

тический блок, так как на протяжении всего процесса обучения в колледже студенты включены в разнообразные виды практики («Внеучебная практика», «Пробные уроки», «Преддипломная практика»), на которых все полученные теоретические знания они переносят в область практического применения.

Организационно-деятельностный компонент обеспечивает освоение студентами технологии исследовательской деятельности через аудиторную (доклады, лабораторные работы) и внеаудиторную (подготовка курсовых и дипломных работ) самостоятельную исследовательскую деятельность, а также через участие в работе научного общества студентов колледжа и творческих лабораторий.

Контрольно-оценочный компонент помогает осуществлять мониторинг сформированности учебно-исследовательской компетенции, своевременно корректировать индивидуальную траекторию развития каждого студента.

Таким образом, в рамках профессионального педагогического образования формируется личность педагога-исследователя, соответствующего требованиям современной системы образования, способного осуществлять педагогическую деятельность на высоком творческом, инновационном уровне, обеспечивая всестороннее развитие личности детей.

#### **Литература:**

1. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Текст] / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 22 с.
2. Министерство образования и науки Российской Федерации. Федеральные государственные стандарты среднего профессионального образования [Электронный ресурс] – Код доступа: <http://mon.gov.ru/dok/fgos/7197/>. Дата обращения – 14.12. 2011.
3. Хуторской, А.В. Дидактическая эвристика. Теория и технология креативного обучения [Текст] / А.В. Хуторской. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – 416 с.

#### *Abstract*

*The paper presents characteristics of competence-based approach, gives the notion of “competence”, describes the structural and functional components of the model form of teaching and research competence of the teacher training college students.*

### **ПРИМЕНЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

*Евсеев В.О., д.э.н., Россия, ИПК ДСЗН г. Москвы*

Повышение качества жизни – главная цель, которая стоит сегодня перед Российским обществом. Уровень и качество социальных услуг отстают от потребностей граждан, особенно это относится к потребностям молодых и пожилых людей, а также молодым семьям, которые являются самой чувствительной частью общества. Одно из необходимых условий повышения качества социальных услуг – модернизация социальной сферы и системы социальной защиты населения, в частности.. Вступивший в силу с 1 января этого года Федеральный закон от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» призван изменить ситуацию. Он должен запустить новый механизм государственного финансирования, который, с одной стороны, поставит на первое место в оплате деятельности учреждений социальной сферы качество и объем выполняемых ими услуг, а с другой – будет стимулировать участников системы социального обслуживания перестраивать свою работу с учетом новых правил. Начиная с 2012 года все социальные учреждения Рос-

сии, в соответствии с реализацией федерального закона № 83-ФЗ, разделяется на три вида: казённые, государственные бюджетные учреждения (ГБУ) и автономные учреждения (АУ).

В расчет стоимости государственной услуги включен норматив прямых и накладных расходов, норматив на содержание движимого и недвижимого имущества, норматив оплаты налогов. При этом для одной и той же государственной услуги, оказываемой разными, но однотипными учреждениями, определен единый норматив прямых и накладных расходов, что не совсем точно отражает реальное положение дел в социальных учреждениях.

Также разработаны показатели эффективности и результативности деятельности учреждения, формы мониторинга и отчетности исполнения задания автономными учреждениями

В связи с этим, что бы помочь бюджетным и автономным учреждениям провести такую перестройку, необходимо повысить профессиональную компетенцию их руководящего состава, нужно расширить их финансово-экономическое видение происходящих процессов. Руководители социальных учреждений должны уметь проводить анализ организационно-управленческих, правовых и финансово-экономических условий деятельности учреждений, а также анализ возможных социально-экономических последствий для потребителей услуг, для работников существующих учреждений и их семей, для бюджета, как организации, так и муниципального образования. Все выше перечисленные умения являются практическим отражением, функциями, экономического мышления и его компонент.

В общем виде системную концептуальную формулу реализации экономического мышления можно представить в следующем виде:

**М-э = F(Ал-э, Пот-э, Ст-э, Отн-э, Д-э, Инт-э, Пов-э, Стер-э, Кул-э, Соз-э, Эм-э)** где:

(Ал-э) - Альтернатива экономическая; (Пот-э) - Потребности экономические; (Ст-э) – Стимулы экономические; (Отн-э) - Отношения экономические; (Д-э)- Деятельность экономическая; (Инт-э) - Интерес экономический; (Пов-э) - Поведение экономическое; (Стер-э) - Стереотипы социально-экономические; (Кул-э) - Культура экономическая; (Соз-э) - Экономическое сознание; (Эм-э) - Эмоции экономические.

