

УДК 004.5: 378.2

О НЕОБХОДИМОСТИ ОСОЗНАНИЯ НОВЫХ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Молнина Е.В., Шокарев А.В.

Юргинский технологический институт (филиал) ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», Юрга, e-mail: molnina@list.ru

В статье осуществлён анализ причин роста требований к уровню компетентности преподавателя высшей школы на фоне внешнемировых и внутрисоциальных тенденций развития электронного обучения (e-learning). Сделан вывод о важности подхода к развитию электронного обучения в высшем учебном заведении как к единому бизнес-процессу. Подчёркнута важность осознания вузами развития систем управления знаниями (knowledge management). Проанализирована результативность трёх составляющих процесса совершенствования компетентности преподавателя высшей школы. Рассмотрена пятиуровневая модель компетенций преподавателя и инструмент самооценки и оценки результатов деятельности научно-преподавательского состава. Доказано, что реализация целевых показателей вуза возможна только при своевременном осознании необходимости непрерывного развития и обучения персонала всеми сторонами процесса. Предложено применение современных технологий и концепций кадровой политики в вузах.

Ключевые слова: компетентность, компетенции, электронное образование, управление знаниями, непрерывное обучение, повышение квалификации, HR-служба

NECESSITY AWARENESS OF THE NEW CONDITIONS OF DEVELOPMENT A PROFESSIONAL COMPETENCE TEACHER OF THE HIGHER SCHOOL

Molnina E.V., Shokarev A.V.

Yurga Institute of Technology, TPU affiliate, Yurga, e-mail: molnina@list.ru

The article analyzes the reasons for the growth requirements for the competence of higher school teachers on the background of global and domestic trends in the development of e-learning. The conclusion about the importance of an approach to the development of e-learning in higher education as a single business process. It is proved that the implementation of the university's goals is only possible if there is a timely recognition of the need for continuous development and training of all participants in the process. It is proposed the use of modern technologies and concepts of human resources policy at the universities (Learning and development, HR).

Keywords: competence, competence, e-learning, knowledge management, continuing education, training, HR-service

За последние пять лет в условиях реализации e-learning, технологий смешанного и онлайн-обучения кардинально изменились требования к уровню компетентности преподавателя высшей школы (ПВШ). Сегодня ПВШ не только должен сочетать в себе практика, исследователя и педагога, но и обеспечивать учебный процесс электронными ресурсами в широком смысле этого понятия. Причём современный студент желает получить от ПВШ не только доступ к информации по изучаемой дисциплине в виде LMS (системы управления обучением, созданной, например, на базе Moodle) или в виде MOOCs (массовых открытых, бесплатных онлайн-курсов). Доступностью информации никого не удивишь. Но от ПВШ требуется: во-первых, научить студента плавать в этом океане информации; во-вторых, использовать в учебном процессе всевозможные средства коммуникации и инструменты для организации совместной деятельности студентов на основе LMS и веб-сервисов (форумы, блоги, wiki, стены, семинары, вебинары и пр.);

в-третьих, привлекать на свою сторону (на сторону формального образования) все положительные моменты неформального (не сопровождающегося выдачей документа) и информального образования (определяют как индивидуальную познавательную деятельность, сопровождающую нашу повседневную жизнь).

Тенденции последних лет в области e-learning (электронного обучения) подготовили следующий шаг: в вузах тем, кто освоил e-learning, предлагается разработка персональных образовательных сред преподавателя с интегрированной в неё базой знаний.

На фоне перечисленных тенденций необходимо:

- 1) понимать причины высокой интенсивности развития ЭО;
- 2) ожидать кардинальные изменения в системе образования и в требованиях к уровню компетентности ПВШ;
- 3) осознать важность совершенствования и развития компетентности профессорско-преподавательского состава (ППС).

Причины высокой интенсивности развития ЭО

Причин несколько. Одна из главных: вузы России, как и всего мира, *осуществляют свою деятельность в системе рыночных отношений*. Как известно, спрос рождает предложение. Но для того, чтобы был спрос, предложение должно быть качественным, на современном уровне развития e-learning. А методика обучения и подбор материалов реализуется ПВШ согласно применяемым технологиям.

Следует отметить, именно рыночные отношения, а также все внешне мировые и внутригосударственные тенденции развития образования и науки заставляют вузы улучшать результативность и функционирование всех сфер своей деятельности. Главный вектор совершенствования направлен на развитие основной для вузов науки: получать дополнительное финансирование за счет применения новых методов дополнительного и основного образования. Вуз должен на основе современных информационно-коммуникационных технологий осуществлять сбор, обработку, использование и передачу знаний, генерировать и выявлять знания, быть носителем знаний и т.д. и т.п.

