

Зависимости от образования и материального положения в этом мнении тоже не обнаружено.

Исходя из основной цели лечебного взаимодействия, можно было бы предположить о неоднозначности ценностей контактов в системе врач-пациент. Очевидна преобладающая заинтересованность в таком взаимодействии лишь со стороны пациента. Но врач в не меньшей степени заинтересован в оказании помощи больному, ведь эта деятельность является его профессией, а значит не просто источником дохода, но и сферой самореализации, развития профессиональной и личностной самооценки.

Исследование показало, что потребности пациента в лечении тоже много шире простого стремления избавиться от нежелательных симптомов болезни и активной борьбой с болезнью. Болезнь не только усиливает потребности в самосохранении и безопасности, часто она сужает социальные возможности пациента, тем самым увеличивая разрыв между его жизненными планами и возможностями их реализации. Кроме того, болезнь развивается в конкретной социальной ситуации, в которую включается и окружение пациент, прежде всего его семья и близкие люди.

Другими словами, процесс оказания помощи пациенту значительно шире взаимоотношений пациента с врачом, он не ограничивается только методами этого взаимодействия и включает в себя различные виды вмешательств (медицинские, информационные, экономические, правовые, воспитательные и др.) с учетом достаточно широкого набора институциональных функций (адаптации и реадaptации, социализации и коррекции, защиты и распределения).

Пациент может понимать объективное значение ситуации, но в его отношении к ней присутствуют личностные смыслы, которые и управляют его поведением. Именно поэтому пациента нельзя считать пассивным объектом медицинского вмешательства, к пациенту нельзя относиться просто как к организму. Лечение будет более эффективным, если рассматривать пациента как личность, обладающую социальными и психологическими потребностями.

*Волкова Н.С.
преподаватель кафедры стратегического менеджмента
Пермский филиал Государственного университета – «Высшая Школа Экономики»*

Разработка новых образовательных технологий для подготовки руководителей общеобразовательных учебных заведений к реализации проекта Новые образовательные центры (НОЦ)

В 2008г. город Пермь начал свою работу по реализации Комплексного проекта модернизации образования (КПМО). Одним из наиболее сложных подпроектов, входящих в состав КПМО на наш взгляд, является проект развития сети общеобразовательных учреждений региона. Он направлен на обеспечение условий для получения качественного общего образования независимо от места жительства. Проект подразумевает реструктуризацию сети общеобразовательных учреждений, то есть изменение (оптимизацию) территориальной совокупности общеобразовательных учреждений, обеспечивающую повышение качества образования за счет концентрации и кооперации, более эффективного использования материально-технических, кадровых, финансовых и управленческих ресурсов [2]. В данном проекте подразумевается создание новых образовательных центров (НОЦ) – школ для старшекласников.

В Пермском крае созданы и функционируют с разным уровнем успеха восемь новых образовательных центров. Проект является абсолютно инновационным. Основной проблемой всех инновационных проектов является неготовность персонала к их осуществлению. Однако, именно от готовности людей зачастую зависит успех того или иного проекта или реформы. Соответственно для реализации таких проектов необходима адекватная подготовка персонала к их реализации. В данном случае мы решили начать с подготовки административного звена НОЦ, так как именно они закладывают основу функционирования этих новых образовательных центров.

Современные условия требуют для руководителей НОЦ не эпизодического повышения квалификации один раз в 5 лет, а перманентного, четко организованного, обеспеченного ежедневной методической поддержкой. Таким образом, обновленная система повышения квалификации работников образования должна стать поставщиком услуги непрерывного процесса профессионального и личностного роста руководителей НОЦ.

На сегодняшний день в Пермском крае разработан механизм обеспечения единого информационного пространства системы повышения квалификации педагогических и руководящих кадров общего образования Пермского края, предоставляющий услуги дополнительного профессионального образования, в формате единого электронного банка образовательных программ и службы обеспечения мониторинга результативности дополнительного образования в рамках электронного банка.

Еще одной отличительной чертой складывающейся новой системы повышения квалификации руководящих и педагогических кадров является деятельность Университетских округов. Университетские округа образованы на базе трех ВУЗов Пермского края – Высшей школы экономики, классического университета и педагогического университета. Каждый вуз объединил вокруг себя общеобразовательные учреждения по трем разным принципам [3].

