

*Ключевая Кристина
Широкова Виолетта
Шевелёва Анастасия*

Эссе на тему:
**«Человеческий капитал института педагогики и
психологии образования как фактор качественного развития
образовательного процесса в бакалавриате»**

Введение

На сегодняшний день одна из важнейших потребностей людей – получение высшего образования. В современном мире оно является главной сферой формирования личности.

Роль высшего образования - это ценности, взгляды, интересы каждого человека, и самый массовый вид современной деятельности, в котором занято одновременно большое количество людей.

Перспективы мировой экономики в XXI в. определяются характером перехода стран к новому этапу развития общества: от индустриальной стадии, где доминировало крупное машинное производство, к постиндустриальной, где будет ценна сфера услуг, наука и образование. Производство материальных благ, безусловно, сохранит свою значимость, но его эффективность будет определяться в первую очередь использованием высококвалифицированных кадров, новых знаний, технологий и методов управления.

Человеческий капитал, особенно его интеллектуальный ресурс, оказывает решающее влияние на темпы экономического роста и уровня национального благосостояния.

Таким образом, на передний план выдвигается способ производства и передачи знаний и, собственно, сам человек - его интеллектуальный потенциал.

В терминах педагогической науки и практики человеческий капитал – это совокупность качеств и характеристик, которые позволяют определять индивидуальную траекторию развития конкурентных человеческих качеств: от деловых качеств отдельной личности до профессиональных навыков.

В данном эссе мы на примере Института Педагогики и Психологии образования рассмотрим Человеческий капитал как фактор качественного развития образовательного процесса в бакалавриате.

Измерение человеческого капитала учащегося представляет собой сложный комплексный процесс, который нельзя оценить с помощью лишь показателей учебных достижений, которые являются ключевыми. Для формирования объективной картины необходима разработка комплексной модели оценки качества подготовки учащихся, в основе которой должен лежать показатель, объединяющий количественные и качественные оценки, измеряющие «производительный», «продуктивный» потенциал выпускников на всех этапах формирования ими личных и профессиональных компетенций. Наиболее важной функцией высшего учебного заведения (ВУЗа) является развитие общего культурного капитала, закладывающего универсальную основу для дальнейшей профессиональной деятельности и последующего развития.

На сегодняшний день требуется решение следующих задач для создания образовательной базы современного человеческого капитала:

- формирование у студентов объективных ценностных ориентиров;
- внедрение методов обучения и оценивания, адаптированных к особенностям восприятия окружающего мира современными студентами;
- формирование широкого диапазона внутренней свободы обучающихся;
- повышение качества обучения.

Для решения одной из поставленных задач, в конкретном случае это повышение качества обучения в Институте Педагогики и Психологии образования разработана бальная рейтинговая система оценки успеваемости

студентов, цель которой повышение качества и производительности обучения, контроля знаний и сформированных компетенций. Также в целях совершенствования достижений студентов, для формирования портфолио и назначения повышенных академических стипендий, в университете разработана информационно-аналитическая система «Персональный рейтинг обучающегося», являющийся инструментом сохранения достижений.

Персональный рейтинг обучающегося складывается из данных за академические, научные, общественные, творческие и спортивные достижения. Введение бально-рейтинговой системы дает полноценные возможности для индивидуализации и мотивации обучения.

Человеческий капитал сотрудников Института педагогике и психологии образования

Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Классификация человеческого капитала:

- Индивидуальный человеческий капитал.
- Человеческий капитал фирмы.
- Национальный человеческий капитал.

Мы бы хотели рассмотреть индивидуальный человеческий капитал.

Индивидуальный человеческий капитал - это экономический вид таланта, который включает в себя неотъемлемые личные качества человека, привязанные к его телу и доступные только через его собственную свободную волю.

Личные качества человека, обладающего человеческим капиталом:

- физическое и психическое здоровье;
- знания, умения, навыки;
- природные способности, способность к нравственным примерам;
- образование;
- творчество, изобретение;

- мужество, мудрость, сочувствие;
- лидерство, непередаваемое личное доверие;
- трудовая мобильность.

