

Кобзева Н.И.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург, Россия
E-mail: natascha.7419@mail.ru

ПРОЦЕССУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ МНОГОПРОФИЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

В настоящее время основное направление деятельности университета – удовлетворение потребностей личности в знаниях, знания приобретают статус «самостоятельной ценности», позволяющих ей адаптироваться, успешно функционировать в современном мире. Это требует надлежащего кадрового сопровождения, разработки и внедрения целенаправленной программы создания педагогических кадров, включающей современные формы управления развитием профессиональных компетенций преподавателей учреждений высшего образования. Цель исследования: разработка процессуальной модели развития профессиональных компетенций преподавателя многопрофильного университета.

Опыт многочисленных практик и наблюдений позволил мне утверждать, что профессиональные компетенции преподавателя формируются исходя из направлений его деятельности, при условии актуализации знаний, развития ценностно-мотивационных ориентаций личности преподавателя и активизации научно-исследовательской деятельности. Под профессиональными компетенциями преподавателя университета я вижу интегративную систему ценностей, личностных качеств, профессиональных ориентаций, мотивационной активности, способностей, комплекса знаний, направленную на достижение качественного результата многофункциональной деятельности преподавателя (учебной, воспитательной, методической, тьюторской, научной, административно-хозяйственной, общественной, управленческой). На основе проведенного теоретического исследования мною сконструирована процессуальная модель развития профессиональных компетенций преподавателя многопрофильного университета. Модель разработана с учетом ключевых кластеров профессиональных компетенций преподавателя в контексте основных мероприятий формирования кадровой политики и стратегического развития образовательного учреждения.

Резюмируя результаты исследования, я пришла к выводу, что внедрение модели компетенций способствует реализации основных целей непрерывного профессионального развития преподавателя высшей школы в контексте менеджмента образования и достижению конечного качественного результата его деятельности – профессионал, конкурентоспособный, востребованный выпускник университета. По моему мнению, развитие профессиональных компетенций преподавателя ориентировано на качество обучения студентов.

Ключевые слова: процессуальная модель, профессиональные компетенции, преподаватель, университет, развитие, образование, управление.

Kobseva N.I.

Orenburg state university, Orenburg, Russia
E-mail: natascha.7419@mail.ru

PROCEDURAL MODEL OF MULTIDISCIPLINARY UNIVERSITY TEACHER PROFESSIONAL COMPETENCIES DEVELOPMENT

Currently, the main activity of the University is to meet the needs of the individual in knowledge, knowledge acquires the status of an “independent value” that allows it to adapt and function successfully in the modern world. This requires proper personnel support, development and implementation of a targeted program for creating teaching staff, including modern forms of management of the development of professional competencies of teachers of higher education institutions. The aim of the research is to develop a procedural model for the development of professional competencies of a teacher at a multidisciplinary University.

The experience of numerous practices and observations allowed me to say that the professional competence of a teacher is formed based on the directions of his activity, provided that knowledge is updated, the development of value-motivational orientations of the teacher’s personality and the activation of research activities. Under the professional competencies of a University teacher, I see an integrative system of values, personal qualities, professional orientations, motivational activity, abilities, and a set of knowledge aimed at achieving a high-quality result of a teacher’s multifunctional activities (educational, educational, methodical, tutoring, scientific, administrative, social, and managerial). Based on my theoretical research, I have constructed a procedural model for the development of professional competencies of a teacher at a multidisciplinary University. The model is developed taking into account the key clusters of professional competencies of the teacher in the context of the main activities of the formation of personnel policy and strategic development of the educational institution.

Summarizing the results of the research, I came to the conclusion that the implementation of the competence model contributes to the implementation of the main goals of continuous professional development of a higher school teacher in the context of education management and the achievement of the final quality result of his activity – a professional, competitive, in-demand University graduate. In my opinion, the development of professional competencies of teachers is focused on the quality of students’ education, which is one of the most important indicators of not only the accreditation of an educational institution, but also its image.

Key words: procedural model, professional competencies, teacher, university, development, education, management.

«Мода» на компетенции продиктована модернизацией образования и социально-экономическими изменениями в мире. Современные реалии требуют от руководителей организаций внедрения новой системы управления кадрами, в частности управление персоналом на основе развития профессиональных компетенций. При этом возникает проблема создания и внедрения моделей в практику. Модели должны работать, а не создаваться, потому что это модно, без реальных потребностей самой системы высшего образования.

