

	9 баллов	A-	90 баллов	108 баллов	22, 23, 24 = 90	288
Хорошо	8 баллов	B+	80 баллов	96 баллов	20, 21 = 80	256
	7 баллов	B	70 баллов	84 балла	17, 18, 19 = 70	254
	6 баллов	B-	60 балла	72 балла	15, 16 = 60	192
Удовлетворительно	5 баллов	C+	50 баллов	60 баллов	12, 13, 14 = 50	160
	4 балла	C	40 баллов	48 баллов	10, 11 = 40	128
	3 балла	C-	30 балл	36 баллов	7, 8, 9 = 30	96
Неудовлетворительно	2 балла	D	20 балла	24 баллов	5, 6 = 20	64
	1 балл	D-	10 баллов	12 баллов	1, 2, 3, 4 = 10	32

Данная система оценки полученных знаний, умений и навыков может быть использована при заочном, дистанционном обучении. В этом случае контрольные вопросы трансформируются в краткие письменные ответы, в том числе посылаемые по электронной почте. А задания для самостоятельной работы - это по-существу контрольные письменные работы. Их число можно сократить или увеличить, уточнив общую сумму баллов.

Проделанный в 2005 году Высшей школой делового администрирования совместно с Национальным американским университетом (NAU) сравнительный анализ учебных планов бакалавров делового администрирования позволяет нам перевести учебные часы в кредиты и наоборот кредиты в учебные часы. Так, учебный план Национального американского университета (NAU) по направлению «Business Administration Bachelor of Science Degree» включает 184,5 кредита или 5535 учебных часов. На одну учебную дисциплину в основном приходится по 4,5 кредита или по 135 часов. В среднем один американский кредит равен 30 часам.

В нашем учебном плане по направлению 080 500 «менеджмент», степень «бакалавр менеджмента», на изучение всех учебных дисциплин отводится 7236 часов (134 недели x 54 часа). Общая разница в часах получается потому, что в российский учебный план включен блок «Общие гуманитарные и социально-экономические дисциплины», 1800 часов. В учебном плане бакалавров делового администрирования в NAU физкультура, иностранный язык, философия, политология, история, педагогика и психология, другие гуманитарные дисциплины отсутствуют.

В целом сегодня организационные, методические условия достаточно четко проработаны и возможность перехода на кредитную систему обучения определяется исключительно готовностью преподавателей к такой инновации.

Использование метода математического моделирования в дополнительном профессиональном образовании

Паюк Л.А., Аристов А.В., Бурулько Л.К.
Томский политехнический университет,
Томск, Россия

Современное развитие системы дополнительного профессионального образования (ДПО)

невозможно без совершенствования и развития практики создания справочно-дидактических материалов, электронных (мультимедийных) учебников, составляющих методическую и информационную поддержку образовательным программам. Обучение в рамках ДПО должно проводиться по интенсивной методике, предусматривающей активную деятельность слушателей и сопровождаться рекомендациями по использованию программных средств для решения конкретных задач каждого пользователя. Основное место в данной программе занимают информационные технологии, базирующиеся на Internet с применением математического моделирования. Именно с их помощью осуществляется визуализации достаточно сложных физических явлений и процессов в технических системах.

В Томском политехническом университете ведется работа по созданию электронных учебников (ЭУ) и электронных учебно-методических комплексов (ЭУМК) основанных на методе математического моделирования и ориентированных для применения в ДПО. Разработанные программные продукты позволяют получить глубокие знания по предмету, и нацелены на понимание и анализ получаемых знаний в процессе переподготовки, что очень важно для профессиональной деятельности.

Однако, успешное освоение метода математического моделирования требует глубоких теоретических знаний и умения поставить и решить прикладную задачу, возникающую в конкретной предметной области. Кроме того, особое внимание следует уделить практической работе, направленной на приобретение устойчивых навыков работы на ПК.

Если традиционный методологический принцип обучения, основанный на экстенсивном накоплении знаний, позволяет в какой то мере приобрести теоретические знания, то навыкам и умения поставить и решить прикладную задачу этот принцип не учит. ЭУ, разработаны на основе традиционных принципах дидактики, в большинстве своем не позволяют удовлетворить потребности как самого обучающегося, так и преподавателя, особенно когда затраты времени должны быть минимальны, а уровень подготовки - максимальным.

