
В данную работу вовлечены все кафедры факультета предпринимательства и управления, а также некоторые кафедры других факультетов БГАТУ.

Такие инновации в преподавании дисциплин с использованием системы дистанционного обучения Moodle позволяет сделать выводы о перспективности и эффективности процессов повышения качества профессионального образования студентов. Эффективность профессиональной подготовки будущих специалистов должна осуществляться с применением всевозможных подходов, методов и технологий в преподавании ориентированных на достижение конечного результата, то есть получение компетентных специалистов.

Профессиональную компетентность экономиста на предприятии агропромышленного комплекса характеризуют группы профессиональных умений: гностические умения – умения получения и совершенствования общепрофессиональных и экономических знаний; умение моделировать социально-экономические и производственно-технологические процессы; общепрофессиональные умения – умения формирования экономической информации, ее экономико-статистического анализа, исчисления обобщающих статистических показателей; умения оценивать производственно-экономический потенциал предприятия; умения анализа и перспективного обоснования тенденций рынка и разработки программ экономического роста хозяйствующего субъекта; специальные умения – умения осуществлять управленческую, маркетинговую, коммерческую, рекламную деятельность на предприятии; разрабатывать альтернативные варианты управленческих решений и обосновывать выбор оптимального из них с учетом критериев социально экономической эффективности и экологической безопасности; разрабатывать программы по реализации инноваций в организации с учетом ресурсосбережения; рационализация управленческого труда; прогнозирование развития социально-экономических и организационных процессов в хозяйствующем субъекте и другие умения. Профессионально важными качествами экономиста являются абстрактно-логическое и образное мышление, креативность, внимательность, инновационность, эрудиция, толерантность, ответственность, коммуникабельность и др.; профессионально значимыми психофизиологическими свойствами – внимание, интуиция, энергетизм, экстраверсия и др.; ключевыми квалификациями – конвенциональность, поливалентная компетентность, креативность, социально-коммуникативная и информационная компетентность, корпоративность, профессиональная активность, инновационность и др.

В заключение отметим, что по мере накопления образовательных информационных ресурсов современные технологии займут достойное место в образовательном процессе, и станет возможным формирование на их основе разного уровня программ подготовки и переподготовки специалистов. Повсеместное использование информационных ресурсов, являющихся продуктом интеллектуальной деятельности наиболее квалифицированной части трудоспособного населения общества, определяет необходимость подготовки в подрастающем поколении творчески активного резерва. По этой причине становится актуальной разработка определенных методических подходов к использованию информационных технологий для реализации идей развивающего обучения, развития личности обучаемого, подготовки профессионально компетентных, мобильных, конкурентоспособных специалистов, умеющих постоянно повышать свой профессиональный уровень, моделировать процессы и результаты своей профессиональной деятельности, способных успешно сотрудничать в различных профессиональных сообществах.

Литература

1. Педагогические технологии дистанционного обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.С. Полат [и др.]; под ред. Е.С. Полат. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 400 с.
2. Социальная, экономическая и геополитическая целесообразность создания единой системы дистанционного образования [Электронный ресурс] <http://rampi.kcn.ru/do>

УПРАВЛЕНИЕ ДИПЛОМНЫМ ПРОЕКТИРОВАНИЕМ НА ПРОФИЛИРУЮЩЕЙ КАФЕДРЕ

В.В. Таборовец, М.К. Липская

Минский институт управления, г. Минск, Беларусь

vtabor@tut.by, m.lipskaya@tut.by

В работе рассматривается автоматизированная подсистема «Дипломное проектирование», которая не только позволяет автоматизировать работу по планированию и организации дипломного проекти-

рования и ГЭЖ на выпускающей кафедре, но и дает возможность студентам воспользоваться уже известными разработками подобного плана для решения задачи дипломного проектирования.

Дипломный проект является выпускной квалификационной работой дипломированного специалиста и должна представлять собой законченную научно-исследовательскую, конструкторскую, производственно-техническую, инженерно-экономическую или организационно-управленческую разработку, связанную с решением актуальных задач, определенных особенностями содержания, подготовки по конкретной специальности (специализации).

Дипломный проект – самостоятельная работа студента главной целью и содержанием которой является проектирование и конструирование изделия (программы) в целом или его функционально законченной части, разработка технологического процесса производства, создание аппаратно-программных средств, инженерно-экономического и управленческого решения по повышению эффективности производства.

Тематика дипломных проектов разрабатывается профилирующей кафедрой, обеспечивающей дипломное проектирование, с учетом специальности, направления и специализации, по которой ведется подготовка студентов и должна быть связано с решением конкретных инженерных задач, стоящих перед предприятием (организацией), на которое распределяется студент на преддипломную практику, или с тематикой НИР, выполняемых сотрудниками института и других научных учреждений.

С целью управления ходом дипломного проектирования на профилирующей кафедре, определены входные и выходные документы, разработана база данных, в которой построены таблицы, описывающие различные сущности (студенты, руководители, темы проектов, рецензенты и т.п.), что позволяет перевести данное информационное поле на безбумажную технологию. Предложенная подсистема может быть успешно интегрирована в общеузовскую информационную систему, так как она реализована с использованием Web-технологий.

При развитии подсистемы большое внимание уделяется использованию ее студентами-дипломниками при выполнении инженерных дипломных проектов.

Работа студента над дипломным проектом является первым этапом его инженерной деятельности и, как правило, первой его инженерной разработкой. В связи с этим она должна быть уникальна, содержать новые методики разработки. Дипломные проекты не должны повторяться, но при этом студенты могли бы использовать разработки, сделанные до них. Для этого необходимо создать базу дипломных проектов.

