


Казахский автомобильно-дорожный институт им. Л.Б. Гончарова
Кафедра «История Казахстана, общеобразовательные дисциплины
и информационные системы»

Утверждаю
Председатель УМС
Гончарова К.Л.
протокол № 1 от 29.08. 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Алматы 2020

Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

- Образовательная программа разрабатывается в соответствии с Законом РК «Об образовании» от 27.07.2007 г. №319-111 11.07.2017 г. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.07.2021 г.);
- ГОСО высшего образования, утвержденного Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года № 604 (с изменениями от 01.09.2020 г.);
- О проекте Закона Республики Казахстан «О статусе педагога». Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 августа 2019 года № 645;
- Профессиональный стандарт «Педагог». Приложение к приказу Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» № 133 от 8 июня 2017 года;
- Об утверждении Правил педагогической переподготовки. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 17 марта 2020 года № 110. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 20 марта 2020 года № 20147.
- Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 17 августа 2009 года № 5750 (с изменениями от 30.04.2020 г.).

Разработчик: кафедра «ИК.ОДиИС»

Введение

Одной из задач реформы высшего образования является подготовка профессорско-преподавательского состава, владеющего совокупностью компетенций, позволяющих готовить квалифицированные кадры для инновационной экономики страны.

Именно от компетентности ППС зависит достижение высоких результатов в выполнении миссии, повышении престижа вуза, его конкурентоспособности. В этой связи одним из стратегических направлений развития технического вуза должна выступать разработка эффективной модели развития и поддержки компетенций ППС.

Анализ деятельности преподавателя технического вуза показывает, что ППС осуществляет учебную, методическую, научно-исследовательскую, воспитательную, организационную и иную работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом.

Компетентностный подход в образовании – это новый этап в подготовке профессиональных кадров. Он позволяет объяснить, какие компетенции необходимы специалисту для выполнения трудовых (должностных) функций. Поэтому модель преподавателя предлагается построить не на функциональном, а на компетентностном подходе. Реализации компетентностного подхода в системе высшего образования способствуют следующие факторы:

- 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;
- необходимость развития профессиональных квалификаций трудовых ресурсов для рынка труда с целью усиления мобильности через создание общих сопоставимых уровней профессиональной компетентности и критериев оценки;
- интернационализация и интеграция образовательных систем;
- развитие внеинституциональных рынков образовательных услуг;
- недовольство как со стороны работодателей, так и общества в целом в отношении качества подготовки специалистов в вузах.

1 КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ППС

1.1 Цели и структура компетентностной модели преподавателя

- формирование видения по уровням квалификации и компетенциям преподавателя технического вуза, способного обеспечивать качественную подготовку специалистов;
- разработка индикаторов оценки деятельности и профессионального роста профессорско-преподавательского состава, что позволит повысить качество отбора претендентов на должность преподавателя технического вуза, ранжировать ППС по уровням преподавания и уровням квалификации;
- формирование стратегического плана развития ППС кафедры, групповых и индивидуальных планов повышения потенциала ППС на основе анализа и оценки индикаторов деятельности, а также сравнительного анализа между желаемым и фактическим уровнем компетентности преподавателя;
- совершенствование методов мотивации ППС к профессиональному росту (с введением уровней квалификации (компетентности) появится возможность легитимно устанавливать надбавки к заработной плате, оказывать поддержку в выполнении тех или иных мероприятий, направленных на дальнейшее прогрессивное развитие ППС и повышение имиджа вуза);
- поднятие престижа технического образования и имиджа КазАДИ благодаря возможности наглядно демонстрировать работодателям и казахстанской общественности высокие требования к ППС.

Структура компетентностной модели преподавателя (рисунок 1):

- компетенции, характеризующие личностные качества человека (личность);
- компетенции, характеризующие его коммуникативные качества (взаимодействие);
- компетенции, характеризующие деятельность человека (действие).

1.2 Компетенции преподавателя вуза

Профессиональная компетентность преподавателя высшей школы – это целостная совокупность компетенций, необходимых для реализации основных направлений его деятельности: учебной, методической, научной, воспитательной, участия в управлении кафедрой, факультетом, вузом. Будучи сложным, многофакторным явлением, профессиональная компетентность преподавателя технического вуза является единой целостной структурой, которая не может существовать без каждого из входящих в нее компонентов, а результативность деятельности преподавателя обеспечивается их взаимодействием. В таблице 1 представлен список компетенций преподавателя технического вуза.

