

представления, передачи и интеграции информации. Автором предпринята попытка мини-исследования в форме выборочного анкетного опроса педагогов КемГППК с целью выявления их творческого потенциала. Был использован анкетный опросник, составленный Т.В. Морозовой. Вопросы выявляют основные качества творческого потенциала. В процессе исследования были опрошены 20 преподавателей и получены следующие результаты: уровень творческого потенциала опрошенных высок. Отмечается и наличие проблем, которые тормозят процесс творчества, но данный потенциал позволяет проявить себя творчески при желании самих респондентов. В целом, творческие запасы наших преподавателей значительны, и есть, конечно, высоты, к которым можно и нужно стремиться, достижение которых вполне реально. Наиболее важной задачей в процессе информатизации образования является подготовка к умственной деятельности: умение осознать задачу и принять ее цель как лично значимую. Важно не только умение получить решение, но и оценить его полноту, достоверность, соответствие собственной системе ценностей, проанализировать целесообразность и эффективность своих действий. Очень важна реализация всех психолого-педагогических условий информатизации образования, роль каждого из них очень значительна. Но, все же, главным является стремление субъектов образовательного процесса (и студента и преподавателя) к новому и умение применить это новое в реальной жизни.

Список литературы

1. Жукова Г.Н., Матросов П.Г., Каплан, С.Л., Гендина Н.И., Колкова Н.И., Стародубова Г.А. Информационная культура личности: диагностика, технология формирования: Учебно-метод. пособие. Часть 1. - Кемерово: «Кемеровск. гос. академия культуры и искусств», 1999.
2. Слатенин В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика - М.: «Просвещение», 2001.

УДК [378.016:004]:378.141.41

Болгарина Е.В.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ С УЧЕТОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА

Аннотация. В содержании статьи обобщается опыт проектирования рабочих программ дисциплин с учетом профессиональных компетенций, приводится анализ требований работодателей к **ИТ-компетенциям специалистов**. В работе использованы данные аналитических обзоров специалистов крупных кадровых агентств, специализирующиеся на подборе персонала для **ИТ отрасли**. **Материалы могут быть использованы разработчиками образовательных программ для направлений подготовки специалистов информационных технологий.**

Ключевые слова: компетенции, профессиональные компетенции, компетентностный подход, проектирование рабочих программ, ФГОС ВПО, требования работодателей, элементы компетенций, дескрипторы компетенций.

В связи с переходом российских вузов на уровневую систему образования на основе нового Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), профессорско-преподавательскими коллективами ведется разработка рабочих программ дисциплин (модулей) и практик, которые составляют содержательную основу основной образовательной программы по направлению подготовки.

В современных социально-экономических условиях рынок труда усиливает требования, предъявляемые к специалистам в области информационных технологий. Для повышения конкурентоспособности выпускников компьютерных специальностей вузов необходимо адаптировать процесс подготовки в условиях стремительно развивающейся сферы информационных технологий и быстро изменяющихся запросов рынка труда. Как показал анализ рынка труда в г. Екатеринбурге и Свердловской области существует потребность в специалистах в области информационных систем и технологий во всех сферах деятельности на предприятиях и в организациях любой формы собственности. В службах занятости и рекрутинговых агентствах имеется большое количество вакансий для специалистов в области информационных технологий. На учете в службе занятости практически не

состоят выпускники специальностей «Прикладная информатика» или «Информационные технологии». Но в полной ли мере удовлетворяют работодателей профессиональные компетенции выпускников?

Как показывает практика, существует неудовлетворенность работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников, что порождает «кризис доверия» между работодателями и вузами, вызывает разочарование выпускников в полученном образовании.

