

субъектов управления; во-вторых, создание определенных условий для формирования доминирующей мотивации, которая в виде потребностей, желаний, стремлений и целей оказывает избирательное влияние на действия субъектов управления при анализе и обобщении всей поступающей информации; в-третьих, выбор соответствующих структурных компонентов управления процессом физического воспитания (организационных форм, методов, приемов и др.), необходимых для реализации активизирующей функции.

Таким образом, созданная модель обеспечит более эффективную организацию физического воспитания дошкольников. Ее использование может модифицироваться по ходу внедрения в систему занятий. Это позволит при сохранении основных структурных компонентов модели находить новые воплощения соответствующих идей, целей, задач, средств и методов физического воспитания для решения важной проблемы – оздоровления, воспитания и физического образования дошкольников в реальных условиях современного общества.

Список использованных источников:

1. Педагогическая психология: учеб. пособие / В.А. Якунин. – СПб.: Михайлов, 2000.
2. Теория и методика физического воспитания: учебник для высших учебных заведений физического воспитания и спорта: в 2 т. / Т.Ю. Круцевич [и др.]; под редакцией Т.Ю. Круцевич, Т. 1: Общие основы теории и методики физического воспитания – Киев: Олимпийская литература, 2003.
3. Педагогика физической культуры: учебник / М. В. Прохорова [и др.]. – Москва: Путь: Альянс, 2006.
4. Власенко, Н.Э. Роль исходной информации для реализации индикаторной функции в физическом воспитании дошкольников / Н.Э. Власенко, Л. Д. Глазырина // Актуальные проблемы и тенденции современного дошкольного образования : сб. науч. ст. / Белорус. гос. пед. ун-т им. М. Танка; редкол. Л.Н. Воронцовская, Е.А. Панько, Т.В. Поздеева [и др.]; под. общ. ред. Л.Н. Воронцовской, Т.В. Поздеевой; – Минск: БГПУ, 2010. – С.181-183.

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ - ВАЖНЫЙ СЕГМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ

О.Б. Володина

Белорусский государственный университет культуры и искусств

Начавшийся XXI век характеризуется глобализацией общественного развития в различных сферах деятельности, развитием информационно-коммуникационных технологий, переориентацией экономики материальных ресурсов в экономику знаний. Знания становятся ресурсом, который обеспечивает конкурентоспособность не только учреждений и организаций, но и государств.

Широкое признание мировой общественностью того, что высшее образование является основной движущей силой экономической конкурентоспособности, сделало высококачественное образование как никогда более актуальным, тем самым обеспечив изменение подходов к образованию.

Основной функцией высшего образования ЮНЕСКО признаёт генерацию и распространение знаний, а продуктом высшего образования – знания и компетенции выпускника, который должен стать качественным специалистом – движущей силой

национального развития.

В Беларуси повышение качества высшего образования, наряду с доступностью и повышением финансовой эффективности, является важнейшим приоритетом образовательной политики. Приказом Министерства образования Республики Беларусь от 24.12.2008 №1000 «О развитии в высших учебных заведениях Республики Беларусь систем управления качеством образования и приведения их в соответствие с требованиями государственных стандартов Республики Беларусь и международных стандартов» руководителям вузов Беларуси поручено организовать работу по формированию и оформлению вузовских систем менеджмента качества (СМК). «Под системой менеджмента качества вуза понимается система менеджмента для руководства и управления вузом применительно к качеству, т.е. для разработки политики и целей в области качества и достижения этих целей» [2]. Необходимо определиться, что мы понимаем под качеством образования. Стандарт ИСО 9000-2000 даёт чёткое определение качества как степени соответствия присущих характеристик требованиям, под которыми понимается потребность или ожидания, установленные, предполагаемые или являющиеся обязательными [5].

