

REFERENCES

1. **Kononova T. A.** Philosophical aspects of motivation of the person. – Philosophy of Education. – 2005. – No. 1(12). – Pp. 198–209.
2. **Rubinstein S. L.** Fundamentals of General Psychology. – Moscow, 1946.
3. **Vvedenskii N. E.** The conditions of productivity of mental work. – I. M. Sechenov, I. P. Pavlov, N. E. Vvedenskii. Physiology of the Nervous System: selected works. – Moscow, 1952. – Book 2. – Vol. 3.
4. **Plyin E. L.** Motivation and motives. – St. Petersburg : Peter, 2003.
5. **Markova A. K., Orlov A. B., Friedman L. M.** Motivation for learning and its upbringing for the schoolchildren. – Moscow, 2000.
6. **Kononova T. A.** The problem of formation of motivation for solving training problems: a theoretical aspect. – Siberian teacher. 2005. – No. 5. – Pp. 20–25.
7. **Lazurskii A. F.** Outline of a science about characters. – Moscow, 1995.

BIBLIOGRAPHY

- Aseev V. G.** Motivation of behavior and the personality formation. – Moscow, 1996.
- Bozhovich L. I.** Study of the motivation of behavior in children and adolescents. – Moscow, 1992.
- Leontiev A. N.** Problems of development of the psyche. – Moscow, 1972.
- Lomov B. F.** Methodological and theoretical problems of psychology. – Moscow, 2004.
- Uznadze D. N.** Psychological studies. – Moscow, 2006.
- Vygotsky L. S.** Collected Works: in 6 vol. – Moscow, 1994. – Vol. 4.
- Yakobson P. M.** Psychological problems of motivation of human behavior. – Moscow, 1996.

Принята редакцией: 19.10.2014.

УДК 37.0

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД И НОВАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПАРАДИГМА *О. В. Пожарницкая* (Томск)

В статье систематизированы и проанализированы теоретические и эмпирические публикации, посвященные исследованию компетентностного подхода. Концепция выдвинутой идеи базируется на обосновании исполь-

© Пожарницкая О. В., 2014

Пожарницкая Ольга Вячеславовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики природных ресурсов, Национальный исследовательский Томский политехнический университет.

E-mail: pov@tpu.ru

Pozharnitskaya Olga Vyacheslavovna – Candidate of Economic Sciences, Docent of the Chair of Economics of Natural Resources, National Research Tomsk Polytechnic University.

зования тотального компетентностного подхода, начиная с реализации программ среднего общего, среднего профессионального образования, программ высшего профессионального образования, курсов повышения и переподготовки кадров заканчивая формированием компетенций в рамках предприятия.

Решение проблемы эффективности реализации компетентностного подхода возможно в процессе системного развития интегрального взаимодействия зависимых сторон, предусматривающего мероприятия по устойчивому развитию системы реализации приобретения ключевых, базовых, личностных, профессиональных компетенций.

Всю систему образования необходимо построить в соответствии с единой компетентностной моделью «учащийся – студент – работник». Предложенная модель позволяет решить часть имеющихся проблем, в частности проблему преемственности «Школа – вуз», проблему взаимосвязи «вуз – предприятие», проблему фрагментарности обучения. Должна быть создана последовательная и непротиворечивая процедура формирования компетенций с учетом использования тотального компетентностного подхода, взаимосогласованных действий участников процесса «школа – вуз – предприятие». В результате чего возможно создание жизнеспособной схемы взаимодействия, а также многоуровневой системы формирования компетенций.

Ключевые слова: качество образования компетентностный подход, компетентность, компетенция, вуз, школа, непрерывное обучение.

COMPETENCE-BASED APPROACH AND NEW EDUCATIONAL PARADIGM

O. V. Pozharnitskaya (Tomsk)

In the article the theoretical and empirical publications devoted to research of competence-based approach are systematized and analysed. The concept of the proposed hypothesis is based on justification of using a total competence-based approach, starting from the realization of the programs of the general secondary, secondary professional education, programs of higher education, the personnel retraining courses, and up to the formation of competences within an enterprise.

Solving the problem of effectiveness of the implementation of the competence-based approach is possible in the process of systemic development of integral interaction between the related parties, which provides sustainable development of the system of acquiring the key, basic, personal, professional competencies.

The entire education system must be built in accordance with a unified competency model «pupil - student – worker». The proposed model allows solving some existing problems, in particular, the problem of continuity of «school – higher education institution», the problem of the «university – enterprise» relationship, the problem of fragmentation of training. There should be established a consistent and contradiction-free procedure for the formation of competencies, which takes into account the use of total competence approach, the mutually greed

actions of the participants of the «school – university – enterprise» process. As a result, the creation is possible of a viable scheme of interaction, as well as the formation of a multi-level system of competences formation.

Keywords: *quality of education, competence-based approach, competency, competence, higher education institution, school, life-long learning.*

В настоящее время происходит формирование системы непрерывного образования, как во всем мире, так и у нас реализуются программы, направленные на поддержание и развитие процесса модернизации образования.

Индикатором глубокого преобразования высшего образования в целом и формирования человеческого капитала является то, что ООН объявила XXI в. «веком образования». В этой связи рассмотрим как одно из приоритетных направлений модернизации современного российского образования внедрение компетентностного подхода, основная идея которого заключается в том, чтобы выпускник обладал набором ключевых компетенций, значимых для его дальнейшей адаптации к требованиям современного рынка труда.

На сегодняшний день, несмотря на имеющиеся научные разработки в данной области, существует ряд серьезных проблем внедрения компетентностного подхода в систему образования. В связи с этим предлагаем структурировать имеющиеся проблемы:

- проблемы первого порядка (косвенно оказывающие влияние на эффективное использование компетентностного подхода) – проблемы непосредственно относящиеся к системе образования;
- проблемы второго порядка, связанные с реализацией компетентностного подхода.

Хотелось бы начать с объективно существующих проблем на молодежном рынке труда. Их, конечно, значительно больше, но мы остановимся на наиболее важных.

1. Отсутствует четкое видение и понимание своей будущей профессии, существует некий структурный дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда. Кроме того, выпускники вузов не наделены компетенциями, необходимыми работодателям.

2. Существует ряд проблем, непосредственно связанных с системой образования:

- проблема противоречивости различных идей и представлений, бытующих в современном образовании;
- проблема квалификации преподавателей и их профессиональной адекватности по отношению к процессу проведения организационных изменений (если для примера рассмотреть школу, то об этом свидетельствуют данные о качественном составе педагогов (в школах работают, как

правило, люди предпенсионного и пенсионного возраста либо молодые специалисты, только что окончившие вуз, то есть отсутствует пласт специалистов наиболее продуктивного возраста));

– низкий уровень заработной платы педагогов, высокая загруженность, отсюда низкая мотивированность в успешной деятельности, эффективности использования своей профессиональной компетентности.

Кроме выше обозначенных проблем, существуют проблемы, связанные с реализацией компетентного подхода.

1. Сущность проблем реализации компетентного подхода определяется множественностью и разнонаправленностью интересов всех участвующих в этом процессе субъектов.

2. Еще одна немаловажная проблема внедрения компетентного подхода связана с обеспечением преемственности между существующей нормативно-правовой базой аттестационных процедур и вновь развиваемыми подходами.

3. Отсутствие условий для формирования у обучаемых опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных задач.

4. Одной из главных проблем остается проблема использования диагностических процедур, позволяющих оценить различные виды компетенций и другие проблемы.

Таким образом, необходимо поэтапное, последовательное решение этих взаимосвязанных проблем, в том числе и проблем компетентного подхода.

Попытаемся определить, с помощью какой педагогической модели можно преодолеть возникшие противоречия на пути использования компетентного подхода. Для решения этой проблемы обратимся к зарубежному и отечественному опыту. Перечислим этапы возникновения компетентного подхода.

Первый этап (1960–1970 гг.) характеризуется введением категории компетенции, в первую очередь связанной с исследованием языковых компетенций, коммуникативной компетентности.

Второй этап (1970–1990 гг.) связан с попыткой использования категории «компетенция/компетентность» в сфере управления. В это время разрабатывается понятие «социальная компетенция/компетентность».

На *третьем* этапе (начиная с 1990 г.) разработано понятие «профессиональная компетентность». Этот этап связывает данный подход в первую очередь с образованием.

Интересным представляется генезис понятия «компетентность», предложенный доктором психологических наук И. А. Зимней. В основе лежит развитие СВЕ-подхода (базисные образовательные компетенции) [1].

Исследуя опыт зарубежных стран на пути развития компетентностного подхода, можно выделить три его разновидности: поведенческий (американская традиция); функциональный (британская традиция); многомерный и целостный подходы (традиции Франции и Германии) (см.: [1]).

В модель компетентности лидера (американская модель) включено шесть кластеров компетенций, проявляющихся на трех уровнях: общеорганизационном, индивидуальном и уровне процессов.

Для компетентностного подхода в Великобритании характерно стремление к большей целостности и функциональности путем интеграции знаний, понимания, ценностей и навыков, присущих тем, кто сформировался как профессионал после окончания обучения. Интегративная модель профессиональной компетентности включает пять групп связанных компетенций и пять уровней измерений.

Характеризуя компетентностный подход к оцениванию качества результатов образования в Великобритании в целом, можно говорить о расширительной трактовке понятия «компетенция» по сравнению с американским пониманием этого термина.

Логика построения компетентностного подхода во Франции и Германии многомерна. Многомерность описанному подходу придает многообразие кластеров компетенций.

Обобщая опыт зарубежных стран на пути развития компетентностного подхода, можно утверждать, что одномерные модели, рассчитанные на построение единственной шкалы при оценивании качества результатов образования, значительно уступают многомерным оценочным структурам.

Как было отмечено выше, большинство научных трудов посвящено проблеме разработки и реализации методических подходов к оценке уровня развития различных видов компетенций персонала. При этом не уделено должного внимания проектированию системы управления компетенций с учетом интегрального взаимодействия зависимых сторон (школа – вуз – предприятие). Не претендуя на исчерпывающее представление высказанных идей, сформулируем некоторые обобщенные позиции, необходимые для успешной реализации компетентностного подхода.

На наш взгляд, решение проблемы эффективности реализации компетентностного подхода возможно в процессе системного развития интегрального взаимодействия зависимых сторон, предусматривающее мероприятия по устойчивому развитию системы реализации приобретения ключевых, базовых, личностных, профессиональных компетенций.

Таким образом, всю систему образования необходимо построить в соответствии с единой компетентностной моделью «учащийся – студент – работник». Предложенная модель позволяет решить часть имеющихся проблем, в частности проблему преемственности «школа – вуз», проблему взаимосвязи «вуз – предприятие», проблему фрагментарности обучения.

Перечень и покомпонентный состав ключевых компетенций с учетом выявленных особенностей развития интегрального взаимодействия зависимых сторон «школа – вуз – предприятие» включает в себя три содержательных блока компетенций: социальные и коммуникативные, когнитивные и функциональные компетенции. Для формирования ключевых компетенций первого блока (социальные и коммуникативные компетенции) необходимым и достаточным условием должны выступать различные современные педагогические технологии, используемые в системе общего образования, и структурно-функциональная модель в системе профессионального образования. Два других блока ключевых компетенций требуют, кроме использованных перспективных методов, инструментов, технологий в системе общего образования, освоения дополнительного содержания образования в виде профессионального образования и далее на предприятии (курсы повышения квалификации) [2].

Таким образом, должна быть создана последовательная и непротиворечивая процедура формирования компетенций с учетом использования тотального компетентностного подхода, взаимосогласованных действий участников процесса «школа – вуз – предприятие». В результате чего возможно создание жизнеспособной схемы взаимодействия, а также многоуровневой системы формирования компетенций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Зимняя И. А.** Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – №5. – С. 34–42.
2. **Пожарницкая О. В., Демьяненко Ю. В.** Развитие ключевых компетенций на основе автоматизации SAP HR // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2012. – №12. – С. 113–115.

REFERENCES

1. **Zimnyaya I. A.** Key competences as a new paradigm of the result of education. – Higher education today. – 2003. – No. 5. – Pp. 34–42.
2. **Pozharnitskaya O. V., Demyanenko Yu. V.** Development of key competences based on automation of SAP HR. – Bulletin of Tomsk State Pedagogical University. – 2012. – No. 12. – Pp. 113–115.

BIBLIOGRAPHY

Equal J. Competency in modern society: identification, development and implementation. – Moscow, 2002. – 400 p.

Igumnov O. A. Formation of the tradition of competence-based approach in vocational education. – Innovation and tradition in modern education: International Scientific Internet Confe-

rence, SOF VSU, 20.30.05.2009, Stary Oskol. – [Electronic resource]. – URL: www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/shiriaeva.pdf (date of access: 17.09.2014).

Mayer B. O. Integration of science and education as a cognitive problem. – Philosophy of Education. – 2007. – No. 4(21). – Pp. 47–52.

Maskin V. V., Petrenko A. A., Merkulova T. K. An algorithm of transition of an educational institution to the competence-based approach: a pract. guide. – Ed. by A. A. Maskin. – Moscow : Arctic, 2008. – 64 p.

Mitiaeva A. M. Competence model of multi-level higher education (based on the teaching and research competence of bachelors and masters): abstract of diss. ... Dr. ped. sciences. – Volgograd, 2007. – 43 p.

Nalivayko N. V., Pushkareva E. A. et al. Quality of modern domestic education: the essence and problems: joint monograph. – Novosibirsk : NSPU, 2009. – 312 p.

Принята редакцией: 23.10.2014.

УДК 37.0+371

ПРОБЛЕМА ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ФОРМ САМОНАВИГАЦИИ В ШКОЛЕ (МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)*

С. А. Степанов (Новосибирск)

В статье рассмотрена проблема методологического обеспечения педагогического сопровождения самонавигации у учеников. Материал статьи построен на основе обобщения личного опыта автора и опыта коллег-тьюторов.

Учитывая личный опыт и опыт коллег-тьюторов, отметим ряд специфических моментов в тьюторской модели, в онтологии становления и развития:

1) действия в ситуации неопределенности, а не исполнения программы. Так как окружающим не дано знание о том, куда собирается стремиться и двигаться воплотившийся человек, то всегда приходится доопределять, исследовать, уточнять ситуацию, всякий раз реконструировать ситуацию сопровождаемого, направленность его движения, согласовывать направление и средства;

* Статья написана в рамках проекта «Построение неклассической антропологии. Новая онтология человека» (грантовое соглашение № 14-18-03087). Из опыта, полученного при работе в разновозрастном классе «Свой Путь» (г. Бердск Новосибирской области).

© Степанов С. А., 2014

Степанов Сергей Анатольевич – старший преподаватель кафедры управления образованием Института дополнительного образования, Новосибирский государственный педагогический университет.

E-mail: svojput@mail.ru

Stepanov Sergei Anatol'evich – senior teacher of the Chair of Education Management of the Institute of Additional Education, Novosibirsk State Pedagogical University.