

Путько Т.С., Халмуратов Б.Б. Вариабельность лабораторных показателей в контрольной группе при экспериментальном цитолитическом синдроме // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований // Издательство академии естествознания. – 2014. – №4. – С. 217-218.

22. Савин Е.И., Питин П.А., Васютюкова А.Ю. Особенности донор-акцепторного переноса информации между биологическими объектами in vitro // Международный журнал экспериментального образования // Издательство академии естествознания. – 2014 – №5. – С. 81-82.

**«Проблемы качества образования»
Турция (Анталья), 20-27 августа 2014 г.**

Педагогические науки

**ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ОДИН
ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ ЛИЧНОСТНО
ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ
В ГОУ ВПО**

Жижин К.С., Занина М.Я.

*Ростовский государственный строительный университет, Ростов-на-Дону;
Ростовский государственный медицинский университет, Ростов-на-Дону,
e-mail: zizin2007@mail.ru*

Профессия, которую человек вознамерился освоить, может предъявлять такие требования, какие организм преодолеть никогда не сможет. Особенно это заметно в сферах жизнеобеспечения: пожарные, сотрудники МЧС, медицинские работники. И, если работник будет ее осваивать вопреки логике, то, безусловно, приведет себя, либо к профессиональному заболеванию, либо неизбежно создаст аварийную, критическую ситуацию. Последнее обстоятельство особенно важно и, к сожалению, достаточно часто случается, когда люди работают в команде, поскольку межличностное общение несовместимых (по психофизиологии или по психологии) личностей неизбежно приводит к конфликтам, непониманию.

Нами разработан сценарий деловой игры, основанный на теории психологических типов американского психолога Д. Кейрси, согласно которой, каждому человеку присуще обладать одним из четырех типов темперамента: SJ, SP, NF, NT, которые, в свою очередь, объединяют 16 «чистых или абсолютных» и более 2000 смешанных психологических типов личности. Методика включает 70 анкетных вопросов к тестируемому типа «ДА» и «НЕТ», оценку «яркости» психологических проявлений личности и типа темперамента. Самотестирование не занимает более 15-20 минут учебного времени. При использовании машинного варианта тестирования процесс сокращается до 5-6 минут, что является главным достоинством методики. Достоинством методики является и то, что темпераменты Д.Кейрси трактуется с «привязкой» к профессиональным требованиям, чего не имела прежняя градация темпераментов Гиппократ-Павлова: сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик. Игра проходит в достаточно напряженном ритме, однако студенты работают увлеченно. Практически не требуется никаких

материальных затрат, не считая анкетного материала.

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ
СОЗДАНИЯ ШКОЛ – КОМПЛЕКСОВ**

Сиденко А.С., Сиденко Е.А., Голоднова Л.В.
*ФГАОУ ДПО АПКУППРО, ГБОУ СОШ №641,
Москва, e-mail: sidenko2009@yandex.ru*

На современном этапе тенденции развития системы образования говорят о том, что управленческие функции руководителя образовательной организации должны рассматриваться более широко: не только с точки зрения управления процессами внутри образовательной организации, но и с точки зрения прогноза ее развития. В российском образовании произошли большие изменения, и реформы коснулись не только школы, но и системы дошкольного образования. На сегодняшний день изменен статус дошкольного образования в связи с переходом на ФГОС и определением дошкольного образования первой ступенью в системе непрерывного образования. С целью обеспечения преемственности всех ступеней в рамках реализации постановления Правительства Москвы № 86 от 22 мая 2011 года во всех округах столицы активно ведется создание образовательных комплексов, в которые объединяются как школы, так и дошкольные образовательные учреждения. В таких условиях руководителю образовательного комплекса необходимо обладать прогностической функцией управления образовательной организацией, чтобы организация была готова к новым изменениям и могла не только их «пережить», но и успешно функционировать и развиваться в новых условиях. Одним из обязательных условий успешного функционирования организации является создание и поддержка организационной культуры образовательного учреждения, и это, несомненно, является функцией управленца.

Организационная культура организации в широком смысле определяется как система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям [2, 5].

