

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшее
образование

«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия
им В.Р. Филиппова»

Кафедра «Философии и культурологии»

РЕФЕРАТ

на тему:

«Модель профессиональной компетентности
преподавателя вуза»

Выполнил: аспирант 1-го года обучения

Пашина Марина Николаевна

Проверил: к.с.н., доцент

Барлукова Оксана Дмитриевна

Улан-Удэ,

2018г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Значение понятия «профессиональная компетентность»
3. Модель профессиональной компетентности преподавателя ВУЗа.
4. ФГОС 3++ и обновление образовательных программ
5. Заключение
6. Литература

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы: Человек, вставший за учительский стол, ответственен за все, все знает и умеет. Именно ответственностью за судьбу каждого ученика, подрастающего поколения, общества и государства характеризуется учительская должность. Какими будут результаты труда педагогов на сегодня – таким будет наше общество завтра. Трудно представить себе другую деятельность, от которого так много зависит в судьбе каждого человека и всего народа.

Учитель должен иметь все качества идеального, современного, компетентного и профессионального педагога. А идеальный педагог – это образец профессионала, носитель гражданских, производственных и личностных функций, сформированных на наивысшем уровне. Поэтому одним из важных профессиональных качеств педагога является профессиональная компетентность. Через это педагог реализуется как работник, выполняющий свои обязанности в системе производственных отношений.

Модернизация системы образования в России выдвигает вопросы формирования профессиональной компетентности педагога на одно из ведущих мест. Профессиональная компетентность является условием эффективности организации воспитательно-образовательного процесса.

Система профессионального педагогического образования, прежде всего, направлена на обеспечение цели общего образования и призвана подготовить учителя, у которого сформированы и развиты ключевые компетенции в сфере решения задач общеобразовательной школы, что, в свою очередь, позволяет обеспечивать развитие личности обучающегося. Возникла необходимость в качественно иной подготовке педагога, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным исследовательским подходом к разрешению конкретных педагогических проблем, необходимость

формирования личности, умеющей жить в условиях неопределенности, личности творческой, ответственной, стрессоустойчивой, способной предпринимать конструктивные и компетентные действия в различных видах жизнедеятельности. Поэтому у выпускников профессиональных педагогических учебных заведений должны быть сформированы основные компетенции для дальнейшей успешной педагогической деятельности. А формирование этих компетенций будет успешным, если сам будущий педагог будет работать над своим саморазвитием, знать суть и содержание профессиональной компетентности педагога.

Все вышесказанное обусловило выбор темы реферата «Модели профессиональной компетентности преподавателя ВУЗа».

Предмет исследования: понятие «профессиональная компетентность преподавателя ВУЗа».

Цель исследования: рассмотрение модели профессиональной компетентности преподавателя ВУЗа.

Задачи:

Определить сущность понятия «профессиональная компетентность преподавателя ВУЗа».

Рассмотреть модель профессиональной компетентности преподавателя ВУЗа.

Работа состоит из введения, трех параграфов, заключения и литературы.

1. Сущность понятия «профессиональная компетентность»

В 2003 году Россия подписала Болонскую декларацию в ходе Берлинской конференции. Вскоре была создана концепция модернизации российского образования на период до 2010 г., в которой в качестве одного из оснований обновления образования значится компетентностный подход. Компетентностный подход стал результатом новых требований, предъявляемых к качеству образования.

В отечественном образовании компетентностный подход в настоящее время проходит адаптацию к российской образовательной системе. Поэтому в данное время нет определенной общепринятой трактовки понятий «компетентность» и «компетенция». Термин «компетенция» широко используется в настоящее время везде, где говорят или пишут о воспитании и обучении. Однако он не всегда был привычным в системе обучения. Чтобы обозначить то, что намеревались дать учащимся и студентам, чаще всего прибегали (и все еще прибегают) к понятиям знаний, ценностей или, в более отдаленную эпоху, к понятиям веры и убеждений [18].

Компетенцию можно рассматривать как возможность установления связи между знанием и ситуацией или, в более широком смысле, как способность найти.

Компетентностный подход в обучении является приоритетным направлением развития образовательных программ в вузе. Это связано с растущей интеграцией российской системы высшего образования в международное образовательное пространство. Компетенция (от лат. *competere* – соответствовать, подходить) – это личностная способность специалиста (сотрудника) решать определенный класс профессиональных задач [7]. В англоязычной литературе этому понятию в большей степени соответствует эквивалент *competency* [8]. Содержательно компетенция включает в себя знания, навыки, умения, а также личностные качества, которыми должен

обладать человек для решения тех или иных профессиональных задач [1]. Ставя перед собой задачу формирования ключевых компетенций преподавателя, обучающего иностранных студентов в российском вузе, немаловажно предварительно прояснить, каким образом сочетаются содержательные элементы компетенции и как они задействуются в процессе ее формирования. Также необходимо рассмотреть специфику понятий «компетенция» и «компетентность», формирующих контекст реализации поставленной в статье цели[20].

Существует еще одно близкое по звучанию, но не равноценное по значению понятие «компетентность». Как же они соотносятся между собой? Анализ отечественных и зарубежных подходов [2,14] к пониманию этих понятий показал, что среди как зарубежных, так и отечественных исследователей нет единого мнения о специфике данных понятий. Встречаются случаи синонимичного использования данных терминов [13]. Однако большинство исследователей [2, 21] акцентируют внимание на необходимости разведения понятий «компетенция» (competency) и «компетентность» (competence). При этом нет единого мнения в том, каким образом разделять и соотносить эти два понятия. Так, интересным является тот факт, что в зарубежной практике понятие «компетенция» в большей степени связано с навыками и умениями выполнять качественно какую-то работу [2, 5], в то время как «компетентность» больше относится к качествам самого человека, которые делают его ценным для общества [4, 6]. При этом авторы соглашаются, что «компетентность» является более широким понятием по сравнению с понятием «компетенция». Содержательный анализ мнений зарубежных и отечественных исследователей привел нас к выводу, что компетенция (в применении к образованию) все таки является частью более общего понятия «компетентность».

