

2. Визгалов Д. Маркетинг мест // Муниципальная власть. 2010. № 3. С. 76–79.
3. Гавра Д.П. Современные технологии продвижения регионов в Интернет-пространстве. URL: <http://www.geobranding.ru/materiali/1-latest-news/1-statja-1.html>
4. Маклюэн Г.М. Понимание Медиа: Внешние расширения человека / Пер. с англ. В. Николаева. М.: КАНОН-пресс-Ц; Кучково поле, 2003. 464 с.
5. Пулькина В.А., Зеленская Е.А. Музей «Ухта – Родина первой российской нефти» как технология геобрендинга // Высшее образование в России. 2012. № 4. С. 66–72.
6. Серегина Е. История возникновения брендинга территорий. URL: <http://www.advertology.ru/print81687.htm>
7. Цхадая Н.Д. Ухта – университетский город // Высшее образование в России. 2009. № 8. С. 48–53.

Д.Н. БЕЗГОДОВ, проректор по учебно-воспитательной работе и социальным вопросам

К разработке технологии обследования и корректировки образовательной среды вуза на основе компетентностного подхода

В статье раскрыта логика построения принятой в УГТУ матрицы направлений и форм воспитательной работы и ценностно-компетентностного параллелепипеда как инструмента оценки качества воспитательных мероприятий и образовательной среды вуза в целом. Обоснована актуальность задачи развития общекультурных компетенций в воспитательном процессе.

Ключевые слова: *общекультурные компетенции, ценностные ориентиры, воспитательная работа, матрица воспитательной работы, ценностно-компетентностный параллелепипед*

В контексте модернизации российской системы образования важность вопросов развития образовательной среды профессионального учебного заведения существенно возрастает. Ведь введение ФГОС имеет не самоудовлетворяющее значение; принципиальным является их ориентированность на требования инновационной модели экономики. В этом плане предполагаемый переход к компетентностной стратегии подготовки выпускника отнюдь не является простой сменой модели учебно-воспитательного процесса и требований, предъявляемых к выпускнику вуза. Это результат мировоззренческого углубления классической образовательной парадигмы, и, как таковой, компетентностный подход не отменяет традиционный знаниевый, но обогащает и уточняет его. Вообще, все основные аспекты модернизации отечественного

образования носят не локально-временной, но эпохальный характер, что обуславливает и долгосрочную актуальность всех задач по обеспечению процесса модернизации. К таковым относится и задача развития на основе компетентностного подхода образовательной среды высших учебных заведений.

Компетентностный подход отчетливо выявляет один из ключевых принципов профессиональной подготовки, а именно: значительное число компетенций будущего профессионала, особенно общекультурные компетенции, не могут быть предметом освоения исключительно в условиях аудиторно-лабораторной подготовки. Более того, некоторые из них вообще не являются впервые формируемыми в стенах профессионального учебного заведения. Они предполагают поэтому не столько

формирование, сколько акцентирующую актуализацию и развитие в ходе учебно-воспитательного процесса. И здесь образовательная среда вуза, которую иногда также называют «внутренней средой организации», играет роль одного из решающих факторов.

Анализ понятий «организационная культура вуза» и «образовательная среда вуза» позволяет сделать вывод об эквивалентности этих понятий [1]. Возможно, в отношении других типов организаций эти понятия не будут синонимами, но применительно к учебному заведению этот тезис представляется несомненным. Совокупность факторов жизнедеятельности организации, образующая феномен организационной культуры, очевидно образует внутреннюю среду организации и в образовательном учреждении выполняет важную образовательную функцию, пронизывая весь учебно-воспитательный процесс, так что в сферу их влияния попадают и аудиторные, и внеаудиторные формы работы. Теоретики менеджмента к элементам организационной культуры относят: социальные установки и ценностные ориентиры персонала организации, формы и характер внутренних коммуникаций, традиции, ритуалы, истории, легенды, символы, дресс-код и т.д. и т.п. Таким образом, наше обоснование актуальности вопросов развития образовательной среды профессионального учебного заведения полностью применимо и к организационной культуре высшего учебного заведения.

