зированной среды на базе современных ЭВМ.

Таким образом, мы полагаем, что все проблемы создания автоматизированной среды подготовки специалиста флота, находящиеся в сфере педагогики, можно разделить на две проблемы:

- проблема построения автоматизированной среды подготовки;
- проблема эффективного использования автоматизированной среды [3].

Вышеперечисленные проблемы из области разработки современных технологий обучения определяют лишь основные направления проведения исследований по построению и использованию автоматизированной среды подготовки специалистов флота.

Список литературы

1. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М.: Педагогика, 1989.

2. Машбиц Е.И. Психолого-педагогические проблемы компьютеризации обучения. – М.: ВИТУ, 1998. 231с.

3. Печников А.Н. Теоретические основы психолого-педагогического проектирования автоматизированных обучающих систем. Петродворец: ВВМУРЭ им. Попова, 1995. 341 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

О.В. Кожевина

ГОУ ВПО «Алтайский государственный университет»
okozhevina@mail.ru

В современных условиях ведения бизнеса предъявляются высокие требования к специалистам-менеджерам. От правильности подготовки и принятия управленческих решений зависит судьба как небольших фирм, так и крупных предприятий, корпораций, холдингов. Как неоднократно отмечено в выступлениях Президента РФ Д.А. Медведева, современной инновационной экономике нужны конкурентоспособные специалисты.

К основным проблемам менеджмента, которые препятствуют более быстрому преодолению финансово-экономического кризиса, можно отнести ряд обстоятельств: 1) низкая квалификация менеджеров, в силу этого управление непрофессионально и малоэффективно в условиях нештатных ситуаций; 2) недостаточная социальная ответственность менеджеров и корпоративная социально-правовая ответственность бизнеса в целом; 3) нежелание менеджеров повышать управленческую квалификацию, дополнительно учиться новым перспективным методам ведения бизнеса [3].

Вопрос о компетенциях и квалификациях – это вопрос о целях образования, которые выступают активным ядром нормы качества, его стандартов. Ключевые компетенции справедливо названы новой парадигмой результата образования.

Можно выделить следующие сущностные характеристики компетентности:

1) эффективное использование способностей, позволяющее осуществлять профессиональную деятельность согласно требованиям рабочего места;

2) овладение знаниями, умениями и способностями, необходимыми для работы по специальности при одновременной автономности и гибкости в части решения профессиональных проблем;

3) интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, оптимальных для выполнения трудовой деятельности в современной производственной среде;

4) способность делать что-либо хорошо, эффективно в широком формате контекстов с высокой степенью саморегулирования, саморефлексии, самооценки; быстрой, гибкой и адаптивной реакцией на динамику обстоятельств и среды.

Из приведенных определений становятся очевидными особенности, отличающие, которые отличают компетентность от таких традиционных понятий как знания, умения, навыки, опыт, находящие отражение в «квалификационном» подходе. Эти отличия сводятся к междисциплинарному (интегративному, надпредметному) характеру компетентности, ее соотнесенности с ценностно-смысловыми характеристиками личности и практико-ориентированной направленности [1].

Обобщение различных точек зрения позволяет сделать вывод, что в общем виде ключевые компетенции руководителя, менеджера – это сплав специфических знаний, навыков, умений, технологий, обеспечивающих создание потребительских ценностей.

Требования, которые сегодня предъявляются к профессиональной компетенции менеджеров, следующие:

- понимание природы управленческого труда и процессов управления;

- знание должностных и функциональных обязанностей руководителя, способов достижения целей и повышения эффективности работы организации;

- умение использовать современные информационные технологии и средства коммуникации, необходимые в управленческом процессе;

- владение искусством управления человеческими ресурсами и налаживания внешних связей;

- способность к самооценке, умение делать правильные выводы и непрерывно повышать квалификацию – знания и умения.

В ходе обучения и решения практических задач менеджмента развиваются компетенции *когнитивные* (приобретение системного взгляда на управление),

личностно-этические (выработка сильных качеств личности-руководителя), *аналитические* (приобретение практических навыков принятия управленческих решений).

На основе данных компетенций в ГОУ ВПО «Алтайский государственный университет» осуществляется подготовка магистров по направлению «Менеджмент» (программа «Стратегическое управление») и слушателей в рамках Президентской программы профессиональной переподготовки управленческих кадров (программа «Стратегический менеджмент и управление развитием»). Миссия данных образовательных программ *ориентирована на реализацию компетентностного подхода и базируется на современных принципах и технологиях образовательного процесса*. Миссия образовательной программы определяет модель компетенций менеджера, которая используется для разработки учебных планов, программ и иной учебно-методической документации.