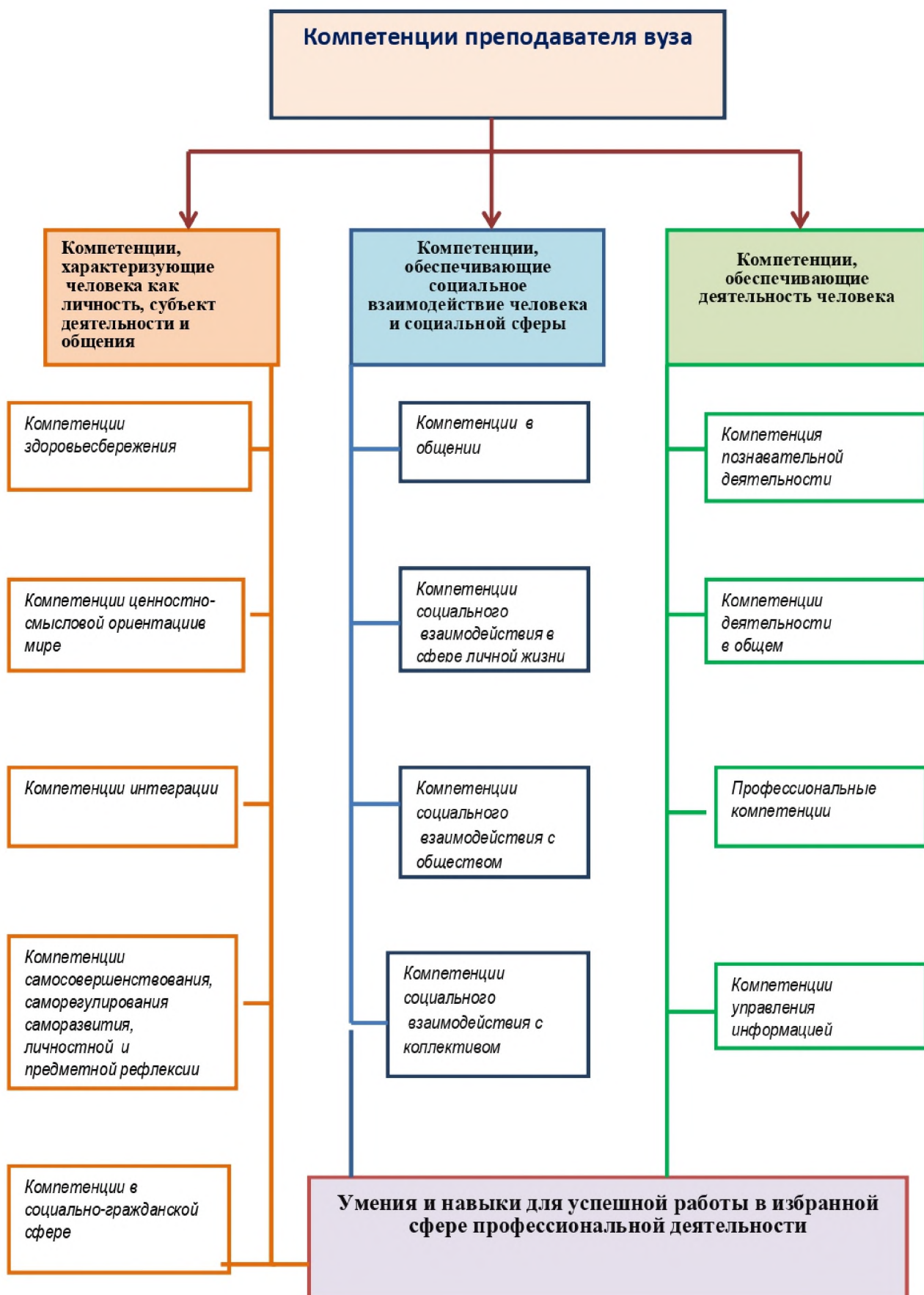


Рисунок 1 – Структура компетентностной модели преподавателя

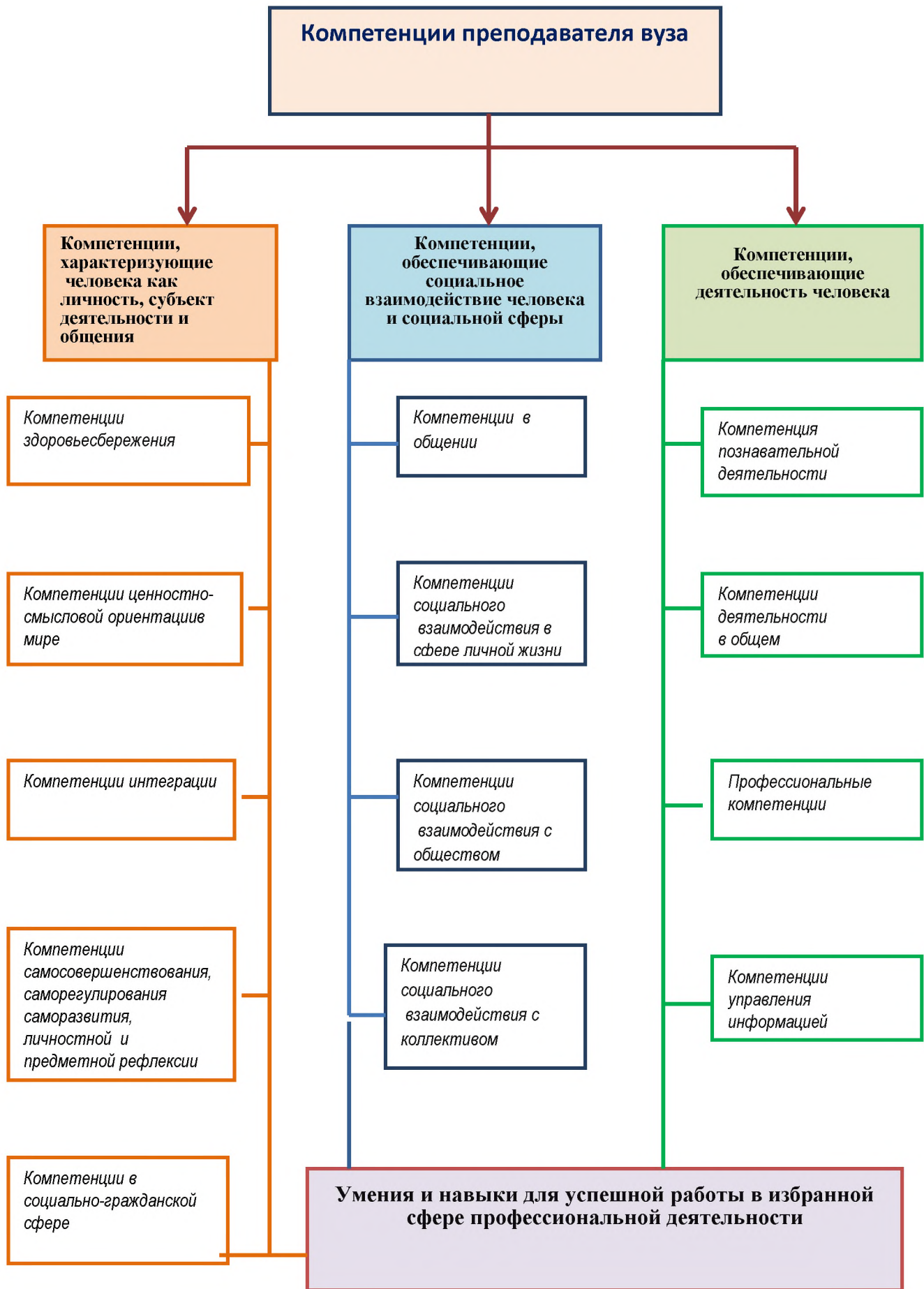


Рисунок 1 – Структура компетентностной модели преподавателя

2 ПОДДЕРЖКА МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ППС

Таблица 1 – Компетенции ППС

№	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, знания 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	Самотивация 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 личностные отношения с друзьями, партнерами
6.2	Умение разбираться в конфликтах и гасить их
6.3	Знание и соблюдение семейных традиций, ритуалов, 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 и готовность участия в общественных мероприятиях (собраниях, субботниках, развлекательных мероприятиях)
8	Компетенции социального взаимодействия с коллективом
8.1	Налаживать бесконфликтное взаимодействие с коллегами по работе
8.2	Умение выстраивать эффективное и бесконфликтное межличностное взаимодействие с руководством организации
8.3	Умение выстраивать межличностное взаимодействие с клиентами и партнерами
8.4	Предотвращать конфликтные ситуации
8.5	Открытость к сотрудничеству, терпимость к инакомыслию
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 национальных 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	Общие компетенции деятельности
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 теплотехники, 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 IT технологий
13.7	Компьютерная грамотность
13.8	Навыки презентации
13.9	Умение пользоваться средствами технической поддержки (факс, ксерокс, электронная почта, средства проекционного изображения)

Модель поддержки компетенций ППС технического вуза должна складываться из следующих основных этапов:

1) Отбор и планирование деятельности ППС по профилю должности:

- отбор включает разработку анкеты для оценки кандидата на должность ППС (при приеме на работу) с учетом ключевых индикаторов;
- построение индивидуальной траектории профессионального роста (ИТПР) с определением цели и планированием задач по изменению каждой компетенции в разных аспектах педагогической деятельности: учебно-воспитательной, учебно-методической, научно-исследовательской и др.