ЭУ и ЭУМК созданные с применением метода математического моделирования позволяют устранить ряд этих недостатков. Они имеют преимущества перед традиционными технологиями такие, как глубокая проработка знаний по фундаментальным дисциплинам технического ВУЗа (фи-

зика, математика, электротехника), взаимосвязь между дисциплинами, возможность отслеживания результатов обучения слушателей на протяжении всего периода обучения, диалоговое общение между обучающимися и преподавателем.

Структуру курса, базирующегося на математическом моделировании, условно можно разбить на две составляющие, первая из которых связана с дисциплинами общетехнического профиля, а вторая – касаться конкретного направления или специальности переподготовки. Каждая из составляющих дополняется тестовыми материалами. Тесты первой составляющей направлены на проверку уровней знания и понимания материалов, а также умения пользоваться знаниями предшествующих дисциплин. Для проверки знаний по второй составляющей курса следует разработать тестирующую систему, которая позволила бы оценить умения и навыки по моделированию процессов сложных технических систем.

При создании ЭУ и ЭУМК необходимо четко представлять, что несет в себе каждый отдельный курс (дисциплина), какую задачу в подготовке специалиста он решает и как замкнуть эти моменты на математическом моделировании. Другими словами, математическое моделирование позволяет выступать в роли основы для системного подхода в техническом образовании.

Этический фактор совершенствования системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих
 Рычков С.Ю., Бикчурина А.М.
*Институт Государственной Службы при Президенте Республики Татарстан
 г. Казань, Россия*

В глазах населения государственной и муниципальной служащий олицетворяет собой государство, и этичность его должностного поведения для обычных граждан имеет большое значение. В обыденном сознании часто именно нравственные, а не профессиональные и деловые качества представителей государственной службы более всего определяют отношение к оценке работы государственного органа и управления.

Цели государственной службы, ее ведущие принципы, нормы, профессиональные требования к ее кадрам – все содержит нравственный аспект, в решающей степени определяющий ее направленность, ее основные доминанты.

Морально – нравственная составляющая регламентации деятельности государственного и муниципального служащего находится в особом положении. С одной стороны, она должна быть стержневой основой его личности, на которую «накладываются» профессиональные качества. С другой стороны, эту составляющую сложнее всего формализовать в виде определенного свода нормативных требований, так как личность государственного и муниципального служащего гораздо шире его про-

фессиональных обязанностей и интересов.¹ В идеале гражданские качества, включая их морально – этические составляющие, должны быть определяющими при отборе кандидатов на государственную службу.

Одной из важнейших задач комплексной проблемы повышения эффективности деятельности государственной и муниципальной службы Российской Федерации является развитие нравственной составляющей государственных и муниципальных служащих как определяющего условия их продуктивной деятельности.

В марте 2006 года нами было проведено пилотажное исследование отношения государственных и муниципальных служащих к этической составляющей их деятельности. В качестве респондентов выступили государственные и муниципальные служащие, работающие в г. Казани. В г. Казани муниципальных служащих – 1749 человек, государственных служащих около 3300 человек. Объем выборочной совокупности - 100 государственных и муниципальных служащих г. Казани.

В исследовании основное внимание было уделено оценке деловых, профессиональных и особенно духовно – нравственных качеств государственных и муниципальных служащих (через их самооценку и выявление мнения о коллегах).

Наиболее значимыми качествами государственных и муниципальных служащих являются такие, как компетентность, профессионализм, готовность нести ответственность за свои действия, добросовестность, справедливость. Эти и другие нравственные качества имеют решающее значение для кадров государственных и муниципальных служащих, являются ведущим критерием в оценке их профессиональной пригодности к работе.

Как государственные, так и муниципальные служащие определили «компетентность» как качество, наиболее характерное для государственного и муниципального служащего.

По мнению служащих, из положительных деловых качеств сотрудников следует выделить готовность нести ответственность за свои действия: 60% опрошенных считает, что по шести – балльной оценке государственные служащие заслуживают в этом отношении - 4,5, а муниципальные служащие - 1,6.²

В итоге государственные и муниципальные служащие осознают необходимость ответственности у госслужащих в большей мере, чем муниципальных служащих.

Более опытные работники (стаж работы которых составляет 10-20 лет) считают ответственность одним из важных качеств для службы в органах власти. В то же время служащие со стажем ра-

¹ Соколов В.М. Социологический анализ этических проблем государственной службы//Служба кадров 7/2004, с.16.

² 6-балльная шкала измерения (6 – наиболее характерно, 1 – наименее характерно). По методике опроса ответы могут повторяться.