

УДК 378  
ББК 74.5

**Ларина Екатерина Викторовна,**  
преподаватель кафедры экономики, менеджмента и учетных дисциплин  
Урюпинского филиала Волгоградского института бизнеса,  
г. Урюпинск,  
e-mail: caterina.larina@mail.ru

## КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

### COMPETENCE APPROACH TO THE VALUATION OF A HIGHER SCHOOL TEACHER'S POTENTIAL

*В современных условиях к научно-педагогическим кадрам вузов предъявляются требования высоких профессиональных знаний и навыков, владения передовыми педагогическими методами и технологиями, а также осознанной личной ответственности за качество образования, формирование творческих, всесторонне развитых личностей профессионалов. В статье акцентируется внимание на проблеме оценки эффективности деятельности преподавателя с точки зрения поведенческой компетенции. В рамках этой задачи изучена существующая тенденция в определении компетенций преподавателя. Автором представлена модель компетенций преподавателя высшей школы. Разработанная модель согласована со стратегическими планами учебного заведения и адаптирована под существующую корпоративную культуру.*

*Nowadays scientific and educational specialists of higher education institutions should meet the requirements to be highly professionally experienced and skilled in the modern educational methods and technologies. They should be responsible personally for the quality of the education for the upbringing of creative and intelligent personalities, the future experts. The paper emphasizes the problem of evaluation teacher's effective activity from the point of view of the behavior competence. According to this task the existing tendency towards the definition of teacher's competences has been studied. The model of the competences of a higher school teacher has been presented by the author. The worked out model has been coordinated with the strategical plans of the higher educational institution and has been adapted for the existing corporate culture.*

*Ключевые слова: оценка, компетентность, компетенция, модель, способность, научно-педагогические кадры, преподаватель высшей школы, высшее учебное заведение, корпоративная культура, навыки.*

*Keywords: evaluation, competence, model, ability, scientific and pedagogical staff, professor of higher school, higher school, skills, corporate culture.*

Осуществление изменений в системе высшего образования предусматривает качественно новые требования к преподавательскому составу вузов, организации их профессиональной деятельности и оценке ее результативности.

Оценка персонала имеет своей целью изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей с целью определения перспектив роста. Деятельность преподавателя вуза относится к типу профессий, в которых не каждый человек может добиться соответствующей компетентности.

Компетентность представляет собой язык высококачественного выполнения работы. Она может четко определить как ожидаемый результат работы человека, так и то, каким образом он будет осуществлять свою деятельность. Поскольку каждый член организации может научиться говорить на этом языке, компетентность обеспечивает общее, всем понятное средство описания ожидаемого качества исполнения работы в самых разных контекстах.

Именно на компетентность во всех видах деятельности современного преподавателя делают упор зарубежные и российские специалисты, сформировавшие следующие требования к ПВШ: высокая профессиональная компетентность, педагогическая компетентность, социально-экономическая компетентность, коммуникативная компетентность, высокая профессиональная и общая культура.

М. Армстронг в своей работе «Практика управления человеческими ресурсами» выделил три типа компетенций – поведенческая компетентность, техническая компетентность, NVQs и SNVQs<sup>1</sup>. Поведенческая компетентность определяет ожидания в отношении поведения, необходимого для получения результатов деятельности. Технические компетенции определяют, что люди должны знать и уметь делать для эффективного исполнения своей роли. NVQs/SNVQs устанавливают минимальный стандарт в достижении поставленной цели.

Одним из методов оценки поведенческой компетентности педагогических работников может быть использован метод компетенций. Компетенция – это набор поведенческих характеристик, необходимых сотруднику для успешного выполнения той или иной работы. Компетенции характеризуют человека, а не его работу. Для того, чтобы преподавателю продемонстрировать способность выполнять поставленные перед ним учебно-воспитательные задачи, т. е. проявить свою «компетентность»,

<sup>1</sup> Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: пер. с англ. / М. Армстронг; под ред. С. К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2009.

он должен уметь регулярно и полноценно проявлять в своей педагогической деятельности имеющиеся у него компетенции.

В современной российской педагогике компетенции стали пониматься как «личностную составляющую профессионализма» (Т. Ю. Базаров), как результат и критерий качества подготовки специалиста (А. Г. Бермус, И. А. Зимняя), а также как новый подход к конструированию образовательных стандартов (А. В. Хуторской)<sup>2</sup>.

