студентов. Недаром в высших учебных заведениях издавна

бытует афоризм, построенный на противопоставлении внешнего и внутреннего побудителей к учебе: «научить нельзя, но научиться можно». В данной статье мы сделаем попытку методологического описания внутренних побудителей профессиональной активности и вариантов ее внешнего стимулирования.

Под профессиональной активностью мы понимаем инициативную деятельность, направленную на обеспечение самореализации средствами избранной профессии или родственных профессий.

«Инициатива» и «самореализация» - ключевые слова данного определения. Термином «инициатива» обычно обозначают желание нечто предпринять и способность к самостоятельным целенаправленным действиям. Иными словами, инициативный человек стремится и умеет действовать сам, без внешнего принуждения, из собственных устремлений. Он способен сознательно «трансформировать и переводить свои побуждения в систему целей: близких и перспективных, главных и второстепенных, общих и конкретных (промежуточных)» [1, 139].

Термином же «самореализация» (при всем разнообразии его трактовок и формулировок) имеет смысл обозначать **действия (поступки), направленные на слияние с собственным идеальным образом.** Между образом «Я-настоящий» и «Я-идеальный» находится собственно процесс самореализации – проактивная (мыслительная) и практическая деятельность по переходу из первоначального состояния в желаемое. По мере приближения к идеалу он нередко трансформируется, усложняется и вновь отодвигается. Таким образом, процесс может повторяться многократно, каждый раз на более высоком уровне. Динамика трансформаций идеального образа соответствует динамике представлений о собственном предназначении – «пределе мечтаний» - ограничивающем волю к изменениям.

Инициатива и самореализация сочетаются как импульс и процесс. Объединяющим же основанием для них служит **мотивация**, понимаемая как **обоснованное (осмысленное) стремление** к чему-либо. Именно мотивация организует мыслительный и деятельностный процессы, определяя вектор и интенсивность движения личности к цели.

Мотивы, определяющие тип профессиональной (трудовой) самореализации личности

Принципиально можно выделить три доминирующих направления (вектора) мотивации, алгоритмизирующих «профессиональный путь» личности (перечислены в произвольном порядке).

1. Мотивация карьерного (должностного) роста.
2. Мотивация финансового успеха.
3. Мотивация профессионального совершенствования.

Естественно, эти мотивы не являются антагонизмами и реально могут взаимосочетаться. Однако в каждый конкретный временной отрезок - период развития личности - доминирующим может быть **только один** из них. Более того, при кажущейся близости данные мотивы не только различаются по сути, но, в определенных ситуациях, малосовместимы (могут подавлять друг друга). Каждый мотив предполагает адекватную для него деятельностную и поведенческую модели. Иными словами, профессиональные перспективы личности определяются тем, какие именно мотивы будут доминировать на различных этапах (стадиях) ее **профессионального развития**.

Стадии (этапы) профессионального развития личности

Несколько упрощая бесконечно изменчивую реальность, можно говорить о трех возможных стадиях профессионального развития личности: «**начальной**», «**технологической**» и стадии «**искусства**». В основе такой типологии лежит принцип последовательного изменения состояний системы во времени (хронологический принцип).

Предполагается, что количественное накопление новизны (знаний и опыта), происходящее во времени, раньше или позднее может преобразоваться в новое качество. В данном случае, новое качество - это новые, более значительные возможности личности как профессионала или **новый профессиональный уровень**.

Существует соблазн привести в качестве подтверждения один из основных законов диалектики - «закон перехода количества в качество», но вряд ли стоит это делать. При очевидной общей логике, смена стадий профессионального развития не является закономерной (обязательной). Переход из одной стадии в другую - это не объективный процесс, но процесс, зависящий исключительно от воли и возможностей субъекта.

Каждой стадии профессионального развития соответствует определенная иерархия (система) базовых мотивов. Рассмотрим традиционные сценарии профессионального развития личности в ситуациях доминирования разных мотивов на каждой из стадий.

