

определения качественных показателей профессионального мышления режиссера.

Библиографический список

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2. Психология: учебник / Под ред. А.А. Крылова. М.: Проспект, 2001. 584с.

3. ФГОС ВОпо направлению подготовки 071400 Режиссура театрализованных представлений и праздников (квалификация (степень) «бакалавр») (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12 марта 2015 № 205).

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Т.З. Рысбеков¹, Б.Г. Шынтемирова², С.Т. Рысбекова³

*¹Западно-Казахстанский государственный университет
имени М. Утемисова, Уральск*

*²Западно-Казахстанский инженерно-технологический
университет, Уральск*

³Казахский национальный университет им аль-Фараби, Алматы

Стратегической целью развития каждого вуза является интеграция науки и образования. Научно-исследовательская работа в вузе должна опираться на лучшие традиции университета и гармонично взаимодействовать с социально-экономическими реалиями современного общества. Стратегия инновационной политики университета направлена на обеспечение конкурентоспособности его научной продукции. В рамках этой стратегии приоритетом являются глубокие знания и исследования, направленные на развитие научных технологий.

На сегодняшний день, в связи с внедрением в учебный процесс современной информации и коммуникационных технологий, этим проблемам уделяется особое внимание. Они стали приобретать межпредметный и интегративный характер. Таким образом информационно-коммуникативные технологии становятся актуальными не только в пределах определенных дисциплин, но приобретают свою значимость для совершенствования всего учебного процесса.

Единство учебно-научной деятельности и организация образования на основе научных исследований традиционно относят к важным основам университета. Типовой формой кадрового обеспечения такого единства является научно-педагогическая школа вуза. В связи с этим подготовка кадров в ведущем университете нужно рассматривать как процесс постоянного производства и развития их научных школ.

Обычно научная школа вуза формируется на кафедрах. Когда кафедра начинает в широком объеме заниматься научно-исследовательской работой, то возникает необходимость в научно-педагогическом коллективе. В это объединение начинают входить и представители научно-исследовательских институтов вузов. Наряду с этим возникает необходимость научно-образовательного сотрудничества с вузами-партнерами с точно такой же структурой.

Таким образом, возможностей у новых форм этих взаимосвязей становится больше в отличие от кафедральных, так как происходит объединение нескольких научно-педагогических школ. Во многих вузах эти единицы объединяются в научно-образовательные центры. Обычно данную работу по вузу возглавляет проректор по науке, на факультете эту работу возлагают на заместителя декана по научной работе (конечно, это прежде всего зависит от величины вуза и количества студентов).

Обычно проблемами науки занимается проректор, возглавляющий данную сферу деятельности. Он, в основном, в своей работе выступает в качестве эксперта и формирует команду, имеющей склонности к научно-исследовательской работе. Если на кафедре будет вестись обширная научно-исследовательская работа, то можно сформировать научную лабораторию. Такие лаборатории являются структурным подразделением научно-

исследовательского отдела (НИО) университета. Сотрудники НИО для сотрудников лабораторий обеспечивают выполнение договоров, нормативных функций контроля и финансовых операций. Данная структура, с одной стороны, не создает никаких препятствий для обычной работы кафедры; во-вторых, выполняет работу в соответствии с интересами партнеров-организаций. В свою очередь партнеры-организации проявляют инициативу в следующих вопросах:

- расширение источников инновационного развития (т.е. новых идей и проектов);
- привлечение новых талантливых сотрудников в местные отделы (через стажировку, производственную практику и т.д.);
- расширения рынка реализации собственной продукции, а для этого необходимы надежные площадки сбыта. В данном случае эту роль исполняет вуз;
- развитие средств обучения технологиям, необходимых для продукции предприятий.

Вышеперечисленные задачи эффективно решать в вузе на кафедрах по подготовке специалистов. Следовательно, такие центры и лаборатории, открытые при кафедрах, можно рассматривать в качестве ячейки сотрудничества. В этом вопросе возникает одна проблема. Она заключается в том, как привлечь преподавателей к научно-исследовательской работе, которые, занимаясь образованием, основную часть своего времени посвящают проведению занятий. Поэтому административная политика должна обратить внимание на следующие моменты: повышение заработной платы, понижение учебной нагрузки, внесение в трудовой договор обязательства по ведению научно-исследовательской работы.