Повышение квалификации педагогических и административных кадров в рамках Округа осуществляется на основе модульного принципа обучения, который позволяет педагогам и администраторам самостоятельно конструировать индивидуальный образовательный маршрут с учетом своих профессиональных потребностей и выбирать наиболее приемлемые для себя сроки его реализации.

Образовательные модули, входящие в систему повышения квалификации, являются элементами накопительной системы, в рамках которой происходит суммирование результатов усвоения каждого модуля в сертификате слушателя, который размещается в электронном портфолио педагога, руководителя образовательного учреждения.

Накопительная система повышения квалификации слушателей введена с целью создания условий для реализации каждым работником образования возможностей непрерывного образования, что позволяет самостоятельно составить индивидуальный образовательный маршрут, включающий образовательные модули повышения квалификации из числа представленных в Едином банке образовательных программ Центрами повышения квалификации и высшими учебными заведениями.

Все вышеперечисленные нововведения, несомненно, имеют важное значение в процессе обновления системы повышения квалификации работников общего образования. Однако на практике все они имеют свои недостатки, которые необходимо своевременно обнаружить и компенсировать.

В ходе анализа мы обнаружили, что во многих случаях существующие методы повышения квалификации не подходят для руководителей НОЦ. Это обусловлено в первую очередь специфичностью таких получателей образовательной услуги с одной стороны, отсутствием опыта обучения и их малым количеством с другой стороны. В таких условиях им достаточно сложно сформировать свою индивидуальную систему повышения квалификации. Во-первых, они сами еще не знают точно какие программы обучения им необходимы. Во-вторых, они настолько немногочисленны, что у Вузов просто отсутствует мотивация для разработки и предложения программ обучения для руководителей НОЦ. Таким образом, мы приходим к выводу о том, что для подготовки руководителей таких инновационных образо-

вательных учреждений необходим особый подход, с учетом всех их потребностей. Только такой подход обеспечит эффективность реализуемой реформы.

Итак, для решения всех вышеперечисленных проблем и обеспечения эффективности реализации реформы мы разработали основные принципы концепции программы обучения руководителей НОЦ Перми и Пермского края.

Программа является инновационной и **призвана аккумулировать в себе все лучшие кадровые ресурсы города в каждом из направлений обучения.** Именно поэтому программа разбита на модули, каждый из которых должен реализовываться лучшими специалистами города в данном направлении.

Реформа системы повышения квалификации работников общего образования, а именно переход к модульно-накопительной системе повышения квалификации, как нельзя лучше позволяет реализовать идею использования лучших специалистов, возможно из разных учебных заведений для обучения в рамках того или иного модуля программы.

Еще одним важным принципом программы является **участие экспертов** в данном направлении в процессе обучения. Проект является новым и абсолютно компетентных экспертов, конечно же, пока нет, однако, есть люди, отвечающие за те или иные процессы реализации проекта в министерстве образования, мнение, опыт и взгляд со стороны, которых будет полезен для административного звена НОЦ. **Экспертное мнение со стороны министерства образования** поможет увидеть проект в целом и его реальные масштабы и глобальные цели. Такой взгляд поможет администрации НОЦ чувствовать ответственность за часть успешности и эффективности чего-то глобального целого. Также эксперты со стороны министерства образования помогут обозначить дальнейшие направления и перспективы развития проекта НОЦ. Эти и многие другие вопросы будут освещаться экспертами в лекционном блоке каждого модуля программы.

Также стоит включить участие **экспертов со стороны самих НОЦ** при условии успешной реализации тех или иных функций. **Участие экспертов из других регионов**, которые также реализуют проект НОЦ. Если экспертное мнение со стороны министерства образования помогают сформировать взгляд на проект в целом и наметить стратегическое движение и развитие проекта НОЦ, то эксперты со стороны самих НОЦ, нашего и других регионов, помогут разобраться с более конкретными тактическими проблемами, решить определенные текущие задачи НОЦ, поделиться опытом и успехами своей деятельности.