«Начальная» стадия и ее характеристика

На **начальной** стадии - **стадии обучения в профессиональном образовательном учреждении** - происходит овладение **основами профессии**, изучение «азов», позволяющих самостоятельно осуществлять базовые профессиональные действия. Здесь обучающийся - **студент** - осваивает то, что называется «школой». Как правило, в каждой профессии есть свой набор «школьных» знаний и навыков, освоение которых является обязательным для причисления себя к профессиональному сообществу и получению права (формального, в виде диплома) действовать от имени этого сообщества. Прохождение «школы» - трудоемкий, монотонный и, нередко, малоинтересный процесс, требующий усидчивости и терпения. **Ассоцирование себя с лидерами профессии, классиками, олицетворяющими профессию**, помогает молодому человеку учиться эффективно.

В то же время, это период, когда не просто позволено, но крайне желательно пытаться придумывать свое, творить, рисковать, не боясь ошибиться. На ошибки здесь указывают, но не ругают за них. Именно затрудненность самореализации в режиме «школы» (если, конечно, не считать самореализацией сам процесс преодоления рутинности) объективирует повышенную активность в собственном творчестве, доказывание своей профессиональной состоятельности. Но только в том случае, если главным мотивом на этой стадии является **«Профессиональное совершенствование»**.

Рассмотрим, что, вероятно, произойдет, если на данной стадии будут доминировать другие мотивы.

В ситуации доминирования мотива **«Финансовый успех»** студент, как правило, будет стремиться к любым заработкам, которые редко (как показывает жизнь) соответствуют избранной профессии. Известно, что многие студенты работают ночными сторожами, вахтерами, продавцами и т.п. Постоянные подработки, **не связанные с будущей профессией**, приводят (в подавляющем большинстве случаев) к уменьшению возможностей получения базовых знаний и навыков. Этот же мотив является субъективным ограничением участия студента в профессионально значимых, но неоплачиваемых мероприятиях. В итоге – либо формальное завершение (или прекращение) образования, либо ослабленное здоровье. Нередко такой выпускник не желает бросать непрофильную, но привычную работу или не может найти работу по специальности в силу недостаточной подготовки.

В то же время, **совмещение учебы и работы по специальности** – весьма положительный фактор профессионального роста. Работа по специальности должна рассматриваться скорее как дополнительный вариант обучения, то есть в рамках реализации главного мотива. Кроме этого, не нужно забывать, что «профессия должна

кормить», и чем раньше человек поймет, как заработать именно с помощью осваиваемой профессии, тем лучше.

В ситуации доминирования мотива «**Карьерный рост**» студент стремится не столько к овладению профессией, сколько к выстраиванию необходимых для карьерного роста внешних коммуникаций (при помощи родителей, влиятельных знакомых, конъюнктурной общественной работы и т.п.). Не секрет, что строительство карьеры и профессиональное самосовершенствование – не взаимообусловленные процессы. Рассуждая даже на уровне здравого смысла, можно установить, что для карьерных претензий должны быть основания, связанные только с профессиональным уровнем и необходимыми организаторскими способностями. То есть, чем выше уровень профессионализма – тем выше карьерные амбиции. Доминирование же мотивации карьерного роста на стадии только лишь получения профессионального образования приводит к появлению некомпетентных руководителей.

В то же время, мы не должны подменять понятия «карьера» и «перспектива». Перспективное видение себя в профессии – основа будущей карьеры. Отсутствие перспективного видения приводит к хаотичному самоопределению (например, по месту работы, по типу исполняемой работы). Наличие же осмысленной перспективы позволяет действовать целенаправленно, поэтапно достигая намеченного.