Основной целью разработки модели компетенций является принятие адекватных управленческих решений, которые позволят создать положительный имидж образовательной организации и повысить ее конкурентоспособность.

Прежде чем приступить к конструированию модели развития профессиональных компетенций преподавателя многопрофильного университета уточним понятие «модель компетенций» и проведем анализ основных ее компонентов.

Модель компетенций – это совокупность полного кластера, набора компетенций (с уровнями или без них) и указателей поведения, необходимые для достижения стандартов качества и эффективности трудовой деятельности активности (А.А. Дульзон). При этом следует отметить, что в кластере все компетенции тесно связаны друг с другом. Различают модели: аналитическая, процессуальная, концептуальная, структурная, системная, механическая и другие. Модели могут включать в себя кластеры, которые относятся к: интеллектуальной деятельности; действиям; взаимодействию [11].

В настоящее время основное направление деятельности университета – удовлетворение потребностей личности в знаниях, знания приобретают статус «самостоятельной ценности», позволяющих ей адаптироваться, успешно функционировать в современном мире. Это требует надлежащего кадрового сопровождения, разработки и внедрения целенаправленной программы создания педагогических кадров, включающей современные формы управления развитием профессиональных компетенций преподавателей учреждений высшего образования [14].

Безусловно, для эффективного управления развитием профессиональных компетенций персонала, к моделям компетенций должны предъ-

являться определенные требования, при этом, как уже отмечалось, в каждой образовательной организации компетенции имеют свое конкретное содержание, свою специфику развития, в зависимости от рода и специфики деятельности, состава персонала, целей и задач организации, стиля организационной культуры и стиля руководства.

Общие требования к моделям компетенций:

- четкость формулировок и простота понимания механизма действий, направленных на достижение поставленных целей;
- значимость для профессиональной деятельности всего персонала, к которому относится модель;
- объективное отношение ко всем, для кого разрабатывалась модель;
- максимально допустимый охват ключевых кластеров профессиональных компетенций;
- различение высокого и низкого качества выполнения работы;
- совместимость компетенций с кадровой политикой и стратегией развития организации;
- количественная и качественная оценка компетенций;
- исключение дублирования компетенции [11].

Согласно социально-экономической и психолого-педагогической литературе, существуют основные подходы к реализации моделей компетенций:

- личностный (индивидуальный) подход, сконцентрированный на деятельности и поведении отдельного сотрудника организации;
- коллективный (организационный) подход, направленный на разработку модели компетенций для конкретной организации, увязывающей цели, миссии, ценности, организационную культуру с программами подготовки и развития персонала [2];
- групповой (должностной) подход, ориентированный на определенные группы должностей сотрудников организации с учетом особенностей кадровой политики и стратегии развития организации.

Важно отметить, что фундаментальной составляющей реализации модели профессиональных компетенций является установление целей, под которые и будет разрабатываться модель.

Исходя из опыта многочисленных исследователей (А.А. Дульзон, Э. Зеер, И.А. Зимняя,

А.Г. Сергеев, А.В. Хуторской и др.) и своего собственного, вычленив первостепенные цели создания модели развития профессиональных компетенций преподавателя университета:

Повышение эффективности научно-педагогической деятельности (публикационная активность, остепененность, качество образования, коммуникация, интерактивные технологии обучения, международная деятельность, мобильная активность и др.).

Установление продуктивного коммуникативного контакта между руководством университета и структурными подразделениями, в частности с преподавателями. Модель компетенций – это инструмент позволяющий говорить всех участников образовательного процесса на одном языке, способный установить объективную связь между необходимыми и желательными профессиональными компетенциями преподавателя.

Повышение эффективности и объективности в процессе качественного отбора кандидатов на должность преподавателя (по конкурсу). Модель компетенций способна свести к минимуму ошибку отбора.

Совершенствование системы стимулирования. Руководство на основе уровня развития компетентности способно разработать более совершенную и объективную рейтинговую систему оценки деятельности преподавателя.

Объективная возможность выстраивания индивидуальных и групповых маршрутов развития преподавателей (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, саморазвитие и др.).

Повышение имиджа университета. Компетенции выпускника коррелируют с профессиональными компетенциями преподавателя (на основе преподаваемых дисциплин). Университет на основании образовательных стандартов способен выстраивать линию профессионального развития преподавателя.

