

### Information about the authors

**Igor V. Ivanov** (St. Petersburg, Russia) – Candidate of Pedagogics, Associate Professor at the Chair of Theory and Methods of Physical training in National State University of Physical Training, Sport and Health named after P.F. Lesgafta, St. Petersburg (42/2 Sedov Str., Appt.8, 692148, St. Petersburg, e-mail: igvasiv@yandex.ru).

**Roman A. Gushcha** (Novosibirsk, Russia) – teacher at the Chair of Physical Training and Sport in Novosibirsk Military Institute of Internal Troops named after the General I. K. Yakovlev under the Ministry of Internal Affairs of Russia (51/5 Zabaluyev St., Appt. 120, 630071, Novosibirsk, e-mail: Gusha.Roman@mail.ru).

Принята редакцией 27.09.2014

УДК 378:347.918

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АРБИТРАЖНОГО СУДА

*С. Д. Юдина*

**Реферат.** *Статья посвящена обсуждению модернизации образования на всех ступенях развития, от среднего до послевузовского. Противоречие между образом специалиста в идеале и тем, что мы видим после окончания вуза заставляет ученых-психологов разбираться в несоответствии полученного результата и искать причины этого несоответствия. На примере изучения деятельности в коллективе арбитражного суда, изучения образовательно-психологических аспектов деятельности арбитражного суда, непрерывности послевузовского образования через изучение психологического климата в коллективе арбитражного суда раскрываются противоречия между образованием и умением специалистов в области юриспруденции выстраивать отношения с клиентами и коллегами, грамотно оформлять деловые документы, регулировать свое психологическое состояние, понимать состояние других людей. Предпосылкой изучения психологического климата явилась всероссийская конференция по проблемам работы арбитражных судов, в которой приняли участие психологи, юристы и лингвисты высших учебных заведений города Новосибирска: Новосибирский государственный педагогический университет, Новосибирский университет экономики и управления, Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет, а также работники аппаратов арбитражных судов: Республики Алтай, Кемеровской, Липецкой, Курской областей, Ямало-Ненецкого, Томского, Омского, Ханты-Мансийского округов, седьмой арбитражный апелляционный суд, восьмой арбитражный апелляционный суд, Федеральный Арбитражный суд Западно-Сибирского округа, Высший Арбитражный суд Российской Федерации*

*В статье приводятся методики и методы изучения психологического климата в коллективе, мнение авторов – психологов, работающих по этой теме, дается описание этапов работы, делаются выводы о необходимости повышения квалификации юристов и непрерывности послевузовского образования.*

**Ключевые слова:** *модернизация образования, профессиональное образование, психологический климат в коллективе, послевузовское образование, тестирование, психологическое состояние, повышение квалификации юристов.*

## EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE WORK OF COMMERCIAL COURT

*Yudina, S. D.*

**Abstract.** *The article is devoted to discussing modernization of education at all the stages of its development, from compulsory education to the post-graduate one. The contradiction between ideal specialist and real graduate makes psychologists study the results and find the reasons of that incorrespondence. The author studied activity in a group employed in Commercial Court, educational and psychological aspects of activities in Commercial Court and lifelong post-graduate education by means of studying group atmosphere in Commercial Court. The author revealed a contradiction between education and professional abilities of law specialists to build-up relationship with clients and colleagues, complete documentation, control mental condition and temper and understand mental condition of other people. Russian conference on the problems occurred in Commercial Courts became a prerequisite to study the group atmosphere. A lot of psychologists, lawyers and linguists from higher institutions of Novosibirsk (Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk University of Economics and Management, Novosibirsk State Architecture Building University) and employees of Commercial Court from the Republic of Altai, Kemerovo region, Lipetsk region, Kursk region, the Yamalo-Nenets Autonomous District, the Khanty-Mansiysk Autonomous District, Tomsk region, Omsk region, the 7th Commercial Court, the 8th Commercial Court, Federal Commercial Court and the Supreme Commercial Court of the Russian Federation took part in the conference.*

*The article represents procedures and methods of studying the group atmosphere and view of psychologists engaged in researching this topic as well; the paper describes working stages, conclusions on necessity to train lawyers and provide lifelong post-graduate learning.*

**Key words:** *modernization of education, professional education, psychological atmosphere, post-graduate education, testing, mental condition, training of lawyers.*

**Введение.** Образование в нашей стране делится на начальное, среднее, среднее специальное, высшее, послевузовское, однако в последнее время высшее образование перестало удовлетворять требованиям времени, запросам общества и тем более требованиям, которые предъявляются работодателями к специалистам в любой сфере труда. Образование – это формирование образа, а вот каким будет этот образ, зависит от высшего учебного заведения и, конечно, от человека, который обучается в вузе.

