

Современные информационные технологии, информационные системы, сетевые системы, являясь продуктом интеллектуальных усилий человечества, создают универсальную основу современного производства — в этом суть его гиперобщественного характера. Человек практически исключен из непосредственного участия в производственном процессе (т.н. «Безлюдное производство»), но в то же время наблюдается процесс становления индивидуальной формы организации труда: информационные коттеджи (Тофлер), сетевые предприятия и индивидуальные схемы занятости (Кастельс). И это не просто абстрактные теоретические выкладки, а реальный опыт конкретных людей. Например, Н. Покровский — профессор, президент Сообщества профессиональных социологов, находясь в российской глубинке, деревне, за 600 км. от Москвы, остается в своей профессиональной среде виртуально, проводит международные телеконференции, преподает в Высшей школе экономики. И это не единичный случай, данная тенденция наблюдается во многих странах мира.¹

В рамках данной статьи, авторы не претендовали на рассмотрение всех проблем информационного общества, а тем более на формулировку исчерпывающих ответов. Очевидно, что для мирового сообщества вызовы, которые несет с собой новая ступень развития социума, становятся реальностью. В силу стремительности развития информационного общества, нарастания проблем, связанных с ним, возникает насущная необходимость оперативного и адекватного их решений.

Г.В. Слепухина
К ВОПРОСУ О ПОСТРОЕНИИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ
ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

g.slepukhina@mail.ru

Магнитогорский государственный университет, Магнитогорск

В статье раскрывает проблема оценки компетенций выпускников вуза. Рассматриваются методы, используемые при проведении оценки компетенций и особенности их применения. The article deals with the problem of graduates` competence assessment and methods of assessment.

Результативность взаимодействия работодателей и молодых специалистов во многом зависит от сформированности у выпускников вуза компетенций, востребованных на рынке труда. И если ранее работодатели при принятии решения о приеме на работу молодого специалиста ориентировались на наличие специальных знаний и опыта, то в настоящее время в качестве приоритетных определяют его личностный потенциал. Работодатели в качестве основных компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускника на рынке, называют активную жизненную позицию, высокую мотивацию, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат, развитые коммуникативные навыки, восприимчивость, динамичность, готовность учиться, готовность начинать с малого и склонность к здоровому образу жизни.

Г.Н. Селянская в группу универсальных компетенций включает общенаучные и аналитические компетенции, базовые инструментальные навыки, умение работать с

¹ Писаренко Д. В глубинку, в глушь.// АиФ 2013, №7, с.3

информацией, креативность, инновативность, навыки устной и письменной коммуникации, навыки самоопределения и проблематизации [3]. Результаты проекта «Разработка рамки квалификаций для Уральского региона» позволили выделить в качестве таких компетенций автономность, коммуникативность, ответственность, адаптивность, мотивированность и способность к развитию [2].

Однако важно не только выделить компетенции, позволяющие выпускнику быть успешным на рынке труда, но и определить наиболее действенные системы оценки их сформированности. В настоящее время несмотря на достаточно полную разработанность теоретической базы компетентностного подхода в образовательном процессе, существует проблема создания и внедрения комплексной системы оценки компетенций студентов вуза. Система оценки компетенций студентов вузов должна обеспечивать: мониторинг знаний, умений и навыков; мониторинг оценки компетенций; объективность результатов мониторинга; сопоставимость приобретенных компетенций и методов контроля будущей профессиональной деятельности выпускников; возможность обратной связи (управление процессом обучения); обобщение результатов.

Одной из причин того, что на данный момент существует сложность определения готовности выпускников к профессиональной деятельности является отсутствие единых критериев и надежных методов оценки компетенций.

В настоящее время при проведении оценки компетенций выпускников вузов предлагается использовать следующие методы (В.И. Байденко, Г.Н. Селянская и др) [1; 3].

1. Балльно-рейтинговая система (модульно-рейтинговая оценка по дисциплинам). данная система позволяет оценить индивидуальные достижения студентов по дисциплинам. С внедрением компетентностного подхода балльно-рейтинговая система используется для оценки образовательных компетенций студентов, осуществления непрерывного контроля за усвоением учебного материала и повышения объективности оценки качества учебной работы студентов преподавателями.

Балльно-рейтинговая система оценки образовательных компетенций студентов (БРС) также эффективна в процессе мониторинга качества обучения по дисциплинам учебного плана и стимулирования систематической работы студентов как аудиторной, так и самостоятельной [2].

2. Внедрение шкалы перевода баллов. В рамках интеграции системы образования стран участниц болонского процесса, разработана система ECTS, которая предназначена для перевода баллов в международные буквенные оценки и их числовые национальные эквиваленты.

3. Внедрение новых форм и методов оценки:

- Кейс метод (кейс-метод, кейс-стади, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) – техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

- Портфолио – подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них. Основной идеей портфолио как формы и метода оценки студента

является смещение акцента с того, что он не знает и не умеет, на то, что он знает и умеет по данной теме и данному предмету; интеграция количественной и качественной оценок; перенос педагогических акцентов с авторитарной оценки на самооценку.

- Тестовые системы. С внедрением компетентного подхода происходит переход от традиционного тестирования к тестированию разрабатываемому на основе теории педагогических измерений (психометрии, теория IRT, тестология).