Формирование кадрового резерва. Это вид управленческой деятельности, в результате которой сотрудники с учетом профессиональных и личных качеств, при необходимости, в любое время могут занять вышестоящие планируемые и возможные должности.

Эффективная реализация программы «дорожная карта», в частности успешная разработка и внедрение эффективного контракта.

Успешное прохождение процедуры аккредитации университета. Результат данной процедуры напрямую зависит от слаженной, качественной работы всех структурных подразделений организации, а также каждого сотрудника, его уровня развития профессиональных компетенций.

Подготовка современного высококвалифицированного специалиста. Качество основного процесса университета, а именно обучения, полностью определяется качеством профессиональной деятельности преподавателя как главного транслятора знаний, воспитателя, методиста, тьютора, менеджера, научного работника, психолога. И только при этом условии мы на выходе получаем конкурентоспособного бакалавра, магистра, специалиста, востребованного на рынке труда [2].

Резюмируя выше сказанное, можно констатировать, что деятельность преподавателя отличается своей многонаправленностью, тем самым расширяется и дополняется область профессиональных компетенций преподавателя университета.

Итак, следует отметить отличительную особенность деятельности преподавателя университета, а именно слияние педагогической и научно-исследовательской деятельности. Таким образом, преподаватель с одной стороны – это педагогический работник, а с другой – научный работник, при этом разрыва между ними не должно быть (рисунок 1).

Профессиональные компетенции преподавателя университета – это интегративная система ценностей, личностных качеств, профессиональных ориентаций, мотивационной активности, способностей, комплекса знаний, направленная на достижение качественного результата многофункциональной деятельности преподавателя (учебной, воспитательной, методической, тьюторской, научной,



Рисунок 1 – Функционал деятельности преподавателя университета

административно-хозяйственной, общественной, управленческой). Профессиональные компетенции преподавателя формируются исходя из направлений его деятельности, при условии актуализации знаний, развития ценностно-мотивационных ориентаций личности преподавателя и активизации научно-исследовательской деятельности.

Для построения эффективной модели профессиональных компетенций преподавателя университета следует учитывать не только все его направления деятельности с отличительной особенностью, но и развитие ценностно-мотивационных ориентаций.

Модель компетенций будет результативной, если она направлена на трансформацию процесса оценки деятельности преподавателя в инструмент развития его личности (мотивированная, ценностно-ориентированная личность).

На сегодняшний момент не существует четких критериев для оценки уровней профессиональных компетенций преподавателя университета (Г.А. Бордовский). Приведу пример некоторых причин данного положения, а именно:

– имидж университета – это совместный труд всех подразделений образовательного учреждения, поэтому оценить вклад каждого работника невозможно;

– подготовка востребованного, конкурентоспособного выпускника университета, не является достоянием одного преподавателя;

– недостаток или отсутствие достоверной информации о трудоустройстве, о качестве исполнения должностных обязанностей выпускниками университета;

– сопротивление некоторых руководителей, а также преподавателей проведению аттестации научно-педагогических работников и объективной оценке результатов их профессиональной деятельности;

– нежелание преподавателей осуществлять переподготовку (в целях производственной необходимости), повышение квалификации, саморазвитие, а как следствие – недостаток развития профессиональных компетенций, влияющий на качество обучения.

Целесообразно, чтобы модель компетенций опиралась на основные компоненты управления развитием персонала учреждения высшего образования (таблица 1).

Детализация кластера компетенций (коммуникативные, ИКТ-компетенции, методические, научно-исследовательские) преподавателя университета в зависимости от специфики основных направлений деятельности:

– научно-исследовательская деятельность (публикационная активность, грантовые заявки, хоздоговорные работы);

– международная академическая мобильность;

– коммуникативная активность;

– медиа-грамотность и информационная культура;

– учебно-методическое обеспечение образовательного процесса;

– руководство научно-творческой деятельностью обучающихся;

– социально-воспитательная работа (кураторская, тьюторская деятельность, психологическая поддержка и др.);

– построение учебного процесса; экспорт образовательных услуг;

– оценка достижений обучающихся;

– саморазвитие, самоанализ и самооценка; личностно-ориентированная позиция; личностное самосовершенствование;

– технологическая и организационная культура (нравственные качества, морально-этические нормы).

Но нельзя забывать о том, что для эффективного управления развитием профессиональных компетенций преподавателя университета необходима мотивация его участия в данном процессе, а здесь большую роль играет руководство образовательного учреждения как основной механизм успешного внедрения программы развития и оценки компетенций персонала (политика: оценки, развития, мотивации и стимулирования и др.).

