



Федеральное агентство по образованию
ФГОУ СПО «Волгоградский государственный
экономико-технический колледж»

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОИСК И
МАСТЕРСТВО**

Сборник научных статей

Выпуск 5

Волгоград 2009

Редакционная коллегия:

Вялых Э.П. – канд. пед. наук, директор ФГОУ СПО «ВГЭТК»;
Кудзоева В.И. – канд. пед. наук, зам. директора по НМР ФГОУ СПО «ВГЭТК»;
Спицын В.А. – канд. пед. наук, зам. директора
по учебной работе ФГОУ СПО «ВГЭТК»;
Головчанская Е.Э. – канд. экон. наук, преподаватель ФГОУ СПО «ВГЭТК».

*Печатается по решению научно – методического совета
Волгоградского государственного экономико-технического колледжа*

Педагогический поиск и мастерство: сборник научных статей,
П 24 выпуск 5 / под ред. Э.П. Вялых. – Волгоград: ВГЭТК, 2009. – 128 с.

ISBN 978–5–94787–026–8

Сборник обобщает практический опыт работы преподавателей Волгоградского государственного экономико-технического колледжа. В него включены теоретические и практические материалы по актуальным вопросам методики преподавания и воспитания на современном этапе. Материалы сборника могут быть полезны руководителям, методистам, преподавателям средних и высших образовательных учреждений.

ББК 74.57

ISBN 978–5–94787–026–8

© Волгоградский государственный
экономико-технический колледж, 2009

Оглавление

Предисловие.....	5
Вялых Э.П. Как утолить кадровый голод предприятий?	7
Богомолец И.С. Деловая игра – основа формирования профессиональных умений студентов специальности «Право и организация социального обеспечения».....	13
Гилёва С.М. Формы и приемы составления тестовых заданий.....	16
Головчанская Е.Э. Компетентность персонала в процессе воспроизводства капитала ...	30
Жаркова И.Н. Повышение уровня профессиональной самостоятельности студентов с использованием электронного интерактивного задачника	33
Кириченко О.В. Тестирование как метод педагогического контроля	37
Кудзоева В.И. Компетентностный подход в среднем и высшем образовании	42
Кузнецова А.В. Профессионально ориентированное обучение	50
Кузнецова И.В. Особенности организации работы в малых группах при проведении учебных занятий	53
Лифанова Л.И. Роль аналитического вида чтения в изучении иностранного языка ..	56
Ломакина Л.И. Профессиональное становление преподавателя в образовательном пространстве (из опыта работы УМО).....	59
Майстер Н.А. От реферативной работы до выпускной квалификационной (дипломной) или реферирования как средство организации самостоятельной работы в колледже	64
Маслова Г.Р. Методы практического обучения	69
Мисюрина Т.Г. Анализ возможностей интерактивных и компьютерных технологий для повышения качества обучения.....	74

Нарбекова Т.А. Анализ конкретных ситуаций как эффективный метод активизации учебно-познавательной деятельности студентов на занятиях по дисциплине «Экономика организации (предприятия)»	80
Павлова Т.И. Взаимосвязь обучения и воспитания – залог успешной подготовки специалистов	84
Пахута Н.В. Опыт по привитию студентам практических навыков	87
Разбегаев В.В. Нравственная социализация личности и гуманитарное образование	90
Разбегаев В.В. Ценностные ориентиры современного гуманитарного образования .	94
Рязанов В.В. Саморазвитие студентов с использованием электронного учебного комплекса	100
Столярова И.А. Проектная деятельность обучающихся при изучении специальных дисциплин	103
Тимошина О.В. Опыт применения метода проектов в обучении физике	108
Филатенкова М.П. Сотрудничество и сотворчество преподавателя и студента, как стиль взаимодействия в преподавании различных дисциплин	112
Цвиренко О.В. Роль внеклассной работы в изучении иностранного языка	114
Черкасова Т.А. Роль образования в профессиональном и социальном становлении личности	117
Чучупалова О.Д. Организация самостоятельной работы по дисциплинам финансового цикла	120
Яковенко А.А. Принципы использования модульной системы обучения при изучении спец. дисциплин	123