Таким образом, предпочтительная иерархия мотивов на **начальной стадии** профессионального развития выглядит так:

Доминирующий мотив	Обеспечивающий (поддерживающий) мотив	Второстепенный мотив
- Профессиональное совершенствование	- Финансовый успех	- Карьерный рост

«Технологическая» стадия и ее характеристика

На данную стадию никогда не переходят примерно 15 % выпускников. Они изначально самоопределяются вне профессии. На **технологической** стадии, которая может длиться сколь угодно долго, мы имеем дело со **специалистом**, окончившим профессиональное образовательное учреждение, получившим базовые профессиональные знания и навыки, работающим по специальности. Как правило, это уже самостоятельный и, что важно, **самостоятельно зарабатывающий** человек. Выход на данную стадию требует подтверждения того, что избранная профессия позволяет добиться «достойного уровня жизни» или определенного «стандарта материального благополучия». Во-первых, здесь происходит активное использование знаний и навыков, накопленных на предыдущей стадии (во время пребывания в профессиональном образовательном учреждении). Во-вторых, приобретается собственный опыт, происходит оценка собственного профессионального потенциала и понимание условий («правил игры»), в которых осуществляется профессиональная деятельность. Собственный опыт постоянно конвертируется в дополнительные возможности для нового заработка или хотя бы в стабилизирующие имеющийся заработок. Ориентированность молодого специалиста на дополнительный заработок обычно объективизирует и резко возрастающая роль семейно-бытовых факторов (рождение детей, обустройство собственного жилья и т.д.).

Актуальное на данной стадии увеличение или поддержание собственной конкурентоспособности побуждает повышать профессионализм (отсюда необходимость дополнительного образования, переподготовки, самоподготовки и др.). Большинство специалистов, остающихся в профессии, закрепляется в сегменте «хороших исполнителей», «ремесленников», «технологов», то есть условного среднего звена,

обеспечивающего воспроизводство и стабильность любой системы. Положение «технологов» противоречиво. С одной стороны, на них держатся базовые производственные процессы: именно «технологи» являются носителями профессиональной культуры, точно зная «как надо», а «как не надо», «что можно», а «что нельзя». С другой стороны, именно это знание не позволяет большинству из них вырваться за рамки традиционного, совершать открытия, создавать что-то новое. Они не готовы к риску, не любят ответственности и, следовательно, не могут обеспечить развитие организации (в этом смысле их просто опасно двигать вверх по карьерной лестнице). Стабильность качества жизни, эмоциональный комфорт, обеспечиваемые в первую очередь уровнем заработной платы, индексациями, премиями, социальными пакетами, – важные показатели правильности выбранной профессии и стимулы к дальнейшей интеграции в нее. Наиболее ярким примером такой интеграции являются трудовые династии, создаваемые по логике «от добра добра не ищут». Таким образом, достижение субъективно оптимальной финансовой состоятельности, **во-первых**, как минимум, выступит важным условием сохранения специалиста в профессии, **во-вторых**, является потенциалом для дальнейшего профессионального роста. Итак, главный мотив этой стадии – **финансовый успех**.

Рассмотрим, что, вероятно, произойдет, если будут доминировать другие мотивы.

В ситуации продолжения доминирования мотива «**Профессиональное совершенствование**» появится риск «погружения в себя», бытовой неустроенности, возникновения «чувства неценности», формирования комплекса «неудачника». Предельными вариантами завершения ситуации здесь являются:

- полная зависимость от произвола работодателя, когда отличный специалист «не знает себе цены», не умеет

выгодно продать свой труд и любую работу воспринимает как «последнюю надежду»;

- под давлением обстоятельств (часто – семьи) расставание с любимой профессией (как неспособной прокормить). Данную ситуацию довольно точно отражает известный афоризм: «Работаем, чтобы жить, а не живем, чтобы работать».

