

Номинация «Иностранный язык» предполагает выполнение следующих заданий:

составить на иностранном языке (английский, французский, немецкий, испанский) небольшой рассказ о себе, своей учебе и будущей профессии,

просмотреть 3 раза видеосюжет на иностранном языке, а затем как можно точнее письменно изложить его содержание на иностранном языке.

Номинация «Информационные технологии» проводится для того, чтобы выявить способность участников пользоваться ПК, в частности хорошо работать в программах «MS Word» и «Excel». Лучшие студенты должны умело пользоваться достижениями современной техники в учебе и научной работе.

Номинация «Спорт» включает выполнение различных нормативов, выявляющих уровень спортивной подготовки участников: выносливость, ловкость, меткость и т.п.

В номинации «Эрудит» конкурсанты показывают общий уровень образованности и общую эрудированность. Конкурс проходит в три этапа. Первые два тура – отборочные, в первом участвуют все конкурсанты, во второй и третий выходят те, кто набрал необходимое количество баллов. Третий тур проводится в 2 этапа по типу телевикторины «Своя игра».

Номинации «Культура» дает участникам возможность проявить свои творческие способности средствами искусства. Каждый участник представляет один номер художественной самодеятельности в любом жанре (музыкальное искусство, танцевальное искусство, театральное искусство).

Для номинации «Лидер» конкурсанты мобилизуют всю изобретательность и организаторские способности. К этому конкурсу необходимо представить разработку воспитательного мероприятия (научного, общественного, развлекательного, благотворительного, т.д.), отражающего специфику факультета. Важными условиями являются детальная разработанность и осуществимость данного мероприятия. При этом необходимо заинтересовать идеей разработанного мероприятия и убедить членов конкурсной комиссии в целесообразности организации и проведения предполагаемого мероприятия. В 2005 году проект был посвящен 60-летию Дня Победы в Великой Отечественной войне. На суд жюри были представлены такие проекты, как помощь ветеранам, рейды по местам боевой славы, ознакомительные семинары для студентов и школьников и т.д.

Номинация «Мой родной факультет», предполагает командную работу конкурсантов каждого факультета. Все команды готовят имиджевую рекламу факультета (включая эмблему факультета): телевизионную рекламу, компьютерную графику. Участие в этом конкурсе предполагает знание истории факультета, его структуры, сферу научных интересов преподавательского состава, так как по условиям номинации все это должно найти отражение в ролике.

Номинация «Наука» проводится в два этапа: первый этап предполагает предоставление в конкурсную комиссию сведений о научных достижениях кандидатов, выдвинутых на конкурс (участия студента в выполнении НИР, в научных конференциях, в конкурсах на лучшую студенческую работу и т.д.). Вторым этапом – это публичное выступление на круглом столе с материалами, представленными жюри.

Конкурс «Студент и студентка года» проходит в течение трех месяцев. За это время студенты успевают не только проявить себя, участвовать в мероприятиях и узнавать много нового, но и активно общаться между собой, что, безусловно, способствует теплым дружеским отношениям студентов разных факультетов. Конкурс активизирует интеллектуальную и творческую активность студентов и преподавателей каждого факультета. Участники конкурса становятся своеобразной визитной карточкой факультета, отражают различные направления инновационной деятельности, которая проводится на факультете, выявляет положительные стороны и недоработки. Победа в конкурсе «Студент и студентка года» является очень престижной и повышает рейтинг факультета. Сами участники получают уникальную возможность актуализировать уровень личностного и профессионального развития, наметить пути совершенствования знаний, умений и навыков, оценить степень готовности к будущей профессиональной деятельности. Как показала практика, конкурс даёт мощный импульс для дальнейшего развития, что выражается в том, что, как правило, общий уровень участников из года в год повышается. Таким образом, мы считаем, что формирование личностного компонента компетентностной модели специалиста в области физической культуры и спорта инновационного типа должно проходить именно в процессе вовлечения студентов в воспитательную работу. Разработанные и апробированные формы воспитательного процесса доказали свою эффективность. Однако, существуют ещё проекты на стадии апробации, например, ежегодное проведение спартианских игр на факультете и др..

