

Редакционная коллегия:

А.Н. Тихонов (председатель),
В.Н. Азаров, В.Н. Васильев, Е.Г. Гридина, А.Д. Иванников,
Ю.Л. Ижванов, В.П. Кулагин, О.В. Мурашева, К.В. Рудаков

Editorial Board:

A.N. Tikhonov (Chairman),
V.N. Azarov, V.N. Vasiliev, E.G. Gridina, A.D. Ivannikov,
Y.L. Izhvanov, V.P. Kulagin, O.V. Murasheva, K.V. Rudakov

Новые информационные технологии и менеджмент качества (NIT&QM'2012).
Доклады международной научной конференции / Редкол.: А.Н. Тихонов (пред.) и др.;
ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика». – М.: ООО «Арт-Флэш», 2012. – 212 с.: ил. –
ISBN 978-5-9902146-3-7

Сборник содержит доклады участников IX Международной научной конференции «Новые информационные технологии и менеджмент качества». Сборник включает работы ведущих ученых и специалистов, представителей ведущих IT-компаний, занимающихся вопросами повышения эффективности использования информационных технологий в науке и образовании; вопросами подготовки и переподготовки специалистов в области информационных технологий и телекоммуникаций; вопросами создания, размещения, хранения и использования электронных образовательных ресурсов и др.

New Information Technologies and Quality Management (NIT&QM'2012). Papers of the
International Scientific Conference / edited by A.N. Tikhonov (chair.) and others; SIIT&T Informika. –
Moscow: CO LTD «ART-FLASH», 2012. – 212 pp.: illustr. – ISBN 978-5-9902146-3-7

The Digest contains of participant papers of the IX International Scientific Conference «New Information Technologies and Management Quality». The Digest contains articles by top-level scientists and specialists, representatives of IT-companies, dealing with: enhancement of IT application efficiency in science and education; problems of quality improvement of training and retraining IT&T specialists; issues of creation, placement, storing and using of digital learning resources etc.

ISBN 978-5-9902146-3-7

© ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика», 2012
© SIIT&T Informika, 2012
© ООО «Арт-Флэш», 2012
© CO LTD «ART-FLASH», 2012

Станкевич П.В.
 Теоретические и практические основы формирования магистерской программы
 «Безопасность жизнедеятельности в информационной среде»
Stankevich P.V.
 The theoretical basis for the formation of life safety master's program
 in the information environment.....144

Сморodin Г.Н., Дюмин А.А.
 Подготовка ИТ студентов – следовать глобальным ИТ трендам
Smorodin G., Dyumin A.
 Learn IT students – follow global IT trends.....148

Бакушина Е.А.
 Использование информационно-методического обеспечения при изучении
 общепрофессиональных дисциплин в учреждениях среднего профессионального
 образования
Bakushina E.
 Informational and methodological support usage in general professional disciplines
 learning in secondary vocational education institutions..... 150

Свечников С.В.
 Результаты использования системы сертификации компьютерной грамотности и
 ИКТ-компетентности в сфере образования
Svechnikov S.V.
 Results of application system computer literacy and ICT-competence in education..... 153

**СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ.
 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ КАЧЕСТВА
 QUALITY MANAGEMENT SYSTEMS IN SCIENCE AND EDUCATION. INFORMATIONAL
 TECHNOLOGIES OF QUALITY MANAGEMENT**

Гуртов В.А., Щеголева Л.В.
 Информационно-техническая составляющая в управлении качеством системы аттестации
 кадров высшей научной квалификации
Gurtov V.A., Shchegoleva L.V.
 Informational and technical component in quality management of the system certification
 highly qualified scientific personnel.....156

Сигова С.В.
 Достоинства и недостатки реализации компетентностного подхода в России: сравнение с
 лучшей мировой практикой
Sigova S.V.
 Benefits and drawbacks of competence-based approach implementation in Russia:
 comparing with better world practice..... 159

Хашимов С.
 Автоматизированная система сбора и обработки информации «НАМАНГАН ОИЛАСИ»
Khashimov S.
 Automated information collecting and processing system «NAMANGAN OILASI».....161

3. Об утверждении плана мероприятий по переходу федеральных органов исполнительной власти на безбумажный документооборот при организации внутренней деятельности // Распоряжение Правительства Российской Федерации от 12 февраля 2011 г. № 176-р.