Индивидуальная траектория должна строиться с учетом профиля должности, стажа работы, желаемых результатов и профессионального роста (цели), а также с учетом миссии и планом стратегического развития вуза.

2) Контроль деятельности ППС. Оценка деятельности ППС

- оценка ППС должна начинаться с самоанализа и самооценки - систематическое проведение анализа собственной профессиональной деятельности, на основании которого преподаватель может вносить изменения и дополнения в индивидуальную траекторию своего развития;
- систематическая оценка (анализ) профессионального роста ППС в целом и каждого преподавателя отдельно с выявлением слабых позиций и путей их преодоления; систематическая оценка проводится кафедрой, деканатом, может осуществляться по итогам семестра, учебного года.
- аттестация ППС раз в 5 лет с приглашением независимых экспертов/членов неправительственных организаций – экспертная оценка;
- подведение итогов – рейтинговая оценка – может быть по отдельным компетенциям и в целом общая.

Важным показателем в оценке деятельности ППС является оценка обучающимися и оценка, данная руководством и преподавателями-коллегами. Оценка деятельности ППС должна включать учебную и методическую, научную и инновационную работу, успеваемость обучающихся, оценку всех компетенций, анализ результатов анкетирования, отзывы. Важно, чтобы все формы оценки совпадали, тогда объективность рейтинговой оценки будет гарантирована. Высокие результаты самооценки по сравнению с результатами систематической, экспертной и рейтинговой оценки, свидетельствуют о завышенной самооценке. В случае, если один вид оценки значительно ниже/выше других, то он нуждается в пересмотре.

Преподаватель, прошедший обучение по той или иной компетентности, но показывающий низкие результаты по ней, нуждается не только в повторном обучении, а также в проведении анализа и выявлении причин не усвоения результатов обучения.

3) Обучение и развитие ППС:

- разработка плана и механизмов повышения потенциала ППС кафедрой с планом внутрикафедрального контроля, взаимопосещения занятий, мониторинга деятельности;
- разработка стратегического плана поддержки компетенций и повышения педагогической квалификации ППС;
- разработка программ повышения потенциала ППС в соответствии с уровнем квалификации. Программы обучения должны строиться с учетом образовательного уровня и модели компетенций. При составлении программ обучения ППС необходимо соблюдение ряда принципов: использование инновационных образовательных технологий; интеграция образовательных программ, научных исследований и практики; адаптация образовательных программ к социально-экономическим переменам; ориентация на личностный подход.

4) Мотивация ППС и кафедр:

- разработка механизмов стимулирования ППС к профессиональному росту и самосовершенствованию, в числе которых могут использоваться: поддержка руководством вуза, деканата, кафедры той индивидуальной траектории, которая в процессе анализа меняется в сторону дальнейшего профессионального роста, а не в сторону снижения показателей результативности или стоит на месте; поддержка академической мобильности, поддержка проектов повышения квалификации (педагогической и профессиональной), поддержка научно-исследовательской деятельности; создание условий труда для эффективного выполнения профессиональных задач; правовая и социальная защита, соблюдение академических свобод преподавателей, обеспечения законности и социальной справедливости в решении кадровых вопросов; совершенствование системы вознаграждения; возможность уменьшения субъективных факторов при установлении надбавок к ЗП.

При этом кадровая политика вуза должна строиться с учетом принципов:

- преемственности в передаче научно-методического опыта и профессиональной компетентности от опытных преподавателей молодым ППС;
- формирования педагогической культуры;

- систематического комплексного анализа и прогнозирования потребности в педагогических кадрах;
- прозрачности и объективности методов контроля и оценки деятельности.

Разработка и внедрение эффективной модели поддержки компетенций ППС позволит:

- повысить качество педагогической деятельности;
- снизить текучесть кадров ППС;
- повысить адаптацию ППС к социально-экономическим переменам;
- расширить карьерные перспективы ППС.