Предисловие

Ориентация российского образования на инновации и конкурентоспособность требует коренной перестройки образовательной среды, в которой происходит обучение, воспитание, и развитие личности. Сегодня цель образовательной и воспитательной системы в образовательном учреждении – в возрождении, сохранении, преумножении интеллектуального потенциала России, развитии духовности, гражданственности, социальной и профессиональной компетентности. Специфика современной системы образования состоит в том, что она должна быть способна не только вооружать обучающегося знаниями, но и формировать у него потребность в самостоятельном и творческом обновлении знаний, создавать возможности для овладения профессиональными умениями и навыками самообразования.

Введение понятия профессиональных компетенций в нормативную и практическую составляющую образования позволяет решать проблему, типичную для российской системы среднего образования, когда студенты, хорошо владея набором теоретических знаний, испытывают значительные трудности при необходимости использования этих знаний для решения конкретных задач, проблемных ситуаций, различных профессиональных заданий.

Качество подготовки такого специалиста обусловлено качеством преподавания, поэтому перед системой профессионального образования стоят задачи, требующие высокого уровня профессиональной компетенции тех, кто обеспечивает процесс обучения. Педагог, преподаватель, являющийся ключевой фигурой в образовании, сегодня не только воплощает образовательную программу в учебный процесс, но и непосредственно участвует в формировании содержания образования, в его обновлении. Именно он формирует будущего специалиста и как конкурентоспособного работника, и как личность, способную к саморазвитию.

Обучая, мы учимся и сами. Растет творческий, научный, методический, педагогический профессиональный потенциал нашего замечательного коллектива. Продолжая, уже ставший традицией процесс обмена опытом работы, наши педагоги выпускают пятый сборник статей, в котором они делятся своими мыслями с педагогической общественностью, родителями, студентами, желают ввести коллег-преподавателей в свою творческую лабораторию.

Головчанская Е.Э.

Канд. экон. наук, преподаватель ФГОУ СПО «ВГЭТК»

Компетентность персонала в процессе воспроизводства капитала

Процесс формирования человека, личности и работника показывает нам, что важнейшим условием развития способностей является деятельность, для осуществления которой необходимо наличие таких составляющих как: мотив, генеральная цель, анализ наличной ситуации, обращение к прошлому опыту, выбор конкретных целей для осуществления действий, выбор средств принятия решения, осуществление операций, получение результата, сличение полученного результата с желаемым, в случае их совпадении – прекращение данной деятельности, при их несовпадении, но сохранении мотива – внесении коррективов в осуществление деятельности и повторное ее исполнение.

Для развития способностей личности к конкретному виду трудовой деятельности необходимо обязательное выполнение этой деятельности, результат которой выражается в развитии компетенций. В процессе эффективного использования совокупности компетенций в деятельности организации формируется компетентность работника, которая является объектом внимания работодателей.

Компетенции работника и его компетентность находятся в постоянном движении, которое целесообразно охарактеризовать с точки зрения жизненного цикла.

Жизненный цикл рассматривается как промежуток времени в течение которого происходит изменение соотношения спроса и предложения на товар, характеризующееся, в основном, такими показателями как объем продаж и прибыль. Как правило, выделяют пять стадий: разработка, внедрение, рост, зрелость и спад. Жизненный цикл компетентности персонала организации можно рассмотреть с точки зрения воспроизводства капитала когда персонал организации, (его компетенции и уровень компетентности) является одним из основных ресурсов, обеспечивающих производство.

Для модели жизненного цикла компетентности персонала организации в процессе воспроизводства характерна четкая взаимозависимость уровня компетентности персонала организации от

жизненного цикла производимого продукта.

Спрос на персонал определяется на этапе замысла и разработки продукта, где анализируются инвестиционные проекты, ориентированные на внедрение новых технологий. Учитывая возможные изменения в структуре предприятия, номенклатуре и качестве продукции, технологии, а также в организации производства, труда и управления, решаются такие задачи как: определение совокупности компетенций предъявляемых к потенциальным работникам, исследование и анализ рабочей силы внешнего и внутреннего рынка труда, выбор источников удовлетворения данной потребности.