4. Научно-экспертное сообщество [Электронный ресурс] – URL: <http://science-expert.ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус. (Дата обращения: 11.04.2012).

ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В РОССИИ: СРАВНЕНИЕ С ЛУЧШЕЙ МИРОВОЙ ПРАКТИКОЙ

Сигова Светлана Владимировна sigova@onego.ru

Петрозаводский государственный университет, Петрозаводск

BENEFITS AND DRAWBACKS OF COMPETENCE-BASED APPROACH IMPLEMENTATION IN RUSSIA: COMPARING WITH BETTER WORLD PRACTICE

Sigova Svetlana Vladimirovna sigova@onego.ru

Petrozavodsk State University, Petrozavodsk

В условиях перехода мировых держав к VI технологическому укладу, а в связи с этим, к активному развитию инновационной составляющей экономики, своевременная подготовка кадров с профессиональным образованием приобретает особую актуальность. «Успеть» за современным развитием науки, технологий и техники система образования может только в случае использования компетентностного подхода.

Компетентностный подход соответствует принятой в большинстве развитых стран общей концепции образовательного стандарта и прямо связан с переходом на систему компетентностей в конструировании содержания образования и систем контроля его качества. Компетентностный подход заключается в привитии и развитии у студентов набора ключевых компетенций, которые определяют его успешную адаптацию в обществе и позволяют повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда, найти баланс между потребностями рынка труда и возможностями системы образования.

В отечественных и зарубежных источниках существуют различные подходы к трактовке определения «компетенции», но наиболее актуальным является понимание компетенций как целостного набора знаний, умений, опыта и отношений/ценностей, актуализация которого обеспечивает качественное выполнение работником трудовой функции в знакомых и незнакомых ситуациях.

Использование компетентностного подхода позволяет не только сформировать образовательные программы, но и заблаговременно определить, какие компетенции будут востребованными через ряд лет. И именно их реализовать в образовательных программах. Таким образом, результатом использования компетентностного подхода будет заблаговременно подготовленные специалисты с востребованными работодателями компетенциями. В случае дальнейшего применения концепции «Life-long Learning» такой специалист сможет постоянно, в течение всей своей карьеры осуществлять овладение появляющимися новыми компетенциями, необходимыми для эффективного осуществления трудовой деятельности. Все это позволит оставаясь востребованным специалистом в своей области на протяжении длительного периода времени.

Инструментами, позволяющими на практике реализовать компетентностный подход, являются разработанные в большинстве развитых стран рамки квалификаций, образовательные и профессиональные стандарты. Не менее важной является и система прогнозирования компетенций, начинающаяся на наднациональном уровне и заканчивающаяся на уровне предприятий [1]. При этом

вся указанная деятельность осуществляется в рамках общестрановых стратегий развития компетенций [2], помогающая всем акторам двигаться в одном, заранее определенном направлении и четко понимать конечную цель.

Кроме этого, к особенностям прогнозирования востребованных компетенций в странах ОЭСР следует отнести следующее:

1. анализ прогноза развития внешней среды является источником определения факторов влияния на будущее развитие востребованных компетенций и потребности рынка труда в кадрах с профессиональным образованием;

2. результаты количественного прогнозирования потребности в кадрах обязательно дополняются качественными параметрами, которые выражаются в глубокой детализации полученных данных (количество занятых в отрасли – количество занятых в отрасли по уровню профессионального образования – по профессиям/специальностям – требования/компетенции для каждой профессии/специальности);

3. окончательные итоги количественного и качественного прогнозирования потребности в кадрах являются результатом согласования требований всех заинтересованных сторон: работодателей, системы образования и государства;

4. проведение различного вида опросов и учет мнения экспертов – основа для сбора наиболее актуальной информации для прогнозирования профессионально значимых компетенций.

В странах ОЭСР разработаны сбалансированные системы взаимодействия государства, работодателей и системы образования для определения и прогнозирования перечня востребованных компетенций для подготовки кадров.

В России аналогичная система только начинает зарождаться, при чем это происходит на уровне отдельных проектов заинтересованных участников (министерства, ведомства, ведущие вузы страны, профессиональные ассоциации). Указанные единичные усилия не смогут дать системного результата: постоянного мониторинга и актуализации востребованных работодателями компетенций, которые находили бы свое отражение в образовательных программах.