Перманентный обмен опытом необходим, как для обучения административного персонала НОЦ, так и для дальнейшего развития и дополнения самой программы обучения.

При организации обучения также стоит обратить внимание на транспортную удаленность получателей образовательной услуги. С учетом этой особенности необходимо сократить время и частоту реального пребывания получателей образовательной услуги в учебном заведении. Для того чтобы реализовать этот принцип необходимо активное **использование методов дистанционного обучения.** Проблему транспортной удаленности также помогает решить принцип **практикоориентированности обучения.** Этот принцип подразумевает под собой построение процесса обучения в основном проектным способом, то есть результатом обучения в рамках каждого модуля является разработка и защита реального проекта по теме модуля. Проектный подход позволяет сформировать навык применения знаний, полученных в теоретическом блоке, а также уже в рамках обучения решить ту или иную реальную проблему в НОЦ. Таким образом, программа обучения помимо прямых функций повышения квалификации административного звена, выполняет функцию реального консультанта в решении текущих задач руководителей НОЦ. В процессе разработки и защиты проектов также происходит не только обмен **опытом между различными НОЦ, но и процесс формирования команды для решения задач в отдельно взятом НОЦ,** при условии обучения в группе более одного человека из одного НОЦ.

Проект НОЦ на сегодняшний день находится на стадии реализации первого этапа, но уже сегодня остро стоит проблема неготовности кадров к успешной реализации проекта. Данная программа одной из задач ставит **формирование концепции непрерывного обучения** административного звена НОЦ, а также дальнейшее дополнение и развитие данной программы. Этот принцип является одним из важнейших для реализации проекта, иначе программа окажется бесполезной в дальнейшем. Проект НОЦ является важной частью комплексного проекта модернизации образования и представляет собой реструктуризацию сети общеобразовательных учреждений. Это сложный и ответственный процесс, от успешности реализации которого зависит повышение эффективности системы общего образования в целом. Именно поэтому реализация проекта НОЦ должна сопровождаться комплексной эффективной программой подготовки руководителей к деятельности в новых условиях и воплощению проекта на практике именно таким образом, каким это задумывалось на этапе разработки и принятия проекта.

Список литературы

1. «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.» Москва, 17 ноября 2008 г. № 1662-р. Министерство экономического развития российской федерации. www.economy.gov.ru
2. «Концепция реструктуризации сети общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности РФ», Утверждена постановлением Правительства РФ от 17.12.2001 №871, www.inf.hse.ru
3. «Основные подходы к созданию новой системы повышения квалификации в Пермском крае» Кассина Р.А., к.п.н., заместитель министра образования Пермского края, Красноборова Н.А., к.псих.н., декан факультета переподготовки и повышения квалификации Пермского государственного педагогического университета, www.minobr.permkrai.ru

*Вотинцева Н.Н.
к.ф.н., доцент кафедры общих гуманитарных,
социально-экономических и естественнонаучных дисциплин
АНО ВПО «Пермский институт экономики финансов»*

Культура и ценности рынка

В период становления рынка, а соответственно, и распространения рыночных отношений на сферу культуры, массовому зрителю и слушателю предлагаются незамысловатые сюжеты, легкие и яркие для восприятия, формирующие «клиповое сознание».

Прежде всего, стоит сказать о разном понимании ценности в культуре и в экономике. Рынок имеет дело, прежде всего, с материальной, товарной ценностью, которая выражается в стоимости. Культура под «ценностью» понимает «значимость», которая имеет не материальный смысл.

Изменения ценностных систем в историческом развитии общества не совпадают с масштабами социально-экономических, политических и др. изменений. Именно поэтому для осознания и переоценки экономической жизни нужно время. Далеко не все в обществе готовы к рыночным отношениям.

Возникновение рынка в нашей стране совпало со стремлением избавиться от старых ценностей. Рыночное общество, где все продается и покупается, формирует общество без святынь, по которым человек рано или поздно начнет тосковать. В условиях рынка предлагаются опошленные и приспособленные к массовому производству святыни, доказательством чего является пропаганда всего бескультурного на экране телевизора. О негатив-