2. Модель профессиональной компетентности преподавателя ВУЗа

Длительная практика использования компетентностного подхода службами развития персонала за рубежом демонстрирует эффективность этого инструмента в повышении конкурентоспособности компаний в реальном секторе экономики. Уже сложился и успешно функционирует рынок услуг по разработке моделей компетенций под конкретных заказчиков. На этом фоне ведутся давние и активные дискуссии о плюсах и минусах применения компетентностного подхода для системы образования, прежде всего высшего. Тому способствует ряд факторов:

- глобализация, изменение структуры экономических рынков, развитие технологий и, как следствие, востребованность специалистов, способных и готовых работать в быстро меняющихся условиях и новых нестандартных ситуациях;
- мобильные рынки труда предъявляют новые требования к выпускникам вузов: адаптивность, способность результативно работать уже на старте карьеры, готовность к обучению на протяжении всей жизни и т.д.;
- необходимость развития профессиональных квалификаций трудовых ресурсов для европейского рынка труда с целью усиления мобильности через создание общих сопоставимых уровней профессиональной компетентности и критериев оценки;
- интернационализация и интеграция европейских образовательных систем;
- значительное сокращение бюджетного финансирования образовательной сферы;
- развитие внеинституциональных рынков образовательных услуг;
- институциональные и структурные изменения в системах образования, связанные с востребованностью перехода от предметно-ориентированного обучения к обучению, нацеленному на результат, возросшей значимостью неформального образования, возможностью интеграции традиционного образования, профессиональной и практической подготовки;

- массовизация образования, расширение социальных и возрастных рамок;

- недовольство как со стороны работодателей, так и общества в целом в отношении качества подготовки специалистов в вузах.

Все эти факторы и процессы, проходящие под их воздействием, с большей или меньшей интенсивностью влияют на отечественную систему образования. К сожалению, в силу низкой информированности участников образовательного процесса, включая вузовскую общественность, работодателей, студентов, общества в целом и традиционного скепсиса в отношении преобразований, навязанных «сверху», широкой дискуссии при обсуждении целесообразности применения компетентностного подхода с анализом сильных и слабых его сторон в нашей стране не получилось. Однако включение России в Болонский процесс и появление документов, определяющих направления развития российского образования с учетом мировых тенденций [18], послужили стимулом к разработке ГОС ВПО третьего поколения на основе компетентностного подхода. На законодательном, нормативном и формальном уровнях были обозначены критерии, позволяющие определять, измерять и оценивать качество подготовки специалистов в вузах с акцентированием качества образовательных программ. При этом в ближнем круге основной целевой аудиторией в этих документах являются студенты. Большая часть публикаций по адаптации и использованию компетентностного подхода в российских вузах посвящена развитию профессиональных (специальных) компетенций студентов. Но и в документах международных организаций, и в отечественных законодательных и нормативных актах по проблемам высшего образования отмечается ключевая роль преподавательских кадров в образовательном процессе. Очевидно, что вопрос о необходимых компетенциях профессорско-преподавательского состава вузов, способного обеспечить получение необходимых компетенций студентами, не просто важен, но и крайне актуален.

Цели и структура модели компетенций

Модель компетенций представляет собой по возможности полный ранжированный набор компетенций, описывающих ключевые качества, поведение, знания, умения и другие характеристики, необходимые для достижения стандартов качества и эффективности трудовой деятельности. Исследователи отмечают, что в целом можно выделить два полярных направления в создании моделей компетенций: *индивидуализированный подход*, сфокусированный на поведении индивида, и *коллективный (организационный) подход*, направленный на разработку модели компетенций для конкретной организации, увязывающей цели, миссии, ценности, организационную культуру с программами подготовки и развития персонала. В свою очередь в коллективном подходе рассматриваются две аналитические модели – практико-ориентированная модель, построенная на исследовании поведенческих индикаторов достижения высокой или низкой эффективности, и стратегически-ориентированная, направленная на достижение перспективных целей организации. Одним из наиболее ярких примеров применения стратегически-ориентированной модели является стратегическая карта компетенций МГИМО, которая «позволяет выстраивать стратегию развития университета на долгосрочную перспективу, максимально за действуя потенциал нового поколения студентов и выпускников» [5].

«Мода» на компетенции без анализа реальных потребностей организации приводит к тому, что модели создаются ради самих моделей, без дальнейшего их использования. Поэтому очень важно с самого начала работы по созданию модели компетенций определить цели, под которые модель разрабатывается. Выделено пять таких целей.

1. Создание инструмента «идеальный образ преподавателя» для повышения эффективности коммуникации между руководством вуза и его подразделений с преподавательским составом.

Актуальность разработки идеального образа преподавателя может быть подтверждена тем фактом, что, по мнению ряда деканов ТПУ, до трети преподавателей вуза по своим личностным, гражданским и профессиональным

качествам не способны эффективно выполнять ту работу, которая от них требуется для обеспечения качественной подготовки специалистов. В то же время просьба конкретизировать претензии к работнику ставит руководителей в тупик. Модель компетенций позволяет обеим сторонам говорить на одном языке и наглядно довести до сведения кандидатов и другого персонала вуза необходимые и желательные компетенции.

2. Создание инструмента для более объективного отбора претендентов на должность преподавателя.