**Постановка задачи.** Проблематика статьи вызвана противоречием между образованием и умением специалистов в области юриспруденции, в частности сотрудниками Арбитражного суда Новосибирской области, выстраивать отношения с клиентами и сотрудниками, умением понимать и регулировать свое психологическое состояние и состояние коллег.

Профессиональное образование – это социально и педагогически организованный процесс трудовой социализации личности, обеспечивающий ориентацию и адаптацию в мире профессий, овладение конкретной специальностью и уровнем квалификации, непрерывный рост компетентности, мастерства и развитие способностей в различных областях человеческой

деятельности. Профессиональное образование создает условия для профессионального становления, развития и самореализации личности и содействует достижению гуманистических и демократических целей общества. Профессиональное образование – одно из фундаментальных прав личности (закреплено в Декларации прав человека), обеспечивающее ей реальное право на труд, профессию, возможность участвовать в общественной жизни, способствующее улучшению качества жизни. В России профессиональное образование базируется на принципах демократизма, непрерывности и преемственности, общедоступности, светскости и поликультурности, рационального соотношения государственного и общественных начал в подготовке специалистов, связи основного и дополнительного образования.

В Российской Федерации содержание профессионального образования зафиксировано в документах Министерства образования РФ: государственный образовательный стандарт, профессионально-квалификационные характеристики (или профиль подготовки специалиста), учебные планы и программы. Учебный план строится с учетом единства профессиональной, общеобразовательной и культурологической подготовки будущего специалиста, рационального соотношения фундаментальной и практико-ориентированной подготовки, связи федерального и национально-регионального компонентов содержания образования, а также наличия инвариантного содержания базового (основного) образования, обеспечивающего дифференциацию и индивидуализацию образовательного процесса через систему специализаций, курсов, факультативов, спецкурсов, специальных семинаров [1, с. 368].

Проблемой профессионального образования занимались И. С. Бажин (2013 год), Т. Баирампас (2011 год), С. В. Барабанова, А. В. Белков, В. Г. Иванов (2010 год), Е. В. Березкина (2010 год) и многие другие исследователи, в их работах рассматривались вопросы модернизации профессионального образования, факторы эффективности профессиональной служебной деятельности и другие не менее важные вопросы.

Профессиональное образование предполагает не только изучение коллектива, его формирование, становление, но и знание психологического климата в этом коллективе. Методологической основой изучения психологического климата в коллективе являются работы Г. С. Андреевой, А. В. Коломенского, Н. П. Аникеевой, Б. Д. Парыгина, В. В. Бойко. В научной литературе употребляются различные термины, описывающие это явление: «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологический настрой», «психологическая атмосфера», «социально-психологическая обстановка» и др. Однако большинство исследователей считают, что важнее иметь единство взглядов на сущность явления, чем спорить о его названии. Можно выделить следующие характерные особенности социально-психологического климата: во-первых, это одна из сторон жизнедеятельности людей; во-вторых, он не однозначен в разных коллективах; в-третьих, он по-разному влияет на членов коллектива; в-четвертых, его влияние сказывается на психологическом самочувствии людей. Нам представляется, что когда речь идет об аналогии социально-

психологических явлений с климатом, то подразумеваются два взаимосвязанных значения социально-психологических явлений – как совокупности условий социальной среды и как состояний этих условий [2, с. 7].