Развитие организационной культуры современного российского вуза предполагает решение множества задач, среди которых одной из важнейших является разработка технологии обследования и корректировки организационной культуры, и, в частности, воспитательной составляющей единого учебно-воспитательного процесса в вузе.

Подразделениями УГТУ (управлением учебно-воспитательной работы и досуговой

деятельности, отделом стратегических коммуникаций, центром социологических исследований) разработаны *матрица направлений и форм воспитательной работы* и *ценностно-компетентностный параллелепипед* как инструменты контроля (восприятия, фиксации, анализа и оценки) воспитательной работы. В качестве средства корректировки воспитательной работы в УГТУ выступает оригинальная модель организационной культуры [1], созданная комиссией по развитию организационной культуры вуза.

Матрица направлений и форм воспитательной работы образуется пересечением направлений воспитательной работы, задаваемых определенными ценностными ориентирами, и формами работы, при помощи которых осуществляется воспитательный процесс в вузе (рис. 1). Ценностные ориентиры – это действительные феномены, такие как Родина, наука, образование, труд, семья, право, природа; в сознании научно-педагогического и студенческого сообщества им отвечают такие ценностные ориентации, как патриотизм, научная установка мышления, академическая пылливость, уважение к труду.



Матрица фиксирует множество направлений воспитательной работы:

- содействие формированию и развитию научного подхода к осмыслению жизненных и профессиональных проблем (ценности: наука и образование);

- патриотическое воспитание (ценности: Родина, конкретные человеческие сообщества, ближние);

- духовно-нравственное воспитание (ценности: святости и моральные нормы);

- социально-правовое воспитание (ценности: социальная справедливость и государственный закон);

- семейно-бытовое воспитание (ценности: семья, супружеская верность, родители, дети);

- профессионально-творческое и трудовое воспитание (ценности: профессия, труд);

- экологическое и здоровьесориентированное воспитание (ценности: окружающая среда, жизнь и здоровье человека);

- эстетическое воспитание (ценности: красота, выразительность, искусство, художественное творчество).

Помимо перечисленных восьми направлений воспитательной работы, матрица включает в себя особое направление – проектный модуль «Ухта – родина первой российской нефти» [2]. О логике включения в матрицу данного модуля чуть ниже.

В качестве форм воспитательной работы в матрице рассматриваются мероприятия, призванные прямо или косвенно содей-

НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМЫ		НАПРАВЛЕНИЯ								
		научное	патриотическое	духовно-нравственное	социально-правовое	семейно-бытовое	профессионально-творческое	экологическое	эстетическое	«Ухта – РПРН»
концептуальные заявления	программы	+	+	+	-	+	+	+	-	+
ежегодные планы и отчеты	методологическое обеспечение	+	+	-	-	-	+	+	-	-
базовые группы деятелей	мероприятия, встроенные в учебный процесс	+	+	+	+	+	+	+	+	+
мероприятия, встроенные в научно-исследовательскую деятельность	специальные мероприятия	+	+	+	+	-	-	+	+	-
взаимодействие с органами власти, производственными партнерами и общественными организациями	взаимодействие со СМИ	+	+	+	+	+	+	+	+	+
символы организационной культуры	мониторинг	-	+	+	+	+	+	+	-	+
проектный модуль «Ухта – Родина первой российской нефти»		+	+	-	-	-	+	-	-	-

Рис. 1. Матрица направлений и форм воспитательной работы

ствовать развитию искомым ценностных ориентаций. Это могут быть специальные мероприятия: семинары, тренинги, конференции, концерты, презентации, экскурсии и т.п., в ходе которых привлекается внимание к тем или иным ценностям, разъясняется их смысл и обосновывается их значение, а также отчасти развиваются умения руководствоваться ими в тех или иных жизненных и профессиональных ситуациях. В матрицу входят также мероприятия, встроенные в учебный процесс и научно-исследовательскую деятельность университета: занятия в школе студенческого актива, мероприятия в рамках сотрудничества с общественными организациями и средствами массовой информации, различные формы

взаимодействия с органами власти. Сюда отнесены и все мероприятия действующей в вузе системы мониторинга образовательной среды.