#### Литература

1. Магин В.А. Развитие высшего профессионального образования в области физической культуры в контексте идей новой образовательной парадигмы // Научное обоснование физического воспитания спортивной тренировки и подготовки кадров по физической культуре и спорту - Минск: изд-во БГУФК. - Т.3. - Ч.1., 2009. - С. 329-332
2. Магин В.А., Кострулева И.В., Подгребельная Н.И., Сиволобова Н.А., Сорокопуд Ю.В., Соколова И.Ю. Педагогика физической культуры и спорта: Учебное пособие // - СГУ, 2009. - 264 с.
3. Магин В.А., Модернизация высшего профессионального образования в области физической культуры: Монография. - М.: Илекса; Ставрополь: Сервисшкола, 2006.
4. Магин В.А., Э.Н. Набат, Кострулева И.В., Подгребельная Н.И., Сиволобова Н.А., Сорокопуд Ю.В., Педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Безопасность жизнедеятельности» - СГУ, 2009. - 340 с.
5. Сорокопуд, Ю.В. Педагогика высшей школы: учебное пособие / Ю.В. Сорокопуд. - Ростов/ на Дону: Феникс, 2010 - 544с.

Е.Ю. Мандрикова

### ФЕНОМЕН САМОДЕТЕРМИНАЦИИ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Статья представляет собой теоретический обзор проявления феномена самодетерминации и автономной каузальной ориентации, как основной составляющей личностного потенциала, в организационном контексте. Освещены теоретические предпосылки и эмпирические исследования проявления самодетерминации в организационном контексте, проведенные в рамках одного из наиболее интересных, теоретически и эмпирически прорабо-*

*ванных подходов к рассмотрению мотивации личности - теории самодетерминации.*

*Личностный потенциал, теория самодетерминации, автономная каузальная ориентация, организационный контекст*

Вопрос потенциала достаточно часто поднимается в литературе по менеджменту, организационному поведению и организационной психологии, при этом в разных источниках рассматриваются различные аспекты

потенциала: интеллектуальный, эмоциональный, управленческий, лидерский, личностный, потенциал к изменениям, потенциал адаптации и т.п. В широком смысле этого слова потенциал человека, личности описывает некоторые его психологические возможности, ресурсы, которые из имплицитных, неявных могут быть развернуты, реализованы. В более узком, прикладном смысле, проявляясь в организационной реальности, потенциал сотрудника является объектом повышенного внимания и понимается как внутренние ресурсы сотрудника. Потенциал сотрудника обеспечивает его эффективную деятельность в ситуации корпоративных изменений, давления организационной среды, внутренней и внешней конкуренции, ежедневных стрессов, необходимости перманентно учиться и развиваться. Потенциал сотрудника/менеджера является критическим параметром при его «входе» в компанию, предиктором его продвижения по карьерной лестнице, эффективного освоения различных ролей (в частности, управленческой роли), успешного прохождения испытательного срока, а также включения в кадровый резерв. Не смотря на бесспорную значимость потенциала сотрудников, достаточно сложно найти общеупотребимое определение потенциала и единую методологическую основу для его рассмотрения. Во всем терминологическом и содержательном многообразии определений потенциала сотрудников организаций мы хотим сфокусироваться на одном его виде – а именно, на личностном потенциале, который представляет собой «интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей, лежащую в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» [4, с.86].