С целью формирования компетентного и конкурентоспособного экономического мышления для руководителей социальных учреждений, а также для специалистов финансово-экономических служб и кадрового резерва, была разработана экономическая модель деятельности социального учреждения. Модель позволяет определять стоимость государственных услуг по видам услуг, объём субсидий, необходимый для выполнения государственного задания. Модель также позволяет производить экономический анализ деятельности социального учреждения и получать систему показатели их финансово-экономической деятельности. Модель позволяет анализировать эффективность стратегий развития предпринимательской деятельности социальных учреждений.

К особенностям построения экономических моделей социальных учреждений можно отнести огромную нормативную базу, которая регламентирует их деятельность, и которая оформлена в виде социальных стандартах, нормативах личного потребления клиентов социальных учреждений, санитарно-гигиенических нормативах, временных и количественных нормах обслуживания клиентов, нормативах обязательного оснащения техническим и медицинским оборудованием и т.п.

Выполнение этих норм, является обязательным, т.к. именно они формируют понятие качества социального обслуживания, и они рассматриваются и оцениваются при проведении социальных аудитов.

Как правило, в России рыночные услуги становятся конкурентными по ценовой политики не из-за проведения мероприятий по снижению себестоимости, а в основном из-за нарушения выполнения списка обязательных работ, предусмотренных технологическим процессом. Для учреждений социальной сферы такие методы снижения себестоимости оказания услуг, абсолютно неприемлемы. Поэтому их конкурентоспособность может быть достигнута

только за счёт умения проведения скрупулёзного финансово-экономического анализа поиска резерва снижения себестоимости и за счёт формирования современного экономического мышления.

Экономическая модель включает все компоненты деятельности социального учреждения с учётом его структуры и количества соответствующих отделений: штатное расписание и заработная плата, с учётом стажа и материального стимулирования; оборудование и механизмы; материально-техническое обеспечение; коммунальные услуги; занимаемые площади; количество клиентов и виды оказываемых им услуг; инфляционные показатели; и т.п.

Руководители организаций, работая с экономической моделью своего учреждения, в диалоговом режиме могут легко менять любые входные параметры и сразу получать и анализировать систему оценочных выходных показателей, которые представлены в табличной форме и в графическом виде. В модели можно рассматривать стратегии долговременного развития организации, с учётом соответствующих инвестиций в модернизацию, с учётом изменения ценовой политики на оказываемые услуги, с учётом уменьшения или расширения рынка оказываемых услуг. Финансовые показатели модели показывают уровень экономической устойчивости социального учреждения.

Разработанная модель позволяет рассматривать стратегии инвестирования предпринимательской деятельности социального учреждения, и таким образом получать параметры необходимые для дальнейшего развития организации: кадрового, инфраструктурного, технологического, набора предлагаемых услуг. Таким образом, экономическая модель позволяет в активном диалоговом режиме как формировать новые знания, так и управлять ими.

Управление знаниями в системе социальной защиты населения включает в себя следующие этапы:

- 1) Умение найти требуемые знания, без которых не удастся решить проблему.
- 2) Выявить именно те факторы, которые действительно важны для анализа и принятия решения.
- 3) Оценить результативные возможности полученных знаний и включить их в контекст уже имеющейся базы знаний.
- 4) Провести модерацию для обеспечения "приёма" новых знаний со стороны сотрудников социальных учреждений.
- 5) Включить их во все процессы (учёт, анализ, планирование, оценка компетентности, принятие решений, контроль, оценка результата), чтобы в конечном итоге качественно улучшить управленческие, организаторские, технологические, экономические, правовые, коммуникационные и социальные компетенции специалистов организации.

В практике оценки компетентности руководящего состава и кадрового резерва, обычно используют тестовые задания, связанные с принятием решений по реализации соответствующей социально-экономической политики на уровне предприятия, холдинга, отрасли. Руководители соответствующего ранга, на экономических моделях предприятий и организаций формируют стратегии их развития, на условиях минимизации издержек и максимального получения доходности.