Установление уровня притязаний по основным компетенциям, имеющим высокий ранг, позволяет повысить качество отбора кандидатов на должности и уменьшить вероятность ошибок.

3. Совершенствование системы вознаграждения.

Появляется возможность на основе уровня компетентности уменьшить субъективные факторы при установлении надбавок стимулирующего характера к зарплате преподавателя и увеличить их легитимность.

4. Повышение обоснованности формирования групповых и индивидуальных планов развития персонала на основе анализа разницы между желаемым и фактическим уровнем компетентности.

5. Повышение имиджа университета.

Университет получает инструмент, позволяющий наглядно демонстрировать работодателям и обществу в целом, какие компетенции выпускников вуз стремится обеспечить и какие соответствующие требования вуз предъявляет к своему преподавательскому составу.

В зависимости от конкретных целей структура и степень детализации моделей компетенций будет различаться. В общем случае структура модели может быть представлена в виде дерева компетенций (рис.1).

На верхнем уровне компетенции любого человека исчерпывающе представлены тремя группами интегральных компетенций: компетенциями, характеризующими личностные качества человека (личность), компетенциями, характеризующими его коммуникативные качества (взаимодействие), и

компетенциями, характеризующими деятельность человека безотносительно к виду и уровню сложности этой деятельности (действие).

Системный подход позволяет путем декомпозиции компетенций верхнего и последующих уровней дойти до элементарных понятий. Вопрос о целесообразной степени детализации модели компетенций противоречив и сильно зависит от предполагаемого ее применения. Необходим разумный компромисс между стремлением к максимальной детализации модели и возможностью ее реального практического использования. Очевидно, что общее число рассматриваемых компетенций не должно превышать нескольких десятков. В противном случае такая модель в практической деятельности использоваться не будет. В то же время руководители среднего и высшего звена считают необходимой более детальную декомпозицию некоторых наиболее важных для конкретных направлений деятельности компетенций. В связи с этим процесс декомпозиции нами был ограничен тремя уровнями (табл. 1) и лишь для одной компетенции третьего уровня – «умения и навыки для успешной работы в избранной сфере профессиональной деятельности» - был доведен до пятого уровня (табл. 2).

В качестве ключевых компетенций второго уровня нами была принята классификация И.А. Зимней [3] с некоторыми коррективами, также при разработке модели компетенций мы использовали опыт российских исследователей.

Следует подчеркнуть, что если первый уровень представляется исчерпывающим, то уже по второму уровню такой уверенности нет. К примеру, отсутствуют генетически обусловленные качества человека. Для зарубежных моделей в этом отношении характерны два подхода. В одном к компетенциям относятся и такие характеристики, как черты характера, быстрота реакции, качество зрения, физическая сила и т.п. В другом подходе эти характеристики (прежде всего из-за боязни быть обвиненными в дискриминации отдельных категорий людей) не включаются в модели компетенций. Но поскольку некоторые из этих характеристик принципиальны для определенных видов

работ, для отбора персонала предлагается их учитывать в качестве критериев профпригодности, которые должны быть проверены до применения модели компетенций.

Проект модели компетенций был предъявлен нескольким группам экспертов для ранжирования компетенций и определения их относительных весов.

Значимость компетенции определялась с помощью оценочных шкал, далее методом парных сравнений производилось ранжирование. В целом все ключевые компетенции признаны экспертами высоко значимыми. Средние значения весов и среднеквадратические отклонения компетенций первого уровня для всех групп экспертов оказались близкими, а степень согласованности оценок экспертов достаточно высокой. Значимость компетенций первого уровня оказалась примерно равной и не зависящей от уровня руководителя (менеджеры высшего, среднего и нижнего звена управления, профессора, доценты, ассистенты). На втором уровне относительно близкие (средние) оценки даны всеми группами по компетенциям социального взаимодействия. Заметна недооценка ценностных и гражданских компетенций. Профессиональные компетенции, как и следовало ожидать от деятельных людей, в большинстве групп находятся на первом – втором местах. По остальным компетенциям оценки существенно различаются. Оценки германских экспертов в сравнении с оценками российских показывают относительно малую озабоченность компетенциями здоровьесбережения. В этой группе экспертов неожиданно низкими оказались оценки профессиональной компетенции и компетенций в социально-гражданской сфере. Но высоко оценены компетенции взаимодействия.

Для третьего - пятого уровней детализации характерен значительный разброс оценок, включая блок «умения и навыки для успешной работы в избранной сфере профессиональной деятельности». Причем это характерно прежде всего для экспертов из группы профессионалов – преподавателей и менеджеров ТПУ. Соответственно, требуется дальнейшее уточнение набора,

корректировка и конкретизация описаний компетенций в кластерах, для которых наблюдался существенный разброс оценок.

Построить идеальную модель невозможно. Представленная модель компетенций преподавателя по сути является инструментом, который ни в коем случае не должен восприниматься в качестве жесткой системы, замыкающей в некоторый перечень требований личностную и профессиональную индивидуальность педагога. Однако наличие такого инструмента позволяет достаточно эффективно решать стратегические и текущие задачи, связанные с достижением требуемых стандартов качества и эффективности, причем как на индивидуальном, так и на организационном уровне [1].