В организационном контексте личностный потенциал помогает сотрудникам строить свою профессиональную и карьерную траекторию, быть эффективными и удовлетворенными, противостоять организационным стрессам и потенциальному эмоциональному выгоранию, достигать личные и организационные цели, выстраивать эффективные рабочие отношения, воплощая при этом свои ценности, руководствуясь внутренними критериями, сохраняя осмысленность своей деятельности. На примере ситуации соревнования при построении карьеры эмпирически проиллюстрировано, что основными переменными, входящими в структуру личностного потенциала являются автономная каузальная ориентация, жизнестойкость, толерантность к неопределенности; помимо этого в личностный потенциал входят готовность к изменениям, наличие и определенная структура временной перспективы, эффективная самоорганизация, способность осуществлять личностный выбор. В этом же исследовании было показано, что личностный потенциал имеет две основных функции – самоопределение и реализации, являясь таким образом предиктором эффективной саморегуляции личности [5]. Глобализация, инновации, модернизация и другие экономические и культурные преобразования повышают требования к умению человека совладать со сложными и неопределенными жизненными ситуациями, связанными с его реализацией в профессии и карьере, а также умению выстраивать гибкие и разноплановые отношения с окружающими, сохраняя при этом «внутренний стержень», авторство своей жизни и деятельности. В данной статье мы попробуем осветить проявление основного конструкта, входящего в структуру личностного потенциала – феномена самодетерминации и автономии личности – сквозь призму организационного контекста; описать его проявления у сотрудников современных организаций.

Феномен самодетерминации и автономии личности, рассмотренный в рамках теории самодетерминации является наиболее ярким феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала. Самодетерминация понимается как «способность выбирать и иметь выбор, в отличие от подкрепляемых реакций, удовлетворения влечений и действий под влиянием других сил» [3], основной функцией самодетерминации является саморегуляция деятельности человека. Теория самодетерминации достаточно хорошо проработана и имеет ряд мини-теорий в своей структуре [1; 2], в последнее время количество исследований феномена самодетерминации в организационном контексте резко возросло. Исследовательской группой, включающей специалистов с разных континентов, организационное приложение теории самодетерминации прорабатывается так же тщательно, как и приложение этой теории к образовательному и воспитательному контекстам [8; 14]. Теория самодетерминации в организационном контексте тесно пересекается с идеями патиципативного и трансформационного лидерства, просвещенного менеджмента, гуманистической организационной теорией, теорией самоактуализации и теорией обогащения работы [6]. Основу теории самодетерминации составляет выделение различных типов и градаций внутренней и внешней мотивации, на основе которых выделяются мотивационные подсистемы (внутренняя, внешняя, безличная) и типы каузальной ориентации (автономная, контролирующая и безличная) [7; 10]. Каузальная ориентация через рабочую мотивацию самодетерминации оказывает влияние на результаты работы, удовлетворенность от работы и на идентификацию с результатами и с самой работой [18]. Автономная ориентация позитивно связана с самоактуализацией, самооценкой, развитием Эго, интеграцией личности, удовлетворенностью межличностными отношениями; контролирующая ориентация коррелирует с публичным самосознанием, паттернами поведения типа-А, защитными поведенческими реакциями, вниманием к разного рода внешним мотиваторам (оплата, похвала и т.п.); безличная ориентация коррелирует с внешним локусом контроля, редуцированием собственного достоинства и депрессией [14].

Автономия, в свою очередь, тоже является неоднородным конструктом – выделяют ее реактивную и рефлексивную формы, которые проявляются в разных, порой противоположных, поведенческих паттернах [17]. Реактивная автономия проявляется в сопротивлении рамкам, контролю, отрицании советов и помощи окружающих, подчеркивании самостоятельности, независимости и отдельности. Рефлексивная же автономия проявляется в чувстве аутентичности, свободе выбора, ответственности и вовлеченности в происходящее. Группой исследователей был проведен интересный квазиэксперимент, в котором моделировалась ситуация принятия решений, зависимой переменной являлась степень прислушивания к советам экспертов; материалом для исследования явилось моделирование ставок на скачках лошадей, дизайн исследования включал три группы относительно разной степени компетентности экспертов [17]. Индивиды с высокой степенью рефлексивной автономии прислушивались к мнению компетентных экспертов и достаточно быстро идентифицировали и игнорировали мнение некомпетентных экспертов. Индивиды же с высокой степенью реактивной автономии игнорировали советы как некомпетентных, так и компетентных экспертов. Для последних стремление рискнуть, самоуверенность и проявить/проверить свою компетентность оказывалось важнее, чем, прислушавшись к совету, использовать чужую экспертизу для достижения наивысшего результата. Отказываясь от помощи экспертов, такие индивиды ограничивают арсенал возможных решений. К бизнесу

это имеет самое непосредственное отношение, т.к. при принятии некоторых решений ставки оказываются высокими, и разная мотивация может приводить к разным, в том числе и не очень неприятию, результатам.