Кроме того, матрица включает отдельные документы, инфраструктурные образования и процессы, без которых осуществление вышеприведенных мероприятий представляется либо невозможным, либо неэффективным. Во-первых, это концептуальные заявления. *Концептуальное заявление* – это текст, рассчитанный на широкую общественность, в котором выражено консенсусное для конкретной организации (в данном случае – для УГТУ) понимание содержания и значения того или иного ценностного ориентира, того или иного вида деятельности организации, формулируются причины, характер и степень приверженности коллектива данному ценностному ориентиру и соответствующее видение будущего. Во-вторых, это программы и регулярные планы воспитательной работы по каждому направлению, а также соответствующие отчеты. В-третьих, – методическое обеспечение: от положений о подразделениях, отдельных мероприятиях, конкурсах, от должностных инструкций и инструкций по подготовке тех или иных мероприятий до учебно-методических пособий, научных статей и монографий, в которых освещаются те или иные аспекты воспитательной работы в вузе. И наконец, это «базовые группы деятелей». Речь идет о группах единомышленников: волонтерских объединениях и студенческих органах самоуправления, а также о структурных подразделениях университета, которые фокусируют в себе деятельность иных подразделений и объединений, координируют реализацию проектов и мероприятий по определенному направлению воспитательной работы. Например, в УГТУ такой «базовой группой деятелей» по направлению «Патриотическое воспитание» являются поисковый отряд «Ухтинец» и волонтерское объединение «Комитет Победы». (Со-

держание деятельности поисковых отрядов широко известно; «Комитет Победы» УГТУ осуществляет дополнительную социальную опеку ветеранов войны, блокадников, узников концлагерей, тружеников тыла, бывших ранее сотрудниками УГТУ). Базовой группой деятелей по направлению «Профессионально-творческое и трудовое воспитание» выступают Совет молодых ученых и Коми региональное отделение молодежного общероссийского общественного движения «Российские студенческие отряды» (всего в УГТУ действуют 14 студенческих объединений).

Отметим, что проектный модуль «Ухта – Родина первой российской нефти» дополняет собой матрицу не только по ряду направлений воспитательной работы, но и по ряду форм. Образующаяся в результате рекурсивность направления и формы подчеркивает значимость данного проекта для УГТУ. Представленность проекта в модуле направления означает, что для его реализации привлечены все формы воспитательной работы, предусмотренные матрицей (от «концептуального заявления» – речи ректора УГТУ на Вторых Рассохинских чтениях – до «мониторинга»), а представленность в модуле форм означает, что идейное содержание и артефактные носители проекта должны быть отображены во всех направлениях воспитательной работы.

Перейдем к рассмотрению *ценностно-компетентностного параллелепипеда* (ЦКП). Обратим внимание: набор общекультурных компетенций разнится от одного направления подготовки к другому, что на первый взгляд представляется совершенно нелогичным. В этом факте нам видится симптом особой образовательной установки: часть компетенций, необходимых выпускнику вуза, предполагается не столько к освоению, сколько к акцентированной актуализации и интенсификации. Общекультурные компетенции являются общими не в отношении применимости к разным профессиональным профилям, а в

отношении происхождения: они являются и содержанием, и результатом универсального процесса социализации личности.

Понятно, что подготовка бакалавра должна включать в себя не только обучение, но и ряд других процессов, которые в совокупности обеспечат выпускнику требуемый набор и уровень компетенций. Ключевой момент здесь в том, что часть компетенций будет освоена посредством научения (в пределе – с нуля),

а часть будет доведена до требуемого уровня посредством акцентирующей актуализации. Предполагается, что багаж общекультурных компетенций уже сформирован на более раннем, довузовском, этапе образования и социализации. Но ясно также, что этот багаж может и должен пополняться в течение всей жизни, а общекультурные компетенции должны развиваться. И если госстандарты уже не связывают это развитие однозначно и исключительно с учебным процессом, то следует искать этот источник в образовательной среде вуза в целом. Таким образом, роль внеучебных, а точнее, воспитательных мероприятий в развитии общекультурных компетенций студентов существенно возрастает. В деятельности УГТУ принцип корреляции направлений и форм воспитательной работы со спектром общекультурных компетенций, предусмотренных новым стандартом, нашел свое выражение в дополнении матрицы направлений и форм воспитательной работы третьим пара-



Рис. 2. Ценностно-компетентностный параллелепипед

метром (измерением) – *шкалированными плоскостями компетенций* (рис. 2).