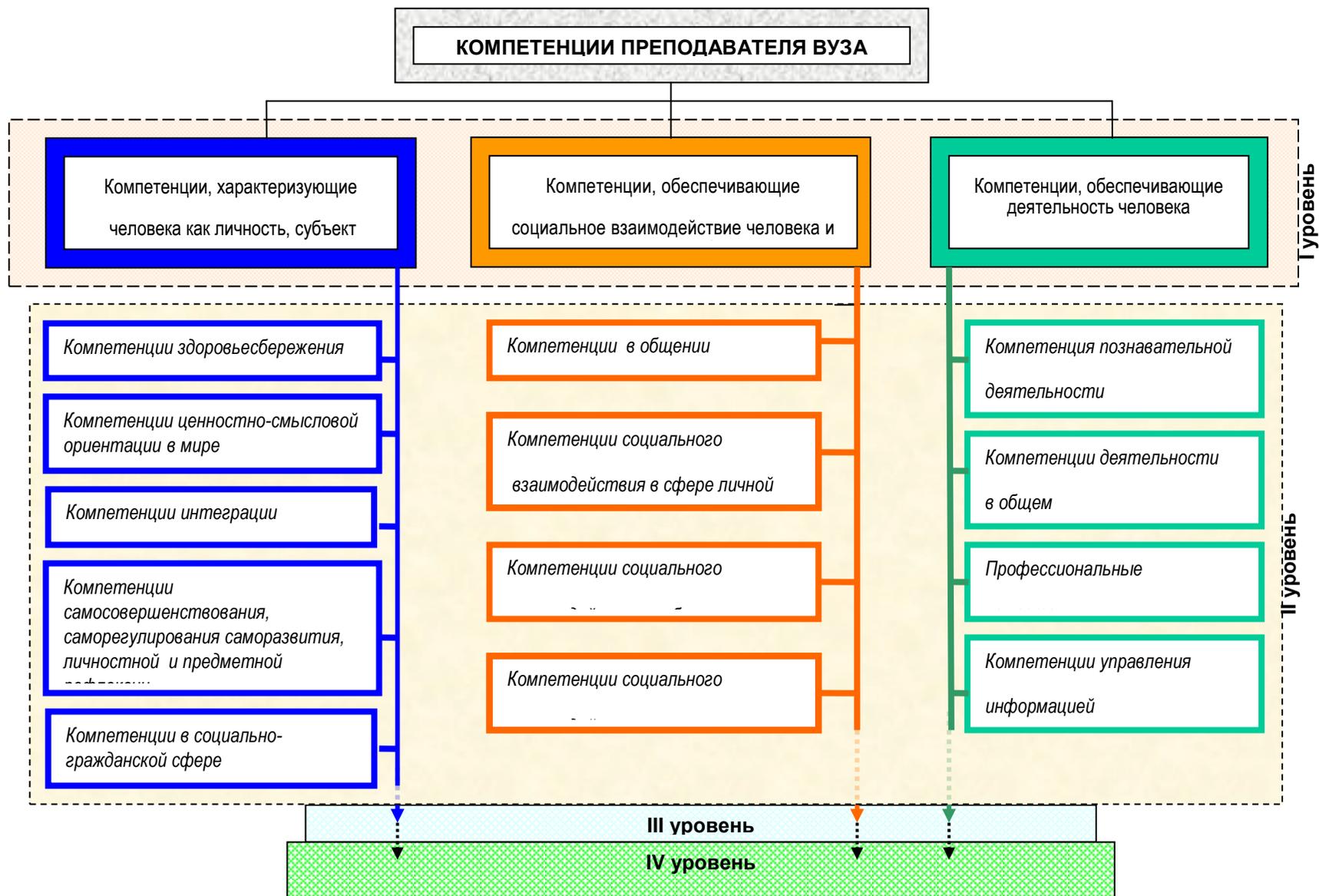


Рис. 1

Таблица 1

КОМПЕТЕНЦИИ ВТОРОГО И ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ	
№	Наименование компетенции
1	Компетенции здоровьесбережения
1.1	Осознанное стремление к соблюдению здорового образа жизни
1.2	Занятие физической культурой и спортом
1.3	Потребность в развитии своих физических способностей и поддержании своего физического здоровья
1.4	Навыки саморегуляции
1.5	Умение поддерживать работоспособность в быстро меняющихся условиях жизни
1.6	Регулярное тестирование состояния здоровья
1.7	Регулярное и активное использование отпуска и выходных дней
1.8	Умение справляться со страхами и стрессом
1.9	Устойчивость к психо-эмоциональным и физическим перегрузкам
2	Компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире
2.1	Положительное и активное отношение к ценностям культуры (живопись, литература, искусство, музыка), науки, производства
2.2	Положительное и активное отношение к истории цивилизаций, истории собственной страны
2.3	Разделять ценности и нормы, основанные на идеалах добра, справедливости, чести, долга, толерантности, любви к своей профессии (этические ценности)
2.4	Проявлять высокие нравственные качества по отношению к себе, социальной группе, обществу и природе
2.5	Добросовестность, самокритичность, объективность, ответственность
3	Компетенции интеграции
3.1	Адекватная ситуации актуализация своих знаний
3.2	Расширение и приращение накопленных знаний
3.3	Способность к анализу и синтезу
3.4	Способность интегрировать имеющиеся знания в новые комбинации: сочетание понимания, отношения и знания, позволяющее воспринимать, каким образом части целого соотносятся друг с другом, и оценивать место каждого из компонентов в системе, тестировать изменения с целью совершенствования системы и конструировать новые системы
3.5	Иметь целостное восприятие окружающего мира, понимать базовые тенденции его развития, управлять внешней средой
3.6	Владеть методологией философского осмысления окружающего мира как целостной системы
4	Компетенции в социально-гражданской сфере
4.1	Знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина;
4.2	Свобода собственное достоинство и ответственность
4.3	Уверенность в себе
4.4	Гражданский долг; знание и гордость за символы государства (герб, флаг, гимн)
4.5	Социальная активность
4.6	Участие в деятельности и совершенствовании демократических институтов
4.7	Уметь использовать всесторонние знания о человеке в своей повседневной жизни и профессиональной деятельности
4.8	Уметь использовать знания об обществе как социально-экономической системе и истории его развития в своей повседневной жизни и профессиональной деятельности;
4.9	Уметь использовать культурологические знания в своей повседневной жизни и профессиональной деятельности
5	Компетенции самосовершенствования, саморегулирования, саморазвития, личностной и предметной рефлексии
5.1	Личностное развитие, гибкость и продуктивное изменение личности
5.2	Самосовершенствование, саморегулирование
5.3	Способность к критике и самокритике
5.4	Развитие общей культуры, знаний, норм поведения
5.5	Языковое и речевое развитие
5.6	Поддержание и совершенствование культуры родного языка
5.7	Владение иностранным языком
5.8	Профессиональное развитие
5.9	Способность проектировать собственную карьеру