В настоящее время сформировалось мнение, что современное российское вузовское образование испытывает большие трудности при формировании необходимых компетенций у студентов и учащихся [1]. «Правильная схема взаимодействия рынка труда и системы образования должна быть двух сторонней. При этом первичным в ней должно быть не обучение, а работа. Принцип работы такой схемы предполагает сначала анализ рынка труда, а затем процесс обучения, т.е. учебные задания должны подстраиваться под требования работодателей», - считают эксперты информационно-аналитической компании ПРОИнфоСистем, специализирующиеся на обучении и сертификации специалистов в области информационных технологий [2].

В настоящее время термины «компетентность» и «компетенции» однозначно не определены и в разных работах трактуются с теми или иными нюансами. Несмотря на отсутствие точных формулировок этих понятий, ученые и практики приходят к выводу, что компетенции не сводятся только к знаниям и умениям. Быть образованным еще не означает быть компетентным [3].

Между знанием и действием в человеческой практике существуют сложные отношения. Так, например, с точки зрения В.А. Прудниковой компетенция - это «возможность делания, активная позиция, когда человек знает, может и хочет сделать нечто» [4]. С.Е. Шишов и В.А. Кальней анализируют понятие «компетенция» во взаимосвязи с другим понятием - «квалификация» [5]. Они считают, что быстрые изменения многих профессиональных задач, связанных, в частности, с введением новых технологий, требуют новых квалификаций. Только умений, обычно характеризующих выполнение какой-либо профессии, уже недостаточно. Важно уметь предвидеть трудности, принимать решения, сотрудничать и координировать свою деятельность (что звучит как скрытое ожидание некоторых общих компетенций). Проблема состоит в том, чтобы определить те знания, которые бы обеспечили формирование необходимых компетенций.

В научных публикациях, как и в специализированных исследованиях HR-менеджмента (служб управления персоналом) принято деление компетенций на ключевые и профессиональные. Ключевые компетенции чаще всего не связаны со специальными знаниями и умениями, они носят социальный, коммуникативный, межличностный характер. В качестве примера таких компетенций можно привести коммуникабельность, способность к командной работе, инициативность, системное мышление, ответственность, умение разрешать конфликтные ситуации, креативность и так далее. Профессиональные компетенции, в отличие от ключевых, скорее отвечают на вопрос, что сотрудник должен делать. Формирование и развитие любых, в том числе и профессиональных компетенций требует специальной подготовки, т.е. целенаправленного обучения определенным, специфическим знаниям и умениям. Однако для того, чтобы сформировались необходимые компетенции (способности реализовывать полученные знания и навыки в практической деятельности), обучение должно быть практико-ориентированным. И начинать следует с анализа профессиональных требований работодателей к специалистам.

Исходя из опыта по написанию рабочих программ дисциплин, в соответствии с ФГОС нового поколения, можно выделить три основных этапа работы: 1) анализ основных регламентирующих документов, 2) этап коллективной работы по разработке карт компетенций и дескрипторов уровня усвоения компетенций и 3) этап индивидуальной работы непосредственно над рабочей программой дисциплины.

Основопологающими документами для разработки рабочей программы являются ФГОС по направлению подготовки, основная образовательная программа высшего профессионального образования (ООП ВПО) и компетентностная модель выпускника вуза по соответствующему направлению подготовки.

ФГОС по направлению подготовки регламентирует:

- область и объекты профессиональной деятельности выпускников;
- виды и задачи профессиональной деятельности;
- требования к результатам освоения основных образовательных программ (прописаны компетенции, которыми должен обладать выпускник по указанному направлению с разделением на общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК)).

В ООП по направлению подготовки обозначены:

- проектируемые результаты освоения дисциплины;

- трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах);
- коды формируемых компетенций.