Согласно утверждениям исследователей, занимающихся изучением данной проблемы, в большинстве случаев на решение о том, необходимо ли заниматься наукой или нет влияют институциональные факторы (среда, политика, вид контракта), но при этом они мало влияют на результаты каждого преподавателя.

Научная сфера в сравнении с другими отраслями по обеспечению работой имеет несколько особенностей. Во-первых, в некоторых ситуациях важное определяющее значение играет внутренняя мотивация индивида. Во-вторых, преподаватель вуза

наряду с преподаванием и научной деятельностью, зачастую выполняет административную работу.

Поэтому участие преподавателя в научно-исследовательской работе не рассматривается как дополнительный источник дохода. В целях стимулирования научной деятельности в университете важно рассмотреть ряд следующих мер: осуществление инвестиций в академической среде вуза (гранты для исследовательских команд, подписка на электронные библиотеки и т.д.); создать условия, стимулирующие возможность проведения независимой оценки качества научной деятельности и академической содержательности преподавателя, возможности сравнения стандартов; придерживаться кадровой политики, направленной на привлечение исследователей-преподавателей в вузы и финансовая поддержка со стороны правительства данной политики.

Группы, которые работают в одном направлении и занимаются совместной деятельностью в исследовании определенной темы, называют командой. Управление командой будет эффективно, если:

1. Выстраивать партнерские отношения.
2. Формировать команду, подбирать участников команды.
3. Проявлять оперативность.
4. Уметь и быть готовым решать проблемы.
5. Координировать работу команды.
6. Создавать условия, благоприятный климат для работы команд.
7. Разрешать конфликты.
8. Анализировать и представлять результаты деятельности команды.
9. Представлять команду за ее пределами.
10. Вести переговоры в интересах команды.
11. Принимать на себя ответственность за решения и результаты.
12. Проявлять гибкость ориентации.
13. Мотивировать сотрудников на реализацию командной деятельности.
14. Обеспечивать открытость команд.
15. Заботиться о повышении квалификации членов команды.

16. Привлекать в команду специалистов, профессионалов по различным проблемам, способствуя формированию командного интеллекта.

17. Определять организационную культуру учреждения, субкультуру группы. (1, с. 24-26).

На сегодняшний день усвоение готовых знаний не считается эффективным направлением. Поэтому современная команда вуза должна интенсивно прививать навыки ведения научно-исследовательской работы у будущих кадров, которые они готовят. Организация научно-исследовательской работы студентов вуза должна быть адаптирована к следующим условиям:

- повышение качества профессиональной подготовки студентов;
- поддержка талантливой молодежи и путем развития обеспечить рост постоянной научной элиты;
- увеличение вклада в развитие и распространение научных знаний университета.

В этих условиях существенна роль и научных магистрантов [2, 249-254].

Для эффективной организации научно-исследовательской работы студентов необходимо создание научно-образовательной среды, формирование которых обеспечивается за счет реализации ряда направлений развития системы организации исследовательской деятельности студентов. Первое направление – «Адаптация студентов в исследовательском пространстве вуза».

Второе направление – «Создание системы морального и материального стимулирования субъектов, участвующих в организации исследовательской деятельности студентов». Третье направление – «Усиление исследовательского компонента в содержании учебных программ, реализуемых в вузе в соответствии с государственными образовательными стандартами». Четвертое направление – «Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава». Пятое направление – «Обеспечение высокого уровня научно-методического сопровождения исследовательской деятельности студентов».

Шестое направление – «Создание системы оценки качества исследовательской деятельности студентов». Седьмое направление – «Интенсификация сотрудничества университета с другими науч-

ными и образовательными учреждениями». Восьмое направление – «Открытая система информирования о нормативно-правовых документах, определяющих особенности организации, цели и задачи, содержание исследовательской деятельности студентов». Девятое направление – «Научно-профессиональная направленность исследовательской деятельности студентов». [3, с. 129-130].

Научная и образовательная интеграция играют важную роль в обеспечении их конкурентоспособности. Потомки новых специалистов, которые приходят в академические и отраслевые научные организации определяют уровень будущих научных достижений. Интеграция не обеспечивает активное участие преподавателей вуза в исследовательской работе, наряду с этим дает возможность разрабатывать профессионально-образовательные программы. В данном случае необходимо учесть тот факт, что для повышения уровня конкурентоспособности необходимо обратить особое внимание на маркетинг образовательной деятельности.

