

варьируя значения параметров, влияющих на его финансовые результаты, оценить экономическую эффективность инвестиций.

Преподавателю – настоящему и будущему – важно ориентироваться в современной инструментарию виртуального построения экономических процессов и представлять их особенности и преимущества. Как показывает практика бизнес планирования, осуществляемая учеными-преподавателями кафедры региональной экономики института экономики и управления РГППУ в рамках проведения хоздоговорных работ с предприятиями уральского региона, для бизнес планирования инвестиционных проектов создания малых предприятий наиболее предпочтительно использовать программный продукт «Альт-Инвест» (версия Ai-5). Программа представляет собой комплекс взаимосвязанных между собой электронных таблиц, где алгоритм расчетов доступен для просмотра и изменений.

Для разработки бизнес планов реконструкции и технического перевооружения, реструктуризации крупных предприятий целесообразнее использовать «Project Expert» (версия 7).

В указанной программе интерфейс реализован как система последовательных окон, характерная для большинства современных программ. Это создает более комфортные условия для пользователя при вводе, проверке и корректировке исходных данных и обеспечивает защиту от ошибок. В Project Expert данные вводятся в терминах коммерческих сделок и производственных операций. Для 7 версии по сравнению с предыдущей создан полноценный модуль «Оценка бизнеса», включающий методику расчета ставок дисконтирования. Ставка дисконтирования может не только задаваться как фиксированное число, но и рассчитываться программой самостоятельно на основе ряда известных методик (модель оценки капитальных активов, метод кумулятивного построения, модель средневзвешенной стоимости капитала).

ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНТА В УСЛОВИЯХ ПРАКТИКИ

Р. Х. Исхаков
Екатеринбург

Современное профессиональное образование по подготовке специалистов профессиональной сферы «человек – человек» тенденциозно направлено на формирование у студентов компетенций по личностно ориентированному подходу в своей будущей профессиональной деятельности.

Это возможно, если во время практики реализуется личностно ориентированный подход по отношению к клиентам, с которыми взаимодействует наш студент-практикант. Мы студентов ориентируем на то, что бы они учитывали типологические особенности людей, при решении их проблем. Данный концепт всеми осознаваем и понимаем и есть положительная динамика в профессиональном становлении студентов как специалистов.

Но в настоящее время актуализируется и другой концепт. Очень важно не только, то что происходит с клиентом на его личностном уровне, но и что происходит со студентом уже на его личностном уровне после взаимодействия и взаимоотношений с клиентом, то есть после оказания помощи клиенту в целом или после единичного акта действия. С одной стороны клиент получает профессиональную помощь и испытывает в итоге удовлетворение или не удовлетворение своих потребностей на личностно-социальном уровне и с другой стороны студент то же получает удовлетворение или не удовлетворение от выполненной им работы, но уже на личностно-профессиональном уровне. В студенте происходят, на сознательном или на бессознательном уровне, профессионально-личностные изменения.

В связи с этим практика, как составляющая учебного процесса, меняет свои содержательно-организационные концепты, усиливая ее личностную значимость в профессиональном становлении студентов как специалистов.

На основании этой концептуальной позиции должны измениться подходы к критерию оценивания степени успешности прохождения студентом практики.

Акцент оценивания сместится с контрольно-оценочных параметров, на личностно-ориентированные. Главный вопрос не сколько «чего сделал и как сделал», а как личностно повлияло то «чего и как сделал» студент на его самого как будущего специалиста.

Каждый этап – вид практики необходимо рассматривать не только как профессионально-когнитивное, но и как личностно-профессиональное приращение.

Можно, конечно, провести какую-то многостороннюю диагностику в конце всех видов практик, но тогда будет виден только окончательный результат, а для нас, преподавателей вуза, важно именно профессиональное становление в исторически временном аспекте, то есть динамику.

При положительной динамике – студент в большей вероятности пойдет работать по специальности, при отрицательной динамике студент в меньшей вероятности пойдет работать по специальности, но если и пойдет по специальности, то принудительно, на основе неблагоприятных жизненных обстоятельств.

Для успешной организации практики необходимо откорректировать рабочие программы по практике.

Управленческая система любого учреждения по социальной защите это есть изначально производство, где присутствует взаимодействие, взаимоотношение, посредничество между участниками (специалист, клиент), где есть система номенклатур служебных документов, где есть организационно-исполнительная система, где социальная помощь реализуется через нормативно-правовых систему законодательных документов и все это является содержанием профессиональных компетентностей специалистов, как системообразующих всех умений.

Критерии оценивания профессионально-личностного изменения во время проведения практики должны отслеживаться на основе базовых производственных умений, которые относятся к категории профессиональной компетенции: коммуникативных, правовых, организационно-управленческих, документных, консультационно-информационных.

Структура заданий должна быть системной, выстроена с учетом принципа динамики формирования личности студента как будущего специалиста-профессионала.

Литература

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер. М., 2003.
2. Куличенко Р. М. Социальный педагог: профессионализация деятельности [Текст] / Р. М. Куличенко. Тамбов, 1998.
3. Никитина Л. Е. Социальная педагогика: вопросы теории и практики [Текст] / Л. Е. Никитина. Ярославль, 2001.
4. Овчарова Р. В. Справочная книга социального педагога [Текст] / Р. В. Овчарова. М., 2001.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ

Л. М. Кустов

Челябинск

В системе повышении я квалификации специалистов образования Челябинской области выделяется корпус руководителей учреждений профессионального образования. В его составе: педагоги – 52%; отраслевые инженеры – 33%; инженеры-педагоги – 14%. Хронологический возраст руководителей (среднее): 20–40 лет – 7%; 40–50 лет – 45%; свыше 50 лет – близок к 50%.