Согласно теории самодетерминации, человек имеет три базовых потребности: потребность в автономии, потребность в соотнесенности с другими людьми, потребность в компетентности. В организационном контексте эти потребности оказываются не менее значимыми, чем в других сферах жизни человека. Рабочая обстановка, психологический климат, межличностные отношения между работниками внутри организации оказывают влияние на внутреннюю мотивацию человека и способствуют интернализации внешней мотивации. Кроме индивидуальных особенностей мотивации и толкования событий, присущих каждой личности, на формирование мотивационных тенденций и каузальных ориентаций может оказывать влияние и средовой фактор – в нашем случае это особенности деятельности индивида в компании, организационный климат, стиль управления, корпоративная культура компании. Так, контекст, поддерживающий автономию, предоставляет информацию, поддерживает возможность выбора и свободы действий; контролирующий контекст диктует правила и условия, задает стереотипы поведения, создает напряжение и давление; амотивирующий контекст дезориентирует относительно связи усилий и результатов, не предоставляет полезной для достижения результатов информации [11]. Важными оказываются создаваемые менеджерами психологические условия для своих подчиненных, межличностный климат, поддержка инициативы и автономии, формат предоставления обратной связи (информирующей, а не контролирующей), признание вклада и перспектив сотрудников, поддержка их инициативы [8; 9]. Поддержка автономии заключается в понимании и признании перспектив своих подчиненных, поддержке их инициативы, снижении контроля и давления, предоставлении релевантной информации; она способствует ощущению удовлетворенности от работы, продуктивности в задачах на творчество, когнитивной гибкости и концептуальному пониманию, более высокому принятию организационных изменений и психологической адаптации [14]. Также поддерживает автономию разумная аргументация необходимости выполнить ту или иную задачу, предоставление свободы выбора относительно способа решения задачи и признание возникающих у них чувств при выполнении задачи – это способствует интернализации ценности деятельности [15]. В этом же исследовании было приведено подтверждение того, что поддержка автономии помогает сотрудникам разного уровня справляться с организационными изменениями и сопутствующим им сопротивлением, снижает проявляющийся при этом организационный стресс, повышает субъективное благополучие и уровень удовлетворенности сотрудников. Авторы приводят следующие рекомендации по сопровождению организационных изменений на основе теории самодетерминации:

Информировать сотрудников о предстоящих изменениях и их необходимости, о последствиях этих изменений для организации.

Выслушивать и признавать чувства и опасения сотрудников, создавать и поддерживать атмосферу доверия.

Предлагать возможность выбора относительно путей имплементации изменений, вовлекать в процесс принятия решений и внедрения изменений.

Современные условия ведения бизнеса, высокий уровень конкуренции, ценность достижений и ориентации на результат, а также компетентностный подход оказывают мощную поддержку внешней каузальной

ориентации, при которой стремление к сверхрезультатам и соответствие поведенческим бэнчмаркам (т.н. «профилям успеха») служат гарантом социального и личного успеха. Тем не менее, этот тип каузальной ориентации имеет помимо позитивных следствий и очевидные негативные последствия для сотрудников организаций, в частности, – эмоциональное выгорание, потеря связи со своей идентичностью, утрата автономии. Согласно исследованиям в рамках теории самодетерминации, контролирующая ориентация тесно коррелирует с поведением типа-А: индивиды с такой ориентацией имеют большую Эго-вовлеченность в процессе достижения поставленных целей (зачастую, внешних) в отличие от индивидов с автономной ориентацией, которые больше вовлечены в задачу, нежели в повышение значимости своего Эго [19]. «Эго-вовлеченные» участники исследований проявляли больше защитных или самовозвеличивающих поведенческих реакций, нежели вовлеченные в задачу участники. Для интерпретации влияния каузальных ориентаций на деятельность значение имеет также и тип выполняемого задания – задание на способности или на случайный выбор, шанс [16]. Успешное или неуспешное выполнение задания на случайный выбор не оказывает влияния на ощущение своей компетентности, в то время как задание на способности влияет на самооценку и чаще вызывает защитное поведение. В этом же исследовании было обнаружено, что только одновременное сочетание высокой автономной и низкой контролирующей каузальных ориентаций обеспечивает свободу от защитных поведенческих стратегий. В рабочем контексте сотрудникам разного уровня приходится решать как задачи, связанные с их уровнем способностей и компетентности, так и выходящие за пределы текущей компетентности задачи. Выбирая новые виды деятельности, несколько выходящие за пределы, обусловленные своими способностями, сотрудник организации может расширить свой поведенческий арсенал, который будет предопределен не только уровнем самооценки и стремлением к его сохранению.