Психологический климат коллектива создается и проявляется в процессе общения, на фоне которого реализуются групповые потребности, возникают и разрешаются межличностные и групповые конфликты. В этом процессе приобретают отчетливый характер скрытые содержательные ситуации взаимодействия между людьми: соревнование или тайное соперничество, товарищеская сплоченность или круговая порука, грубое давление или сознательная дисциплина [3, с. 5]. Не секрет, что многие руководители отдали бы многое за информацию о том, как изменить негативные тенденции на позитивные в собственном коллективе.

Доктор экономических наук Лариса Скрипко рассматривает в своей статье влияние личности руководителя на формирование психологического климата и приходит к выводу о том, что руководитель среднего звена играет решающую роль в формировании психологического климата в подразделении, поэтому при формировании команды в первую очередь надо отдавать предпочтение профессионализму, постановке четких и однозначных целей и разумной формализации применяемых методик управления [4, с. 122].

Если принять во внимание тот факт, что человек большую часть жизни проводит на работе, то от степени его включенности в трудовой коллектив зависит его физическое и психическое здоровье, поэтому нельзя не согласиться с высказыванием Б. Д. Парыгина о необходимости диагностики СПК и о его влиянии на личность [5, с. 81].

Основной метод, который применялся в исследовании, – это наблюдение, тестирование, беседа, элементы тренинга общения. Психологический климат в трудовом коллективе изучался нами по экспресс-методике А. С. Михалюка и Л. Ю. Шальто из Санкт-Петербургского университета [6, с. 22]. Психологический климат трудового коллектива понимается авторами как социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов коллектива к коллективу как целостному объединению. Методика позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе (табл. 1). В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – неприятный». При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческих компонентов, выдерживался критерий «желание – нежелание работать в данном коллективе», «желание – нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание – незнание особенностей членов коллектива». Опыт показывает, что проводимые исследования психологического климата, как правило, преследуют две цели: 1) подтверждение гипотезы о взаимосвязи между особенностями психологического климата в группах и закономерностями протекания в них ряда процессов, т.е. предположения о том, что производственные, социальные или социально-психологические процессы по-разному протекают в коллективах с различным

психологическим климатом; 2) выработку конкретных рекомендаций по оптимизации психологического климата в коллективе.

Если для решения второй группы задач необходимо создание в каждом случае специальной методики, то в первом случае, как показывает практика, возникает потребность делать периодические «срезы» с целью диагностики состояния психологического климата в коллективе, проследить за эффективностью тех или иных мероприятий и их влияния на психологический климат. Такие измерения могут быть полезны, например, при изучении адаптации новых работников, отношения к труду, динамики текучести кадров, эффективности руководства, продуктивности деятельности сотрудников (табл. 2, 3).

Сразу оговоримся, исследование проводилось по запросу руководства Арбитражного суда города Новосибирска с целью подготовки к семинару по теме «Актуальные проблемы организационного обеспечения деятельности арбитражных судов Российской Федерации», а также изучения продуктивности деятельности сотрудников.

Участниками семинара являлись руководители и работники аппаратов арбитражных судов: Высший Арбитражный Суд Российской Федерации, Федеральный арбитражный суд Западно-Сибирского округа, седьмой арбитражный апелляционный суд, восьмой арбитражный апелляционный суд, арбитражный суд Республики Алтай, арбитражный суд Алтайского края, арбитражный суд Кемеровской области, арбитражный суд Курской области, арбитражный суд Липецкой области, арбитражный суд Новосибирской области, арбитражный суд Омской области, арбитражный суд Тюменской области, арбитражный суд Ханты-Мансийского автономного округа Югра, арбитражный суд Ямало-Ненецкого автономного округа, Новосибирский государственный университет экономики и управления, Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет, Новосибирский педагогический университет.

Проблема психологического климата волнует не только психологов, но и экономистов и медиков, так как он влияет на здоровье человека. За два месяца работы с коллективом арбитражного суда было проведено тестирование по четырем методикам: «Удовлетворенность работой», «Как вы справляетесь с работой», «Занятость» и «Стрессоры». Данные методики были выбраны не случайно, при изучении психологического климата в коллективе, эти методики на наш взгляд, должны подтвердить предположение о том, что психологический климат в коллективе зависит от удовлетворенности работой, мотивации сотрудников, умения планировать свое рабочее время, а также от степени подверженности стрессу. В исследовании приняли участие 78 человек, в возрасте от 18 лет до 65 лет, в основном женщины, тестирование проводилось дважды и анонимно.