Очевидно, что Европейские страны обладают большим опытом и в настоящее время имеют более отлаженные механизмы трехстороннего взаимодействия между органами государственной власти, работодателями и системой профессионального образования. Кроме этого, составление подобных прогнозов, содержащих качественные параметры, предъявляет очень высокие требования к состоянию национальной статистики. Помимо традиционных для большинства стран данных переписей и микропереписей населения, обследований занятости, поступающих из национальных статистических комитетов, используются ведомственные данные министерств труда и образования, данные опросов населения и работодателей, оценки потоков на рынке труда и через образовательную систему.

Наша страна в настоящее время заинтересована в гармонизации российского образования с европейским образовательным пространством. Все принимаемые в России нормативные документы в области профессионального образования, с одной стороны, являются отражением потребностей современного российского общества, системы образования, но, с другой стороны, – они должны учитывать положения Болонского и Копенгагенского процессов, лучший мировой опыт.

В то же время необходимо отметить, что существуют определенные различия в формировании компетенций в нашей стране и в зарубежных странах. Например, сравнивая предпочтения российских работодателей в части востребованных компетенций [3] и работодателей ведущих зарубежных стран [4,5] следует отметить, что от наших работников больше требуется владение достаточно узкими профессиональными компетенциями в области научно-исследовательской, производственно-технологической, проектно-конструкторской деятельности. На

Западе среди явных предпочтений – это наличие междисциплинарных, когнитивных навыков, навыки разрешения проблем, понимание основ бизнеса, способность к коммуникации, непрерывное образование, иными словами то, что мы относим к общепрофессиональным компетенциям.

Общими задачами, как для России, так и для зарубежных стран являются установление единой терминологии и инструментов оценки, как полученных знаний, так и перечня перспективных компетенций, разработка механизмов эффективного распределения средств на развитие актуальных компетенций для рынка труда.

Таким образом, компетентностный подход является основой формирования нового содержания профессионального образования. Для того чтобы его реализация стала действенным инструментом создания лучшего качества кадров, нацеленных на решение перспективных задач, необходима система мер на государственном уровне, включающая формирование общей стратегии развития компетенций кадров и разработку системы мер, помогающих двигаться в одном направлении, едином для всех заинтересованных участников. Европейский опыт – хорошая база, которая позволяет сделать это, сохраняя и российские особенности реализации компетентностного подхода.

Литература:

1. Кекконен А.Л., Сигова С.В. Прогнозирование профессионально значимых компетенций // Высшее образование в России. – 2011. – № 12.
2. OECD Skills Strategy. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.oecd.org>.
3. Васильев В.Н., Гуртов В.А., Голубенко В.А. Перечень компетенций работников приоритетных направлений инновационной экономики / Ученые записки Петрозаводского государственного университета 2011, Т.2., №7(120), с. 61–65.
4. European Commission Communication on e-Skills. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/e-skills/extended>.
5. Occupational Outlook Handbook 2010-2011. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.bls.gov/ooh/>.

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ «НАМАНГАН ОИЛАСИ»

*Хашимов Сабитхан sobitxon.xoshimov@mail.ru
Наманганский инженерно-педагогический институт, Наманган, Узбекистан*

AUTOMATED INFORMATION COLLECTING AND PROCESSING SYSTEM «NAMANGAN OILASI»

*Khashimov Sabitkhan sobitxon.xoshimov@mail.ru
Namangan Engineering-Pedagogical Institute, Namangan, Uzbekistan*

Информатизация общества способствует формированию новых экономических и социальных отношений между гражданами, соответствующих рыночной экономике. Тема управления обществом на уровне «махалли» одна из главных задач в истории, философии, политологии, праве, социологии, педагогике Узбекистана. Утверждается, что местное самоуправление под названием «махалля» (и она же является органами самоуправления граждан – ОСГ) имеет свою специфику в системе государственного и общественного управления со всеми вытекающими отсюда понятиями и проблемами воспитания и образования, этики, эстетики, мировосприятия и духовности молодого поколения.

Анализ научных источников и ресурсов Интернет свидетельствует о существовании проблемной ситуации в сфере информатизации местного самоуправления в Узбекистане. Она заключается в противоречии между значимостью информации в эффективном функционировании системы местного