В ситуации доминирования на данном этапе мотива «Карьерный рост» сохраняется опасность овладения местом в ущерб делу. То есть, когда кормит уже не столько профессия, сколько должность. Однако, в любом случае, начало карьеры уже положено, и вне зависимости от наличия соответствующего мотива любые профессиональные действия могут как способствовать, так и затруднять ее складывание. В этом смысле на данной стадии предельно повышается роль выстраивания перспективы – «собственного Пути» или «большой Цели» [2, 4]. Мы ведь не хотим сказать, что основными вехами нашего профессионального развития являются занимаемые в разное время должности. Вряд ли большой Целью может быть получение должности, например, директора. Административные перемещения – это не Путь. Новая должность – это не Цель.

Вот какой представляется оптимальная иерархия мотивов на **технологической стадии** профессионального развития:

Доминирующий мотив	Обеспечивающий (поддерживающий) мотив	Второстепенный мотив
- Финансовый успех	- Профессиональное совершенствование	- Карьерный рост

Стадия «искусства» и ее характеристика

На стадию искусства в своем профессиональном развитии выходит не более 12–15 % специалистов. Это специалисты, в какой-то момент ощутившие себя Мастерами. Они не просто великолепно знают «школу» и

обладают собственным профессиональным опытом. Мастерами становятся те, кто ценой риска, экспериментов, сверхнормативных творческих усилий и даже конфликтов превзошли «школу», возможно, частично разрушили устоявшиеся правила, создали свои направления, совершили открытия. Мастера не только (и не столько) обеспечивают развитие своей организации, но определяют перспективы своей профессии, задавая новые профессиональные стандарты.

Мастера не просто имеют основания для карьерных притязаний, но самореализация Мастеров затруднена без решения вопросов карьеры. Карьерный рост обеспечивает новые ресурсные и организационные возможности для воплощения их нетривиальных идей (инициатив). В то же время, карьерный рост, понимаемый как рост административный (должностной), накладывает существенные ограничения на творчество, требует минимизации рисков для руководимой организации. Последнее обстоятельство приводит к появлению двух категорий Мастеров.

Первая категория – специалисты, тяготеющие к абсолютной свободе, вольные художники. Они не могут работать в административных системах и инкорпорируются в аморфные научные сообщества, переходят к индивидуальному творчеству (благо, финансовая состоятельность уже достигнута). Именно представители этой категории Мастеров становятся Творцами, Законодателями мод, Основоположниками Школ. Зачастую работа в организации для таких специалистов является не более чем формальностью, дополнительным способом коммуникации (а не средством заработка), а их статус определяется не должностью, а профессиональным имиджем. В специальной литературе такой тип карьеры получил название «горизонтальная» [2, 8].

Вторая категория – Мастера, способные мириться с административными ограничениями в обмен на

административные же ресурсы. С одной стороны, их мастерство, опыт и имидж являются конкурентным преимуществом организации, с другой – организация является своеобразным полигоном для апробации и внедрения их идей и проектов. Естественно, что не все идеи и проекты проходят сквозь систему безопасности (минимизации рисков), но это и есть издержки компромисса, балансирования на грани традиционного и нового. В специальной литературе такой тип карьеры получил название «вертикальная» [2, 9].

И в том, и в другом случае главным мотивом является **карьерный рост**, понимаемый как достижение **наилучших условий самореализации**. Финансовый успех в данном случае является одним из индикаторов профессионального успеха.

Доминирование других мотивов на данной стадии профессионального развития вряд ли возможно.

Мотив **«Финансовый успех»** не исчезает, но становится обеспечивающим. Это означает, что Мастер придерживается некоего внутреннего кодекса отношения к деньгам. **Во-первых**, стоимость услуг Мастера, как правило, превышает рыночную. **Во-вторых**, Мастер выполняет лишь эксклюзивные, немассовые работы, требующие использования его особых возможностей. **В-третьих**, Мастер, как правило, отказывается даже от финансово выгодных работ, если они не соответствуют его имиджу, идеологии или не удовлетворяют его творческих амбиций. **В-четвертых**, Мастер готов (исключительно добровольно) работать бесплатно, если речь идет о благотворительности. **В-пятых**, Мастер осознает целесообразность общественной деятельности и, как правило, включен в разнообразные социальные процессы и проекты. Четвертая и пятая позиции являются важным фактором развития карьеры.

