

5. Кукуев, А. И. Андрагогический подход в педагогике: автореферат диссертации ... доктора педагогических наук: 13.00.01 / Кукуев Александр Иванович; Юж. федер. ун-т. Ростов-на-Дону, 2010. 58 с. Текст: непосредственный.

6. Скораяева, Е. А. Педагогические условия как детерминирующий фактор образовательных программ ДПО для специалистов железнодорожного транспорта / Е. А. Скораяева, О. В. Тарасюк. Текст: непосредственный // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения: гуманитарные исследования. 2018. № 2 (4). С. 87–89.

УДК [378.011.33:378.14.015.62]:378.146

**Д. В. Третьяков**

**D. V. Tretyakov**

**ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург**

**Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg**

**d-tretjakov@mail.ru**

## **К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ИХ ОЦЕНКЕ**

## **TO THE QUESTION OF THE DEFINITION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES AND THEIR ASSESSMENT**

**Аннотация.** В статье рассматривается вопрос определения и оценки уровня профессиональной компетентности выпускника образовательной организации высшего образования. Показана связь с профессиональными стандартами. Представлен алгоритм определения профессиональных компетенций и принципы организации их оценивания.

**Abstract.** The article deals with the issue of determining and evaluating the level of professional competence of a graduate of an educational organization of higher education. The relationship with professional standards is shown. The article presents an algorithm for determining professional competencies and the principles of organizing their assessment.

**Ключевые слова:** профессиональные компетенции, алгоритм определения, принципы оценивания, оценка.

**Keywords:** professional competencies, determination algorithm, evaluation principles, evaluation.

В системе среднего профессионального и высшего образования одно из центральных мест занимает определение и оценка уровня профессиональной компетентности выпускника образовательной организации и ее соответствие требованиям работодателя – основным показателям качества образования [7, 8, 10]. При этом анализ научных публикаций показывает, что мониторинговое отслеживание требований работодателя к молодым или будущим сотрудникам практически не проводится, а значит его трансформация в систему профессионального образования затрудняется или проводится не своевременно. Как следствие обнаруживается необходимость актуализации/обновления подходов и методов оценивания результатов образовательной деятельности обучающихся.

Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (ФГОС ВО) устанавливают результатами освоения программы бакалавриата у выпускника сформированность универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Последние формируются на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников (при наличии), а также, при необходимости, на основе анализа требований работодателей. Как следствие основные профессиональные образовательные программы (ОПОП) в рамках определения и оценивания результатов, а именно профессиональных компетенций, представляют характеристики выявленных профессиональных компетенций, показатели и дескрипторы их оценки, определенные на основе анализа трудовых функций, отраженных в профессиональных стандартах [4].

На сегодняшний день имеет место отсутствие ряда утвержденных профессиональных стандартов, что затрудняет их включение в ОПОП. В частности, ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) в перечне профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников содержит профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (от 08.09.2015 № 608н), утративший свою силу. Соответственно разработчики ОПОП должны самостоятельно установить связи с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) и требованиями работодателей, а также провести анализ функциональных обязанностей/должностных инструкций специалистов, соответствующих отраслей производства. Алгоритм этой деятельности включает 1) описание профессиональных компетенций/профессионального профиля специалиста в виде трудовых функций; 2) определение ключевых характеристик профессиональной деятельности, с учетом требований работодателя и их проекция на образовательный процесс; 3) соотнесение требований ФГОС ВО и выявленных трудовых функций, оформление таблицы/матрицы соответствия компетенций.

По таблице/матрице соотнесения требований ФГОС ВО и выявленных трудовых функций определяются и формулируются профессиональные компетенции ОПОП. Следует заметить, что существуют различия в формулировках требований ФГОС ВО, трудовых функций, но совпадения смыслов присутствуют в компетенциях и их составных частях. Наиболее четко компетенции представлены работодателями. С помощью таблицы/матрицы, где согласованы компетенций, функции и задачи профессиональной деятельности возможно проследить взаимосвязь компетенций, определить их показатели и дескрипторы для последующей оценки.

Так, в рамках реализуемой в Российском государственном профессионально-педагогическом университете ОПОП Физкультурно-спортивная деятельность по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) совместно с ведущими работодателями – Училище олимпийского резерва № 1 (колледж), Свердловский областной педагогический колледж и др. – областью профессиональной деятельности (по Реестру Минтруда) выбрана 01 Образование и наука. В числе типов задач профессиональной деятельности определен методический. Соответственно в числе задач профессиональной деятельности определено организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения. Как следствие объектом профессиональной деятельности стал процесс проектирования программ профессионального обучения, программ профессионального образования и дополнительных профессиональных программ.

Согласно выделенной задаче определены профессиональные компетенции:

ПКС-2 – способен разрабатывать программно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных и предпрофессиональных программ в сфере физической культуры и спорта;

ИПКС-2.1 – знает содержание и методику реализации дополнительных общеобразовательных программ, в том числе современные методы, формы, способы и приемы обучения и воспитания, локальные нормативные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса, разработку программно-методического обеспечения;

ИПКС-2.2 – умеет находить, анализировать возможности использования и использовать источники необходимой для планирования профессиональной информации, планировать образовательный процесс, занятия, разрабатывать сценарии досуговых мероприятий, вести учебную, плановую документацию на бумажных и электронных носителях, разрабатывать отчетные и информационные материалы.

Следующим шагом является определение критериев и методов оценки уровня сформированности профессиональных компетенций. В нашем случае выделяются по-

казатели и дескрипторы по каждой профессиональной компетенции, определяются средства и методы оценки.