В ряде документов Европейского Союза предпринималась попытка определения подобных компетенций, которые бы характеризовали деятельность преподавателя XXI в. Среди наиболее популярных можно назвать следующие: умение жить в поликультурном, толерантном обществе; умение координировать свой стиль жизни с природоохранными задачами; осуществление жизни в контексте европейского гражданства; поддержание тендерного равенства в семье, на рабочем месте, в социальных отношениях; развитие креативности и инновационности, владение цифровыми технологиями и др.

Для описания необходимых компетенций педагогических работников Урюпинского филиала Волгоградского института бизнеса (УФ ВИБ) были изучены организационные документы, регламентирующие деятельность преподавателя: Устав НОУ ВПО ВИБ, Положение об аттестации преподавателей, должностные инструкции преподавателей, Кодекс корпоративной культуры.

Всего в ходе специального исследования было разработано 8 ключевых компетенций преподавателей филиала, соответствующих ключевым факторам стратегии развития Волгоградского института бизнеса и организационной культуре филиала (табл.).

Таблица

**Модель компетенций преподавателя Урюпинского филиала «Волгоградский институт бизнеса»**

Компетенция	Характеристика
Стремление к развитию	Постоянная нацеленность на личностное и профессиональное совершенствование
Ориентация на достижение	Способность четко представлять результат и стремление удерживать его в процессе работы
Организаторские навыки	Организация процесса обучения студентов, самоорганизация деятельности преподавателя
Творческие способности	Оригинальность мышления, высокая эмоциональная компетентность, богатое воображение, умение найти выход из сложной ситуации, организация творческого процесса
Коммуникативные навыки	Владение грамотной речью, умение слушать и слышать, умение подобрать правильные аргументы, обладание поведенческой гибкостью, умение подстраиваться под собеседника, легко входить в контакт с аудиторией, высокий самоконтроль

<sup>2</sup> Исаева, Т. Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.portalus.ru/modules/shkola/> (дата обращения: 30.10.2010).

Компетенция	Характеристика
Умение принимать решения	Умение видеть множество всех возможных вариантов действий; выставлять приоритеты для текущей ситуации, из множества вариантов выбирать наиболее эффективный
Эрудированность	Высокий уровень интеллекта, широкий кругозор, умение глубоко проникнуть в тему исследования, свободно ориентироваться в источниках информации, обладание систематическим мышлением
Толерантность	Уважение и признание равенства, отказ от доминирования и насилия, признание многомерности и многообразия человеческой культуры, норм, верований и отказ от сведения этого многообразия к единообразию или к преобладанию какой-то одной точки зрения, готовность принять других такими, какие они есть, и взаимодействовать с ними на основе согласия

Источник: разработано автором.

Исходя из идеи личностно-ориентированного образования, был проведен анкетный опрос необходимых для преподавателя качеств с позиций другого субъекта образовательного процесса – студентов. В опросе приняло участие 200 студентов УФ ВИБ, выборка осуществлялась методом основного массива<sup>3</sup> (опрос 70 % генеральной совокупности).

Необходимые качества преподавателя с точки зрения студентов:

- чувство юмора – 34,2 %;
- справедливость – 23,0 %;
- знание своего предмета – 22,3 %;
- терпение – 11,2 %;
- общительность – 9,3 %.

По результатам исследования видно, что ожидания студентов и предложенные в модели компетенции почти совпадают, в частности, это такие качества, как умелое изложение материала, терпение, общительность.

Для оценки уровня выраженности компетенций преподавателей использовались два независимых метода оценки: тестовый метод и наблюдение. Преподавателям УФ ВИБ было предложено 6 тестов для диагностики преподавательского потенциала и один тест для определения ценностных ориентаций преподавателей. В оценке участвовало 27 преподавателей филиала.

В процессе диагностики респондентам предлагались стандартизированные тесты и тесты, в основе которых лежат фундаментальные типологические теории (теория профессиональных предпочтений Дж. Холланда, определяющая склонности человека к конкретному виду деятельности; соционика, опирающаяся на Юнговские шкалы, определяющие специфику восприятия, переработку и передачу информации человеком). Все параметры тестов связаны с измеряемыми компетенциями цепочкой логических правил.

<sup>3</sup> Социология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vc.by/soc/3.html> (дата обращения: 30.10.2010).