Выбранные стратегии развития организация сравниваются с оптимальными вариантами, если расхождение с оптимальным вариантом решения разделяются более чем на 5%, тогда руководители не прошли тест на профессиональную компетентность.

На рисунке 2 приведена схема компетенций руководителей учреждений социального обслуживания и социальной защиты населения, которые формируются при их работе с моделью социального учреждения.

Таким образом, чтобы управление знаниями приняло системный характер и затрагивало глубинные личностные качества специалистов в процесс обучения необходимо включить оценку и аттестацию компетентностей сотрудников.

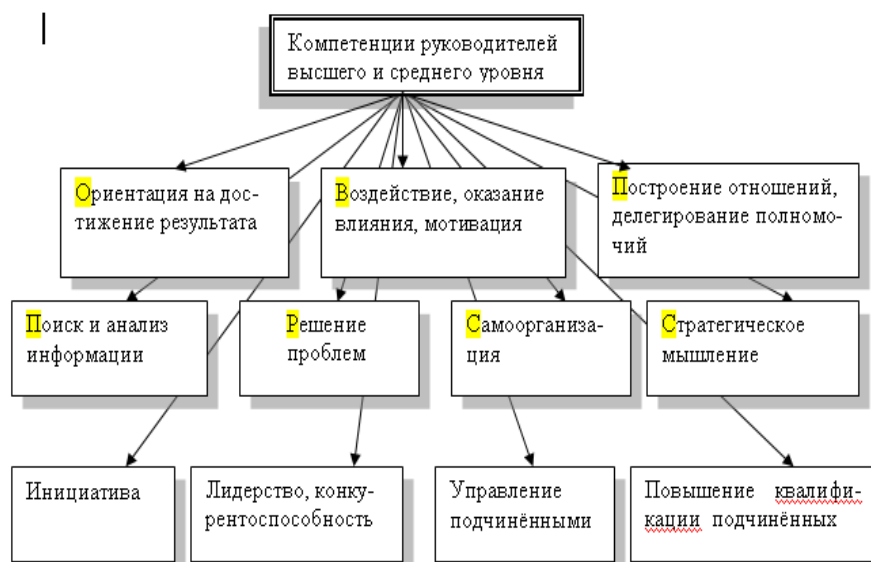


Рисунок 2. Компетенции руководителей социальных учреждений

Слушатели кадрового резерва при работе в активном диалоговом режиме с экономической моделью социального учреждения развивают следующие компетенции, которые включены в образовательный стандарт по подготовке социального работника:

**а) Общекультурные компетенции (ОК)**

(ОК-1) – способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень;

(ОК-2) – способность к самостоятельному обучению новым методам исследования, изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности;

(ОК-5) – способность проявлять инициативу, а в ситуациях риска брать на себя всю полноту ответственности;

(ОК-6) – способность самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в областях, непосредственно не связанных со сферой деятельности;

(ОК-7) – способность к профессиональной эксплуатации современного оборудования и приборов (в соответствии с целями магистерской программы).

**б) Профессиональные компетенции (ПК)**

Б.1. Научно-исследовательская деятельность:

(ПК-1) – общенаучные компетенции;

(ПК-2) – компетенции в сфере прикладных социальных исследований;

Б.2. Организационно-управленческая деятельность:

ПК-3 – управленческие компетенции;

Б.3. Научно-педагогическая деятельность:

(ПК-4) – педагогические компетенции;

Б.4. Социально-проектная деятельность:

(ПК-5) – проектные компетенции;

Б.5. Социально-технологическая деятельность:

(ПК-6) – технологические компетенции.

В заключение необходимо отметить следующее, несмотря на большие трудозатраты по разработке экономических моделей, они полностью себя оправдывают и окупают, т.к. в соответствии с методом «проб и ошибок», большую часть «ошибок» в реальной действительности и природу их возникновения, удаётся предотвратить за счёт повышения экономической компетентности слушателей кадрового резерва и развития компонентов их экономического мышления.