Принципиальная особенность рабочих программ учебных дисциплин (модулей) в составе основной образовательной программы, состоит в их компетентностной ориентации. Формирование компетенций происходит в процессе изучения нескольких дисциплин. Поэтому процесс написания рабочих программ должна предварять работа междисциплинарных комиссий. Рабочие программы дисциплин должны быть взаимосвязаны как между собой, так и с компетентностной моделью выпускника вуза. Кроме того, должны поддерживаться логические связи учебных курсов, предметов, дисциплин, модулей, практик, НИР, входящих в ООП ВП, что приводит к корректировке состава и основного содержания дисциплины. Такая взаимосвязь определяет усиление значимости коллективной деятельности при проектировании рабочих программ дисциплин. Составление карт компетенций и дескрипторов уровней освоения конкретных компетенций должно предшествовать процессу написания рабочих программ дисциплин. В этом случае преподаватель будет оперировать с *элементами компетенций*, которые формируются при изучении конкретной дисциплины. Соотнесение компетенций выпускника с элементами компетенций, формируемых при изучении дисциплины, удобно оформить в виде матрицы.

Требования к компетентностной ориентации рабочих программ дисциплин учитываются при описании таких традиционных разделов, как цели освоения дисциплины и задачи дисциплины: формулируемые цели должны быть конкретны, измеримы и достижимы, для каждой из сформулированных задач следует указывать номера и индексы компетенции из компетентностной модели выпускника, представленной в ООП. Компетентностная модель выпускника может быть составлена только совместно с работодателями. Работодателям в такой ситуации можно предложить уточнить требования к претендентам на соответствующие должности в соответствии с тем, какие обязанности будут возложены на соответствующих специалистов. Руководству вузов можно пожелать усилить психолого-педагогическую подготовку и расширить спектр информационных технологий, которыми должны овладеть студенты в процессе обучения.

В разделе описания результатов освоения дисциплины помимо знаний и умений, описываются компетенции, которыми, как ожидается, будет владеть обучающийся. Для каждого ожидаемого результата образования должно быть установлено соответствие с конкретной компетенцией (или несколькими компетенциями) (на уровне знания, умения, владения). Уже на стадии формулирования результатов следует запланировать адекватные методы контроля и оценивающий инструментарий.

Основной раздел рабочей программы дисциплины помимо указания видов учебной работы и их трудоемкости в часах, содержит описание форм текущего контроля (по неделям семестра) и форм промежуточной аттестации (по семестрам). Требование указания вырабатываемых компетенций присутствует и при описании содержания разделов дисциплины и лабораторного практикума.

Использование карты компетенции, разбиение ее на дисциплинарные элементы, даст возможность оценить значимость каждого практического занятия или лабораторной работы, определить их вклад в формирование компетенций выпускника. Сумма компетенций и их элементов, предлагаемых к формированию по каждой теме/разделу, и соотнесенная с часами на изучение данной темы/раздела, позволит лучше оценить реальность формирования компетенций и скорректировать распределение часов. Разбиение компетенций выпускника на более мелкие единицы позволит конкретизировать и требования к результатам, которые должны быть получены по завершении каждой лабораторной или практической работы, облегчит процесс выбора форм и содержания контрольных мероприятий.

Список литературы

1. Гутнев В. Актуальные проблемы в сфере профессионального образования и методы их решения [Электронный ресурс]: публикация / В. Гутнев // Агентство по контролю качества образования и развития карьеры. - Режим доступа: <http://www.akkork.ru/r/eoa/vvg/> Дата обращения: 20.09.2013.
2. О проекте [Электронный ресурс]: публикация // ПРОИнфоСистем. Информационно-аналитическая компания. - Режим доступа: <http://www.proinfosystem.com/about.html>. Дата обращения: 20.09.2013.
3. Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции : сб. науч. тр. Вып. 4 / Федер. агентство по образованию ; Рос. гос. проф.-пед. ун-т ; Рос. акад. образования, Ур. отд-ние, 2006. - 571 с.
4. Голуб Г. Б., Коган Е. Я., Прудникова В. А. Парадигма актуального образования // Вопросы образования. 2007. №2. с. 20-42
5. Шишов С. Е. Школа: мониторинг качества образования / Шишов С. Е., Кальней В. А. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Пед. о-во России, 2000. - 316 с.