5.10	Самомотивация к эффективной деятельности
5.11	Трудолюбие
5.12	Мотивация на новаторство, творческий рост, предложение новых идей
5.13	Умение противостоять неуверенности и сложности
6	Компетенции социального взаимодействия в сфере личной жизни
6.1	Умение выстраивать семейно-родственные и личные отношения с друзьями, партнерами
6.2	Умение разбираться в конфликтах и гасить их
6.3	Сотрудничество, толерантность, терпимость к инакомыслию
6.4	Уважение и принятие другого человека (раса, национальность, религия, статус, роль, пол)
6.5	Знание и соблюдение традиций, ритуала, этикета
7	Компетенции социального взаимодействия с обществом
7.1	Умение выстраивать эффективное и бесконфликтное межличностное взаимодействие с различными группами в обществе
7.2	Уважение и принятие другого человека (раса, национальность, религия, статус, роль, пол)
7.3	Умение разбираться в конфликтах и гасить их
7.4	Сотрудничество, толерантность, терпимость к инакомыслию
7.5	Умение и готовность участия в общественных мероприятиях (собраниях, субботниках, развлекательных мероприятиях)
8	Компетенции социального взаимодействия с коллективом
8.1	Умение выстраивать эффективное и бесконфликтное межличностное взаимодействие с коллегами по работе
8.2	Умение выстраивать эффективное и бесконфликтное межличностное взаимодействие с руководством организации
8.3	Умение выстраивать эффективное и бесконфликтное межличностное взаимодействие с клиентами и партнерами
8.4	Способность работать в команде, в т.ч. междисциплинарной
8.5	Умение разбираться в конфликтах и гасить их
8.6	Сотрудничество, толерантность, терпимость к инакомыслию
8.7	Уважение и принятие другого человека (раса, национальность, религия, статус, роль, пол)
9	Компетенции в общении
9.1	Способность к устному и письменному диалогу и монологу
9.2	Способность создавать и воспринимать текст
9.3	Владение бизнес-языком, технологией деловой переписки и основами делопроизводства
9.4	Знание и соблюдение традиций, ритуала, этикета
9.5	Владение кросс-культурным общением, в т.ч. иноязычным общением
9.6	Умение решать коммуникативные задачи – убеждать, добиваться понимания
10	Компетенция познавательной деятельности
10.1	Развитие самостоятельной познавательной деятельности как в профессиональном плане, так и в личной и общественной жизни
10.2	Способность к обучению
10.3	Умение постановки и решения познавательных и исследовательских задач;
10.4	Умение находить нестандартные решения
10.5	Умение разрешать проблемные ситуации
10.6	Умение консультироваться у окружающих и экспертов
10.7	Способность взаимодействовать с экспертами из других профессиональных областей
11	Компетенции деятельности в общем
11.1	Ориентация в разных видах деятельности
11.2	Умение анализировать ситуацию на рынке труда
11.3	Умение извлекать пользу из опыта
11.4	Способность решать проблемы
11.5	Способность принимать решения
11.6	Способность к перспективному прогнозированию и планированию, постановке стратегических, тактических и оперативных задач
11.7	Умение планировать время
12	Профессиональная компетенция
12.1	Умение адекватно оценивать собственные профессиональные возможности
12.2	Умение ориентироваться в нормах и этике трудовых взаимоотношений
12.3	Понимание целей и задач деятельности
12.4	Способность быстро и гибко применять свои знания и опыт для решения практических задач
12.5	Способность формулировать текущие и конечные профессиональные цели и задачи

12.6	Способность находить формы и способы решения профессиональных задач
12.7	Способность адаптироваться к новым ситуациям
12.8	Способность выстраивать стратегии профессиональных действий
12.9	Способность к инициативе и предпринимательству
12.10	Наличие профессионально-нравственных качеств
12.11	Ответственность за результаты выполняемой работы
12.12	Владение знаниями в широкой (инвариантной к различным специальностям) области профессиональной деятельности (математика, физика, химия, экономика и др.)
12.13	Владение знаниями в общенаучной сфере, являющейся базой соответствующей профессии (основы теплотехник, основы электротехники, механики и др.)
12.1	Владение знаниями в узкой (специальной) области профессиональной деятельности
12.15	Умение использовать математические и естественнонаучные знания, а также знания о современных технологиях в своей повседневной жизни и профессиональной деятельности
12.16	Умение применить инновационные методы и технологии в своей предметной области
12.17	Умения и навыки для успешной работы в избранной сфере профессиональной деятельности
12.18	Способность управлять информацией в области профессиональных знаний
13	Компетенции управления информацией
13.1	Знание источников информации
13.2	Умение пользоваться различными источниками информации
13.3	Навыки поиска, обработки, передачи и представления информации
13.4	Умение ориентироваться в базах данных
13.5	Навыки преобразования информации (анализ, синтез систематизация)
13.6	Знание традиционных и ИТ технологий
13.7	Компьютерная грамотность
13.8	Навыки презентации
13.9	Умение пользоваться средствами технической поддержки (факс, ксерокс, электронная почта, средства проекционного изображения)