Сотрудники ИППО обладают индивидуальным человеческим капиталом. И руководитель данного образовательного учреждения, безусловно, является таковым.

Савенков Александр Ильич

Должность: директор института педагогики и психологии образования, профессор департамента психологии.

Ученая степень и звание: член-корреспондент Российской академии образования, доктор педагогических наук, доктор психологических наук, профессор.

Александр Ильич имеет огромный жизненный опыт. Он окончил в 1983 году Новосибирский государственный педагогический институт, факультет художественно — графический. Это лишний раз доказывает его креативность. Позже защитил кандидатскую диссертацию при Московском государственном педагогическом институте им. В.И. Ленина, в 1997 году окончил очную, целевую докторантуру при Московском педагогическом государственном университете (защитил докторскую диссертацию), в 2002 году защитил докторскую диссертацию, окончил в 2012 году магистратуру в Московском педагогическом государственном университете, направление «Психология». А в 2016 году избран членом-корреспондентом Российской академии образования.

Все это доказывает, что он является профессионалом своего дела и обладает высоким интеллектом.

Это человек, чьи увлечения охватывают много областей, помимо узкой профессиональной деятельности, имеет расширенный взгляд на мир. Благодаря этому он рассматривает проблемы и возможности под разными «углами».

Не имея таких качеств, как профессионально-квалификационные способности работника (высшее образование, магистр психологии), интеллектуальные (более 340 научных публикаций по проблемам психологии и педагогики), духовные способности, функциональное качество труда работника, А.И. Савенков не получил бы таких наград и званий, как Победитель Международного конкурса педагогов в Артеке (2002), Грамоту Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации (2012). Стоит отметить, что он действительно заслуживает такой награды, как почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации (2014).

На основе положительных высказываний об Александре Ильиче мы сделали вывод о том, что он является успешным руководителем института педагогики и психологии образования. И, как успешный руководитель, умеет не просто собрать, но и возглавить людей, чтобы коллектив слаженно работал.

Теперь необходимо ответить на следующие вопросы. *Могут ли сами работники управлять своим человеческим капиталом?*

Человеческий капитал — это не только лидер организации, но и все сотрудники под его руководством. Причем каждый работник представляет отдельный человеческий капитал. Предполагается, что сотрудники — главные в рабочем процессе, потому что в конечном счёте именно они и выполняют работу.

Какую роль играет человеческий капитал в успехе организации?

На наш взгляд, это самая важная роль: ничто не произойдёт, пока человек не предпримет какие-либо действия. У организации могут быть дополнительные здания, оборудование, но они ничего собой не представляют, пока человек не начнёт использовать их в своей деятельности.

Базовыми элементами человеческого капитала являются индивидуальные способности и таланты, а также навыки и компетенции,

приобретаемые на протяжении всей жизни, в том числе в рамках трудовой карьеры.

К примеру, *Ганичева Алла Николаевна*

Должность: доцент департамента педагогики,

Ученая степень и звание: кандидат педагогических наук, доцент

Алла Николаевна - обладатель большого количества заслуг и наград таких, как ветеран труда; почетная грамота Министерства науки и образования РФ (2002); почетная грамота МГПУ (2010). благодарность за многолетний плодотворный труд по подготовке педагогических кадров для учреждений города Москвы (ИППО, 2013 г.); благодарность за большой вклад в развитие Университета (ГАОУ ВО МГПУ, 2015 г.). Ганичева А. Н. - лауреат конкурса научно-исследовательских работ МГПУ в номинации «Лучшее учебное и учебно-методическое пособие».