Эффективным инструментом индивидуальной диагностики профессиональной подготовленности выпускника является компьютерное тестирование. Для каждого испытуемого, прошедшего тестирование, легко получить персональный профиль профессиональной компетентности, так как таблицы и графики наглядно отражают многие важные особенности подготовленности конкретного выпускника.

Психологические тесты оценивают не комплекс поведенческих проявлений, данных в описании компетенции, а дают вероятностный прогноз проявления такого поведения в производственной ситуации. Его точность зависит, во-первых, от квалификации специалистов, выстраивающих модель связи между психологическими шкалами и компетенциями, а, во-вторых, от постоянных внешних условий, влияющих на поведение человека

4. Оценка методом 360⁰. По мнению Г.Н. Селянской, метод является наиболее объективным вариантом оценки компетенций и позволяет провести всестороннюю оценку студента. При использовании метода субъектами оценки выступают: сам студент – самоопределение, рефлексия; сокурсники – оценка работы в команде, оценка проектов и т.п.; преподаватель – координация учебно-научной деятельности студента, традиционная оценка знаний; руководители практики – оценка достижений студента по применению приобретенных компетенций в практической деятельности в ходе учебных и учебно-производственных практик в реальной организации; работодатель – неформальное участие в оценке учебно-консалтинговых проектов студентов, в жюри конкурсов студенческих и дипломных проектов и в работе государственных экзаменационных комиссий.

Таким образом, результативность взаимодействия работодателей и молодых специалистов на рынке труда во многом зависит как от сформированности у молодых выпускников компетенций, востребованных на рынке труда, так от создания таких инструментов, которые позволят выпускникам точнее позиционировать себя на рынке труда, а работодателям – точнее определять соответствие выпускника требуемым компетенциям.

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. *Замятин А.М.* Система оценки компетенций студентов ВПО. Обзор достижений и нерешенных задач / А.М. Замятин // Молодой ученый. – 2012. – №5. – С. 418-420.
2. Проект Темпус С-QUO 2008 «Разработка рамки квалификаций для системы высшего образования Уральского региона». – Челябинск, 2010.
3. *Селянская Г.Н.* Методологические основания практики решений по выработке и оценке компетенций / Г.Н. Селянская // Аккредитация в сфере высшего профессионального образования России: состояние и перспективы. Сборник материалов Первой Всероссийской

электронной научно-практической конференции экспертов в области оценки качества профессионального образования /; Общ. ред. Г.Н. Мотова. – М.: Гильдия экспертов в сфере профессионального образования, 2010. – С. 218-223.

Е.Н. Смирнова-Трибульская
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РАЗРАБОТКЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ
СТАНДАРДОВ ПРОФЕССИИ "ДИДАКТИК МУЛЬТИМЕДИНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ"

esmyrnova@us.edu.pl

Uniwersytet Śląski w Katowicach, Polska

University of Silesia in Katowice, Poland

Шлёнский университет в Катовицах, Польша

The European Commission signals [1] that by 2015 700,000 to 1 million ICT jobs will not be filled in Europe, due to lack of skilled personnel. Additional action is needed to boost the overall number and the employability and mobility of ICT experts. Therefore the Commission will launch a 'Grand Coalition on Digital Skills and Jobs'. That is why Project B2.2. entitled "Development of a set of national professional competence standards required by employers", which concerns the development of 300 standards of professional competence, being run by Doradca Consultants Sp. z o.o., Institute for Sustainable Technologies – National Research, IPiSS WYG International, ŁCDNiKP, is particularly important and necessary. As part of the project qualification standards will be developed for such contemporary innovative and necessary professions as "Multimedia Application Teacher", "Distance Learning Teacher", "On-line Examiner". The author of the article is involved in the project as a subject matter expert and in this paper will present concepts relating to the development of qualification standards for the new profession of Multimedia Application Teacher.

Будущее устойчивого роста Европы и конкурентоспособность в еврозоне и за её пределами зависит в большой степени от её способности и успехов в комплексном преобразовании цифрового пространства. Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) в большей степени воздействуют на все слои общества и различные области экономики. В принятом Еврокомиссией документе «*Digital Agenda for Europe 2013-2014*» [1] проанализированы и описаны такие вопросы, как : 1) Европейская экономика без границ – Единый цифровой рынок, 2) Ускорение общественного инновационного сектора; 3) Быстрый Интернет. Спрос и предложения; облачные технологии, 4) Доверие и безопасность; 5) Предпринимательство и рабочие места, основанные и предусматривающие навыки работы с цифровыми данными и технологиями; 6) Помимо R & D & I: промышленная повестка дня для ключевых технологий; 7) Внедрение и управление.

В частности, Еврокомиссия отмечает, что "к 2015 году от 700 тысяч до 1 миллиона рабочих мест в областях ИКТ не будут обеспечены кадрами в Европе из-за отсутствия квалифицированных специалистов. Необходимы дополнительные меры, чтобы повысить общее количество и возможности трудоустройства и мобильности специалистов в области ИКТ. Поэтому Комиссия создаст "Большую коалицию по цифровым навыкам и карьере" [1].

Одним из решений данной проблемы в Польше есть запуск проекта B2.2. "Разработка национальных профессиональных стандартов компетентности, необходимых работодателям", который касается разработки стандартов профессиональных компетентности для 300 инновационных профессии [2]. Проект совместно реализуется рядом институтов и