Мотив **«Профессиональное совершенствование»** для Мастера малоактуален. Совершенствование, конечно, не останавливается, но становится немотивированным,

естественным процессом профессиональной деятельности (культурной нормой). Мастер не столько потребляет, сколько отдает; не столько берет готовое, сколько производит. Вокруг него – ученики и последователи. Его опыт представлен в собственных публикациях и чужих описаниях. Он, конечно, продолжает учиться (ученье, как известно, процесс бесконечный), но в первую очередь, он учит.

Таким образом, иерархия мотивов тех, кто достиг **стадии искусства**, выглядит так:

Доминирующий мотив	Обеспечивающий (поддерживающий) мотив	Второстепенный мотив
- Карьерный рост	- Финансовый успех	Профессиональное совершенствование

Мы представили условную мотивационную карту, которая может служить ориентиром для понимания вероятных направлений профессионального развития личности. От того, какой статус будет придан каждому из перечисленных мотивов на начальной стадии профессионального становления личности, в значительной мере будет зависеть ее дальнейший жизненный путь. Четкое выстраивание иерархии мотивов есть не что иное, как алгоритмизация будущего профессионального, экономического и душевного состояния человека. Существенная роль в процессе создания такого алгоритма принадлежит высшим учебным заведениям, имеющим наиболее реальные возможности влияния на тех, кто в них обучается. Основными направлениями деятельности вуза по стимулированию профессиональной активности студента являются:

1. Формирование положительного образа профессии

Обычно образ профессии активно формируется на профориентационном этапе, с целью привлечения абитуриентов. Естественно, профессия демонстрируется парадной, наиболее привлекательной стороной. Такая

тактика, безусловно, увеличивает конкурс, но не формирует сколько-нибудь устойчивой мотивации. Новоявленный студент часто не готов преодолевать рутину обучения, разочаровывается в выборе, обнаруживая скрытые от него проблемные области профессии. **Профориентационная работа должна продолжаться и на первых двух курсах вуза, используя средства, адекватные меняющемуся самосознанию и опыту студентов. Цель – сформировать устойчивую мотивацию к избранной профессии.**

2. Формирование конкурентной образовательной среды

Конкурентная образовательная среда формируется внутри двух взаимодействующих сообществ: преподавателей и студентов.

Вуз отличается от более низких образовательных ступеней именно тем, что в нем осуществляется не только процесс трансляции готовых знаний, но и совершаются новые открытия, то есть идет выработка и введение в культурный оборот новых знаний. Именно объем инноваций, т.е. открытий, новых интерпретаций, новых продуктов мыслительной деятельности обеспечивает конкурентоспособность вуза на рынке образования. В этом смысле, возможность работать в вузе должны иметь, как правило, те преподаватели, которые постоянно находятся в творческом поиске, контролируют события, происходящие в близких им профессиональных сферах, и стремятся участвовать в формировании этих событий. Соответственно, конкурсы на замещение вакантных должностей имеет смысл проводить для разных категорий преподавателей с разной периодичностью, исходя из принципа: чем серьезнее достижения – тем реже участие в конкурсе.

Конкурентные отношения в студенческом сообществе в свою очередь также распадаются на два уровня. На первом уровне осуществляется конкуренция за попадание в наиболее сильные подгруппы (ротация может осуществляться по результатам каждого семестра или ежегодно).

На втором уровне конкуренция идет за высокие места в профессиональных конкурсах, поддержку вуза при трудоустройстве. Высшее признание успехов выпускника – предложение места преподавателя в своем вузе и содействие в научной и практической самореализации.