Государственными стандартами третьего поколения по направлению подготовки «Менеджмент» предусмотрены две группы компетенций [4,5]:

общекультурные (ОК), которые укрепляют знание в области мировой культуры и формируют активную гражданскую позицию с умением анализировать и оценивать исторические события;

2) *профессиональные (ПК)* ориентируют на эффективную организационно-управленческую, информационно-аналитическую и предпринимательскую деятельность

Как отражено в стандартах ФГОС ВПО, компетенции – это не просто знания, умения и навыки, это способность применять данные знания, умения, навыки и личностные качества на практике для успешной управленческой деятельности. Компетенции необходимо развивать, а развиваются они с одной стороны через непосредственное обучение, а с другой – через постоянное самообразование и самостоятельную работу. Проблема эффективного проектирования и организации самостоятельной работы (студентов, магистрантов, слушателей) приобретает особую актуальность в связи с переходом от модели «образование на всю жизнь» к парадигме «образование через всю жизнь». Условием такого перехода является личностная (психологическая, познавательная и инструментальная) готовность обучающихся к постоянному обновлению информации, способность репродуцировать уже имеющиеся знания и самостоятельно их получать [2].

Развитие компетенций через обучение можно представить в виде модели с последовательно реализуемыми этапами (рис. 1).

1. Выявление потребности в обучении.

2. Актуализация и структурирование процесса обучения.

3. Проектирование и организация учебного процесса.

4. Получение знаний, навыков, методов.

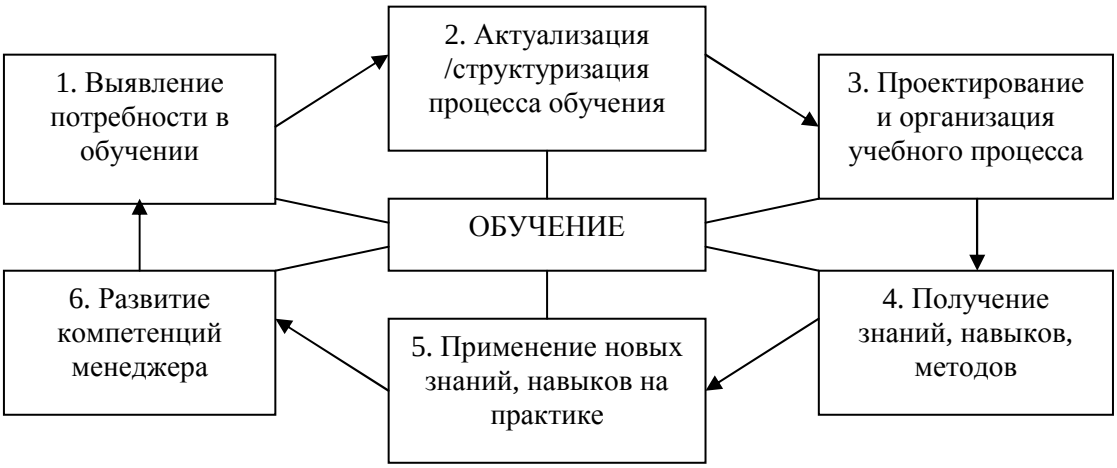

Рис. 1. Развитие компетенций через обучение

5. Применение новых знаний, навыков, умений.

6. Развитие компетенций.

Цель обучения бакалавров и магистров по направлению «Менеджмент» - это подготовка специалистов, способных к практической деятельности, связанной с принятием и реализацией управленческих решений, умеющих эффективно коммуницировать и обосновывать свою позицию по решаемому вопросу, и в силу этого, востребованных работодателями, которые в последнее время стали очень требовательно и критично относиться к выпускникам вузов.

Знания, умения и навыки в области менеджмента должны быть ориентированы на повышение эффективности организационно-управленческой деятельности в целом. При этом не следует забывать, что эффективность организации – это оптимальное сочетание производства, качества, результативности, гибкости, удовлетворенности, конкурентоспособности и развития. Соответственно этой взаимосвязи и необходимо научить будущих менеджеров в процессе обучения.

Для подготовки конкурентоспособного специалиста в образовательном процессе должны использоваться методы активного обучения на основе инновационных технологий: работа в команде, деловые игры, разбор реальных хозяйственных ситуаций (кейс-стади), различные формы тестирования, лекции-дискуссии. Как отмечено в Приказе Рособразования от 10.02.2010 № 109 «О задачах высших учебных заведений высшего профессионального образования» п. 5.6. «…необходимо обеспечить поддержку и развитие инновационных технологий, ориентированных на подготовку конкурентоспособных специалистов и гармонично развитой личности».