С позиций модульно-компетентного подхода к диагностике и оцениванию сформированности профессиональных компетенций обязательным является учет следующих принципов [5, с. 139]:

- ориентации на результат (соответствие требованиям ФГОС ВО)
- социального партнерства (включение работодателей в оценочные процедуры в качестве экспертов)
- минимальной достаточности (оценка всех образовательных результатов в соответствии с требованиями ФГОС ВО)
- функциональности (оценка компетенций, соответствующих виду профессиональной деятельности)

Оценка сформированности профессиональных компетенций является одним из сложных этапов образовательного процесса, что и обуславливает научный интерес к этой проблеме. Раскрываются составляющие мониторинга качества учебного процесса в целом [3], исследуются вопросы независимой оценки профессиональных компетенций как составляющей внутривузовской системы качества образования [1], изучаются особенности применения интегро-дифференцированного критерия [2] и метода взвешенной оценки [9], приводятся непосредственные алгоритмы оценки [6] и пр. при этом универсального решения нет.

Таким образом, определение профессиональных компетенций для конкретной ОПОП предусматривает процедуры анализа и согласования с соответствующими профессиональными стандартами и требованиями работодателей. Процедуру оценивания данных компетенций следует выстраивать в соответствии с принципами ориентации на результат, социального партнерства, минимальной достаточности и функциональности. Особую сложность вызывает содержание, форма и инструментарий итоговой оценки профессиональной компетентности выпускника. Что является предметом нашего дальнейшего исследования.

### Список литературы

1. *Жемерикина, Ю. И.* Независимая оценка профессиональных компетенций как основная составляющая внутренней системы оценки качества высшего образования / Ю. И. Жемерикина, К. В. Раев, О. Г. Савка. Текст: непосредственный // Человеческий капитал. 2019. № 7 (127). С. 81–88.
2. *Кон, Е. Л.* Применение интегро-дифференциального критерия оценки освоения компонентов компетенций / Е. Л. Кон, В. И. Фрейман, А. А. Южаков. Текст: непосредственный // Образование и наука. 2013. № 6 (105). С. 47–63.
3. *Масальских, С. П.* Проектирование технологии мониторинга качества учебного процесса в учреждениях начального профессионального образования / С. П. Масальских, В. А. Федоров. Текст: непосредственный // Образование и наука. Известия УрО РАО. 2003. № 6 (24). С. 56–68.
4. *Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения: подходы к разработке* / Г. М. Романцев, В. А. Федоров, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк. Текст: непосредственный // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. 2012. № 1 (46). С. 14–26.
5. *Талалаева, В. А.* Теоретические основы проектирования методики диагностики и оценки сформированности общих и профессиональных компетенций / В. А. Талалаева, А. В. Сидоров. Текст: непосредственный // Система менеджмента качества: опыт и перспективы. 2016. № 5. С. 138–142.
6. *Тигина, М. С.* Алгоритм оценки уровня сформированности компетенций / М. С. Тигина. Текст: непосредственный // Вестник Московского государственного университета печати имени Ивана Федорова. 2014. № 3. С. 248–252.

7. Федоров, В. А. Качество профессионально-педагогического образования / В. А. Федоров. Текст: непосредственный // Образование и наука. Известия Уральского научно-образовательного центра РАО. 1999. № 2. С. 189–198.

8. Федоров, В. А. Качество педагогической деятельности: проблемы измерения / В. А. Федоров, Е. Д. Колегова, Л. Н. Мазаева. Текст: непосредственный // Высшее образование в России. 2006. № 4. С. 136–138.

9. Чубарова, О. И. Оценка уровня сформированности компетенций студентов с применением метода взвешенных оценок / О. И. Чубарова, Л. В. Мокина, А. Р. Фатхинуров. Текст: непосредственный // Наука и образование: новое время. 2015. № 5 (10). С. 98–104.

10. Fedorov, V. A. Quality of vocational pedagogical education / V. A. Fedorov. Text: direct // Education Sciences and Psychology. 1999. T. 2. № 2. С. 189.

УДК 378.088.7:331.101.6

**Н. В. Третьякова**

**N. V. Tretyakova**

**ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург**

**Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg**

**tretjakovnat@mail.ru**

## **К ВОПРОСУ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ВУЗА КАК ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **ON THE ISSUE OF ENSURING THE EFFICIENCY AND PRODUCTIVITY OF UNIVERSITY EMPLOYEES AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATIONS**

**Аннотация.** Представлены сведения о необходимости активации поиска решений по обеспечению эффективности и производительности труда работников вуза, как фактора конкурентоспособности организации. Одним из решений является развитие компетентности работников вуза в области обеспечения качества деятельности..

**Abstract.** Information is provided about the need to activate the search for solutions to ensure the efficiency and productivity of university employees, as a factor of competitiveness of the organization. One solution is to develop the competence of university employees in the field of quality assurance.

**Ключевые слова:** производительность труда работника вуза, потери конкурентных преимуществ российских вузов, управление производительностью труда работников вуза, профессиональная компетентность работников вуза в области обеспечения качества деятельности.

**Keywords:** productivity of a university employee, loss of competitive advantages of Russian universities, management of productivity of university employees, professional competence of university employees in the field of quality assurance.

В последние десятилетия наблюдается неблагоприятная ситуация в области обеспечения эффективности и производительности труда работников вуза. При этом речь идет не только о научно-педагогических работниках, но и большей части административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала. Проблемность ситуации обусловлена не только уровнем и темпами роста производительности труда работников вуза, но также связана со стабильным нарушением условий его оптимальности.

Следует отметить, что уровень и темпы роста производительности труда являются признаком экономического здоровья организации, отрасли и страны в целом. При этом зачастую темп роста может стать превалирующим в обеспечении не только стабильности работы организации, но и ее конкурентных преимуществ в ситуации удовле-