Методические рекомендации Министерства образования Республики Беларусь рассматривают качество с точки зрения ожиданий потребителей образовательных услуг. «Качество образования – сбалансированное соответствие образования установленным целям, потребностям, требованиям потребителей ... Потребителем образовательных услуг являются организация или лицо, получающее (продукцию) услугу» [2]. Это может быть потребитель (обучающийся), покупатель (организация или лицо, финансирующие обучающегося), пользователь (организация, имеющая доход от обученного потребителя) [2]. Так как продукцией являются знания и компетенции выпускника, то деятельность вуза в области качества должна быть направлена на использование имеющихся совокупных знаний вуза для формирования знаний и компетенций обучающихся. Е.Ю. Игнатьева даёт следующее определение менеджменту знаний: «Менеджмент знаний в образовательном процессе в вузе – целенаправленная организация образовательного процесса на основе принципов всеобщего менеджмента качества по созданию условий для формирования профессиональной и социально-личностной компетентностей выпускников, гарантирующих им конкурентоспособность на рынке труда» [1, с.129].

Таким образом, менеджмент знаний выступает подсистемой менеджмента качества, объединяя все направления деятельности связанные со знанием,

организационным и личностным. Источником организационного знания, по мнению Е.Ю. Игнатъевой, Е.Н. Рузаева и П.Е. Рузаевой, служит накопленная и обработанная информация трёх видов: внешняя, внутренняя и корпоративная. Ко внешней информации можно отнести всю информацию, которой обладает библиотека (традиционные и электронные ресурсы, доступ к информации в Интернет, удалённым базам данных и др.); нормативные документы и процедуры их применения в высшей школе; результаты внешних аудитов; отчёты о посещениях конференций и семинаров; оценки потребителей образовательных услуг и т.д. К внутренней информации нужно отнести всю информацию, касающуюся внутренней деятельности вуза, например, документы приёмной комиссии, информация о студентах и преподавателях, отчёты о научно-исследовательской работе вуза, информация об учебной деятельности, учебно-методическое обеспечение, вторичная информация в библиотеке, включая проблемно-ориентированные базы данных и т.п. Корпоративная информация возникает, если университет входит в какую-нибудь корпорацию, например, в корпорацию или содружество вузов. Корпоративная информация включает в себя документы, касающиеся деятельности корпорации: отчёты и директивы, переписку, отчёты о результатах деятельности и т.д. [1].

Особое значение для вуза имеет личностное знание, которое возникает в результате деятельности, обучения, приобретения и накопления личного опыта. Формализованное личностное знание обогащает организационное и в дальнейшем служит основанием возникновения нового знания, обеспечивая тем самым круговорот и эволюцию знаний.

Для того, чтобы вуз мог реализовать свои возможности и стремления, необходимы соответствующие материальные и нематериальные ресурсы. К нематериальным можно отнести человеческие и информационные. Важным информационным ресурсным центром вуза является библиотека. Исторически сложился европейский свод требований к вузу, направленный на обеспечение качества образования. Среди требований есть те, что могут непосредственно касаться деятельности библиотеки:

- «требование к ресурсному обеспечению состоит в том, что вузы должны предоставить доступные для студентов ресурсы для адекватного обеспечения обучения студентов по каждой предлагаемой специальности» [3]. Это значит, что все информационные ресурсы библиотеки должны быть доступны, приспособлены к нуждам студентов, а услуги эффективны и постоянно улучшаться;

- «требование к информационным системам состоит в том, что вузы должны

гарантировать, что они собирают, анализируют и используют необходимую информацию для эффективного управления учебным процессом» [3]. Применительно к библиотекам это требование можно трактовать как обеспечение доступа (точек доступа) к местным и удалённым электронным ресурсам, а также, предоставление возможности работы в корпоративной компьютерной среде;

- «требования к обеспечению качества преподавательского состава, заключается в том, что вузам необходимо иметь механизмы, гарантирующие, что преподавательский состав является достаточно квалифицированным и компетентным» [3]. В связи с этим важно, чтобы преподаватели обладали полным знанием и пониманием преподаваемых предметов, имели необходимый опыт и умение передачи знаний студентам. Библиотека, в данном случае, должна предоставить возможность получения необходимой информации преподавателям путём совершенствования справочного и информационного обслуживания пользователей.