Таблица 2

12.17. Умения и навыки для успешной работы в избранной сфере профессиональной деятельности: 4-й и 5-й уровни	
1. Профессионально-педагогические компетенции	
1.1	Глубокое знание предмета
1.2	Знание последних мировых достижений по преподаваемой дисциплине
1.3	Владение проектным менеджментом
1.4	Владение основами педагогики
1.5	Знание основ психологии
1.6	Знание педагогических технологий
1.7	Владение педагогическими технологиями
1.8	Умение эффективно использовать различные формы, методы, средства и технологии обучения для достижения поставленных педагогических целей
1.9	Способность находить и применять новые образовательные технологии
1.10	Умение активизировать учебно-познавательную деятельность студентов
1.11	Владение различными формами, методами и приемами пед. деятельности с учетом своих пед. способностей, специфики преподаваемой дисциплины и обучаемого контингента
2. Профессионально-личностные компетенции	
2.1	Навыки сочетания требовательности с доброжелательностью
2.1	Умение разрешать конфликтные ситуации на занятиях
2.3	Владение речью
2.4	Умение владеть аудиторией
2.5	Способность к адекватной оценке целостности и эффективности учебного процесса и соответствия достигнутых результатов пед. деятельности планируемым

2.6	Способность к эффективному коммуникативному взаимодействию со студентами (индивидуально-ориентированному и групповому), в т.ч. неформальному, способствующему достижению положительного результата учебно-педагогического процесса в целом
2.7	Гибкость, способность к импровизации
2.8	Способность формировать у студентов творческую сознательно-активную установку на будущую профессию, чувства гражданской и профессиональной ответственности за результаты своей деятельности, развитие общей культуры, широкого кругозора и этики поведения
3. Владение методологией и методикой создания учебных, учебно-методических и др. материалов	
3.1	Способность моделировать содержание учебного материала, форм и методов преподавания читаемых курсов с учетом их места и роли в общей программе подготовки специалистов, взаимосвязи с другими дисциплинами и будущей профессиональной деятельностью студентов
3.2	Умение формировать материал интересно
3.3	Умение отобрать основной материал
3.4	Умение структурировать материал
3.5	Умение составлять эффективные контролирующие материалы
3.6	Умение создавать учебные материалы по курсу
3.7	Умение создавать лабораторные материалы
4. Лекторское мастерство	
4.1	Умение соизмерять содержание и объем материала и заданий с балансом времени студента, используемыми учебными материалами, ТСО, инф. технологиями, наглядными пособиями
4.2	Умение доводить материал до студентов
4.3	Умение правильно выбрать темп занятия
4.4	Умение выбирать и использовать средства информационной поддержки
4.5	Владение навыками планирования занятий
4.6	Умение формировать учебные планы и программы
5. Умения и навыки организации учебной аудиторной и внеаудиторной групповой и индивидуальной деятельности	
5.1	Умение организовать дискуссию
5.2	Умение обеспечить эффективное участие студентов на занятии
5.3	Умение вовлекать студентов в научную работу
5.4	Умение проводить экзамены и зачеты
5.5	Владение навыками организации и проведения консультаций и др. форм индивидуальной работы со студентами
5.6	Умение проводить лабораторные занятия
5.7	Способность руководить дипломным и курсовым проектированием
5.8	Умение организовывать производственные практики
5.9	Умение организовывать самостоятельную работу студентов
6. Исследовательская деятельность	
6.1	Готовность участвовать в исследовательских проектах
6.2	Умение разрабатывать нормативно-техническую документацию
6.3	Навыки публикаций материалов научной работы
6.4	Владение технологиями публичных выступлений (конференции и пр.)
6.5	Способность к поддержанию широких, активных и разнообразных творческих контактов по вопросам научной, профессиональной и педагогической деятельности
6.6	Умение находить источники финансирования научных исследований заказчиков конкретных научно-технических, научно-методических и др. профессионально важных разработок

В настоящее время все больше курсов и дисциплин переходит на форму смешанного обучения (СО), в результате чего роль преподавателя в учебном процессе постепенно меняется. Данный переход предполагает наличие определенных новых компетенций, необходимых для успешной преподавательской деятельности. В данной статье постараемся обобщить подходы некоторых зарубежных исследователей к определению набора компетенций преподавателя в процессе СО и описать компетентностную модель для ориентации профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава. Ряд зарубежных исследователей полагает, что обобщить компетенции, необходимые для работы по методу СО довольно сложно из-за постоянного обновления существующих образовательных моделей, ускоренного темпа внедрения инноваций в сферах информационно-коммуникационных технологий и активной информатизации современного общества. Однако, по мнению экспертов Майкла Хорна и Хизер Стэкер [22.23], целесообразно выделить 5 аспектов, являющихся ключевыми в СО:

1. «Удобство в беспорядке» - умение преподавателя приспособиться к разнообразию видов деятельности, инструментов и функций СО и использовать это разнообразие для создания удобной образовательной среды для себя и своих студентов. Для осуществления вышеизложенного условия рекомендуется создать культуру работы в смешанной среде, установив строгие правила, нормы и представив студентам ожидаемые результаты обучения.

2. Анализ учебной деятельности студентов и принятие решений - умение преподавателя своевременно проверять студенческие работы, комментируя свои оценки и предоставляя рекомендации по их устранению. Для достижения данного аспекта полезным может быть создание личного банка данных каждого преподавателя с комментариями и рекомендациями по типичным ошибкам, а также, некоторых актуальных ссылок по своей дисциплине.

