
слеживает эволюцию представления о «благодати» в раннем христианстве. Он отмечает, что в ранних посланиях (Рим. 1.4-5,7; 5.21; 1Кор. 1.4; 2Кор. 8.9) «благодать» наряду с искупительной жертвой Иисуса Христа даруется всем христианам для вечного «спасения» свыше через посредничество Иисуса [9, с.21-22]. Но в посланиях уже намечается тенденция выделения среди общей массы верующих руководителей общин, для которых предназначены особые «дары благодати» (Рим. 12.1-11) – апостолов, проповедников, евангелистов, учителей. С формированием христианской церковной организации «благодатью» стали распоряжаться клирики, а миряне могли приобщиться к этому символу «спасения» только участвуя в христианских таинствах [9, с.23]. И все же П. Евдокимов замечает, что, хотя харизматические особенности определяют мужское и женское начала, все же происходят они от общей реальности [10, с.18].

Литература

1. Гидулянов, П. Участие женщины в древнехристианском богослужении / П. Гидулянов.– Ярославль: Изд. Яросл. епар., 1908. –36 с.
2. Tertullianus. Opera // PCC. Ser.prima.– Parisiis: J.P. Migne, 1844.– Vol.I.– 1336col.
3. Harnack, A. The Expansion of Christianity in the First Three Centuries: In 2 vol. / A. Harnack. – New York: G.P. Putnam,1972.– Vol.2. – 488 p.
4. Постановления Апостольские / в рус. пер. I.H. – Казань: В губернской типографии, 1864. – [2]307 с.
5. Гольц, Л.Э. Служение женщины в христианской церкви / Л.Э. Гольц. – Сергиев Посад: Типогр. Свято-Троицкой Сергиевой лавры, 1907. – 116 с.
6. Папков, А. Церковно-общественное устройство и управление в первые три века христианства / А. Папков // Христианское чтение. – 1908. – Т.225; Ч.2, №4. – С.582–603.
7. Ильинский, В. Служение женщины в христианской церкви / В. Ильинский // Странник. – 1907. – №9. – С.161–177.
8. Alexandre, M. Early Christian Women / M. Alexandre // A History of Women In the West: In 6vol. / Gen. ed. by G. Duby and M. Perrot. – London: Harvard University Press, 1997. – Vol.1: From Antient Goddesses to Christian Saints. – P. 411-444.
9. Федосик, В.А. В сладкогласии песнопений литургии / В.А. Федосик. – Минск: Наука и техника, 1985. – 70 с.
10. Евдокимов, П. Женщина и спасение мира / П. Евдокимов.– Минск: Лучи Софии, 1999. – 272 с.

КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЕВРАЗИЙСКОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

В.Н. Максимова

*Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, г. Санкт-Петербург, Россия
pushkin_acme@mail.ru*

Гармонизация критериев качества профессионального образования в государствах-членах ЕвразЭС – одно из необходимых условий создания единого евразийского образовательного пространства. Цели создания единого евразийского образовательного пространства состоят в развитии интеграционных процессов в социальной, экономической и гуманитарной сферах государств-членов ЕвразЭС на основе многостороннего сотрудничества, информационного взаимодействия в сфере образования, взаимного признания и эквивалентности документов об образовании, учёных степенях и званиях, формирования общего рынка образовательных услуг и общего рынка труда.

I группа – Критерии качества образования по широте охвата результатов образования в евразийском образовательном пространстве

1.1. Глобальные, межнациональные, общеевразийские критерии:

– языковой критерий – владение языками межнационального общения, что обеспечивает человеку любой национальности возможность продолжения обучения в других государствах ЕвразЭС и трудоустройства на общем рынке труда; в национальных законодательствах всех государств ЕвразЭС о профессиональном образовании необходимо указать, на каких языках ведётся обучение, изучается русский язык как иностранный или как один из государственных языков (такое указание есть в Законе о высшем образовании Республики Беларусь);

– информационный критерий – владение выпускниками учреждений профессионального образования информационной грамотностью (на уровне начального и среднего профессионального образо-

вания) и информационной культурой (на уровне высшего профессионального образования), что обеспечивает человеку доступ в общеевразийские, общеевропейские и мировые информационные сети, возможность получения и обработки современной и своевременной информации, необходимой для качественного решения профессиональных задач; в национальные законодательства всех государств ЕврАзЭС важно ввести общий принцип информатизации образования;

– общекультурный критерий – владение выпускниками учреждений профессионального образования достижениями мировой культуры, европейской и евразийской цивилизации в области науки, техники, искусства, экономики, международного права, менеджмента, иностранных языков, культуры здорового образа жизни; в государственные образовательные стандарты профессионального образования необходимо ввести обязательный для всех государств ЕврАзЭС общекультурный компонент, а в национальные законодательства о профессиональном образовании – общий принцип единства культурного и образовательного пространства (есть в Законе «Об образовании» Российской Федерации);

– общепрофессиональный критерий – владение выпускниками учреждений профессионального образования современными знаниями и наукоёмкими технологиями профессиональной деятельности в определённых типах и группах профессий («человек – человек», «человек – техника», «человек – общество», «человек – природа», «человек – знаковая система» и др.), что позволит повысить качество продукции и результатов любой профессиональной деятельности до международных, общеевропейских и мировых стандартов качества;

– личностно-результативный критерий – наличие у выпускников учреждений профессионального образования общечеловеческих позитивных качеств, необходимых для созидательной общественно и личностно значимой деятельности (гражданственности, гуманизма, патриотизма, целеустремлённости, коммуникативности, мотивации достижений, культуры поведения, способности к адаптации к труду и жизни в современной цивилизации и демократии и др.) и профессионально значимых качеств личности, обеспечивающих успех в любой профессиональной деятельности (трудолюбие, деловитость, прагматизм, работоспособность, выносливость, компетентность, ответственность, самостоятельность, активность, потребность в непрерывном образовании, способность к самообразованию, уровень развития интеллектуально-творческого потенциала и др.);

– все названные глобальные, межнациональные критерии качества результатов профессионального образования должны найти отражение в Основах законодательства ЕврАзЭС об образовании, в котором целесообразно ввести принцип единства культурного, образовательного и экономического евразийского пространства.