Можно согласиться с Е.Н. Рузаевой и П.Е. Рузаевым, которые определяют задачи вуза при построении системы менеджмента знаний (некоторые из этих задач необходимо решать и вузовской библиотеке):

- выявление, формализация и документирование знаний и информации вуза;
- распространение знаний среди сотрудников, в том числе повышение квалификации, создание среды для обмена и передачи знаний;
- распространение и передача знаний студентам, поддержание знаний у выпускников;
- контроль знаний студентов;
- постоянный мониторинг знаний в университете для принятия решений;
- повышение уровня знаний, генерирование и закрепление новых знаний;
- совершенствование технологий получения, передачи, совместной генерации и использования знаний;
- концентрация знаний для решения инновационных задач и др. [4]

Способом решения этих задач может стать портал знаний как технология менеджмента знаний. Портал знаний обеспечивает сотрудников единым ресурсом для обучения и передачи знаний. Преимущества, которые обеспечивает это технологическое решение, очевидны: возможность сосредоточить все информационные ресурсы в одном месте; возможность осуществлять быстрый поиск информации; сокращение времени на поиск нужной информации, что обеспечивает оперативное принятие решений; возможность совместной работы, в том числе принятие коллективных решений и др.

Схема взаимодействия основных категорий менеджмента знаний, предложенная Б.Ю. Игнатъевой [1], показывает, что знания являются точкой соприкосновения между информационным и личностным интеллектуальным пространством, непосредственно влияя на формирование компетенций и компетентностей личности. Вузовская библиотека, рассматриваемая как информационное подразделение, не только содержит организационное знание, но и способствует формированию личностного знания и личностного интеллектуального пространства, активно участвует в формировании системы менеджмента качества вуза.

Список использованных источников:

Игнатъева, Е.Ю. Менеджмент знаний в управлении качеством образовательного процесса в высшей школе: монография / Е. Ю. Игнатъева: НовГУ им.Я. Мудрого. - Великий Новгород, 2008. (Серия «Монографии»; Вып. 9).

Методические рекомендации по развитию и совершенствованию вузовских систем управления качеством образования (систем менеджмента качества) и приведению их в соответствие с требованиями международных стандартов. Министерство образования РБ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minedu.unibe1.by/main.aspx?guid=3531>. - Дата доступа: 14.03.2010.

Рекомендации для руководства высших учебных заведений по организации и проведению работ по формированию вузовских систем менеджмента качества //Министерство образования РБ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minedu.unibel.by/main.aspx?guid=3531>. – Дата доступа: 14.03.2010.

Рузаев, Е. Н. Менеджмент качества образовательных услуг и менеджмент знаний в высшей школе [Текст] / Е. Н. Рузаев, П. Е. Рузаева // Качество. Инновации. Образование.-- 2004. - № 1. - С. 7-10.

Современные подходы к управлению образовательными учреждениями: учебно-методическое пособие [Текст] / Московский институт стали и сплавов. - М.: МИСиС, 2007.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.М. Гадилия, С.А. Месникович

Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка

На современном этапе развития общества повышаются требования к подготовке компетентных специалистов, обладающих сформированными профессиональными знаниями и умениями, способных к максимальной реализации своего интеллектуального и творческого потенциала. Модернизация системы подготовки профессиональных кадров, обусловленная социально-экономическими преобразованиями в обществе, повлекла за собой создание новых образовательных моделей. Актуальные тенденции в развитии системы образования потребовали пересмотра концептуальных и технологических подходов к подготовке современного специалиста. В качестве главного результата обучения подразумеваются не сами знания как таковые, а личность в совокупности ее способностей творить, создавать новые знания в своей профессиональной области, способной развиваться и самосовершенствоваться. Такое понимание цели образования актуализировало задачу реформирования личностной и профессиональной подготовки будущего