Теория самодетерминации находит свое применение не только в контексте трудоустроенных сотрудников, но и в аспекте изучения мотивации безработных людей [20; 21]. Причем относительно совладения с ситуацией безработицы авторами выделяются не только автономная и контролирующая мотивации поиска работы, но и контролирующая и автономная мотивации отсутствия усилий по поиску. В последнем случае безработные свободно, осознанно и аргументированно принимают решение заниматься альтернативной работе деятельностью, посвящать себя семье или хобби. Причем автономная мотивация не-поиска работы гораздо теснее связана с субъективным благополучием, нежели автономная мотивация поиска работы (т.к. в последнем случае при повторяющихся ситуациях отказа или неуспешного собеседования автономная мотивация постепенно снижается и приобретает все более внешние формы). Такие люди гораздо лучше адаптируются к ситуации безработицы и извлекают из нее больше позитивных следствий. Как показывают кросс-культурные исследования [12], положения теории самодетерминации можно распространять не только на мотивацию людей западной культуры, поддерживающей инициативу и индивидуализм, но и на другие типы культур (в частности, на страны бывшего Восточного Блока с их жесткой централизацией, плановой экономикой, подавлением свободы и инициативы). Основные закономерности и влияние на субъективное благополучие в организации, в случае организационного поведения, остаются сохраняемыми в разных сообществах. Среди современных теорий мотивации теория самодетерминации представляется одним из наиболее последовательных и проработанных

подходов, в котором рассматривается важный компонент личностного потенциала – автономная каузальная ориентация. Кроме того, этот подход уделяет активное внимание теоретическим и практическим исследованиям проявления самодетерминации в контексте организационного поведения. За последние 10 лет прошли четыре крупных международных конференции, где обсуждались теоретические, эмпирические и прикладные исследования, основывающиеся на положениях теории самодетерминации [1; 2]. Проявление феномена самодетерминации в организационном контексте вызывает все больший интерес у исследователей и практиков. В предложенном кратком теоретическом обзоре описано проявление феномена самодетерминации в контексте современных организаций, рассмотрены его роль и влияние на эффективность деятельности сотрудников разных уровней, а также на их удовлетворенность трудом. Безусловно, описанные выше проявления нуждаются в планомерной эмпирической проверке в российском культурном контексте, что не умаляет значимости и ключевой роли феномена самодетерминации в структуре личностного потенциала сотрудников российских и международных организаций.