В 1985 г. окончила Московский государственный педагогический институт им. В.И. Ленина по специальности «педагогика и психология дошкольная», в 1996 г. - аспирантуру, защитила диссертацию. Алла Николаевна является официальным оппонентом диссертационных исследований на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, принимает активное участие в международных симпозиумах, конференциях, семинарах. С 2016 года является членом «Международной Ассоциации профессоров славянских стран» и руководителем общественной научно-исследовательской лаборатории «Семейного образования и гувернерства». Также опыт работы Ганичевой А.Н. был представлен на радио и телевидении.

Общий педагогический стаж – 31 год. За время работы зарекомендовала себя опытным, грамотным, эрудированным педагогом.

Хочется сказать, что это еще и прекрасный преподаватель, и ответственный тьютор группы 1ПОБ-ПОП-од. Мы с уверенностью можем подтвердить вышесказанное тем, что это человек, умеющий понимать и разделять позитивные и отрицательные эмоции другого человека, возникшие

перед лицом различных жизненных ситуаций. Этот человек обладает эмоциональным интеллектом, т. е. способностью понимать намерения, мотивацию и желания других людей, а также способностью управлять своими эмоциями в решении практических задач. Также нельзя не сказать о порядочности, высокой ответственности, честности, коммуникабельности, организованности и чувстве такта педагога.

Студенты видят в Алле Николаевне мудрого наставника и старшего друга.

Еще хотим рассказать о *Зиновьевой Татьяне Ивановне и Хаймович Людмиле Вениаминовне.*

Зиновьева Татьяна Ивановна

Должность: профессор департамента методики обучения

Ученая степень и звание: кандидат педагогических наук, доцент

Хороший преподаватель с чувством юмора и индивидуальным подходом к каждому студенту.

Одних только почетных грамот Московского городского педагогического университета не пересчитать. Почетные грамоты ГАОУ ВО МГПУ (2001, 2002, 2003, 2004, 2008, 2012, 2013, 2014).

Татьяна Ивановна была награждена памятным знаком «За заслуги перед университетом» (2010). Почетные грамоты Департамента образования города Москвы (2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2009).

Также признана почетным работником высшего профессионального образования Российской Федерации в 2004 г.

Познакомились мы с ней на дисциплине «Речевая деятельность в системах управления». Педагог способен к тонкому, точному и индивидуализированному восприятию внутреннего мира студентов. Она характеризуется высокой степенью удовлетворенности от профессии и самореализованности в ней. Педагог имеет высокий уровень общей культуры, что позволяет ему свободно ориентироваться не только в своем

предмете, но и в смежных предметных областях, а в результате – эффективно реализовывать свои профессиональные функции.

Имеет 200 публикаций, что, безусловно, является ценностью института.

Нам, студентам, Зиновьева Т. И. подала пример правильного общения, что в дальнейшем мы можем использовать как в профессиональной деятельности, так и в повседневной жизни.

Хаймович Людмила Вениаминовна

Должность: доцент департамента методики обучения

Ученая степень и звание: доцент кафедры филологических дисциплин и методики их преподавания в начальной школе

Преподаватель умело распределяет нагрузку, управляет вниманием студентов, учитывает особенности памяти и мышления, формирует интерес к своему предмету, что позволяет добиваться высоких результатов по данной дисциплине.

Педагог умеет на хорошем уровне организовать учебную деятельность обучающихся; формировать способы совместной деятельности и сотрудничества; обеспечить оперативное и адекватное педагогическое оценивание.

Педагога данной категории отличают ответственное отношение к своим обязанностям, стремление к проявлению методического мастерства в своей деятельности, умение проявлять творческий подход к решению разнообразных педагогических задач.

Педагогический стаж – 27 лет, в вузе – 24 года.

Конечно же, корпоративный капитал не складывается лишь из этих преподавателей. Все руководители и сотрудники института являются мастерами своего дела, их огромный опыт и знания, которые они передают нам, являются бесценным капиталом, который пригодится как в будущей профессии, так и в жизни.

Подводя итог, хотелось бы сказать, что весь педагогический коллектив ИППО состоит из профессионалов своего дела, что свидетельствует о желании студентов стать похожими на своих преподавателей. Поэтому студенты прикладывают огромные усилия для достижения своих целей. Из этого следует, что институт выпускает квалифицированных специалистов.