3. Осуществление принципов индивидуального подхода - умение оказывать помощь отдельным студентам, имеющим индивидуальные особенности в освоении новых технологий. Одним из эффективных приемов осуществления данного подхода может быть использование разных форм работы - от индивидуальных консультаций, до лекций в группах, формируемых по интересам или потребностям учащихся.

4. Специализация - по мере усовершенствования моделей СО безусловно будут совершенствоваться как формы обучения, так и роль преподавателя в учебном процессе. Таким образом, распространение совместного, или коллективного образования, при котором преподавание одной дисциплины осуществляется несколькими специалистами, позволит каждому преподавателю углубиться в один из аспектов своего предмета или своей работы, например, в разработку содержания курса, в теоретические основы предмета или в практические тренинги.

5. Технологическое мастерство - умение преподавателя осуществлять коммуникацию, поиск, и отбор информации в различных информационных средах с помощью различных онлайн-инструментов для решения таких повседневных задач, как помощь студентам в выполнении некоторых базовых операций типа регистрации на интернет-платформе, загрузки или скачивания данных. Для успешного применения технологий СО, предполагается, что наряду с успешным владением основополагающими компетенциями преподаватели должны успешно владеть специфическими компетенциями на определенных этапах профессиональной деятельности. В таблице 1 представлены основные компетенции, владение которыми необходимо для начальной работы с системой СО, и компетенции, приобретаемые в процессе СО.

Изучение связей в междисциплинарных областях организована и успешно осуществляется повышение квалификации профессорско-преподавательского состава по программе «Организация учебного процесса с использованием технологий электронного обучения по смешанной модели

(на основе LMS Moodle и других инструментов и сервисов ЭО)». Актуальность данной программы обусловлена прежде всего тем, что в данный момент в вузе активно осуществляется подход смешанного обучения, а именно, применение популярной системы управления обучением LMS Moodle, с помощью которой преподаватели разрабатывают авторские электронные курсы по своей дисциплине, а студенты имеют возможность самостоятельно их изучить и пройти тестирование, определив свой уровень владения изученным материалом. Целью данной программы является использование преподавателями электронной образовательной среды для оптимизации учебного процесса за счет переноса некоторых видов учебного взаимодействия из аудиторной среды в электронную[5]. Программа включает 5 модулей, предполагающих теоретические и практические занятия по реализации электронного обучения в вузе, обеспечению качества электронного обучения, проектированию учебного процесса по модели СО, применению электронного курса на базе LMS Moodle, проектированию и разработке фрагмента электронного курса. В результате подготовки по программе от слушателей ожидаются следующие результаты:

1. Знание технологии проектирования учебного процесса по модели СО;
2. Знание инструментов и сервисов LMS Moodle;
3. Умение представлять результаты обучения по своей дисциплине в SMART-формате;
4. Умение сочетать наиболее эффективные методы обучения с их реализацией в традиционной и электронных средах;
5. Умение выстраивать эффективную схему работы студентов по типу «студент–студент», «студент–преподаватель», «студент–контент» в смешанной среде;
6. Использование инструментов и сервисов LMS Moodle для создания электронного курса по дисциплине;

7. Владение навыком проектирования учебного процесса с учетом принципов СО;

8. Разработка электронного курса в LMS Moodle.

В свою очередь, переход на СО безусловно способствует формированию следующих компетенций, заявленных в модели компетенций преподавателя вуза:

1. Компетенции интеграции;
2. Компетенции самосовершенствования, саморегулирования, саморазвития, личностной и предметной рефлексии;
3. Компетенции социального взаимодействия с обществом;
4. Компетенции в общении;
5. Компетенция познавательной деятельности;
6. Компетенции деятельности в общем;
7. Профессиональная компетенция;
8. Компетенции управления информацией.

Итак, представляется очевидным, что распространение смешанного обучения предполагает пересмотр традиционной концепции педагога, создавая ряд компетенций, основанных на уникальном сочетании определенных профессиональных навыков и личных качеств. Также можно утверждать, что успешность перехода на СО зависит не только от существующих информационных технологий и доступа к ним, а готовности преподавателей, как главных проводников в учебном процессе, привести студентов к успешному овладению знаний в условиях СО [1,4,6].

4. ФГОС 3++ и обновление образовательных программ

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) представляют собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

Федеральные государственные образовательные стандарты обеспечивают:

- 1) единство образовательного пространства Российской Федерации;
- 2) преемственность основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Федеральным законом от 1 декабря 2007 года N 309-ФЗ была утверждена новая структура государственного образовательного стандарта. Теперь каждый стандарт включает 3 вида требований:

- 1) требования к структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объёму, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;
- 2) требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- 3) требования к результатам освоения основных образовательных программ [24].

ФГОС 3+ Сокращения:

ОК - общекультурные компетенции

ФГОС 3++ Сокращения:

- УК - универсальные компетенции
- ПС – профессиональный стандарт
- ОТФ – обобщенная трудовая функция
- ПООП – примерная основная образовательная программа
- ОПОП – основная профессиональная образовательная программа

ФГОС 3+ Требования к результатам освоения:

- ОК
- ОПК
- ПК

ФГОС 3++ Требования к результатам освоения:

- УК
- ОПК – возможно формулирование по УГСН
- ПК – переносится в ПООП (примерную основную образовательную программу)

ФГОС 3+

Структура программы бакалавриата		Объем программы <u>бакалавриата в з.е.</u>	
		программа академического бакалавриата	программа прикладного бакалавриата
Блок 1	Дисциплины (модули)	216	198 - 216
	Базовая часть	96 - 108	96 - 108
	Вариативная часть	108 - 120	102 - 108
Блок 2	Практики	15 - 18	15 - 36
	Вариативная часть	15 - 18	15 - 36
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	6 - 9	6 - 9
	Базовая часть	6 - 9	6 - 9
Объем программы бакалавриата		240	240