Вообще, каждая ячейка матрицы предположительно должна получить отображение в плоскостях всех возможных общекультурных компетенций. Однако отдельные пересечения направлений и форм все-таки могут оказаться нерелевантными отдельным компетенциям. А главное, суммарный набор общекультурных компетенций по всем направлениям подготовки, лицензированным в УГТУ, слишком велик. Поэтому при построении ЦКП набор компетенций был ограничен восемью компетенциями, которые методом экспертного опроса были признаны безусловно базовыми общекультурными, востребованными по всем укрупненным группам специальностей. «Золотая восьмерка» компетенций включила в себя:

- аналитичность;
- креативность;
- эрудицию;

- способность к приему и сбору информации (информатность);
- коммуникабельность;
- трудолюбие;
- целеустремленность;
- ответственность.

Так каждая ячейка матрицы получает еще одно измерение как результат пересечения трех векторов: направления воспитательной работы, формы воспитательной работы, общекультурной компетенции. Интуитивно ясно, что разные направления и формы воспитательной работы с различной интенсивностью содействуют развитию различных компетенций. Поэтому каждая ячейка получает четвертое измерение – шкалу эффективности.

Эффективность воспитательной работы по отдельной ячейке ЦКП определяется как отношение произведения объективной полезности данной формы работы (потенциал) на реальное качество работы ответственных за ее исполнение (работа) к затратам на выполнение данной работы. Обозначив используемые понятия первыми буквами, получим формулу: $E = P \times R / Z$.

Величины P и R определяются по десятибалльной шкале. Если P оказывается равным «0», то данная форма воспитательной работы признается нерелевантной соответствующей компетенции. Если значение R оказывается равным «0», то это означает, что соответствующая форма либо вообще не применяется в воспитательной работе вуза, либо ведется из рук вон плохо. Затраты «по определению» не могут быть равными «0». Интегральной формой затрат выступает финансовое обеспечение мероприятия. (В пределе в них следует включить не только прямые затраты на данное мероприятие в виде затрат на призы, оплату аренды помещений и т.п., но и заработную плату штатных сотрудников университета, затраты на обслуживание их рабочих мест и т.п. На первых этапах исследования для упрощения будут учитываться только прямые затраты). За базовую еди-

ницу измерения затрат предлагается принять 10 тыс. рублей.

Поясним на примерах. Допустим, в ходе экспертного опроса установлено, что в отношении компетенции «аналитичность» объективная полезность (т.е. потенциал P) участия в конференции «Коммуникации. Общество. Духовность» оценивается в 10 баллов. А реализуется этот потенциал, по мнению экспертов, на 70 процентов. Уровень реализации потенциала здесь рассматривается как величина, эквивалентная уровню качества работы ответственных за реализацию потенциала. То есть в данном примере уровень работы – это 7 баллов по заданной 10-балльной шкале. На организацию мероприятия затрачено 100 тыс. рублей, то есть десять единиц в принятых единицах измерения. Подставим в нашу формулу полученные данные: $10 \times 7 / 10 = 7$. Таким образом, эффективность нашего мероприятия равна семи условным единицам (можно назвать их «ухтиями» по имени нашего любимого университетского города). Теперь для пояснения дальнейших процедур сравнения мероприятий возьмем финал конкурса «Мисс университет». Допустим, что в отношении той же компетенции эксперты оценили его потенциал в два балла, а качество работы в 10 баллов. Затраты составили тридцать единиц. Тогда его эффективность будет равна: $2 \times 10 / 30 = 0,67$ «ухтия». То есть конференция «КОД» в десять раз эффективнее, чем «Мисс университет», при этом соотношение в пользу конференции может быть увеличено за счет доведения работы до 10 баллов (рис. 3).

Что дают такого рода оценки? На наш взгляд, главное – это возможность соответствующим подразделениям университета правильно расставить приоритеты.