На этапе внедрения формируется компетентность персонала организации, в процессе которого решаются задачи по профессиональному отбору и найму персонала с точки зрения их компетенций, адаптации работников к условиям предприятия, оценке использования компетенций работников, повышению уровня компетентности персонала, разработке системы профессионально - квалифицированного и должностного продвижения в рамках системы мотивации и стимулирования труда персонала, определению четкой процедуры увольнения персонала.

На этапе роста спроса на продукт спрос на профессионально - квалифицированный состав рабочей силы хотя и замедляется, но все еще имеет тенденцию к росту. Усиливается акцент на оценку использования компетенций работников, а также деятельность по развитию персонала в рамках системы профессионально - квалифицированного и должностного продвижения. Совершенствуется система мотивации и стимулирования труда персонала. Прорабатываются вопросы кадрового планирования в соответствии с новыми стратегическими целями организации. Уровень компетентности повышается.

На этапе зрелости спроса на продукт наблюдается стабилизация состава персонала организации. В то же время ведется активная деятельность по формированию персонала организации для осуществления следующих проектов в соответствии со стратегией организации. Прорабатываются вопросы ротации кадров, их профессиональной переподготовке. Рост уровня компетентности персонала – замедляется.

Этап спада спроса на продукт сопровождается снижением спроса на труд, что может привести к сокращению численности персонала,

снижению уровня заработной платы, применению частичной занятости. Главным здесь является – сохранение квалифицированного персонала, его уровня компетентности, до нового подъема производства, осуществляя мероприятия по совершенствованию структуры профессионально-квалифицированного состава.

Таким образом, можно заключить, что модель жизненного цикла показывает четкую взаимосвязь между стратегическими планами организации в процессе воспроизводства капитала и кадровым планированием, которое при формировании спроса на рабочую силу отражает решения по количественным, качественным и временным характеристикам. Важным элементом успешности маркетинговой деятельности является обеспечение согласованности производственно - хозяйственных процессов предприятия с непрерывным повышением уровня компетентности персонала который в рамках предприятия отражает результат формирования и совершенствования специальных способностей работника.

Библиографический список

1. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. Пособие / А.П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006.
2. Панкрухин, А.П. Маркетинг: учеб. для студентов, обучающихся по специальности «Маркетинг» / А.П. Панкрухин. – 6-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2009.
3. Реан, А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. – СПб: Питер, 2007.

Повышение уровня профессиональной самостоятельности студентов с использованием электронного интерактивного задачника

В современном обществе объем знаний постоянно возрастает, при этом в области информационных технологий появляются новые методы и средства, что требует от будущих специалистов способности быстро реагировать на изменяющиеся производственные условия. Обществу необходимы компетентные, мобильные, конкурентоспособные специалисты с высоким уровнем профессиональной самостоятельности, стремящиеся к непрерывному росту и личностному развитию на протяжении всей жизни.

В связи с потребностями общества и личности особенно актуальным сегодня является разработка инновационных средств обучения на основе информационно-коммуникационных технологий, которые позволят в полной мере сформировать и развить профессиональную самостоятельность будущих специалистов.

Профессиональная самостоятельность – это качество личности, которое проявляется в процессе выполнения соответствующих технико-технологических операций и может рассматриваться как потребность личности самостоятельно ориентироваться в рамках определенной профессии.

Данное определение требует некоторого уточнения, поскольку не указана творческая и исследовательская составляющая профессиональной самостоятельности, что невозможно в современном информационном обществе, где требуется постоянный рост специалистов, особенно в сфере информационных технологий. Таким образом, профессиональная самостоятельность будущих специалистов – интегративная характеристика специалиста, объединяющая личностные качества (способности и потребности к самостоятельному приобретению знаний и творческому поиску) и уровни подготовленности будущего специалиста в области своей профессиональной деятельности.

Приобретая новые знания, студенты применяют их для решения разнообразных задач, развивая при этом в процессе активной самостоятельной деятельности соответствующие умения. В