В Алтайском государственном университете традиционно уделяется значительное внимание качеству учебного процесса. Систематически проводится оценка качества проведения учебных занятий. Для формирования ориентировочной основы к последующему усвоению студентами учебного материала используются различные виды лекций (информационная, проблемная, лекция-визуализация (наглядные схемы, слайды, презентации), лекция-диалог, возможны лекция с заранее запланированными ошибками и лекция-пресс-конференция).

Проектирование и организация самостоятельной работы – также важные условия реализации компетентностного подхода. При разработке УМКД обязательно в его структуру помимо содержательной (проблемной) части семинарских занятий следует дополнительно вводить расширенный перечень вопросов для самопроверки и закрепления знаний по изучаемой теме и дисциплине; список заданий для самостоятельной индивидуальной и групповой работы; тесты.

Таким образом, в целях повышения качества образования будущих менеджеров, применяться компетентностный подход к подготовке обучающихся всех категорий (студентов, бакалавров, магистрантов, слушателей программ дополнительного образования) должен повсеместно. Использование в учебном процессе компетентностной модели обучения позволяет подготовить конкурентоспособного специалиста даже на условиях бакалавриата, не говоря о магистратуре и других дополнительных образовательных программах подготовки и переподготовки кадров, MBA. Компетентностный подход должен быть ориентирован на сохранение сложившейся фундаментальной формы российского образования, с акцентом на подготовку «разносторонне образованной личности», что будет обеспечивать востребованность на рынке труда выпускников-менеджеров различных образовательных программ.

Список литературы

1. Сальников Н., Барухин С. Реформирование высшей школы: концепция новой образовательной модели // Высшее образование в России. – 2008. - № 2. – с. 3-11.

2. Тюрикова Г., Филатова О., Прошкина И. и др. Организация самостоятельной работы студентов – условие реализации компетентностного подхода // Высшее образование в России. – 2008, № 10. – с. 93-97.

3. Чучалин А. Формирование компетенций выпускников основных образовательных программ // Высшее образование в России. – 2008. – № 12. – с. 10-19.

4. Проект ФГОС ВПО – 3 по направлению «Менеджмент» (бакалавриат).

5. Федеральный государственный стандарт высшего профессионального образования по направлению «Менеджмент» (ма-

гистратура). Приказ Минобрнауки России № 636 от 18.11.2009.

О ВОЗМОЖНЫХ ПОДХОДАХ К КОНТРОЛЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И СПОСОБАХ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

В.П. Медведев

Авиационный колледж
Таганрог, Россия

Как известно контроль – одна из основных управленческих функций, определяющих качество и эффективность деятельности в любой сфере, включая образование. Если контроль плохо организован или отсутствует вообще, то резко снижается результативность и качество работы любого коллектива. Для охвата всего возможного спектра форм организации контроля для оценки качества образования, возьмем за аналог существующий подход к организации контроля качества на производстве.

Существует три основные формы производственного контроля качества: результирующий, текущий по отклонениям и упреждающий. Рассмотрим последовательно широко реализуемые в настоящее время и потенциально возможные для реализации виды контроля применительно к качеству образования.

Конечный результат и качество функционирования любой образовательной системы оценивается уровнем сформированности у обучающихся исходных качеств, обеспечивающих их эффективное вхождение в последующие образовательные организации или общественное производство и продуктивное в них саморазвитие.

На каждом этапе образовательной системы можно выделить свои критерии качества и эффективности функционирования образовательного учреждения:

- критерий качества воспитания детей в детском саду – развитие у них готовности к обучению школе: слушать, слышать, говорить, управлять поведением, учиться;

- критерий качества воспитания и обучения детей в начальной школе – развитие у выпускников творческой готовности к предметному обучению в основных классах: уметь читать, писать, считать, рассказывать, самостоятельно учиться, организовывать свою деятельность и поведение;

- критерий качества образования для старших классов общеобразовательной школы – развитие у выпускников творческой готовности к сознательному выбору: профессии, основанному на самосознании творческих потенциалов, и к осуществлению будущей профессии, как условию продуктивной самореализации в ней;

- критерий качества профессионального образования - развитие у выпускников творческой готовности к продуктивному решению основных классов профессиональных задач, обеспечивающих высокие результаты в создаваемом продукте, конкурентоспособном на внутреннем и внешнем рынках[1].