Во-первых, имеет смысл определить «золотой сегмент» ЦКП. Это совокупность ячеек, в которых потенциал равен десяти, а затраты единице. И первой задачей данных подразделений должно стать дове-



Рис. 3. Ячейки ценностно-компетентного параллелепипеда

дение качества работы до десяти так, чтобы эффективность каждой ячейки «золотого сегмента» достигла 100 баллов. Вторых, должна быть поставлена задача по снижению затрат во всех ячейках, где это возможно, и по прекращению какой-либо активности в отношении мероприятий, потенциал которых стабильно оценивается как нулевой. В-третьих, после того как по золотому сегменту будет достигнут уровень абсолютной эффективности, должен быть составлен разумный план последовательного охвата новых ячеек.

Очевидно, что отдельные позиции, представленные в «формах работы» матрицы, являются в принципе нерелевантными задаче развития каких-либо компетенций (например, наличие программ и планов воспитательной работы), поэтому они не переносятся из матрицы в ЦКП. При этом полученный ЦКП еще не является операцио-

нальным, это пока лишь принципиальная модель, выражающая основную идею – сфокусированность воспитательной работы на задаче развития основных общекультурных компетенций. Ведущие формы работы представлены в ней слишком обобщенно: мероприятия, встроен-

ные в учебный процесс, мероприятия, встроенные в научно-исследовательскую деятельность, специальные мероприятия. Каждая из этих обобщенных форм реализуется во множестве регулярных либо разовых конкретных мероприятий. Все они должны быть учтены хотя бы на видовом уровне: конференции, конкурсы, выставки, презентации, фестивали и т.п. С этой

ФОРМЫ	НАПРАВЛЕНИЯ									
	научное	патриотическое	духовно-нравственное	социально-правовое	семейно-бытовое	профессионально-творческое	экологическое	эстетическое	"Ухта – РПР"	
собрания (конференции)	+	+	+	+	+	+	-	-	+	
презентации	+	+	+	-	+	+	+	-	+	
конкурсы	+	+	+	+	-	-	+	+	+	
выставки	+	+	+	+	-	-	-	+	-	
фестивали	-	+	+	-	+	+	-	+	-	
концерты	+	+	+	+	+	+	-	+	-	
флешмобы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
тренинги	-	-	-	+	-	+	-	-	-	
вечера (встречи без галстуков)	+	-	+	-	+	+	-	+	-	
формы, общие для всех ЦКП	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

аналитичность	креативность	эрудиция	информатность
коммуникативность	целеустремленность	груднолюбие	ответственность

Рис. 4. Специальный воспитательный модуль ЦКП

целью формируются три модуля ЦКП: специальный образовательный модуль (СОМ-ЦКП), специальный научно-исследовательский модуль (СНИМ-ЦКП), специальный воспитательный модуль (СВМ-ЦКП). Во всех модулях наборы направлений воспитательной работы и компетенций остаются едиными, варьируется только набор форм.

Приведем для примера специфические формы СВМ-ЦКП (понятно, что в данном случае понятие воспитательной работы берется в узком смысле – как форм внеучебной работы): собрания (конференции), презентации, конкурсы, выставки, фестивали, концерты, флешмобы, тренинги, вечера (встречи без галстуков) (рис. 4).

Кроме того, каждый модуль ЦКП распадается на две модификации: актив и пассив. Модификация «актив» призвана оценить потенциал и эффективность работы в отношении студентов, выступающих орга-

низаторами мероприятий, «пассив» – в отношении ординарных участников.

Проект создания инструментария для оценки воспитательной деятельности в УГТУ рассматривается автором как участие в общем фронте работ по созданию благоприятной и конкурентной образовательной среды в вузе [3].

Литература

1. Безгодков Д.Н. Концептуальные основы организационной культуры вуза // Высшее образование в России. 2008. № 7. С. 125–130.
2. Цхадая Н.Д. Ухта – родина первой российской нефти: стратегические ориентиры информационной политики УГТУ // Высшее образование в России. 2012. № 4. С. 43–48.
3. Данилов Г.В. Индексная система стимулирования сотрудников // Высшее образование в России. 2008. № 5. С. 86–90.