Применительно к образовательной организации организационная культура определяется педагогической миссией конкретной образовательной организации, педагогическими идеями, ценностными установками, стилем и методами преподавания, набором конкретных методик и программ, которые используются в данном конкретном образовательном учреждении [1,6]. Одной из основных задач на сегодняшний день в условиях объединения школ и ДОО в комплексы является создание новой, единой для всех структурных подразделений комплекса, оргкультуры образовательной организации. Основным затруднением можно считать рассогласование разных оргкультур, существовавших в каждом учреждении образования независимо друг от друга на момент создания единого комплекса. Создание комплексов представляется возможным только в случае согласия всех участников процесса объединения, а это возможно исключительно при условии понимания и принятия всеми структурными подразделениями общей миссии, ценностей и приоритетов.

На этапе создания новой организационной культуры управленцу прежде всего необходимо задать пределы, в которых в каждом структурном подразделении возможно принятие решений на каждом из уровней управления, после чего в каждом подразделении определяются возможности использования ресурсов организации [3, 4].

Несомненным приоритетом при создании новой оргкультуры также является создание условий для развития образовательной организации, что сохраняет систему комплекса от стагнации. Возвращаясь к прогностической функции руководителя комплекса можно сказать, что именно с помощью нее управленец может обеспечить развитие своей организации и, следовательно, «продвинуть» весь комплекс вперед. Организационная культура комплек-

са также предполагает идентификацию всех членов образовательного процесса с той организацией, в которой они находятся. Не стоит забывать, что участниками образовательного процесса являются в том числе и родители, приводящие в тот или иной комплекс своих детей. Родители также могут либо идентифицировать себя с оргкультурой данного комплекса, либо решить, что прописанные в миссии данной образовательной организации ценности им не подходят. Как отметил в интервью телеканалу «Москва 24» И.И. Калина, сутью проекта создания образовательных комплексов являлось изменение характера отношений между школой и семьей и механизмом реализации было выбрано личностно-ориентированное финансирование. Это значит, что при условии выбора родителями другого учреждения комплекс теряет то финансирование, которое предполагалось получить, если бы родители привели в него своего ребенка. «Педагоги должны быть заинтересованы работать так, чтобы ученики хотели учиться в этой школе. В школах должно быть, как в самолетах, когда говорят: «Спасибо, что вы выбрали нашу компанию», – пояснил Калина. Он подчеркнул, что считает этот проект педагогическим, а не финансово-экономическим. На наш взгляд, это выдвигает понятие оргкультуры на первый план, поскольку в основу нового образовательного комплекса должны закладываться педагогические, а не финансово-экономические ценности.

Список литературы

1. Давыдова Н.Н. Развитие процессов самоорганизации ОУ в условиях научно-образовательной сети // Инновационные проекты и программы в образовании. 2013. №4. С. 45-47.
2. Роббинс, С. П. Менеджмент: пер. с англ. / С.П. Роббинс, М. Коултер. – 6-е изд. – М.: Вильямс, 2004. – 880 с.
3. Сиденко А.С. О модели внутрифирменного повышения квалификации по подготовке школ к реализации ФГОС второго поколения // Инновационные программы и проекты в образовании. 2011. №4. С. 41-45.
4. Сиденко Е.А. Основные затруднения учителей при переходе на ФГОС второго поколения // Эксперимент и инновации в школе. 2012. №2. С.4-7.
5. Ушаков К.М. Источник сопротивления – организационная культура // Директор школы. 2002. № 7. С. 3-7.

«Секция молодых ученых, студентов и специалистов» Турция (Анталья), 20-27 августа 2014 г.

Экономические науки

СТРАТЕГИИ ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКА РОССИИ В УСЛОВИЯХ ПРОТЕКЦИОНИСТСКИХ ВОЙН

Мироненко Р.В.

Кубанский государственный университет,
Краснодар, e-mail: new_economics@mail.ru

В последнее десятилетие в Российской экономике наблюдается массовый приток иностранной валюты, преимущественно долларов США. Связанно это, в первую очередь, с ростом объемов нефтегазового экспорта, которое обусловлено как увеличением спроса, так и общим

ростом цен на нефть, который имел место с начала 2000-х годов [1]. Суммарные поступления от нефтегазового экспорта в 2000–2012 гг. составили 2,3 трлн. долл.

В условиях сильного платежного баланса центральный банк может выбрать одну из трех стратегий: 1) невмешательство на рынке предложения валюты; 2) участие в интервенциях, как по покупке иностранной валюты, так и по ее продаже; 3) валютное правление (currency board), практически сейчас не встречающееся, – эмиссия, ограниченная объемом покупки валюты [2]. Центральный банк РФ должен был