Эффективность образовательного процесса будет повышаться вследствие качественного улучшения состава взаимодействующих сторон.

3. Формирование предпринимательского типа личности

Исторически сложилось так, что предпринимательство однозначно ассоциировалось со специфической деятельностью в условиях рыночной экономики, направленной на извлечение прибыли. Именно с предпринимательством было связано получение не просто прибыли, но, в широком смысле, преумножение экономических ресурсов общества. Эта миссия предпринимателя перекрывала ведущие традиционные культурные ценности: дружбу (в бизнесе нет друзей, но есть выгода), человеколюбие (бизнес – не социальная служба), законопослушность («...нет такого преступления...», помните?)... Исключения лишь подтверждают правило. Вспомним литературных классиков прошлых веков. Редко кто из них не обошел вниманием ужасы капитализма.

На закате индустриального общества под предпринимательством стали понимать не только деятельность, направленную на получение прибыли, но и любую специализированную (то есть отделенную от повседневной) деятельность по достижению цели в условиях неопределенности. Тенденция расширения содержания понятия сложилась в силу повышения во второй половине XX века роли собственно самореализационных, социальных и иных, по сути некоммерческих инициатив и проектов.

Изменение представлений о предпринимательстве в информационном обществе связана с изменением «веса»

таких базовых характеристик жизненного устройства, как «определенность» и «неопределенность». В информационном обществе именно неопределенность становится ведущей характеристикой жизнеустройства, а непредсказуемость и нестабильность начинают выступать в качестве нормы. Естественно, все большая часть решений (включая наиболее важные) принимаются в предпринимательском формате. **Предпринимательство все менее ассоциируется с отдельным видом деятельности, но все более становится типологической личностной характеристикой.** Именно на личностном уровне сегодня осуществляется конкуренция. Побеждают, естественно, более предприимчивые, поскольку увереннее чувствуют себя и адекватнее действуют в ситуации перманентной неопределенности.

4. Преодоление ограничений просветительского характера образования

В основе классического академического образования лежит принцип просвещения – передачи готовых знаний от субъекта (преподавателя) к объекту (студенту). На рубеже XX - XXI веков – в эпоху бурного развития разнообразных образовательных технологий – критика просвещения является не более чем педагогическим трюизмом. Обратим внимание лишь на то, что в просветительском формате преподаватель может передать студенту существенно **меньше**, чем знает сам. Даже в идеальных для восприятия условиях, студент всегда(!) запомнит меньше, чем услышит. Запишет меньше, чем продиктуют. Поймет меньше от запомненного и записанного. Сможет применить меньше, чем смог понять. Несложно подсчитать КПД педагога-просветителя. Частично ситуация сглаживается за счет самоподготовки, но и она, как правило, сводится к просветительским формам – чтению, например.

Ситуацию может исправить активное внедрение в образовательный процесс так называемых активных форм: деловых игр, проектных семестров, практических

работ, требующих реальных действий, а не только пересказа литературы. Подобные формы давно апробированы и методики их использования разработаны, но вот применяются они минимально. Сложность внедрения активных форм заключается в необходимости коррекции статусных ролей преподавателя и студента. Имеется в виду, что привычный монологичный (субъектно-объектный) подход должен быть заменен на диалогичный (субъектно-субъектный). В известной степени – это риск для неуверенных в себе преподавателей. С другой стороны – серьезная творческая нагрузка на студентов, многие из которых комфортно чувствуют себя (еще со времен общеобразовательной школы) в режиме «безответственности», обучаясь по принципу «пересказа рассказанного» или «возврата знаний». Это удобный, но неэффективный способ образования, породивший стойкое недоверие к вчерашнему выпускнику у большинства работодателей, требующих наличие не «диплома», а «опыта работы». Однако, выпустив студента на уровень реального профессионального диалога, вернуть его обратно в «молчаливые слушатели» практически невозможно. Почувствовав однажды себя субъектом своей профессии, трудно перестать им быть. В этом случае информация, исходящая от преподавателя, начинает подвергаться анализу, а при необходимости – открытому обсуждению, выступает предметом полемики. Но не это ли проявление профессиональной активности? В рамках активных форм студент не просто получит знания, но поймет их происхождение, адаптирует к производственной ситуации, сможет преодолеть часто «непреодолимый» барьер между теорией и практикой. «Понимание важнее знания».