Резюмируя выше сказанное, представляю процессуальную модель развития ключевых кластеров профессиональных компетенций преподавателей университета (рисунок 2).

Процессуальная модель разработана на основе теоретического исследования, проводимого на базе Оренбургского государственного университета, с учетом ключевых кластеров профессиональных компетенций преподавателя, в контексте основных мероприятий формирования кадровой политики и стратегического развития многопрофильного университета.

Процессуальная модель развития профессиональных компетенций преподавателя (с учетом своего внутреннего содержания) сконструирована в контексте компетентно-ориентированного подхода. Модель разработана для научно-педагогических работников многопрофильного университета (использован групповой (должностной) подход к ее реализации). В основе модели лежит единая ось в виде критериев и уровневых показателей, фундаментальной основой которых является кадровая политика и стратегия развития университета, с учетом компонентов управления профессиональными компетенциями, а также факторов выбора данных компонентов и методов сбора информации. Вершина модели выражает развитие исследуемого феномена, реализуемая за счет внедрения эффективных управленческих

технологий в рабочий образовательный процесс [10].

Более подробный анализ основных составляющих процессуальной модели развития профессиональных компетенций преподавателя многопрофильного университета будет являться целью моего последующего исследования.

На данный момент следует отметить, что представленная модель рассчитана на решение важнейших задач менеджмента образования:

- развитие познавательных способностей, критического и креативного мышления, ценностно-мотивационных ориентаций преподавателя, направленных на формирование интегративных новообразований;
- воспитание конкурентоспособной, востребованной личности студента;

Таблица 1 – Основные компоненты развития профессиональных компетенций преподавателя многопрофильного университета

Компоненты управления развитием профессиональных компетенций преподавателей						
Влияющие факторы						
скорость изменения технологий	концепция развития образования	финансовая возможность вуза	уровень текучести кадров	требования рынка труда	уровень подготовки преподавателя	кадровая политика вуза
Повышение квалификации						
обучение с целью совершенствования, актуализации и интенсификации имеющихся профессиональных компетенций, необходимых для реализации всех направлений преподавательской деятельности						
Профессиональное развитие						
процесс подготовки преподавателя к выполнению новых профессиональных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека						
Профессиональное обучение						
процесс непосредственной передачи новых профессиональных компетенций преподавателю						
Мероприятия						
адаптирующая подготовка	формирование кадрового резерва		профессиональная переподготовка		профессиональная реабилитация	
Стимулирование труда как система экономических форм и методов побуждения людей к развитию профессиональных компетенций						
Формы						
негативная	материальная / денежная, натуральная	моральная / благодарность, грамота	организационная (условия труда)		патернализм (дополнительное медицинское и социальное страхование, условия отдыха)	участие в управлении / совмещение должностей
Планирование карьеры						
управление профессиональным развитием преподавателя в нужном для университета направлении, характеризующееся составлением плана горизонтального и вертикального продвижения работника по системе должностей или рабочих мест, начиная с момента отбора и найма и заканчивая увольнением с работы						
Ротация						
самостоятельное обучение преподавателя за счет перемещения на другую должность с целью приобретения новых навыков.						
Делегирование полномочий						
процесс передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей организации (навыки управленческой деятельности)						

Процессуальная модель развития профессиональных компетенций

– приобретение опыта разнообразной научно-педагогической деятельности (индивидуальной, коллективной, творческой, научной), опыта эмотивно-ценностного отношения к стратегии развития университета, опыта непрерывного самообразования;

– стимулирование высокопродуктивной деятельности преподавателя в процессе выполнения научно-педагогической деятельности;

– привлечение, развитие и удержание высокопрофессионального научно-педагогического работника;

– совершенствование системы формирования кадрового резерва, обеспечение индивидуальной кадровой траектории развития преподавателя;

– реализация эффективного контракта;

– развитие системы аттестации и оценки деятельности преподавателя;