Сегодняшнее время – *это время осознания для вузов, что такое управление знаниями* (knowledge management), какое значение управление знаниями имеет для них и каков механизм этого управления. С одной стороны, интерес к этой теме в России еще только зарождается, но уже становится очевиден следующий факт: если ранее управление знаниями было интересом определённого круга ученых и глобальных корпораций, то теперь это стало вопросом выживания для высших учебных заведений, планирующих свою деятельность в дальнейшем.

Итак, объединение e-learning, LMS и knowledge management – это неизбежный тренд в сфере образования [2]. Следовательно, подход к развитию ЭО как к единому бизнес-процессу вуза оправдан и жизненно необходим [7]. Ещё несколько аргументов.

- В России электронное обучение (ЭО) и дистанционные образовательные технологии (ДОТ) сегодня получили нормативное закрепление в новом Законе об образовании (ФЗ-273, ст. 16).

- Набирает темпы тенденция к росту полного онлайн-обучения в новом формате – формате массовых открытых онлайн-курсов (МООК). С сентября 2015 года заработала российская Национальная платформа открытого образования (НПОО), предлагающая университетские курсы ба-

калаврского цикла, прошедшие экспертизу соответствующих УМО. Стремительное распространение технологий открытого образования ставит под угрозу традиционный учебный процесс.

- С введением Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения (ФГОС 3+) применение технологий ЭО попадает в фокус аккредитационной политики Рособнадзора и требования к использованию технологий ЭО и ДОТ входят в программу государственной аккредитации вузов.

Разграничение понятий компетентность и компетенции

Одно из определений компетентности по И.А. Зимней – «под компетентностью понимается актуальное, формируемое личностное качество как основывающаяся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленная социально-профессиональная характеристика человека, его личностное качество». Разграничивая понятия «компетентность» и «компетенция», вышеназванный автор даёт определение последнему: «компетенции как некоторые внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений) выявляются в компетентностях человека» [1].

Рассмотрена пятиуровневая модель компетенций преподавателя вуза [4] и инструмент самооценки и оценки результатов деятельности ППС. В модели выделены три категории компетенций:

- 1) компетенции, характеризующие человека как личность, субъект деятельности и общения;

- 2) компетенции, обеспечивающие социальное взаимодействие человека и социальной сферы;

- 3) компетенции, обеспечивающие деятельность человека. Осуществлена декомпозиция категорий по уровням.

Три составляющие процесса развития компетентности ПВШ

Компетентность ПВШ на сегодняшний день может быть усовершенствована в результате *трёх составляющих*:

- 1) в процессе научно-исследовательской и преподавательской деятельности;

- 2) в процессе стажировок, обучения на курсах повышения квалификации (КПК), участия в программах развития персонала (например, проект ТПУ «Кадровый резерв»);

- 3) в процессе самообразования.

Первый пункт не вызывает ни у кого сомнений в плане результативности.

КПК же часто проводятся без отрыва от основной деятельности, носят формальный характер как со стороны организации, предоставляющей услуги дополнительного образования, так и со стороны обучающегося (хотя есть исключение из «правил»). КПК развивают или помогают приобрести определённые компетенции. Система КПК рассмотрена на примере ТПУ. Для ПВШ (в том числе и внешних) университет проводит ежегодно большое количество курсов по различным направлениям.

Но у ПВШ вообще, а в особенности связанного с e-learning сегодня возникает острая необходимость иметь и такие компетенции, как «Компетенции здоровьесбережения», значащаяся в модели под п. 1. «Факт низкой культуры здоровья современных педагогов свидетельствует о необходимости повышения уровня культуры здоровья и компетентности здоровьесбережения всех участников образовательного процесса и, соответственно, о необходимости совершенствования учебного процесса» [3].

Отсутствие компетентности в таких вопросах, как распределение времени и нагрузки при организации самостоятельной работы студентов в электронной среде (4.1. Умение соизмерять содержание и объём материала с балансом времени студента, используемыми учебными материалами, ИТ), может повлечь за собой серию негативных последствий не только в здоровье обучающихся, но и в эффективности применения e-learning в учебном процессе, пусть даже и разработанного по всем требованиям современности.

Сегодня так же назрела необходимость педагогам быть компетентными и в вопросе особенностей того поколения, которое обучается у них в аудиториях и через e-learning. ПВШ приходится переосмысливать свои разработанные методики, т.к. он обучает студентов-зетов. Поколение Z называют цифровыми людьми. Необходимо не только знать, подстраиваться, но и использовать преимущества этого поколения. Как педагог может иметь компетенцию 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» в своём ЭК, если не изучал исследования современных психологов и их рекомендаций? А.В. Сапа в [6] отмечает: «При разработке ООП... мы заметили, что никто из составителей Примерных программ ни слова не говорит о том, какие особенности характерны для личности современного подрост-

ка и как учитывать эти особенности в учебно-воспитательном процессе при переходе на ФГОС». Поиск информации показал, что научные конференции и семинары по данной тематике в вузах редки.