ФГОС 3++

Структура программы бакалавриата		Объем программы бакалавриата и ее структурных блоков в <u>з.е.</u>
Блок 1	Дисциплины (модули)	не менее 160
Блок 2	Практика	не менее 30
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	6 – 9
Объем программы бакалавриата		240

Требования к обеспечению качества образования (новое):

- Внутренняя оценка качества программы
- Государственная аккредитация
- Профессионально-общественная аккредитация
- Международная аккредитация [14]

ЦЕЛЬ МОДЕРНИЗАЦИИ ФГОС ВО 3++

Оптимизация результатов освоения образовательных программ

Разделение компетенций ФГОС ПООП

ФГОС	ПООП
Унификация требований к универсальным компетенциям (единые на уровень, сквозные по уровням)	Перенос из ФГОС ВО перечня профессиональных компетенций в ПООП, а также объекты и задачи профессиональной деятельности
Унификация требований к общепрофессиональным компетенциям (единые на УГНС)	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе работы над рефератом, сделаны следующие выводы:

Определена сущность понятия «профессиональная компетентность педагога». Так, интересным является тот факт, что в зарубежной практике понятие «компетенция» в большей степени связано с навыками и умениями выполнять качественно какую-то работу, в то время как «компетентность» больше относится к качествам самого человека, которые делают его ценным для общества. При этом авторы соглашаются, что «компетентность» является более широким понятием по сравнению с понятием «компетенция». Содержательный анализ мнений зарубежных и отечественных исследователей привел нас к выводу, что компетенция (в применении к образованию) все-таки является частью более общего понятия «компетентность».

Рассмотрена модель профессиональной компетентности педагога. Итак, представляется очевидным, что распространение смешанного обучения предполагает пересмотр традиционной концепции педагога, создавая ряд компетенций, основанных на уникальном сочетании определенных профессиональных навыков и личных качеств.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асадуллина Л. И., Дусеев И. Р. Компетенции преподавателя вуза в смешанном обучении // Молодой ученый. — 2015. — №10. — С. 1086-1088. — URL <https://moluch.ru/archive/90/18914/> (дата обращения: 19.03.2018)
2. Занина Л.В., Меньшикова Н.П. Компетентностный подход к рассмотрению деятельности преподавателя педколледжа // Основы педагогического мастерства. Ростов н/Д : Феникс, 2008. С. 110–115.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высш. образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34 –42.
4. Егорова Ю. А. Проблема профессиональной компетентности преподавателя вуза // Молодой ученый. — 2009. — №2. — С. 277-280. — URL <https://moluch.ru/archive/2/90/> (дата обращения: 19.03.2018).
5. Организация учебного процесса с использованием технологий электронного обучения по смешанной модели (на основе LMS Moodle и других инструментов и сервисов ЭО). Программа. — URL: http://portal.tpu.ru:7777/portal/page/portal/eL/training/course_kpk/kpk_002 (дата обращения: 07.05.2015).
6. Логинова А. В. Смешанное обучение: преимущества, ограничения и опасения [Текст] / А. В. Логинова // Молодой ученый. — 2015. — № 7. — С. 809–811.
7. Компетенция // Свободная энциклопедия Википедия. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Компетенция>.
8. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 г. № 1756-р.
9. Кравцов А.В. Социально-психологическая адаптация иностранных студентов к высшей школе России : дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 130 с.

10.. Краснова Т. И. Сопровождение и поддержка деятельности студентов в смешанном обучении // В мире научных открытий. 2015. № 1.1 (61). с.556–567.

11. Матушанский Г.У. Профессионально важные качества преподавателя высшей школы [Электронный ресурс] / Г. У. Матушанский, М.Г. Рогов, Ю.В. Цвенгер // Психологическая наука и образование. – Режим доступа: www.psyedu.ru.

12. Морева, Н.А. Технологии профессионального образования: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.А. Морева. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский дом «Академия», 2008. – 432 с.

13. Пряжникова, Е.Ю. Профорientация: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496 с.

14. Семинар «Актуализация ФГОС и разработка ПООП по направлениям подготовки (специальностям) высшего образования», Пушкин, 24-26 марта 2016 г.

15. Степанова, В.Е. В пространстве Мышления и Деятельности (Саморазвитие педагогического коллектива) / В.Е. Степанова. – Якутск: Изд-во ИПКРО, 2007. – 164 с.

16. Фролов Ю.В. Компетентностная модель как основа качества подготовки специалистов / Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин // Высш. образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34–41.

17. Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 годы : утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. № 803.

18. План мероприятий по реализации положений Болонской декларации в системе высшего профессионального образования Российской Федерации на 2005–2010 годы. Приказ Минобрнауки РФ от 15.02.05 № 40.

19. Образовательный стандарт высшей школы: сегодня и завтра: монография / под общ. ред. В.И. Байденко и Н.А. Селезневой. - М.: Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2001. - 206 с.

20. Компетентностный подход в МГИМО : [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://inno.mgimo.ru/>

21. Томилин О.Б. Компетенции академического и административного персонала университета и инновационная деятельность / О. Б. Томилин, П. Н. Кочугаев, Л.А.Сухарев, Н. Н. Массерова // Университетское управление. – 2007. – № 1. – С. 53—61.

22. Smith M.K. Competence and competencies // The encyclopaedia of informal education. 2005. URL: www.infed.org/biblio/b-comp.htm

23. Horn M., Staker H. 5 Skills for Blended-Learning Teachers. — URL: <http://thejournal.com/articles/2012/10/04/5-skills-for-blended-learning-teachers.aspx> (дата обращения: 14.05.2015).

24. <https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/documents/336>