Заключение

В заключение, хотелось бы отметить, что состояние современной системы образования, в конечном счете, предопределяет развитие страны на ближайшие годы. Поэтому логично утверждать, что образование является ведущей отраслью производства человеческого капитала, фундаментом будущего благополучия человека и всего общества.

Индивидуальный человеческий капитал — это накопленный запас особенных и специальных знаний, профессиональных навыков индивидуума, позволяющих ему получать дополнительные доходы и другие блага по сравнению с человеком без иных.

Корпоративный человеческий капитал — накопленный фирмой специальный и особенный по сравнению с конкурентами индивидуальный человеческий капитал, ноу-хау, интеллектуальный капитал и особенные управленческие и иные интеллектуальные технологии, включая компьютерные и информационные технологии, повышающие ее конкурентоспособность.

При написании эссе мы опирались на две теории мотивации: «Становление студентов, как субъектов учебной деятельности невозможно без развития у них соответствующей мотивации».

Особую актуальность данная проблема приобретает в условиях введения новых образовательных стандартов, воплощение которых не представляется возможным, если студенты не будут мотивированы к осуществлению активной и целенаправленной учебной деятельности.

Уверенность обучаемых в своих способностях, организация процесса обучения и успешность его реализации связана с теорией самоэффективности, теорией мотивации А. Бандуры.

На первом этапе обучения многие студенты не имеют представления о своих возможностях, поэтому основная роль преподавателя заключается в развитии уверенности в своих собственных силах, что достигается путем постановки понятных и осуществимых задач. Когда у обучаемого развивается чувство уверенности в своих силах, то учебные задачи могут усложняться, но они не вызовут у них опасений в их невыполнимости, а лишь понимание того, что для выполнения более сложных задач необходимо приложить больше усилий.

Путем своего собственного личного примера преподаватели показывают, что нет ничего невозможного, но для того, чтобы достичь успеха, нужно много работать и развивать себя и свои знания.

Также при написании эссе мы не могли не упомянуть Теорию самоопределения М.Р. Гинзбурга, она является одной из наиболее значимых теорий мотивации в контексте образования, в которой принято выделять демонстрацию связи между отношением и поведением, что дает возможность предугадать и объяснить поведение индивида в различных социальных условиях.

Личностное позитивное или негативное отношение к чему-либо играет важную роль в том, что индивид будет или не будет делать. В процессе обучения это сказывается на отношении к тому или иному изучаемому предмету. Это может привести к тому, что ряд предметов, к которым складывается негативное отношение, могут не осваиваться на необходимом уровне. Наши педагоги справляются с этой задачей на высшем уровне, используя различные формы работы на семинарах и лекциях, постоянно поддерживая наш интерес, и мотивируя к дальнейшему саморазвитию.

Можно прийти к заключению, что все представленные теории мотивации являются достойными того, чтобы принимать их во внимание в

процессе организации и осуществления образовательной деятельности. Они могут применяться преподавателями для того, чтобы генерировать и поддерживать интерес студентов.

Список использованной литературы

1. Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала // Государственное управление 2002.
2. Шмидт В.А. Некоторые аспекты формирования человеческого капитала и процесс глобализации. <http://www.konspekt.biz/index.php?text=1033>.
3. Шаповалов В.И. О фундаментальных закономерностях управления тенденциями // Проблемы управления. – 2005.
4. Михалкина Е.В. Косолапова Н.А. Михалкина Д. А. Человеческий капитал и конкурентоспособность выпускников российской средней школы: потенциал формирования и проблемы измерения – 2014. - № 1
5. Кармазина Ю. А. Образование как инвестиции в человеческий капитал // Молодой ученый. – 2014. – №7. – С. 349-351.
6. Маслова Т. С. Современные теории мотивации в образовательной деятельности // Молодой ученый. — 2015. — №23. — С. 850-852.