Целью создания такой базы является информация, которую при необходимости могли бы использовать студенты и руководители дипломных проектов [1]. Такая база должна содержать:

- темы дипломных проектов предыдущих лет;
- ФИО преподавателей, которые руководят дипломным проектированием, примерную тематику, с которой они работают;
- краткое содержание дипломного проекта, основные задачи, решаемые в этом проекте;
- ключевые слова, понятия, по которым в базе можно осуществлять поиск.

Когда задача дипломного проекта встает перед студентом впервые, она обычно сформулирована расплывчато и не содержит в себе указаний на пути решений, с точки зрения теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) как изобретательская ситуация. Главный ее недостаток в том, что перед будущим инженером оказывается много путей и методов решения. Перебирать их все трудоемко и дорого, а выбор путей наудачу приводит к малоэффективному методу проб и ошибок.

Поэтому первый шаг на пути к разработке дипломного проекта – переформулировать ситуацию таким образом, чтобы она выглядела как изобретательская задача, т.е. сама формулировка отсекала бесперспективные и неэффективные пути решения [2]. После отсека неэффективных решений можно переформулировать изобретательскую ситуацию в стандартную мини-задачу. Основная идея мини-задачи в том, чтобы избегать существенных (и дорогих) изменений и рассматривать в первую очередь простейшие решения. Формулировка мини-задачи способствует более точному описанию общей проблемы.

После того, как мини-задача сформулирована и система проанализирована, обычно быстро обнаруживается, что попытки изменений с целью улучшения одних параметров системы приводят к ухудшению других параметров. В системе возникают конфликты и противоречия.

ТРИЗ выделяет 3 вида противоречий (в порядке возрастания сложности разрешения):

- 1) административное противоречие: «надо улучшить систему, но я не знаю как (не умею, не имею права) сделать это»;
- 2) техническое противоречие: «улучшение одного параметра системы приводит к ухудшению другого параметра»;

3) физическое противоречие: «для улучшения системы, какая-то её часть должна находиться в разных физических состояниях одновременно, что невозможно».

Техническое противоречие – это и есть постановка изобретательской задачи (задачи дипломного проекта). Переход от административного противоречия к техническому резко понижает размерность задачи, сужает поле поиска решений и позволяет перейти от метода проб и ошибок к алгоритму решения задачи дипломного проектирования.

Алгоритм решения изобретательских задач (АРИЗ) – пошаговая программа (последовательность действий) по выявлению и разрешению противоречий, то есть решению изобретательских задач (около 85 шагов).

АРИЗ включает [2]: собственно программу; информационное обеспечение, питающееся из информационного фонда; методы управления психологическими факторами, которые входят составной частью в методы развития творческого воображения (РТВ).

Информационный фонд состоит из: приёмов устранения противоречий и таблицы их применения; системы стандартов на решение изобретательских задач (типовые решения определённого класса задач); технологических эффектов (физических, химических, биологических, математических, в частности, наиболее разработанных из них в настоящее время – геометрических) и таблицы их использования; ресурсов природы и техники и способов их использования.

Таким образом, разработка дипломного проекта как решение изобретательской задачи технического, инженерного, конструкторского уровня позволит упростить дипломнику работу над проектом за счет использования уже накопленного опыта предшественников, а также решить задачу проектирования на новом уровне с элементами изобретения.

Литература

1. Дейт, К.Дж. Введение в системы баз данных = Introduction to Database Systems / К.Дж. Дейт. – 8-е изд. – М.: «Вильямс», 2006. – 1328 с.
2. Альтшуллер, Г.С. Творчество как точная наука / Г.С. Альтшуллер: 2-е изд. доп. – Петрозаводск: Скандинавия, 2004. – 208 с.

МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОГО ТРЕНИНГА

А.А. Трусъ

Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка,

г. Минск, Беларусь

atr70@yandex.ru

В посткризисный период руководители предприятий и собственники бизнеса одним из значимых факторов создания конкурентного преимущества на рынке рассматривают обучение и развитие своего персонала. По мнению менеджмента многих отечественных компаний, инвестиции в профессиональный рост сотрудников являются наиболее результативным вложением средств. В настоящее время образование выступает в качестве оружия в конкурентной борьбе, как для индивидуумов, так и для компаний.

Если до кризиса тренинги проводились, как в открытом, так и в корпоративном формате, то в настоящее время практически все бизнес-обучение проходит в рамках конкретной организации. Помимо получения новых знаний и формирования необходимых профессиональных навыков у участников программы, такой формат при корректном проведении занятия дает мощный диагностический и командообразовательный эффект.

На результативность и успешность корпоративного тренинга влияет большое количество факторов, наиболее важным из которых является мотивационная составляющая обучения. От того, с каким настроением и установками идут на тренинг его участники, во многом зависит процесс и результат работы группы. Как показывает наш опыт тренерской работы, на пути формирования у сотрудников конструктивной мотивации к обучению лежат следующие барьеры.

– Предыдущий негативный опыт участия в тренингах. Сотрудник, имеющий такой опыт, полученный либо в данной организации, либо ранее, может испытывать и демонстрировать нежелание обучаться. Он может говорить об этом открыто, либо, придя на программу, саботировать работу в группе – отказываться от участия в заданиях, занимать позицию наблюдателя или критика. Тренеру в этой ситуации необходимо создать обстановку, в которой участники, с одной стороны, чувствуют себя