

2) восстановительная стоимость:

$$C_{\text{вос}} = C_{\text{пн}} / (1 + \text{Потр})^{\text{Тэкс}} = 115 \text{ тыс. р.} / (1 + 0,03)^5 = 115 \text{ тыс. р.} / 1,159 = 99,223 \text{ тыс. р.}$$

3) остаточная стоимость:

$$C_{\text{ост}} = C_{\text{пн}} - A,$$

где A – сумма амортизации, $A = C_{\text{пн}} \cdot H_a / 100\%$.

Следовательно $A = 115 \text{ тыс. р.} \cdot 10\% / 100\% = 11,5 \text{ тыс. р.}$, таким образом

$$C_{\text{ост}} = 115 \text{ тыс. р.} - 11,5 \text{ тыс. р.} = 103,5 \text{ тыс. р.}$$

Студенты изучают алгоритм решения задачи, преподаватель поясняет ход решения (отвечает на вопрос «почему» происходит то или иное действие).

4. Актуализация новых знаний: студентам выдается только измененное условие задачи, которую они решают самостоятельно. Такой алгоритм должен быть применен ко всем типам задач по заданной теме.

5. Подведение итогов: проверка решения задач, ответ на возможные вопросы, и выдача домашнего задания по усмотрению преподавателя.

Таким образом, данный метод способствует совершенствованию организации учебного процесса на практических занятиях при преподавании экономических дисциплин студентам не экономических специальностей.

СУЩНОСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЕМ

Н. С. Изовская

Екатеринбург

В последнее десятилетие российское высшее образование находится в состоянии модернизации. Постоянно происходит поиск механизмов повышения устойчивости высшего образования, функционирования и укрепления его роли в социально-экономическом развитии страны. Появилось множество современных, проверенных практикой научных методов управления образовательными системами и учреждениями, благодаря которым можно получить запланированные результаты и противостоять конкурентной среде. Это формирование, так называемой, новой концепции образовательного результата вызвало необходимость *компетентностного подхода* в оценке управленческой деятельности, обеспечивающей качество этого результата. Такой подход представляет собой сбалансированное взаимодействие образовательного учреждения (производителя специалистов) и работодателя (заказчика специалистов), что дает гарантию высокого качества образования, востребованного на современном рынке труда.

Итак, что же такое компетентностный подход, в чем его суть и смысл. Прежде всего, он отражает способность системы образования удовлетворять потребности личности и общества в высококачественных образовательных услугах. Это изменения в области педагогических целей, связанные с масштабным освоением личностно ориентированного образования. В качестве общего определения этого интегрального социально-личностного феномена как результат образования в совокупности мотивационно-ценностных, когнитивных, мировоззренческих, коммуникативных составляющих выступило понятие «компетенция/компетентность». Понятие «компетенция», как правило, связывается с качествами специалиста, задаваемыми по отношению к определенному кругу процессов, нормативных обязанностей, полномочий и решаемых задач. А «компетентность» это практическая реализация компетенции, ее воплощением в конкретных действиях и поступках в профессиональной деятельности, включая личностное отношение к этой деятельности.

Понятие «компетентность» в вопросах управления образовательными системами представляет собой большую проблему, т. к. является одной из наиболее сложных и недос-

таточно разработанных как с теоретической, так и с практической точек зрения. Однако исследования, проводимые по направлению этого вопроса, имеют широкий практический смысл в сфере управления образовательными учреждениями и педагогического менеджмента. В контексте компетентности и компетентностного подхода к управлению в сфере высшего образования актуализируется понятие «управление», которое, в отличие от «руководства и контроля», означает усиление динамичности и самостоятельности управляемого объекта. Закрепление понятия «управление» в педагогической науке вызвано объективной потребностью и необходимостью использования общих закономерностей и теоретических основ научного управления в практике. Это предъясвляет повышение требований компетентности в образовательной деятельности и подготовки менеджера образования.

Вопросам компетентности и профессионализма посвящены многочисленные работы отечественных и зарубежных ученых-исследователей, среди них можно перечислить: В. Г. Афанасьева, А. Г. Бермуса, П. И. Третьякова, С. Е. Шишова, В. П. Худоминского, А. Маслоу, М. Мескона, К. Роджерса и других. Опираясь на опыт исследований вышеупомянутых авторов можно выделить некоторые, существенные особенности компетентностного подхода к управлению образовательным учреждением:

- компетентностный подход сочетает в себе интеллектуальную (теоретическую) и навыковую (практическую) составляющие управленческой деятельности;
- в идеологии компетентностного подхода управлению заложена концептуальная основа специфики содержания образовательной деятельности, которая формируется «от результата, стандарта на выходе»;
- компетентностный подход в управлении, обладает интегративной природой, т. к. в его состав входят группы однородных или схожих умений, знаний и навыков, относящиеся к разнообразной деятельности в педагогике, культуре и менеджменте.

Наиболее важным вопросом компетентностного подхода к системе управленческой работы менеджера образования становится разработка моделей ключевых компетенций, ориентированных на конкретные функции управленческой деятельности – планирование, контроль, организацию, исполнение, мотивацию. Все компетенции описываются в терминах поведенческих индикаторов, их можно наблюдать в реальных деловых ситуациях, а также в деловых играх. Применение компетентностного подхода выступает определенной гарантией эффективности управленческих решений менеджера в образовании, т. к. формирует определенный управленческий стиль. Такой подход является функциональным и четким, упрощающим постановку задач, их реализацию, проведение промежуточного и итогового контроля. Модель компетенции удобна тем, что позволяет достаточно точно измерить, насколько тот или иной человек соответствует своей позиции и что именно в его компетенциях требует развития.

Что же касается форм оценки компетенций, то можно сказать, что они выбираются в зависимости от поставленных задач – деловые игры, интервью, тесты. Таким образом, модель ключевых компетенций является удобной шкалой для оценки профессионализма управленческих работников в ситуации их продвижения, аттестации, выявления потребности в обучении и оценке его результатов.

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ РИСКИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н. В. Каменских
Екатеринбург

Понятие «трансформационные риски» относится к разделу институциональной экономики, касающегося проблем, связанных с трансформацией институтов (изменением институтов во времени). Прежде всего, рассматриваются риски, связанные с несоответствием импортируемых институтов существующим реалиям данной страны.