

дается вариантами ответов, отражающими типичные ошибки. Элементом обратной связи в тренажере являются «кадры самоконтроля» (комментарии). Выбор студентом одного из вариантов ответа приводит к появлению на экране дисплея соответствующего разъяснения (комментария), который не является ни оценкой ответа (верно – неверно), ни подсказкой правильного ответа. Такое разъяснение дает возможность самому студенту оценить: не противоречит ли его ответ результатам, полученным в ходе выполнения предложенных заданий, не приводит ли он к абсурдным выводам, нельзя ли его проверить другим способом. Эти комментарии запускают механизм самоконтроля. Поэтому каждая серия учебных заданий тренажера предваряется текстом, стимулирующим рефлексию собственной познавательной деятельности, и вызывающим ощущение процесса продвижения в овладении знаниями: «Эта группа упражнений направлена на то, чтобы Вы получили навык...», «Выполняя задания этой серии, Вы научитесь...» и тому подобное.

Среди всех дисциплин, имеющих лабораторные практикумы, физика является первой, где вводится классификация погрешностей и методика их оценки. Поэтому на начальном этапе необходимо, чтобы все действия выполнялись студентом самостоятельно в развернутом виде. Обработка экспериментальных данных состоит из следующей последовательности действий: оценка приборных погрешностей прямых измерений; оценка случайных погрешностей прямых измерений; оценка полных погрешностей прямых измерений; оценка погрешностей косвенных измерений; представление результата в стандартной форме. Контроль формирования этих навыков имеет целью своевременное обнаружение и ликвидацию пробелов. Здесь контроль выступает в своей обучающей, а не оценочной функции. В связи с этим формой представления результатов контроля является не отметка, а рецензия, причем рецензия не просто констатирующая ошибки, а побуждающая студента к самостоятельному их обнаружению и исправлению. Программа контроля выполнения лабораторной работы построена таким образом, что ведется последовательное сличение вводимых студентом результатов с расчетами, выполненными компьютером. С учетом того, что промежуточные действия могут выполняться с разной степенью точности, при сличении результатов принят разброс числовых значений равный 5 %. По окончании ввода данных студенту выдается рецензия. Если действия студента верны, то дается разрешение к выполне-

нию следующего шага. Если компьютер обнаружил ошибки, то в рецензии указывается о наличии таковой. Например, «Повторите правила округления результатов», «Проверьте расчет полных погрешностей прямых измерений». Результаты контроля, представленные в таком виде, выполняют еще одну важную дидактическую функцию – способствуют переводу деятельности с уровня внешнего контроля на уровень самоконтроля.

И в заключении отметим: форма любого учебного текста, адресованного студенту, должна убеждать его в том, что в учебном процессе он – главное действующее лицо. Он учится (то есть учит себя), а не «подвергается научению». Студент – субъект, а не объект учебного процесса, и должен осознавать себя таковым.

ПРЕПОДАВАНИЕ ДИСЦИПЛИН СПЕЦИАЛЬНОСТИ В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ

Хмелевская И.Г., Гурова М.М.
*Курский государственный
медицинский университет
Курск, Россия*

В современных условиях реформирования системы высшей школы одним из безусловно необходимых аспектов является переход от сложившейся системы «поддерживающего обучения» к инновационному, проблемно-ориентированному обучению, которое отличается акцентом не на фактах, а на смысле получения знаний, на обучении в процессе интеграции научных знаний и реальной медицинской практики с использованием возможностей информационного ресурса современного общества. Учитывая особенности медицинского образования, основной акцент при внедрении инновационных методов обучения должен быть сделан на совершенствование освоения студентами навыков практической лечебной деятельности постоянно на каждом этапе обучения.