Анализ второй составляющей совершенствования компетентности ПВШ (стажировки, обучение на курсах повышения квалификации (КПК), участие в программах развития персонала) показал недостаточность мероприятий, организуемых вузами. Научные исследования последних лет доказали необходимость не дискретного повышения квалификации, а непрерывного обучения и совершенствования компетентности персонала в компании, более того, образования в течение жизни (life long learning) [5].

Как отмечалось выше, самообразование – третья составляющая процесса совершенствования компетентности ПВШ. Самообразование – это тоже непрерывный и повседневный процесс, но он основан на свободном выборе человека [8]. Личную ответственность за организацию и стабильность процесса самообразования ПВШ несёт обычно только перед самим собой, своей совестью. Но качество этой третьей составляющей процесса совершенствования компетентности отражается на результативности первой составляющей в виде публикаций по НИР, защите диссертаций, написания учебно-методических пособий, разработки ЭК и т.п., на профессионализме ПВШ в целом.

Из вышесказанного можно сделать вывод о тесной взаимосвязи всех составляющих процесса развития компетентности как элементов целого. Авторы отметили мысль, выраженную в определении компетентности О.Е. Ломакиной [1], которое позволяет рассматривать этот термин как «психологическое новообразование личности, ... *системное по своей сути* ...». Только *при системном подходе заинтересованных сторон процесса*: руководства вуза и ПВШ может осуществляться качественное совершенствование и развитие компетентности ППС. В некоторых ведущих вузах уже существуют системы непрерывного образования, но, по сути, они пока играют роль прежних структур дополнительного образования и работы с кадрами, к которым ПВШ обращается периодически, раз в несколько лет.

Пути решения выявленных проблем

Авторы исследовали технологии и системы работы с персоналом в ведущих корпорациях мира. Сделан вывод, что в условиях рыночной экономики вуз превращается в крупную корпорацию, основным

капиталом которой являются знания (интеллектуальный капитал). В связи с этим в вузах необходимо создание, внедрение и сопровождение систем управления знаниями (knowledge management), а также следующих функций (или структур) для совершенствования и развития компетентности ПВШ (как основных носителей интеллектуального капитала):

1. *Служба/специалисты L&D*

(Learning and development – обучение и развитие). L&D – понятие, в содержании которого заложена как функция работодателя (постоянное обучение и развитие профессорско-преподавательского состава вуза), так и личная ответственность преподавателя высшей школы (ПВШ) за самообразование. В современном понятии L&D большее внимание уделяется самостоятельному обучению сотрудников, причём последний несёт ответственность за его результат и качество. Для данного системного процесса необходимо создать условия, стимулирующие и мотивирующие рычаги, выделить временные ресурсы и пр. Построение систем обмена и распространения знаний внутри и за пределами компаний, содействие в формировании сообществ для обмена опытом и взаимного обучения, построение самообучающихся групп, роль гидов по знаниями – вот что должны взять на себя специалисты/службы L&D в вузах.

2. *Служба/специалисты HR* (Human Resources – человеческие ресурсы). HR – термин, в содержании которого должны быть заложены новые методы работы с персоналом учебных заведений в системе рыночных отношений. HR-служба включает в себя много других функций: мотивация, обучение, развитие персонала, корпоративная культура и пр. HR либо сами обучают, либо организуют обучение сотрудников. Новое в профессии: во-первых, новое направление – «управление талантами», когда людей рассматривают не как ресурс, а как таланты, для каждого пытаюсь найти лучшее применение; во-вторых, аналитика поведения, big data. HR старается по максимуму оцифровывать и анализировать человеческое поведение [9].

Почему для российских вузов авторы решили применить зарубежные технологии и терминологию?

Во-первых, потому что аналогов в отечественной практике данным понятиям нет (в полном объёме и по своей сути). Во-вторых, именно зарубежный опыт крупных корпораций показывает их понимание и осознание:

1) необходимости непрерывной работы с кадрами;

2) ценности интеллектуального капитала, человеческого таланта;

3) уменьшения рисков при выращивании собственных кадров.

Сегодня международные компании **осознают, что работают в новых условиях**, которые требуют серьезных изменений в стратегиях, в таких сферах как управление, человеческие ресурсы и подбор персонала. Например, более 3,3 тысяч организаций из 106 стран весной этого года внесли вклад в исследование «Делойта» «Международные тенденции в сфере человеческого капитала», оценив важность отдельных проблем в сфере подбора кадров и свою способность решать их [16]. В отчете приведены 10 основных тенденций, которые удалось выявить в ходе исследования, отражающие четыре основные темы 2015 года: лидерство, вовлечение, обновление и переосмысление. Авторы рассмотрели следующие из них: Обучение и развитие персонала; Культура и взаимодействие в организации; Спрос на человеческие ресурсы: вы готовы? Радикальный пересмотр функций кадровых служб; Отдел кадров и кадровая аналитика: нейтральное положение; Значимость данных о человеческих ресурсах; Упрощение работы: грядущая революция (материалы представлены на англ.яз.). К сожалению, в отечественной практике существуют иные концепции по работе с персоналом.