**Результаты.** По первому тесту «Удовлетворенность работой» 18 человек не удовлетворены работой, это связано с профессиональным продвижением и заработной платой, остальные 60 сотрудников своей работой вполне довольны. Видимо, не только заработная плата влияет на удовлетворенность работой, но и гордость за принадлежность к столь ответственному труду юриста.

По второму тесту «Как вы справляетесь с работой» из 78 опрошенных 35 человек не справляются с работой, они не знают свои возможности, проявляют непостоянство поведения, непродуктивны на работе, невнимательны к другим людям, в то время как другая половина коллектива проявляет противоположные качества: продуктивность на работе, постоянство поведения, внимательность к людям, знание своих возможностей.

По третьему тесту «Занятость» 36 человек проявляют склонность к безделью, причем это не связано с возрастом или полом человека. На наш взгляд, причины лежат в сфере мотивации, а скорее ее отсутствии, 10 человек являются «работоголиками», причина в отсутствии личной жизни либо отсутствии хобби, и, наконец, 32 человека проявляют деловитость в работе, это люди, как выяснилось из бесед, целеустремленные и ответственные, которые воспитывались в семьях с ответственными родителями.

По четвертому тесту «Стрессоры» у 14 испытуемых наблюдается конфликтность, перегрузки, напряженные отношения с руководством, а 64 человека не испытывают стресс, что наводит на мысль о том, что респонденты пытались завуалировать свое истинное состояние.

Повторное тестирование, которое проводилось анонимно, подтвердило результаты предыдущего тестирования, испытуемые в основном выбирают психологический климат А (положительный коллектив), но при этом отмечают незнание личностных и профессиональных характеристик друг друга, невозможность поднять группу на совместное дело, группа часто бывает инертной и пассивной, мало кто радуется успехам коллег.

Индивидуальное консультирование проводилось регулярно по четвергам, к психологу можно было прийти с любой проблемой. Было проведено 35 консультаций и 4 мини-тренинга по регуляции эмоционального состояния сотрудников. На индивидуальном консультировании побывали 4 судьи, 6 помощников судей, 14 секретарей, 1 начальник отдела, 10 сотрудников других отделов. Необходимо отметить, что сотрудники арбитражного суда поначалу относились к психологу настороженно, но по мере знакомства, передаче из «уст в уста», иногда приходилось консультировать целый день. Выступление на семинаре нашло отклик у представителей – руководителей арбитражных судов, и в резолюции семинара было отмечено, что необходимо вводить новую штатную должность психолога. Дальнейшее изучение закономерностей развития коллектива арбитражного суда должно быть продолжено, так как эта сфера в системе «человек – человек», что связано с синдромом «выгорания», с различными профессиональными кризисами, которые влияют на выполнение профессиональных функций судей, помощников судей, секретарей, аппарата руководства.

Выводы. Необходимо сделать следующие выводы:

- 1) сотрудникам арбитражного суда необходимо повышать свою компетентность через тренинги коммуникативных умений, личностного роста, индивидуальные консультации;
- 2) необходимы лингвистические курсы повышения квалификации по использованию делового стиля в оформлении документации;
- 3) сотрудникам необходимо заниматься самообразованием.

Таблица 1

**Оценка компонентов социально психологического климата  
в трудовом коллективе**

| Название компонента     | Процентное соотношение |
|-------------------------|------------------------|
| Эмоциональный компонент | 74%                    |
| Когнитивный компонент   | 5%                     |
| Поведенческий компонент | 21%                    |

Таблица 2

**Показатели психологических свойств, определяющих климат в группах  
(свойства климата А)**

| Свойства климата                            | Процентное соотношение |
|---|------------------------|
| Бодрый жизнерадостный тон                   | 12%                    |
| Доброжелательность в отношениях             | 9%                     |
| Взаимное расположение групп                 | 6%                     |
| Участие в совместной деятельности           | 7%                     |
| Успехи и сопереживание                      | 5%                     |
| Уважение к мнению других                    | 6%                     |
| Сопереживание достижениям и неудачам группы | 7%                     |
| Один за всех и все за одного                | 8%                     |
| Чувство гордости за группу                  | 8%                     |
| Активность группы                           | 4%                     |
| Доброжелательность к новичкам               | 14%                    |
| Справедливое отношение, поддержка слабых    | 6%                     |
| Желание работать коллективно                | 8%                     |