ЦЕЛЬ: развитие профессиональных компетенций преподавателя						
Подход (по содержанию)						
Компетентностно-ориентированный						
Показатели						
Гносеологический		Аксиологический		Праксиологический		
Критерии						
знание – самостоятельная ценность		Ценностно-мотивационные ориентации		Практическая деятельность по достижению качественного результата		
Уровни						
креативность		рефлексия		корректировка позиций; продуктивность		
Установка						
Качество обучения студентов						
Фундаментальная основа						
Стратегия развития и кадровая политика университета						
Компоненты управления профессиональными компетенциями						
повышение квалификации; профессиональное развитие; профессиональное обучение, стимулирование труда; планирование карьеры; ротация; делегирование полномочий						
Факторы выбора компонентов						
скорость изменения технологий	концепция развития образования	финансовая возможность вуза	уровень текучести кадров	требования рынка труда	уровень подготовки преподав.	кадровая политика вуза
Методы сбора информации						
качественные		количественные		комбинированные		
наблюдение, интервьюирование, опрос, анкетирование, фокус-группа, ассесмент-центр, мозговой штурм для руководителей, моделирование ситуации, метод 360°, тесты «градаций предпочтений», рабочие группы, метод прямых атрибутов и др.						
Ключевые кластеры профессиональных компетенций						
Коммуникативная компетенция		Научно-исследовательская компетенция		ИКТ-компетенция		Методическая компетенция
Алгоритм развития профессиональных компетенций преподавателя						
поиск		оценка		выбор		проекция
Принципы стимулирования развития профессиональных компетенций преподавателя						
ценностного управления		вариативности		саморазвития личности		системности
целостности						
Апробация комплекса управленческих технологий развития						
Эффективные управленческие технологии: методы, средства сбора и обработки информации; приемы эффективного воздействия на работников; принципы, законы и закономерности организации и управления; системы контроля						
Оценка качества образования						
внутренняя		самооценка			внешняя	
Принципы оценки работы преподавателя						
объективность		обоснованность		комплексность		всеобщность
периодичность						
Уровень проверки						
университет		факультет/институт		кафедра		преподаватель
студент						
Мониторинг						
РЕЗУЛЬТАТ: развитые профессиональные компетенции преподавателя – профессионал, востребованный, конкурентоспособный выпускник университета – имидж образовательного учреждения						

Рисунок 2 – Модель развития профессиональных компетенций преподавателя

– актуализация хоздоговорных работ преподавателя;

– активизация международной академической мобильности.

Важнейшими этапами кадровой реализации модели являются:

– совершенствование форм профессионального развития;

– применение современных программ продвижения по службе;

– привлечение и удержание молодых специалистов;

– установление объективных и всесторонних критериев эффективности труда;

– структурирование индивидуальных профессиональных траекторий;

– подготовка многоэтапного карьерного развития;

– разработка комплексного подхода к развитию преподавательских, научно-исследовательских навыков;

– внедрение современных технологий оценки качества работы преподавателя;

– формирование целостной системы поощрений и стимулов;

– развитие востребованности новых компетенций преподавателя;

– совершенствование рейтинговых систем через выделение укрупненных групп показателей; развитие рабочих команд;

– развитие систем заработной платы в увязке с показателями результативности;

– признание и вознаграждение преподавателя с высокими результатами научно-педагогической деятельности;

– организация селективного приема на работу.

Представленная модель рассчитана на реализацию следующих целей непрерывного про-

фессионального развития преподавателя университета:

– совершенствование интеллектуальных способностей, интенсификация методов саморазвития и самопознания, форм научного поиска;

– актуализация опыта разнообразных форм профессиональной деятельности, эмотивно-ценностного отношения к профессии и собственной организации;

– реализация ценностно-мотивационного алгоритма профессионального развития преподавателя: поиск → оценка → выбор → проекция, обеспечивающую восхождение личности к ценностям профессиональной деятельности. (А.В. Кирьякова);

– подготовка востребованного, конкурентоспособного выпускника университета и в поддержке имиджа образовательного учреждения;

– гармоничное слияние стратегии развития образовательного учреждения с ценностно-мотивационными ориентациями преподавателя;

– повышение качества образования, подготовки выпускаемых бакалавров, специалистов, магистров и аспирантов;

– актуализация международного сотрудничества в диалоге культур.

Таким образом, внедрение модели компетенций способствует реализации основных целей непрерывного профессионального развития преподавателя высшей школы и достижению конечного качественного результата его деятельности – профессионал, конкурентоспособный, востребованный выпускник университета. Развитие профессиональных компетенций преподавателя ориентировано на качество обучения студентов, которое является одним из важнейших показателей не только аккредитации образовательного учреждения, но и его имиджа.