Важным в будущей профессии для них является быть способными генерировать новые идеи, творчески мыслить, грамотно работать с информацией (уметь собирать необходимые для решения определенной проблемы факты, анализировать их, выдвигать гипотезы решения проблем, делать необходимые обобщения, сопоставления с аналогичными или альтернативными вариантами решения, устанавливать статистические закономерности, делать аргументированные выводы, применять полученные выводы для выявления и решения новых проблем). Исходя из этой задачи, педагогиче-

ские технологии, применяемые на кафедре педиатрии, представляют комплексный, интегративный процесс, включающий людей, идеи, средства и способы организации деятельности для анализа проблем и планирования, обеспечения, оценивания и управления решением проблем, охватывающих все аспекты усвоения знаний. наряду с традиционными методами преподавания, включающими обучение студентов работе с учебником, объяснение темы занятия, дискуссию по проблемным вопросам, наибольший акцент делается на практические методы обучения - приобретение навыков работы с пациентами и их родителями. Важность этой части работы связана с ее значимостью для последующей трансформации пассивных знаний, полученных студентом при подготовке к занятиям и при чтении лекций, - в активные.

КОМПЕТЕНЦИИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Цветков В.Я., Пушкарева К.А.

*Московский государственный университет
геодезии и картографии
Москва, Россия*

Компетенция является существенным фактором конкурентоспособности персонала. Она же определяет способность персонала к инновационной деятельности или инновационности. Она же определяет уровень и интеллектуальный потенциал персонала и предприятия. Согласно «Глоссарию терминов рынка труда, разработки стандартов...» ЕФО [1], существуют четыре модели определения компетенций: а) основанные на параметрах личности; б) основанные на выполнении задач и деятельности; в) основанные на выполнении производственной деятельности; г) основанные на управлении результатами деятельности. Каждая из четырех моделей компетенций ведет к различным подходам планирования, организации и управления персоналом.

Необходимо различать понятия Компетенция и Компетентность. БСЭ так разграничивает эти понятия. *Компетенция* - совокупность полномочий (прав и обязанностей) какого-либо органа или должностного лица, установленная законом, уставом данного органа или другими полномочиями; в обучении - обобщенные способы учебных и профессиональных действий. *Компетентность* - обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское, авторитетное мнение; в обучении - обобщенные знания и умения. В стандарте ИСО 9000:2000, дается *Ком-*

петентность - выраженная способность применять свои знания и умения. Таким образом, компетенция отражает потенциальную возможность и реальную способность при решении практических задач.

Следует отметить, что понятие компетенции является общим и в какой-то мере полисемическим. Это приводит к необходимости уточнения этого понятия. В зарубежных исследованиях применяют термин «профессиональные компетенции», который интерпретируется как: эффективное использование способностей, позволяющее осуществлять профессиональную деятельность. Рассматривая компетенции как потенциал и как способность реализации можно дать разные категориальные оценки персонала.

Применительно к *потенциалу* персонала можно выделить три категории компетенций: системные, инструментальные, межличностные.

Системные компетенции выражают способность к системному анализу и решению практических задач на основе системного подхода. Эти специалисты дают эффект при использовании их в аналитической работе, стратегическом планировании, при проведении сложных экспертиз, на высшем и среднем уровнях управления. *Инструментальные компетенции* выражают когнитивные способности в организации профессиональной деятельности. Они включают также методологические способности и технологические навыки. Эти специалисты дают эффект при использовании их в практической работе, оперативном планировании, на операционном уровне, а также при решении новых задач. *Межличностные компетенции* выражают индивидуальные способности (выражение чувств, отношение к критике и самокритике); социальные навыки (межличностные отношения, работа в команде, приверженность общественным и этическим ценностям). Эти специалисты дают максимальный эффект при использовании их в организационной работе, при работе с персоналом, в профсоюзной деятельности, в общественной деятельности, при разрешении конфликтов и т.д.

Применительно к *способностям реализации* можно выделить три категории компетенций: базовые, специальные, интеграционные

Базовые компетентности раскрываются как способность решения типовых (базовых) задач в любой профессиональной деятельности. Они определяются успешностью адаптации личности в быстро меняющемся мире и проявляются в умении решать профессиональные задачи на основе использования информации, коммуникации, в том числе на иностран-