5. Формирование спроса на собственных выпускников

Строго говоря, продукт, производимый вузом, – это не выпускник. Продуктом вуза являются образовательные технологии, методики и иные инструменты, позволяющие из никого делать специалиста. Эти образовательные

инструменты и есть главный ресурс и единственное ноу-хау вуза. Стараясь быть конкурентоспособным, вуз постоянно совершенствует свои образовательные инструменты (отсюда растущие требования к научной и методической работе) и постоянно апробирует и отработывает новинки на студентах. В этом смысле, выпускник есть образец того, что может сделать вуз имеющимся в его распоряжении инструментом. Чем совершеннее инструмент – тем совершеннее результат. Добавим, что в образовательном процессе инструмент неотделим от исполнителя (педагога). В ситуации множественности однотипных вузов и избыточности однотипных специалистов именно уникальность (эксклюзивность) производства является конкурентным преимуществом.

Спрос на выпускника – свидетельство успеха вуза. Однако здесь вступают в силу классические законы маркетинга, говорящие о том, что произвести – недостаточно. Нужно убедить потребителя купить (принять на работу). Формируя отношения с потенциальными работодателями, вуз формирует спрос на своих выпускников, а через них – собственный имидж и повторный спрос. И так бесконечно. Но вся эта работа бессмысленна, если выпускник не является патриотом своей профессии или типологически близкой (родственной) профессии.

Заключение

Мы намеренно не завершаем статью конкретными рекомендациями. И не потому, что их нет или «жанр статьи не позволяет» это сделать. Мы убеждены, что рекомендации сковывают инициативу деятеля. Понимание общей логики ситуации (ответ на вопрос «что происходит?») для думающего человека, несомненно, важнее знания чужого опыта (ответа на вопрос «как делают другие?»). Профессионал не ищет чужих решений собственных проблем. Профессионал не заимствует сценариев своей жизни из чужих жизней. Профессионал самодостаточен.

Завершающее статью высказывание немецкого философа Теодора Лессинга в равной степени могло быть ее эпиграфом: «...в любом маленьком университете найдутся дюжины две ученых, которые знают о жизни и душе больше, чем Лютер, Бисмарк и Наполсон вместе взятые, и знают о Лютере, Наполеоне и Бисмарке больше, чем те сами могли знать о себе; но от этого они не стали ни Лютерами, ни Наполеонами, ни Бисмарками!» [2, 402]

Правда в том, что каждый волен самоопределиться и своим примером помочь самоопределиться другим.

Литература

1. Брихцин М. Воля и волевые качества личности // Психология личности в социалистическом обществе. – М.: 1989.
2. Лессинг Т. Шопенгауэр. Вагнер. Ницше. // Культурология. XX век: Антология. - М.: Юрист. 1995.
3. Тарасов В. Технология жизни: книга для героев.- СПб.: Политехника, 1992.

Н.К. Кондратьева

Профессиональная адаптация студентов экономических специальностей – шаг к карьере

Проблема карьеры привлекает все больше внимания исследователей различных научных направлений. Этот процесс имеет две базисные детерминанты: индивидуальную и социально-управленческую.

Первая связана с актуализацией потребности человека в обеспечении собственной безопасности и благополучия в условиях развивающейся среды жизнедеятельности, вторая - с возрастанием значения во всех управленческих процессах, в основе которого лежат индивидуальные карьерные потенции, мобилизованные и организованные в интересах системы.