

ность понятий «информационно-аналитическая деятельность» и «готовность к информационно-аналитической деятельности». В структуре готовности к информационно-аналитической деятельности будущих менеджеров выделено четыре составляющих компонента: мотивационный, когнитивный, деятельностный и личностный. Уровень готовности к информационно-аналитической деятельности будущих менеджеров определяется на основании ряда критериев и показателей, подробно представленных в статье. Автор обращает внимание на то, что использование технологии смешанного обучения и средств информационно-коммуникационных технологий способствует формированию готовности к информационно-аналитической деятельности будущих менеджеров.

THE CRITERIA AND STANDARDS OF MANAGER READINESS FOR THE INFORMATION AND ANALYTICAL WORK

Zolnikova I.N.

Branch of Tyum State Oil and Gaz University in Tobolsk (626158, Tobolsk, University zone, 5), e-mail: zolnikova@tobii.ru

The article discusses the relevance to form readiness for the information and analytical work of the future managers by the means of information and communication technologies. Reveals the concept essence of the “information-analytical work” and “willingness to information and analytical work.” The structure of preparedness for the information and analytical work includes four major components: motivational, cognitive, operational and personal. The level of preparedness for the information and analytical work of the future managers is based on a number of criteria and standards specified in the article. The author pays attention to the fact that the use of mixed technology training and the tools of information and communication technologies promotes the formation of readiness for the information and analytical work of the future managers.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ В УСЛОВИЯХ АПРОБАЦИИ ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОЙ МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Зотова Н.К.

ФГБОУ ВПО Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования «Оренбургский государственный педагогический университет», Оренбург, Россия (460014, Оренбург, ул. Советская, 2), e-mail: Zotova.48@list.ru

В статье рассматривается актуальная проблема формирования эффективной команды для внедрения персонифицированной модели повышения квалификации в новых социально-экономических условиях. Механизмы ее создания строятся на инновационных идеях ученых России, стран ближнего и дальнего зарубежья. Для обновления системы управления на основе создания эффективной команды профессорско-преподавательского состава института повышения квалификации в условиях внедрения персонифицированной модели за последние пять лет были апробированы в непосредственной образовательной практике следующие идеи: идея «коллективного гения»; управление парадоксами; гуманитарный подход к организации повышения квалификации (к проектированию содержания дополнительного профессионального образования, выбору технологий обучения, созданию системы оценивания в постдипломном образовании и т.д.); идея всеохватывающего образования; учет индивидуальных особенностей слушателей и муниципалитетов; идея о влиянии глобализации на формат повышения квалификации.

TEAM FORMATION IN THE CONDITIONS OF APPROBATION OF THE PERSONIFIED MODEL OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Zotova N.K.

Institute of professional development and professional retraining of educators “The Orenburg state pedagogical university”, Orenburg, Russia (460014, Orenburg, Sovetskaya St., 2), e-mail: Zotova.48@list.ru

In article the actual problem of formation of effective team for introduction of the personified model of professional development in new social and economic conditions is considered. Mechanisms its inception are constructed on innovative ideas of scientists in Russia, CIS and far abroad. For control system updating on the basis of creation of effective team of the faculty of institute of professional development in the conditions of introduction of the personified model for the last five years the following ideas were approved in direct educational practice: idea of “the collective genius”; management of paradoxes; humanitarian approach to the professional development organization (to design of the content of additional professional education, a choice of technologies of training, creation of system of estimation in post-degree education, etc.); idea of comprehensive education; accounting of specific features of listeners and municipalities; idea about influence of globalization on a professional development format.