1.2. Локальные, национально-образовательные критерии:

– национально-культурный критерий – владение достижениями национальной культуры, культурными традициями и особенностями национального менталитета и образа жизни, способность к их адаптации и интеграции в евразийскую и общеевропейскую цивилизацию;

– национально-профессиональный критерий – владение продуктивными профессиональными технологиями по отраслям экономики, профессиям и специальностям, имеющим приоритетное значение для развития национальной экономики и культуры конкретных государств ЕврАзЭС, что необходимо для повышения качества национальной продукции и качества профессиональной деятельности национальных специалистов на уровне национально-государственных стандартов качества как условия достижения европейских и международных стандартов качества.

II группа – Критерии качества образования по уровням удовлетворения образовательных потребностей

2.1. Евразийский критерий – качество подготовки и количество квалифицированных рабочих и специалистов-профессионалов по ведущим направлениям развития экономики и культуры в Евразийском Экономическом Сообществе, удовлетворение потребностей этого Сообщества в кадрах начального, среднего и высшего уровней профессиональной квалификации; отражение этого критерия в государственных программах развития системы профессионального образования на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

2.2. Национально-государственный критерий – удовлетворение потребностей государства-члена ЕврАзЭС в качестве подготовки квалифицированных рабочих и специалистов-профессионалов, способных обеспечить инновационное развитие национальной экономики и конкурентоспособность производимых товаров и услуг на потребительском рынке в Евразийском Экономическом Сообществе.

2.3. Общественный критерий – удельный вес в обществе специалистов-профессионалов, способных обеспечить инновационное развитие общества во всех его сферах на уровне отдельных государств ЕврАзЭС и всего Сообщества, удовлетворение потребностей общества, работодателей и всего населе-

ния в росте образовательного, культурного и экономического потенциала каждого государства и всего Сообщества; отражение показателей и процедур общественной оценки качества профессионального образования, его социальной значимости для повышения качества жизни населения в национальных системах обеспечения и оценивания качества образования и в межгосударственных системах независимой экспертизы.

2.4. Личностно-профессиональный критерий – удовлетворение потребностей личности в качественном профессиональном образовании на уровне каждого государства ЕврАзЭС и всего Сообщества; реализация права граждан на профессиональное образование в соответствии с интересами, склонностями и способностями личности; развитие творческого потенциала личности в процессе профессионального образования, необходимого для конкурентоспособности специалиста-профессионала на рынке труда в ЕврАзЭС.

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНИЗАЦИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ

В.В. Мицкевич

Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь

m_vasilina@tut.by

Проблематика социального капитала уверенно вошла в научный дискурс первого десятилетия XXI века. Исследованиями в указанной области занимаются экономисты, психологи, социологи и представители других дисциплин.

Специалисты Мирового банка определяют социальный капитал как сети контактов и взаимоотношений между людьми, способствующие доверию и формирующие количество и качество социальных взаимодействий в обществе. Социальный капитал представляет собой сложный социальный феномен, который следует изучать на микро-, мезо- и макро-уровне, т.е. рассматривать его в качестве индивидуального, группового или общественного ресурса. В рамках представленной работы нас будет интересовать индивидуальное измерение социального капитала, мы сконцентрируемся на изучении значимости этого ресурса для менеджеров организации.

К изучению этой темы обращается американский исследователь Р. Барт, который полагает, что благодаря наличию такого ресурса как социальный капитал менеджеры получают определенные преимущества. Он доказывает, что менеджеры с большим объемом социального капитала раньше получают продвижение по карьерной лестнице по сравнению с работниками, которые занимают схожее положение в той же или другой организации. Кроме того, социальный капитал помогает менеджерам быть в курсе большего количества событий, расширяет их кругозор, способствует увеличению человеческого капитала, стимулирует формирование и развитие инновационного мышления.

Подобно другим представителям сетевого подхода, Р. Барт считает, что социальный капитал является ресурсом, воспроизводимым социальной сетью. При обосновании данного положения особое внимание исследователь уделяет разработке классификационно-видовой матрицы сетевых структур, обоснованию специфических особенностей каждого вида социальной сети, а также описанию различных возможностей, которые получают менеджеры благодаря членству в той или иной сети. Такими сетевыми структурами, по мнению Р. Барта, являются клик-сеть, иерархическая сеть и предпринимательская сеть.

Клик-сеть представляет собой сетевую структуру, которая характеризуется наименьшей эффективностью для менеджеров, так как объем социального капитала предоставляемый данной сетью, а, следовательно, и ресурсов, которые можно мобилизовать благодаря членству в социальной сети, невелик. Клик-сеть является немногочисленной по составу, неиерархической сетью с высокой плотностью контактов. Получение социальной поддержки со стороны других членов социальной сети представляет собой основную выгоду, которую может получить менеджер, используя социальный капитал, воспроизводимый такой сетевой структурой.

Предпринимательская сеть представляет собой большую, разряженную (с невысокой плотностью контактов), неиерархическую сеть, богатую возможностями осуществления посредничества через структурные бреши. Членство в такой сети предоставляет определенные преимущества. Главными такими преимуществами для менеджеров, по убеждению Р. Барта, являются доступ к новой информации и контроль над ее распространением. Кроме того, членство в такой сети позитивно влияет на продвижение по служебной лестнице.