#### Литература

1. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 4(12). URL: <http://psystudy.ru>
2. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 2: Вопросы практического применения теории [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 5(13). URL: <http://psystudy.ru>
3. Дергачева О.Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э.деци и Р.Райана // Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. С.103-122.
4. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ. Выпуск 2 / Под общ. ред. Б.С.Братуся, Б.Е.Соколовой. М.: Смысл, 2006.
5. Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Осин Е.Н., Плотникова А.В., Рассказова Е.И. Опыт структурной диагностики личностного потенциала. // Психологическая диагностика, 2007. № 1. С. 8–31.
6. Маслоу А. Маслоу о менеджменте / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2003.
7. Deci, E.L. The psychology of self-determination. Toronto: Lexington books, 1980.
8. Deci, E.L., Connell, J.P., Ryan, R.M. Self-Determination in a Work Organization // Journal of Applied Psychology, Vol.74, No.4, pp.580-590, 1989.
9. Deci, E.L., Eghrari, H., Patrick, B.C., Leone, D.R. Facilitating internalization: The self-determination theory perspective // Journal of Personality, 62, pp.119-142, 1994.
10. Deci, E.L., Ryan, R.M. The General Causality Orientation Scale: self-determination in personality // Journal of Personality, 19, pp.109-134. 1985.
11. Deci, E.L., Ryan, R.M. The support of autonomy and control of behavior // Journal of Personality and Social Psychology, 53, pp.1024-1037. 1987.
12. Deci, E.L., Ryan, R.M., Gagné, M., Leone, D.R., Usunov, J., Kornazheva, B.P. Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination // PSPB, 227, 8, pp.930-942, 2001.
13. Fernet, C., Guay, F., Senécal, C. Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout // Journal of Vocational Behavior, 65, pp. 39–56. 2004.
14. Gagné, M., Deci, E.L. Self-determination theory and work motivation // Journal of Organizational Behavior, 26, pp.331-362, 2005.
15. Gagné, M., Koestner, R., Zuckerman, M. Facilitating Acceptance of Organizational Change: The Importance of Self-Determination // Journal of Applied Social Psychology, 30, 9, pp.1843-1852, 2000.
16. Knee, C.R., Zuckerman, M. Causality Orientations and the Disappearance of the Self-Serving Bias // Journal of Research in Personality, 30, pp.76-87, 1996.
17. Koestner, R., Gingras, I., Abutaa, R., Losier, G.F., DiDio, L., Gagné, M. To Follow Expert Advice When Making a Decision: An Examination of Reactive Versus Reflective Autonomy // Journal of Personality, 65:5, pp.851-872, 1999.
18. Lam, C.F., Gurland, S.T. Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work-motivation? // Journal of Research in Personality, 42, pp.1109-1115, 2008.
19. Ryan, R.M., Koestner, R., Deci, E.L. Varied forms of persistence: When free-choice behavior is not intrinsically motivated // Motivation and Emotion, 15, pp.185-205. 1991.
20. Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., Feather, N.T. Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory // British Journal of Social Psychology, 44, pp.269-287, 2005.
21. Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., Deci, E.L. The 'why' and 'why not' of search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being // European Journal of Social Psychology, 34, pp.345-363, 2004.

Е.Г. Матвиевская, О.Г. Тавстуха

### СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РОССИЙСКОМ ОБРАЗОВАНИИ: РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

*В статье представлены современные и педагогические тенденции российского образования, обуславливающие формирование культуры оценочной деятельности педагога в системе повышения квалификации. Учёт данных тенденций позволяет педагогам на практике реализовать задачи и принципы общероссийской системы качества образования, осуществлять оценочную деятельность в контексте культуры, модернизировать её в контексте гуманизации и постепенной передачи механизмов оценочной деятельности учащихся*

*Качество образования, образовательные реформы, общероссийская система оценки качества образования, культура оценочной деятельности педагога, интеграция, оценка образовательных достижений учащихся, государственный общеобразовательный стандарт*

Состояние современного российского общества характеризуется как переходное, направленное на системные изменения, преобразования, которые закономерно выдвигают необходимость обновления российской си-

стемы образования, так как главным фактором развития общества становится качество интеллектуальных ресурсов, а ключевую роль в модернизации системы образования, повышении качества образования играют квалифицированные, способные к решению стратегических задач, подготовленные на современном уровне педагогические кадры. Проблема качества образования связана с развитием новой цивилизации XXI века и с управлением развитием образовательных систем. Анализ исследований позволяет сделать вывод, что единое определение понятия «качество образования» отсутствует, а семантика понятия представлена достаточно широко. Научные дискуссии по проблеме качества образования объясняются, на наш взгляд, тем, что феномен образования до настоящего времени не имеет общепризнанного формализованного описания и конкретного набора критериев, характеризующих его сущность. Ученые полагают, что качество образования охватывает не только институциональные изменения, но и изменения в содержании образования, обусловленные синтетической революцией в эволюции единого корпуса знаний, новыми парадигмами его организации (А.И. Субетто, Н.А. Селезнева, Ю.Г. Та-