### Литература:

1. Евсеев В.О. Деловые игры по формированию экономических компетенций: Учебное пособие. – М.: Вузовский учебник, 2011.
2. Минько М. Время "Ч": Модель компетенций HR-менеджера – М.: Изд-во: Альпина Паблишерз, 2010.
3. Петровская Л.А. Общение – компетентность – тренинг. – М.: Изд-во «Смысл», 2007.
4. Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / под ред. А.В.Хуторского. – М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007.
5. Куликов Л.В., Цветкова Л.А., Журков В.Н. Социальная компетентность. – Изд-во: АСТ, Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008.

## ӘДІСТЕМЕЛІК БІЛІКТІЛІК БІЛІМ САПАСЫН АРТТЫРАДЫ

*Елкей Н.Н.*

*Қазақстан, Қостанай, КГУ им А. Байтұрсынова, кафедра Отан тарихы*

Қазақстан – әлемдік қауымдастыққа өзіндік ізденісімен, ерекше қажыр-қайратымен енген ел. Әлем тоқтаусыз дамып келеді. Жаңалыққа толы әлемнің айрықша тынысы болып отырған Қазақстан да тоқтаусыз дамып келеді.

Қазақстан Республикасында білім беру жүйесіндегі модернизациялау үдерісі – білім мазмұны мен сапасын арттыру, білім берудің ұлттық моделін жетілдіру, ақпараттық технологиялар жөнінде жаңаша педагогикалық көзқарас қалыптастыру секілді кешенді шараларға тікелей қатысты. Әлем тәжірибесі көрсеткендей, кез-келген мемлекеттің экономикалық жетістігі сол елдің білім жүйесі мен азаматтарының білім дәрежесіне байланысты. Өйткені білім арқылы ғана қоғамның интеллектуалдық капиталы мен инновациялық әлеуеті қалыптасады. Осыған байланысты адамның білім-білік капиталына қатысты экономиканың өрістету мәселесі туындайды. Бұл орайда инновациялық экономика білім жүйесін – өндіріс саласының басымдығы ретінде айқындай түседі. Бүгінгі өркениет білім парадигмасын өзгертуді талап етеді. Әрқашан қолдау мен көмекті қажет ететін білімнің орнына ауқымды жобалар мен инновациялық жобаларға негізделген саланы ғана емес қоғамды да алға тартатын инновациялық білім келуі тиіс.

“Баланы – жастан” деген жақсы түсінік бар. Бәсекелестік жағдайында елдің дамуы білімді, сауатты ұрпақтың қолында.

Жоғары оқу орнының басты мақсаты – алдыңғы қатарлы жастар тәрбиелеу, адамзаттың мәдени және өнегелік деңгейі мен оның ой-өрісін арттыру, жоғары білімді маман иелерін қазіргі заман талабына сай дайындау.

Жоғары білім – маманға білім, іскерлік және дағды ғана беріп қоймайды, ол жеке тұлға қалыптастырады. Бүгінгі күнгі педагогика ғылымының көкейкесті мәселелері – әлемдік білім беру кеңістігіне сай бейімдеп білім алу, кәсіби қалыптастырудың сапасын жақсарту, біліммен қамтамасыз етудің ғылыми-әдістемелік жүйесін түбегейлі жаңарту, оқытудың әдістері мен ұйымдастыру түрлерін өзгерту, педагогикалық ғылымдарды ұйымдастыруды қайта құру, ондағы алдыңғы қатарлы оқу-тәрбие тәжірибелері мен қазіргі қоғамның сұраныстарының алшақтығын жою, білімдегі жаңашылдықты саралау, білімді жетілдіру үдерісіндегі үздіксіздікті қамтамасыз етуде оның ролін арттыру.

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаев Қазақстан халқына арнаған жолдауында: «XXI ғасырда білім беру ісін дамыта білмеген мемлекет құрдымға кетері хақ. Сондықтан біз болашақта жоғары технологиялық және білікті өнеркәсіп мамандарының шоғырын қалыптастыруымыз қажет. Бұл орайда, Қазақстандағы жоғары оқу орындарының міндеті – әлемдік стандартқа сай білім беру, ал олардан алынған дипломдар дүние жүзі мойындайтындай болуы қажет. Біз әрбір Қазақстан азаматтарының дұрыс мүмкіндіктермен жоғары білім алуына кепілдік беруіміз қажет», – деген болатын. Әр елдің өсіп-өркендеуі мен өрке-