

2. Адаптивное сопровождение связано с необходимостью адаптации ПП к изменившейся среде (условиям).

3. Полное сопровождение определяет изменения по улучшению рабочих характеристик ПП; его сопровождаемость; предоставление пользователям новых функциональных возможностей.

4. Профилактическое сопровождение направлено на изменения, вызванные необходимостью устранения (исправления) потенциальных (скрытых) ошибок в ПП.

Для деятельности по сопровождению существует ряд уникальных работ и практик, которые необходимо учитывать при организации сопровождения. SWEBOK (Software Engineering Body of Knowledge) приводит следующие примеры такого рода уникальных характеристик: передача ПП; принятие/отклонение запросов на модификацию; средства извещения персонала сопровождения и отслеживания статуса запросов на модификацию и отчетов об ошибках; анализ влияния возможных последствий изменений, вносимых в существующую систему; поддержка ПП; контракты и обязательства, на основании которых, группа/служба/организация по сопровождению выполняет соответствующие работы.

Помимо международных и национальных стандартов, регламентирующих процесс сопровождения ИС, рассмотренных выше, следует учитывать различные руководящие документы и корпоративные стандарты. Сопровождение сложных ИС и обеспечение их полного ЖЦ предполагает подборку необходимых стандартов и формирование профиля, обеспечивающего регламентирование всех этапов и работ.

Публикация выполнена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда в рамках гранта № 11-06-01006а «Разработка и апробация модели подготовки научно-педагогических кадров к обеспечению информационной безопасности в ИКТ-насыщенной среде».

#### ***Библиографический список***

1. ГОСТ Р ИСО/МЭК 14764-2002. Информационная технология. Сопровождение программных средств. Статус: действующий.

2. Профессиональные стандарты в области ИТ. – URL-ссылка: <http://apkit.ru/committees/education/meetings/standarts.php>

**И.Г. Овчинникова**  
**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ПРАКТИКЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ**  
**СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Igo55@mail.ru*

*ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», Магнитогорск*

*A brief review of the evolution of the methodological basis of quality management training in the practice of the national system of vocational education.*

За несколько лет до подписания Россией Болонской декларации на фоне мнений о недостаточности триады «знания–умения–навыки» для описания интегрированного результата образовательного процесса в публикациях, посвященных вопросам модернизации начального, среднего и высшего профессионального образования, появился и активно использовался термин «компетенции». Однако, не стоит забывать и, тем более, преуменьшать

значимость первых исследований в области формирования моделей деятельности специалиста и разработки профиля специалиста в исследованиях советских учёных (Н.Ф. Талызина, Н.Г. Печенюк, Л.Б. Хихловский), выполненных на основе системно-деятельностного подхода, и которые по своей сути были опережающими решениями отечественных методистов-исследователей [1].

Взятый в качестве методологической основы системно-деятельностный подход устанавливал, что в основе проектирования требований к выпускникам вузов должна лежать тесная связь с его последующей сферой труда. Так с конца 70-х годов введены первые квалификационные характеристики как попытка моделирования профессиональной деятельности, позже предпринимались усилия по разработке фондов комплексных квалификационных заданий по специальностям высшей школы.

Системно-деятельностный подход получил реализацию в квалификационных характеристиках выпускников вузов и ГОС ВПО первого и второго поколений и, являясь предтечей компетентностного подхода[2], стал первой методологической основой управления качеством профессиональной подготовки, задавая следующую логику проектирования квалификационных требований к выпускникам: проведение анализа соответствующей сферы профессиональной деятельности специалиста как системы (область, виды и задачи профессиональной деятельности) → отбор содержания образования, обеспечивающего формирование необходимых знаний, умений и навыков профессиональной деятельности. ГОС первого и второго поколения имели в своем основании следующие принципы и идеи:

- достаточно развернутое (доведенное порой до излишней детализации и унификации) планирование содержания образования, особенно в том, что касается его фундаментальной направленности;
- связь со сферой труда, что выражалось в попытках давать общую характеристику деятельности в той профессиональной области, где предполагалась работа выпускника;
- большой объем инвариантной части содержания образования, что отражало заботу о сохранении и развитии единого образовательного пространства в условиях известных тенденций децентрализации;
- предметно-центрированная направленность содержания [1].

Новая компетентностная методология разработки третьего поколения стандартов ФГОС позволила кардинально пересмотреть эти идеи в сторону обеспечения большей гибкости и адаптивности в управлении процессом профессиональной подготовки в соответствии с изменениями требований к его результатам. Характер ФГОС задает новую логику управления качеством профессиональной подготовкой.

Во-первых, это связано с переходом от минимума содержания к минимуму результатов обучения, выраженных в компетентностном формате.

В ГОС ВПО первого и второго поколения основой проектирования ООП выступало содержание образования (изначально был задан перечень дисциплин федерального компонента и соответствующие дидактические единицы).

В требованиях ФГОС ВПО впервые заданы требования к не обязательному минимуму содержания образования (дидактические единицы), а к результатам освоения ООП, выраженных на языке компетенций.

Таким образом, смещен акцент при проектировании ООП с содержания образования (входные параметры ООП) на результаты обучения и компетенции (выходные параметры ООП).

Во-вторых, в ФГОС впервые введена логика разработки декомпозиции минимума результатов.

Работа с компетенциями как новой «основой» проектирования содержания ООП требует однозначного понимания каков состав основных видов профессиональной деятельности, компетенций и в соответствии с профилизацией результатов обучения (знать, уметь, владеть). Такое определение результатов обучения через компетенции позволяет разработать более точную и диагностически выверенную систему измерителей уровня профессиональной компетентности будущего специалиста на всех этапах его подготовки.

В-третьих, введение обязательных и вариативных блоков дисциплин, что обеспечивает гибкую возможность задания профилей в рамках направлений подготовки.

В-четвертых, возможности построения на основе стандартов модульных образовательных программ, и, как следствие, возможности выбора траектории обучения с учетом направленности личности обучаемого.

Реализация компетентного подхода сегодня рассматривается как необходимое условие качества построения и функционирования системы профессионального образования на основе адаптивного управления с точки зрения учета международных тенденций, государственных и региональных особенностей и потребностей рынка труда, а также обеспечения принципа непрерывности профессиональной подготовки личности.

Публикация выполнена при финансовой поддержке РГНФ проекта №12-06-00067 «Адаптивное управление качеством профессионального образования на основе компетентного подхода (на примере сферы ИТ)».

#### ***Библиографический список***

1. Компетентный подход : реферативный бюллетень. – РГГУ, 2005 – 27 с.
2. *Азарова Р.Н.* Разработка паспорта компетенции: Методические рекомендации для организаторов проектных работ и профессорско-преподавательских коллективов вузов. Первая редакция / Р.Н.Азарова, Н.М. Золотарева. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы, 2010. – 56 с.

**И.Г. Овчинникова, Л.В. Курзаева**  
**ОТРАСЛЕВАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ: ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ В ЦЕЛЯХ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

*Igo55@mail.ru, lkurzaeva@mail.ru*

*ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», Магнитогорск*

*The article deals with sectoral qualifications framework for the IT industry as a basic tool of quality management training.*

Рамка квалификаций – это системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций.