2. Важное место занимает подготовка: следует всегда готовиться к ожидаемым трудностям, так вероятность диссонанса заранее снижается. Например, чем лучше подготовился к тесту, тем лучше его написал, и тем больше заданий было понятно в тесте.

3. Стоит изменить свое поведение: не бояться спросить преподавателя, спрашивать его о любых непонятных моментах. Чем меньше когнитивного диссонанса у учащихся, тем больше прогресс у урока.

4. Следует признавать свои ошибки и действовать в соответствии с новым знанием. Необходимо осознать, что была допущена ошибка и ее надо заменить правдивым знанием.

Зная способы уменьшения когнитивного диссонанса, учителю необходимо способствовать овладению истинного знания так, чтобы ожидаемое знание соответствовало приобретенному. Не следует допускать чувства огорчения и отчаяния от диссонанса. Если он происходит, то стоит использовать его как стимул к обучению, как мотивацию для более тщательного изучения языка. Чем больше положительных эмоций испытывает учащийся в процессе обучения, тем меньше времени уходит на овладение языком.

Таким образом, знание и учет учителем особенностей когнитивной деятельности обучающихся обеспечивает возможность повышения эффективности учебно-воспитательного процесса по иностранному языку.

1. Когнитивные стили [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://psyera.ru/kognitivnye-stili-521.htm>. (Дата обращения: 25.01.2018).
2. Когнитивные стили [Электронный ресурс]. — Отрасли психологии. — Режим доступа: <http://soulsick.ru/content/view/496/1/>. (Дата обращения: 25.12.2017).
3. Leon Festinger. A THEORY OF COGNITIVE DISSONANCE // Stanford University Press. – 1957. – P. 134-148.
4. Потемкина Е.В. К вопросу о методах формирования вторичной языковой личности / Е.В. Потемкина // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. - 2013 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/k-voprosu-o-metodah-formirovaniya-vtorichnoy-yazykovoy-lichnosti>. (Дата обращения: 12.03.2018).

Безруков А.И., Алексенцева О.Н.

Модель непрерывного развития компетенций

*ССЭИ филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Россия, Саратов)*

doi:10.18411/lj-31-03-2018-40

idsp: 000001:lj-31-03-2018-40

Современная экономика становится все более инновационной, что накладывает новые требования на специалистов. Ответом высшего образования на этот вызов является компетентностный подход. В ходе обучения студент, наряду со знаниями и навыками, должен приобретать компетенции – умение применять полученные знания на практике.

Достаточно условно компетенции можно разбить на 4 вида.

Профессиональные компетенции. Наряду с необходимыми знаниями, эти компетенции включают умение специалиста:

- осознать и сформулировать проблему, определить круг заинтересованных лиц и их точки зрения на проблему;
- выбрать возможные методы решения проблемы, выбрать и обосновать наиболее приемлемый метод решения;
- поставить задачу: формализовать проблему в соответствии с выбранным методом, оценить выполнение предположений, ограничений и требований выбранного метода;

- решить задачу выбранным методом с использованием изученного инструментария;
- оценить приемлемость, достоверность, устойчивость, и точность полученного решения;
- проинтерпретировать решение, оценить его адекватность и полезность, сделать практические выводы;
- подвести итоги: определить ситуации, в которых еще можно использовать полученное решение.

Общекультурные компетенции характеризуют степень зрелости специалиста и гражданина. Обладая этими компетенциями, выпускник может оценить экономическую, социальную и политическую ситуацию в обществе, увидеть тенденции их изменения; определить свое место и свое поведение в этом обществе, оценивать социумы и адекватно вести себя с ними.

Коммуникативные компетенции определяют, насколько человек способен взаимодействовать с коллегами, партнерами и другими членами общества.

Специальные компетенции – знания и навыки, необходимые для работы по данной специальности.

Включение в государственные образовательные стандарты (ГОС) перечней компетенций, которыми должен обладать выпускник, призвано упорядочить систему требований к выпускникам, учесть мнения работодателей и общества. Сформулируем общие требования к компетенциям указанным в ГОС [4,5,6]:

1. Содержательность. Компетенции должны отражать свойства специалиста, действительно необходимые ему для успешной карьеры.
2. Измеримость. Должны существовать методики для объективной оценки уровня развития компетенции у выпускника[7,8].
3. Полнота. Компетенции должны составлять полный (исчерпывающий) перечень основных компетенций. Дополнительные компетенции, необходимые сотруднику для выполнения своих обязанностей на данном рабочем месте, могут быть связаны только с особенностью предприятия и характером выполняемых обязанностей.
4. Разноаспектность. Разные компетенции должны отражать принципиально разные качества выпускника. Наличие одной компетенции не должно подразумевать наличие другой. Образно говоря, набор компетенций должен составлять ортогональный базис.
5. Согласованность. Формулировки общих компетенций, присущих нескольким специальностям, должны быть согласованными (в идеале, совпадать). Различие формулировок близких по смыслу компетенций может вызываться только принципиальными различиями специальностей.

Перечни компетенций, используемых в действующих стандартах, во многом не удовлетворяют вышеперечисленным требованиям. В таблице 1 приведены формулировки компетенций, имеющих одинаковые номера в ГОС по относительно близким специальностям: 38.03.03 Управление персоналом и 09.03.03 Прикладная информатика в экономике, но разное содержание. Это мешает сопоставлению требований к специалистам различных направлений, вызывает трудности при согласовании учебных планов и организации потоковых занятий.

Таблица 1

Формулировки компетенций в различных ГОС

№ компетенции	Направление подготовки	
	Управление персоналом организации (38.03.03)	Прикладная информатика в экономике (09.03.03)
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов,	способностью анализировать социально-экономические задачи и процессы с применением методов системного анализа и математического моделирования

	содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	способностью документировать процессы создания информационных систем на стадиях жизненного цикла

Формирование компетенции - достаточно сложный и многоэтапный процесс. Каждый этап имеет свою цель и адекватные методы. Рассмотрим эти этапы.

1. Формирование базового уровня. Студенты знакомятся с базовыми понятиями основных теорий и их взаимосвязью. Основная задача этого этапа – создать целостную картину изучаемых предметов, осознать связи между ними и возможность использования знаний, полученных в одной дисциплине при изучении других дисциплин. Для закрепления полученных знаний и навыков, а также для демонстрации их полезности студентам предлагается решать типовые задачи с практическим содержанием [3,9,10,11].

2. Применение. Этап начинается при изучении новых дисциплин. Развиваются навыки выбора адекватного метода для решения поставленной задачи, оценки соответствия предположений и ограничений метода условиям задачи, а так же применение метода в реальных условиях. Основная задача этого этапа – получение навыков применения изученных ранее методов и навыков для решения реальных задач. Применение ранее полученных знаний при изучении новых дисциплин способствует формированию у студентов целостной системы знаний, готовой к практическому использованию.

3. Выбор. Это завершающий этап формирования компетенций. Студенту, овладевшему различными методами, предлагается решить проблему, т.е. сформулировать проблему с учетом реальных условий и мнений заинтересованных лиц, поставить задачу, выбрать наилучшие методы решения поставленной задачи, решить эту задачу и интерпретировать полученные результаты. Наилучшими способами реализации данного этапа являются: выполнение курсовых работ, ВКР, а так же проектный подход в обучении [12, 13].

Как видим, каждая компетенция формируется последовательно, при изучении многих дисциплин на протяжении всего обучения.

Отметим, что процесс формирования компетенции должен быть непрерывным. Разрыв (например, отсутствие компетенции в дисциплинах хотя бы одного семестра) приводит к потере ранее полученных знаний и навыков. Модель формирования компетенции должна стать основой при разработке учебных планов и других учебно-методических документов, обеспечивая непрерывность и этапность формирования системы компетенций.

Согласно концепции процессного подхода [1], требования к предыдущим этапам должны определять последующие этапы формирования компетенции. Модель формирования компетенций можно представить в виде графа, вершинами которого являются дисциплины, а ребрами – междисциплинарные связи. Место дисциплины в графе определяет, какие этапы компетенций формируются данной дисциплиной и какие методы и приемы формирования следует применять.

Рассмотрим, насколько действующие учебные планы соответствуют сформулированным требованиям. Для анализа выбран учебный план направления 38.03.03 «Управление персоналом», специализация «Управление персоналом организации», соответствующий ФГОС [2]. На рисунке 1 представлен граф

формирования компетенции ОК-5 (способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия).

Рис.1 Граф формирования компетенции ОК-5

Три дисциплины первых семестров формируют базовые навыки и систему понятий. В 4-6 семестрах происходит углубленное изучение иностранного языка для профессионального общения (второй этап формирования компетенции). Несмотря на то, на 4 курсе формирование компетенции не предусмотрено учебным планом, преподаватели, как правило, реализуют третий этап в виде обзоров иностранной литературы для ВКР, защиты ВКР на иностранном языке и т.д.

Временные разрывы формирования компетенций иллюстрирует таблица 2. Для каждой компетенции по семестрам указано количество дисциплин, при изучении которых формируется данная компетенция. В последнем столбце указано общее число дисциплин, формирующих данную компетенцию.

Таблица 2

Формирование компетенций по семестрам

Компетенция	Семестр								Всего дисциплин
	1	2	3	4	5	6	7	8	
ОК-1			1			1			2
ОК-2	1								1
ОК-3	2	1							3
ПК-1						1	1	1	3
ПК-10				1	1		2	2	6
ПК-11						1	1	3	5
ПК-12				2		1	1	1	5
ПК-13				1	1		2	1	5
ПК-14						2	1	1	4
ПК-15				2	1		1	2	6
ПК-16			1	2	1			1	5

Компетенция ПК–13 формируется в 4,5,7 и 8 семестрах, разрыв в шестом семестре приводит к тому, что эту компетенцию приходится формировать вновь. Аналогичная ситуация просматривается для компетенций ПК – 15, ОК – 1, ПК – 16 и т.д. Анализ показывает, что в соответствии с учебным планом, без подобных разрывов формируется только 10% компетенций.

Выводы

Внедрение компетентностного подхода в высшее образование России пока носит формальный характер, что не позволяет реализовать все возможности этого перспективного подхода. Для его содержательного внедрения потребуются пересмотреть сложившуюся практику формирования рабочих учебных планов, рабочих программ дисциплин и других учебно-методических документов, подчинив их единой цели: непрерывному формированию системы требуемых компетенций на протяжении всего периода обучения. Методической основой такого формирования должна стать модель непрерывного развития компетенций.

1. ГОСТ Р ИСО 9000-2015 Системы менеджмента качества.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования уровень высшего образования бакалавриат направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».
3. Алексенцева О.Н., Демина А.В. Использование облачных технологий в информационной системе СГСЭУ. // «Информационно-коммуникационные технологии в сфере культуры и образования» сб. науч. тр. по итогам Межд. науч.-методич. конф.» (г. Саратов 8-10 апреля 2014г.) / под общей редакцией Г.А Суминой / СГСЭУ. – Саратов, 2014. –118с.
4. Алексенцева О.Н., Демина А.В. Использование сетевого планирования для организации учебного процесса // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 1 (65). С. 16-18
5. Безруков А.И., Алексенцева О.Н.. Математическое и имитационное моделирование: учеб.пособие – М : ИНФРА_М, 2017 227 с.
6. Гусятников В.Н., Безруков А.И. Стандартизация и разработка программных систем: учеб.пособие – М: Финансы и статистика; ИНФРА_М, 2010 -288 с: ил.
7. Гусятников В.Н., Безруков А.И., Каюкова И.В. Математические модели для анализа процессов формирования компетенций. Математические методы в технике и технологиях - ММТТ. 2014. Т. 7. № 7-1 (66). С. 82-85.
8. Гусятников В.Н., Безруков А.И., Соколова Т.Н. Проблемы формирования компетенций в области информационной безопасности. Информационная безопасность регионов. 2014. № 2. С. 27-31.
9. Демина А.В. Концепция курса// Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2008. № 9 (65). С. 205-207
10. Демина А.В., Преображенская Е.В. Параметрическая модель подготовки бакалавров направления «Бизнес информатика » //Информационная безопасность регионов. 2015. № 1 (18). С. 5-10.
11. Дёмина А.В., ПчелинцеваЕ.Г.Методика вычисления фальшивых аккаунтов в социальных сетях // Информационная безопасность регионов. 2015. № 3 (20). С. 16-19.
12. Егоров Е.Е., Анисенко А.В., Бурлакова Ю.В., Быкова Н.С. Проектная деятельность как инновационная технология в системе современных подходов к обучению. Мир науки. 2016. Т. 4. № 4. С. 12.
13. Махонин Д.А. Проектный подход к технологии обучения в системе высшего профессионального образования. Качество инновации образование №1, 2005. С.11-21

Бекмаганбетова Г.К.

Критерии и показатели сформированности у младших школьников семейных ценностей

*«Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Институт повышения квалификации педагогических работников
по Костанайской области»
(Республика Казахстан)*

doi:10.18411/lj-31-03-2018-41

idsp: 000001:lj-31-03-2018-41

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы апробации комплекса проектов взаимодействия семьи и школы по формированию у младших школьников семейных ценностей. Раскрываются понятия педагогической диагностики, как изучение состояния