

риях, а также электронного варианта на сервере локальной сети университета.

*Н. П. Беляцкий, БГЭУ (Минск)*

## **ОТ ЗНАНИЙ СТУДЕНТА К КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА**

Компьютерные технологии образования ориентированы на управление знаниями студентов с целью их трансформации в профессионализм и компетентность будущих специалистов.

Понятие профессии имеет долгие традиции, но до сих пор из-за своей многогранности остается проблема установления четких границ отдельной профессии. В целом профессионализация связана со специализацией трудовой деятельности и характеризуется процессами роста систематизированных специализированных знаний.

Если растут знания, и этот рост сопровождается практикой их использования, т.е. знания признаются и востребуются, то в этом случае увеличивается профессионализм. Но обе переменные гарантируют профессию независимо друг от друга. Односторонняя зависимость от знаний, например, полученных от репетитора, или самостоятельно, еще не дает профессии. Знания являются только необходимым условием. Их признание происходит через систему экзаменов, курсовых и дипломных работ, а главным образом по месту будущей работыносителя этих знаний. Конкретные характеристики профессионализма задаются различными профилями компетентности, моделями должностей, профессиограммами, описанием должностей и другими структурированными требованиями, в том числе учебным планом специальностей. Следует отличать профессионализм и компетентность. Компетентность включает элементы когнитивной структуры личности студента, его желания, возможности, творчество, убеждения, интуицию, устремления наряду с ограниченным определенной профессией сектором знаний.

Классические факторы производства — труд и капитал — в странах с развитой экономикой не дают больше преимуществ в процессе принятия конкурентоспособных решений. Эти преимущества исчерпываются также для предприятий, находящихся в состоянии выживания. Менеджмент сегодня не может быть ус-

пешным, если он обходится без использования компетентности сотрудников. Компетентность означает способность к принятию проблемных решений и способность к выполнению управленческих решений. Компетентность является характеристикой отдельного сотрудника, рабочей или проектной группы, а также всего предприятия. Эта характеристика неотделима от знаний и включает особенности процесса их использования. Это невидимая и необъяснимая «технология» применения знаний, которую необходимо задействовать в трудовом процессе. Чем сложнее труд, тем ответственнее компетентность его участников. На индивидуальном уровне компетентность проявляется в процессе работы с информацией и знаниями. Он является концентрированным выражением знаний по схеме: данные — информация — знания — компетентность. На уровне организации компетентность проявляется в отношениях между подразделениями в образовании и использовании компетентности групп сотрудников — компетентность управленческих отношений. На межорганизационном уровне речь идет о компетентности холдингов, ассоциаций, объединении, корпораций и сетей организаций — корпоративная компетентность. Компетентность тесно взаимосвязана с принципами самообучающейся организации и управления знаниями. Для принятия решения необходима информация. Оптимальный объем такой информации задается компетентностью тех, кто принимает решение. Оно может быть принято при заданном уровне компетентности. Сам объем информации не имеет значения, если она не трансформируется в компетентность принимающих решение специалистов. Поэтому ориентация на синтез знаний и принятие решений является наиболее актуальной проблемой приобретения студентами квалификации путем использования компьютерных технологий образования.

*Л.Ф. Крюкова, Пинский высший банковский колледж  
Национального банка Республики Беларусь (Пинск)*

#### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ И МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЬЮТЕРНОГО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА**

В условиях возникновения новых наукоемких технологий и производств необходимо формировать будущих специалистов как