В качестве другого способа диагностики для повышения достоверности оценки использовался метод наблюдения за процессом группового взаимодействия. Наблюдение проводилось в рамках разработанной модели компетенций (см. табл.).

По данным исследования, 6,6 % преподавателей направлены на себя, на прямое вознаграждение и удовлетворение собственных амбиций без оглядки на учебное заведение, проявляется агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность; 13,3 % преподавателей направлены на общение, стремятся при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентированы на совместную деятельность, (часто даже в ущерб выполнению своих должностных обязанностей); 80 % преподавателей филиала направлены на дело, они проявляют заинтересованность в решении деловых проблем, выполнении работы как можно лучше, ориентированы на деловое сотрудничество, способны отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

У большинства исследуемых преподавателей – нормальный творческий потенциал (73,3 %) и хорошие коммуникативные способности (86 %). Нетерпимы лишь 20 % преподавателей. Однако только 23 % преподавателей организованы и считают организацию неотъемлемой частью работы. У 77 % преподавателей организованность то проявляется в их действиях, то исчезает. Это признак отсутствия четкой системы самоорганизации.

26,6 % преподавателей – это нерешительные люди, прежде чем что-то предпринять, они основательно взвешивают все «за и против» каждого варианта, 73 % преподавателей – люди решительные, но иногда их действия слишком поспешны и результаты оказываются далеки от желаемых. Стремление к развитию отмечено у незначительного числа преподавателей (у 26,6 %).

Полученные в ходе исследования результаты можно соотнести с моделью компетенций преподавателя УФ ВИБ (рис.).

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что наиболее сильно развиты следующие компетенции преподавателей:

## ЛИТЕРАТУРА

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: пер. с англ. / М. Армстронг; под ред. С. К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
2. Бахматова, Т. Г. Оценка конкурентоспособности работников с позиций обладания ресурсным потенциалом трудовой мобильности / Т. Г. Бахматова // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: материалы межрегион. науч.-практ. конф. – Бийск: Печатный двор, 2007. – С. 58–59.
3. Интеграционные процессы в образовании и профессионализм преподавателей высшей школы (Содержание, формы и методы обучения в высшей школе): Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / НИИВО. – М., 2003. – Вып. 10 – 52 с.
4. Исаева, Т. Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя / Т. Е. Исаева [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.portalus.ru/modules/shkola/>.
5. Корольков, В. Кадровая политика в высшей школе: методологические принципы / В. Корольков, В. Мануйлов, В. Приходько и др. // Высшее образование в России. – 2003. – № 1. – С. 53–58.
6. Социология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vc.by/soc/3.html>.
7. Федянова, Н. А. Особенности чтения лекций по математическим дисциплинам в современной взрослой аудитории / Н. А. Федянова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 3 (13). – С. 200–202.

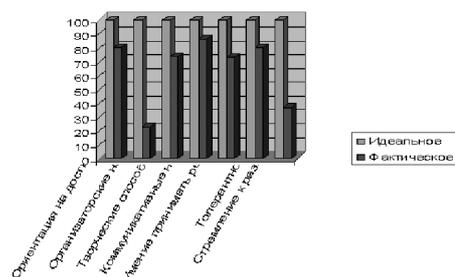
- ориентация на достижение;
- умение принимать решения;
- коммуникативные навыки;
- толерантность;
- творческие способности.

На основе проведенного сопоставления фактических компетенций преподавателей с идеальной моделью компетенций обнаружилась проблема в сформированности организаторских навыков преподавателей и их стремления к развитию.

Основными причинами, отрицательно сказывающимися на отсутствии стимула к совершенствованию профессиональной деятельности, преподаватели считают низкую зарплату (83,6 %), слабое материально-техническое обеспечение (64,2 %), уровень подготовки студентов (33,5 %) и индифферентное отношение студентов к учебе (22,4 %).

Для развития поведенческой компетентности преподавателей целесообразно:

- разработать программу развития компетенций преподавателей;
- сформировать группы для обучения в тренинговом режиме;
- пересмотреть систему мотивации преподавателей, так как приобретенная компетенция не принесет никакой пользы, если персонал не заинтересован реализовать ее с максимальной отдачей. Ведь реальное производственное поведение каждого работника складывается под действием трех основных факторов: надо, могу, хочу.



Источник: построено автором.

Рис. Соответствие компетенций преподавателей Урюпинского филиала ВИБ модели компетенций