Есть примеры появившихся в структуре вузов HR-служб (<http://hr.tpu.ru/work-in-tpu/prkr/>). В их описании значится: «Управление по работе с персоналом считает своей главной задачей развивать потенциал каждого сотрудника, способствовать максимальной эффективности кадровых процессов в университете, искать и находить новые таланты». Необходимо исследовать опыт ведущих вузов, для реализации предложенных концепций на практике в таком виде, как они должны быть, избегая формального переименования одной структуры в другую.

Заключение

В качестве основных методов в исследовании использованы теоретический анализ, наблюдение, самонаблюдение и самоанализ. Имеется собственный многолетний опыт в разработке и сопровождению ЭК, в работе с персоналом в качестве ответственного за ЭО в ЮТИ, проведении КПК для ПВШ по тематике ЭО, члена научно-методического совета. Авторы обеспокоены отсутствием осознания новых условий развития профессиональной компетентности ПВШ всех сторон процесса в филиале ТПУ. Разработаны практические рекомендации по

изменению должностных обязанностей ответственных за ЭО на кафедрах вуза как HR-специалистов. Поставлена проектная задача по разработке информационной системы учёта и анализа процесса развития ЭО в ЮТИ (автоматизация обработки больших данных по филиалу, big data). Научно-методическому совету вуза и Управлению непрерывного профессионального образования предложено развитие в филиале функций L&D. Авторы считают, что реализация целевых показателей вуза возможна только при своевременном осознании необходимости непрерывного развития и обучения персонала всеми сторонами процесса [9].

Целевыми показателями университета, на достижение которых влияет развитие ЭО, могут быть следующие:

1) развитие научной деятельности за счет высвобождения преподавателя от части аудиторной нагрузки;

2) увеличение доли иностранных студентов за счет предложения программ онлайн всех форм обучения, в том числе и дополнительного образования;

3) привлечение зарубежных преподавателей к преподаванию в ТПУ через систему ЭО;

4) увеличение доли магистрантов за счет программ в формате онлайн-обучения. Поставленные задачи корпоративного вуза можно решить только с применением новых технологий работы с персоналом и изменением кадровой политики, а именно сохранением и развитием основного интеллектуального капитала университета.

Список литературы

1. Анишкин В.Н. Профессиональная компетентность и профессиональная компетенция преподавателя вуза: проблема разграничения понятий // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – т. 12, № 3(3), – С. 558–563.

2. Безяев П. Ключевой тренд в обучении в 2016 году. [Электронный ресурс] // Обзор отчета «Global Human Capital Trends 2016». – URL: <http://ielearning.ru/wordpress/klyuchevoj-trend-v-obuchenii-v-2016-godu.html> (дата обращения: 20.04.2016).

3. Голубятникова Я.Ф. Здоровьесбережение участников образовательного процесса в ДОУ [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2014. – № 4. – С. 938–940. – <http://www.moluch.ru/archive/63/9787/> (дата обращения: 20.04.2016).

4. Дульзон А.А., Васильева О.М. Инструмент для оценки и самооценки преподавателя вуза на основе модели компетенций // Инженерное образование. – 2011 – № 7. – С. 30–37.

5. Захарова А.А., Молнина Е.В., Чернышева Т.Ю. Комплексная система формирования информационно-коммуникационной компетентности обучаемых по направлению «Прикладная информатика» // Качество. Инновации. Образование. – 2014. – № 1(104). – С. 31–37.

6. Сапа А.В. Поколение Z – поколение эпохи ФГОС // Педагогическая мастерская. Все для учителя! – 2015. – № 7. – С. 7–15.

7. Соловьев М.А., Качин С.И., Велединская С.Б., Дорофеева М.Ю. Стратегии развития электронного обучения в техническом вузе // Высшее образование в России. – 2014. – № 6. – С. 67–76.

8. Роботова А. С. Повседневное самообразование педагога высшей школы на этапе профессиональной зрелости [Электронный ресурс] // Непрерывное образование: XXI век. – 2016. – Вып. 1 (13). – <http://11121.petsu.ru/journal/article.php?id=3064> (дата обращения: 20.04.2016).

9. Международные тенденции в сфере человеческого капитала – 2015. [Электронный ресурс] // Портал бренда «Делойт»: сайт – URL: <http://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html> (дата обращения: 20.04.2016).