Таблица 3

**Показатели психологических свойств, определяющих климат в группах  
(свойства климата В)**

| Свойства климата                           | Процентное соотношение |
|--|------------------------|
| Подавленное настроение                     | 13%                    |
| Конфликтность, антипатия                   | 10%                    |
| Конфликтность группировок                  | 6%                     |
| Безразличие в совместной деятельности      | 4%                     |
| Зависть и злорадство                       | 8%                     |
| Нетерпимость к мнениям товарищей           | 8%                     |
| Холодность к неудачам и достижениям группы | 10%                    |
| Равнодушие к похвалам и поощрениям         | 4%                     |
| Группа инертна, пассивна                   | 3%                     |
| Враждебность к новичкам                    | 12%                    |
| Пренебрежительное отношение к слабым       | 7%                     |
| Каждый думает о своих интересах            | 9%                     |
| Желание работать коллективно               | 6%                     |

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Березкина Е. В. Акмеологическое сопровождение как фактор качественной подготовки госслужащих // Государственная власть и местное самоуправление в России: история и современность: VIII Междунар. науч. форум. – СПб., 2010. – С. 368–373.

2. **Бойко В. В.** Социально-психологический климат и личность. – М.: Мысль, 2003.
3. **Аникеева Н. П.** Психологический климат в коллективе. – М.: Просвещение, 1999.
4. **Скрипко Л. Н.** Влияние личности руководителя на формирование психологического климата // Кадровик. – 2012. – № 6. – С. 116–122.
5. **Парыгин Б. Д.** Социально-психологический климат коллектива. – СПб.: Наука, 2001.
6. **Психологические тесты для деловых людей** / составитель: к. пс. н. Н. А. Литвинцева. – М.: Бизнес-школа «Интел – Синтез», 1994.

## REFERENCES

1. **Berezkina E. V.** *Akmeologicheskoe soprovozhdenie kak factor kachestvennoy podgotovki gossluzhashchih* [Acmeological support as a factor of professional training of civil servants]. VIII Mezhdunar.nauch.forum “Gosudarstvennaya vlast i mestnoe samoupravlenie v Rossii: istoriya i sovremennost” [Proc. of VIII Scientific International Forum “State Power and local authorities in Russia: genesis and modern situation”]. Saint-Petersburg, 2010. pp. 368–373.
2. **Boyko V. V.** *Sotsialno-psikhologicheskii klimat i lichnost* [Social and psychological environment and personality]. Moscow, Mysl Publ., 2003.
3. **Anikeeva N. P.** *Psikhologicheskii klimat v kollektive* [Psychological environment in the team]. Moscow, Prosveshchenie Publ., 1999.
4. **Skripko L. N.** Influence of a chief personality on psychological environment in the team]. *Kadrovik – HR manager*, 2012, no.6. pp. 116–122.
5. **Parygin B. D.** *Sotsialno-psikhologicheskii klimat kollektiva* [Socio-psychological climate of the team]. Saint-Petersburg, Nauka Publ., 2001.
6. **Litvintseva A.** *Psikhologicheskie testy dlya delovyh lyudey* [Psychological tests for business people]. Moscow, Business-School “Intel-Synthesis”, 1994.