Маркетинг как и другие социально-организационные инновации вносят значительные изменения в управленческую работу вуза. Эти изменения разрушают сформировавшуюся статистическую структуру менеджмента, но при этом придает ему гибкость рыночного свойства. Контрольные работы, которые своевременно проводятся в вузах, ускоряют оценку маркетингового анализа окружающей среды вуза, концептуального осмысления программы регионального развития, диагностику кадрового потенциала и ее задачи в различных отраслях предприятий, а также потенциала вуза в соответствии с требованиями региональных рыночных требований.

В рыночных условиях не только студенты, но и сами вузы вынуждены конкурировать между собой. Поэтому особое место занимает имидж вуза. В связи с этим одним из первостепенных задач является управление вузом. Имидж вуза может складываться из множества компонентов. Традиционно в качестве компонентов образа вуза выделяют:

- образовательные услуги вуза (востребованность предлагаемых специальностей, качество преподавания, престижность дипломов, стоимость предоставляемых услуг, возможности трудоустройства);

- профессорско-преподавательский состав вуза (внешний облик, социально-демографические характеристики, общий культурный уровень, компетентность);
- основатель/руководители вуза (внешний облик, социально-демографические характеристики, психологические характеристики);
- студенты вуза (внешний облик, стиль жизни, общий культурный уровень);
- внутренние социально-психологические характеристики вуза (культура организации, социально-психологический климат коллектива);
- визуальные характеристики вуза (архитектура, дизайн интерьера, элементы фирменного стиля, внешний облик персонала);
- социальные характеристики вуза (социальные аспекты деятельности вуза) [4, с. 55].

Принципами проектирования системы управления качеством образования и науки вуза являются основные правила теории управления. Их применение способствует эффективному осуществлению управленческой деятельности и позволяет достичь качественных результатов в подготовке будущих профессиональных специалистов. Процесс управления качеством образования будет эффективнее, если он строится на следующих принципах управления:

- принцип системности и стратегической направленности управления качеством образования в вузе;
- принцип коллегиальности, основанный на сотрудничестве, взаимопомощи, совместном принятии управленческих решений;
- принцип устойчивости развития системы управления качеством образования;
- принцип корпоративности, предполагающий гармонию интересов вузовского менеджмента и профессорско-преподавательского состава по анализу и совершенствованию системы управления качеством образования;
- принцип учета индивидуальных особенностей участников управленческого процесса;
- принцип синхронизации управленческих решений;

– принцип объективности и непротиворечивости принимаемых управленческих решений;

– принцип совершенствования мониторинга качества образования. (5, с. 40).

Следовательно, научно-исследовательская работа является основным показателем деятельности вуза. Лишь в условиях правильной организации планирования можно добиться существенных достижений. Научно-исследовательская работа является делом и показателем не одного ученого или целой команды, а представляет собой вклад в развитие общества целого коллектива. Это является показателем имиджа вуза. А целью управления имиджем вуза является изменение увеличения конкурентоспособности. Эти требования относятся ко всем вузам.

Одним из основных проблем являются человеческие ресурсы, а именно повышение качества управления преподавателями и студентами. Все вышеперечисленное является на сегодняшний день деятельностью, направленной на создание эффективной системы управления, направленной на увеличение уровня научно-исследовательской работы и качества подготовки специалистов в вузах.

Библиографический список

1. Муругова Е.Г. Команда как инновационный ресурс развития организации: условия эффективного управления командой // «Инновации в образовании». 2010. № 10. С. 24-27.

2. Рысбеков Т.З. Проблемы совершенствования учебного процесса и воспитания. Уральск: редакционно-издательский центр ЗКГУ им.М.Утемисова, 2012.

3. Федотова В.С. Направления организации исследовательской деятельности студентов // «Высшее образование в России». 2011. № 3. С. 129-131.

4. Дагаева Е. Управление имиджем ВУЗа // Ученый Совет. 2007. № 3. С. 55-57.

5. Антюхин А.В. Проектирование системы управления качеством образования // Инновации в образовании. 2010. № 9. С. 34-43.