18.11.2020

Список литературы:

1. Бордовский, Г.А. Управление качеством образовательного процесса: монография / Г.А. Бордовский, А.А. Нестеров, С.Ю. Трапицын. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. – 359 с.
2. Дульзон, А.А. Модель компетенций преподавателя вуза / А. А. Дульзон, О. М. Васильева // Управление качеством образования. – 2009. – 9 с.
3. Зеер, Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – №4. – С. 23-30.
4. Зимняя, И.А. Интегративный подход к оценке единой социально-профессиональной компетентности выпускников университетов / И.А. Зимняя, Е.В. Земцова // Высшее образование сегодня. – 2008. – №5. – С. 14-19.
5. Каргушина, Е.Н. Особенности построения модели компетенций в организации / Е.Н. Каргушина // Социально-экономические процессы и явления. – 2012. – №7-8. – С. 60-64.
6. Кирьякова, А.В. Ценностные ориентиры университетского образования / А. В. Кирьякова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2011. – №2. – С. 27-33.
7. Кобзева, Н.И. Основные подходы к пониманию кадровой политики как социального феномена / Н.И. Кобзева, М.А. Кобзева // Менеджмент: научные концепции и реальность в управлении: сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции 25 ноября 2017. – СПб.: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2017. – С.53-60.

8. Кобзева, Н.И. Экономика знаний как ориентир инновационных процессов в вузе / Н.И. Кобзева, М.А. Кобзева // Научные исследования в сфере общественных наук: актуальные теории и концепции: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 30 января 2018. – М.: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2018. – С. 32-43.
9. Кобзева, Н.И. Профессиональные компетенции в контексте компетентностно-ориентированного подхода в образовании / Н.И. Кобзева // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2018. – №5 (217). – С. 36-42.
10. Кобзева, Н.И. Становление естественнонаучного Образа мира студентов университета: автор. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Н.И. Кобзева. – Оренбург, 2012. – 24 с.
11. Нестерова, О.В. Handbook по дисциплине «Модели профессиональных компетенций в управлении персоналом»: Программа магистерской подготовки по направлению «Управление человеческими ресурсами» / О.В. Нестерова; Кафедра управления человеческими ресурсами; Московский финансово-промышленный университет «Синергия». – М., 2011. – 35 с.
12. Образовательный менеджмент: теория и практика: коллективная монография / Ред. коллегия: Н.Н. Тулькибаева, З.М. Большакова, Е.В. Гнатышина; отв. редактор З.М. Большакова. – Челябинск: Цицеро, 2018. – 138 с.
13. Профессиональные компетенции преподавателя высшей школы. Хрестоматия-путеводитель / Составитель: А.В. Коваленко. – Томск: Изд-во НИ ТПУ, 2013. – 105 с.
14. Сергеев, А.Г. Компетентность и компетенции: монография / А.Г. Сергеев; Владим. гос. ун-т. – Владимир: Изд-во Владим. гос. ун-та, 2010. – 107 с.
15. Хуторской, А.В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / А.В. Хуторской. – М.: ИНЭК, 2007. – С. 12-20.
16. ABET International Faculty Workshop for continuous improvement and assessment methods of educational programs in engineering and technology. Moscow, 2006, September 28-29.
17. Bader, R. Entwicklung Beruflicher Handlungs-Kompetenz in der Berufsschule / R. Bader. – Dortmund: Universität, 1990. – P. 3.
18. Spencer, L.M. A History and State of the Art of Job Competency Assessment Methods / Spencer L.M., McClelland D.C., Spencer S.M. // Paper Presented at the American Psychological Association Annual Conference. – Boston: McBer, 1990, August.

References:

1. Bordovskij G.A., Nesterov A.A., Trapicyn S.YU. *Upravlenie kachestvom obrazovatel'nogo processa: monografiya* [Quality management of the educational process: monograph]. SPb.: Izd-vo RGPU im. A. I. Gercena, 2001, 359 p.
2. Dul'zon A.A., Vasil'eva O.M. Model of the competence of a university teacher. *Upravlenie kachestvom obrazovaniya* [Management of the education quality], 2009, 9 p.
3. Zeer E., Symanyuk E. Competence approach to modernization of professional education. *Vyshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 2005, no. 4, pp. 23-30.
4. Zimnyaya I.A., Zemcova E.V. An integrative approach to assessing the unified socio-professional competence of university graduates. *Vyshee obrazovanie segodnya* [Higher Education Today], 2008, no. 5, pp. 14-19.
5. Kartushina E.N. Features of building a model of competencies in an organization. *Social'no-ekonomicheskie processy i yavleniya* [Socio-economic processes and phenomena], 2012, no. 7-8, pp. 60-64.
6. Kir'yakova A.V. Value reference points of University education. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Vestnik of OSU], 2011, no. 2, pp. 27-33.
7. Kobzeva N.I., Kobzeva M.A. Basic approaches to the understanding of personnel policy as a social phenomenon. *Menedzhment: nauchnye koncepcii i real'nost' v upravlenii: sbornik nauchnykh trudov po materialam II Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii 25 noyabrya 2017* [Management: scientific concepts and reality in management: collection of scientific papers on the materials of the II International scientific-practical conference on November 25, 2017]. SPb.: Nauchno-izdatel'skij centr «Otkrytoe znanie», 2017, pp. 53-60.
8. Kobzeva N.I., Kobzeva M.A. Knowledge Economy as a benchmark of innovation processes in higher education. *Nauchnye issledovaniya v sfere obshchestvennykh nauk: aktual'nye teorii i koncepcii: sbornik nauchnykh trudov po materialam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii 30 yanvarya 2018* [Scientific research in the field of social Sciences: actual theories and concepts: collection of scientific papers on the materials of the International scientific-practical conference on January 30, 2018]. M.: Nauchno-izdatel'skij centr «Otkrytoe znanie», 2018, pp. 32-43.
9. Kobzeva N.I. Professional competences in the context of a competence-based approach in education. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Vestnik of OSU], 2018, no. 5 (217), pp. 36-42.
10. Kobzeva N.I. Formation of natural science Image of the world of University students. *Extended abstract of candidate's thesis*. Orenburg, 2012, 24 p.
11. Nesterova O.V. *Handbook po discipline «Modeli professional'nykh kompetencij v upravlenii personalom»: Programma magisterskoj podgotovki po napravleniyu «Upravlenie chelovecheskimi resursami»* [Handbook on the discipline «Models of professional competencies in personnel management»: Master's program in the direction of «Human Resource Management». Kafedra upravleniya chelovecheskimi resursami; Moskovskij finansovo-promyshlennyj universitet «Sinergiya». M., 2011, 35 p.
12. Eds.: Tul'kibaeva N.N., Bol'shakova Z.M., Gnatyshina E.V.; executive editor Bol'shakova Z.M. *Obrazovatel'nyj menedzhment: teoriya i praktika: kollektivnaya monografiya* [Educational management: theory and practice: a collective monograph]. Chelyabinsk: Cicero, 2018, 138 p.
13. Compiler: Kovalenko A.V. *Professional'nye kompetencii prepodavatelya vysshej shkoly. Hrestomatiya-putevoditel'* [Professional competence of a higher education teacher. Reader-guide]. Tomsk: Izd-vo NI TPU, 2013, 105 p.
14. Sergeev A.G. *Kompetentnost' i kompetencii: monografiya* [Competence and competences: monograph]. Vladim. gos. un-t. Vladimir: Izd-vo Vladim. gos. un-ta, 2010, 107 p.
15. Hutorskoj A.V. *Opredelenie obshchepredmetnogo soderzhaniya i klyuchevykh kompetencij kak harakteristika novogo podhoda k konstruirovaniyu obrazovatel'nykh standartov. Kompetencii v obrazovanii: opyt proektirovaniya: sb. nauch. tr.* [Definition of general subject content and key competencies as a characteristic of a new approach to the design of educational standards. Competences in education: design experience: collection of proceedings]. M.: INEK, 2007, pp. 12-20.
16. *ABET International Faculty Workshop for continuous improvement and assessment methods of educational programs in engineering and technology*. Moscow, 2006, September 28-29.
17. Bader R. *Entwicklung Beruflicher Handlungs-Kompetenz in der Berufsschule*. Dortmund: Universität, 1990, p. 3.
18. Spencer L.M., D.C. McClelland, S.M. Spencer A History and State of the Art of Job Competency Assessment Methods. *Paper Presented at the American Psychological Association Annual Conference*. Boston: McBer, 1990, August.

Сведения об авторе:

Кобзева Наталья Ивановна, доцент кафедры социальной психологии
Оренбургского государственного университета, кандидат педагогических наук
E-mail: natascha.7419@mail.ru; 460018, г. Оренбург, пр-т Победы, д. 13