## BIBLIOGRAPHY

- Antsupov A. Ya.** *Sotsialno-psikhologicheskaya otsenka personala: uchebnoe posobie dya studentov vuzov* [Socio-psychological assessment of personnel: student book for higher institutions]. Moscow, UNITI-Dana Publ., 2008.
- Bairampas T.** Profobrazovanie: likvidatsiya ili modernizatsiya? [Professional education: elimination or modernization?]. *Kachestvo obrazovaniya – Quality of education*, 2011, no. 3. pp. 14–18.
- Barabanova S. V.** Dopolnitelnoe i nepreryvnoe obrazovanie v Rossii: Bolonskiy kontekst [Additional education and lifelong education in Russia: the Bologna context]. *Ezhegodnik rossiyskogo obrazovatel'nogo zakonodatelstva – Annual journal of legislation in Russia*, 2010, vol. 5, no. 2. pp. 147–157.
- Birman L. A.** Konflikt – horosho ili ploho? [Conflict: is it good or bad?]. *Energiya: ekonomika, tekhnika, ekologiya – Energy: economy, technology, ecology*, 2012, no. 7. pp. 59–62
- Bogachenko N.** Takoy rozygrysh stoit dorogo [This joke costs too much]. *Sluzhba kadrov i personal – HR service and personnel*, 2012, no. 5.
- Bazarova G.** Sozdanie blagopriyatnogo psikhologicheskogo klimata v kollektive [Building-up a favorable group atmosphere]. *Sprav. po upr. personalom – Reference book on personnel management*, 2013, no. 6. pp. 80–87.
- Bazarova G.** Profilaktika mobbing [Mobbing prevention]. *Sprav. po upr. personalom – Reference book on personnel management*, 2013, no. 7. pp. 75–79.
- Gorchakova R. R.** Vnutrenniy imidzh organizatsii [Inside image of organization]. *Regionologiya – Regions science*, 2012, no. 2. pp. 156–160.

**Zakharov N.L.** *Upravlenie nastroem personala v organizatsii: ucheb.posobie* [Management of personnel attitudes: textbook]. Moscow, Infra-M Publ., 2010. pp. 262–268

**Kovalchuk A.S.** *Osnovy imidzhelologii i delovogo obshcheniya: ucheb, posobie. – Izd. 5, dop. i pererab.* [Fundamentals of imagology and business communication: a textbook. Edition 5 revised and enlarged]. Rostov-on-Don, Fenix Publ., 2007.

**Kolodey K.** *Mobbing: psikhoteror na rabochem meste I metody ego preodoleniya* [Mobbing: psychological terror at work and ways of its overcoming]. Kharkov: Gumanit. Centre Publ., 2007.

**Shirnova N.** *Mobbing kak indikator HR-protssesov v kompanii* [Mobbing as an indicator of HR activities in a company]. *Konsultant – Consultant*, 2012, no. 17. pp. 74–77.

**Shelomentseva O.** *Osobennosti vzaimodeystviya v kollektive* [Peculiarities of teamwork]. *Sprav. Sekretarya i ofis-menedzhera – Reference book of a secretary and office manager*, 2012, no. 4. pp. 48–56.

### Информация об авторе

**Юдина Светлана Дмитриевна** (Россия, Новосибирск) – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», доцент ФГБОУ ВПО «НГАУ», кафедра гражданского и гражданского процессуального права (г. Новосибирск, ул. Нижегородская 6, e-mail: sveud@rambler.ru).

### Information about the author

**Svetlana D. Yudina** (Novosibirsk, Russia) – Doctor of Psycholog. Sc., Associate Professor at the Chair of Psychology, FSSFEI HPE “Russian Academy of national economy and public service under the President of the Russian Federation”, Associate Professor at the Chair of Civil Law and Civil Procedure Law in FSSFEI HPE “Novosibirsk State agrarian University” (6 Nizhegorodskaya Str., Novosibirsk, e-mail: sveud@rambler.ru).

Принята редакцией 07.07.2014

УДК 37.014.53 (574)

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ (РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН)

*А. С. Бегалинов, Н. В. Наливайко*

**Реферат.** *Цель настоящего исследования – современная образовательная политика Республики Казахстан для понимания тенденций развития системы образования в современных условиях ее реформирования. Опираясь на понятие «образовательная политика» (эпистемологический аспект), разработанное в современной социальной философии, авторы статьи стремятся показать социальные процессы, в которых осуществляется реформирование современной системы образования (онтологический аспект). Важность обозначенных в статье проблем, связанных с современными приоритетами образовательной политики Республики Казахстан, обусловлена кардинальными изменениями казахстанского общества, коренной перестройкой социальных отношений, переоценкой духов-*