

альностям. С учетом отечественного и зарубежного опыта вузы в свою очередь должны дать качественное заполнение учебными дисциплинами типовых и базовых планов.

Государственное регулирование в системе образования реализуется через разработку единых требований, доводимых в форме государственного образовательного стандарта в системе непрерывного образования.

Государственный образовательный стандарт должен рассматриваться как совокупность ограничений к учебной нагрузке и требований к уровню подготовки специалистов, обязательному минимуму содержания основных образовательных программ. Наличие государственного стандарта позволит осуществить пересмотр структуры учебного процесса и на этой основе повысить качество образования, сократить срок подготовки специалистов, обеспечить возможность выбора студентами такого обучения, которое в наибольшей степени отвечает их способностям и интересам.

Н.П. Беляцкий, О.В. Саливончик, БГЭУ (Минск)

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ, ЗНАНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Понятие “профессия” имеет свои традиции, но до сих пор из-за своей многогранности остается проблема установления четких границ отдельной профессии. В целом профессионализация связана со специализацией трудовой деятельности и характеризуется процессами роста систематизированных специализированных знаний.

Если растут знания, и этот рост сопровождается практикой их использования, т.е. знания признаются и востребуются, то в этом случае увеличивается профессионализм. Но обе переменные гарантируют профессию в зависимости друг от друга. Односторонняя зависимость от знаний, например, полученных от репетитора или самостоятельно, еще не дает профессии. Знания являются только необходимым условием. Их признание происходит через систему экзаменов, курсовых и дипломных работ, а главным образом по месту будущей работы носителя этих знаний.

Конкретные характеристики профессионализма задаются различными профилями компетентности, моделями должностей, про-

фессииограммами, описанием должностей и другими структурированными требованиями, в том числе учебным планом специальностей. Следует отличать профессионализм и компетентность. Компетентность включает элементы когнитивной структуры личности студента, его желания, возможности, творчество, убеждения, интуицию, устремления наряду с ограниченным определенной профессией сектором знаний.

Классические факторы производства — труд и капитал — в странах с развитой экономикой не дают больше преимуществ в процессе принятия конкурентоспособных решений. Эти преимущества исчерпываются также для предприятий, находящихся в состоянии выживания. Менеджмент не может быть успешным, если он обходится без использования компетентности сотрудников. Компетентность означает способность к принятию проблемных решений и выполнению управленческих решений. Компетентность является характеристикой отдельного сотрудника, рабочей или проектной группы, а также всего предприятия. Эта характеристика неотделима от знаний и включает особенности процесса их использования. Это невидимая и необъяснимая «технология» применения знаний, которую необходимо задействовать в трудовом процессе. Чем сложнее труд, тем ответственнее компетентность его участников.

На индивидуальном уровне компетентность проявляется в процессе работы с информацией и знаниями. Он является концентрированным выражением знаний по схеме: данные — информация — знания — компетентность.

На уровне организации компетентность проявляется в отношениях между подразделениями в образовании и использовании компетентности групп сотрудников — компетентность управленческих отношений.

На межорганизационном уровне речь идет о компетентности холдингов, ассоциаций, объединений, корпораций и сетей организаций — корпоративная компетентность.

Компетентность тесно взаимосвязана с принципами самообучающейся организации и управления знаниями. Для принятия решения необходима информация. Оптимальный объем такой информации задается компетентностью тех, кто принимает решение. Оно может быть принято при заданном уровне компетентности. Объем информации не имеет значения, если она не трансформируется в компетентность принимающих решение специалистов.

Поэтому ориентация на синтез знаний и принятие решений является наиболее актуальной проблемой приобретения студентами квалификации.

<http://edoc.bseu.by/>

М.В. Самойлов, БГЭУ (Минск)

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В МАГИСТРАТУРЕ ИНСТИТУТА АДМИНИСТРАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ (УНИВЕРСИТЕТ ПАРИЖ-1, СОРБОННА, ФРАНЦИЯ)

Парижский институт администрации предприятий (IAE) организационно входит в состав Университета Париж-1, Сорбонна, что позволяет ему выдавать государственные и университетские дипломы третьего цикла (магистерская подготовка).

Основная цель функционирования IAE — дать своим выпускникам, имеющим высшее образование и первоначальную профессиональную подготовку второе, специализированное образование высшего уровня с выдачей дипломов типа DESUP (Diplome d'Etudes Supérieures) — университетский диплом третьего цикла; DESS (Diplome d'Etudes Supérieures Spécialisées) — государственный диплом третьего цикла для специалистов высокого руководящего звена предприятий; DEA (Diplome d'Etudes Approfondies) — государственный диплом третьего цикла для специалистов сферы научных исследований. Кроме этого, IAE имеет докторантуру, выпускники которой готовят и защищают докторские диссертации.

Подготовка специалистов с дипломами DESS и DEA соответствует нашей магистерской подготовке, но имеет особенности: DESS — специалисты для производства; DEA — специалисты для научной сферы деятельности.

В начале учебного года каждому магистранту выдается информация о дисциплинах, которые он должен изучить с указанием ее содержания, целей, методики преподавания, списка литературы, фамилией и координатами преподавателя, который будет читать лекции и проводить консультации.

В процессе обучения студенты снабжаются вспомогательными учебными материалами (фактически к каждому практическому занятию).

Кроме того, на сайте института также размещаются различные учебно-методические пособия (тексты лекций, варианты экзаменов предыдущих лет, копии раздаточных материалов и т.д.).