

## КОМПЕТЕНЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СРЕДЕ E-LEARNING

*В.В. Полякова, С.Н. Мальченко, В.Н. Кривцов*

*Минский филиал Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ), Минск, Беларусь, office@mfmesi.ru*

Abstract. The article explains the necessity to improve the skills of tutors to work in the environment of e-learning, describes core competencies of tutors, approaches to assessing the level of competence, as well as the development of special education programs based on competence approach.

Интенсивное развитие информационных и коммуникационных технологий придало принципиально новое качество информационно-знаниевому обмену и явилось одной из основных движущих сил экономических и социальных изменений в современном мире. В условиях информационного общества и в соответствующей ему знаниевой экономике создание и использование знаний становятся главным фактором социально-экономического прогресса. В этих условиях образование приобретает роль стратегического ресурса государства. Происходит смена образовательной парадигмы с традиционной модели обучения к электронному обучению (e-learning). Соответственно, меняется роль университетов – от поставщика знаний к созданию студентам условий для приобретения новых знаний самостоятельно. При этом преподаватель становится не транслятором готовых знаний, а выступает в роли навигатора по бескрайнему информационно-знаниевому пространству. Знания передаются не только от преподавателя к студенту, но и между студентами, что позволяет создать новый уровень знаний. Создаются в Интернете профессиональные образовательные сообщества и открытые образовательные ресурсы. Возрастают требования к компетенциям профессорско-преподавательского состава вуза [1].

Сегодня компетентность ППС для успешной работы в среде e-learning синтезирует в себе не менее пяти основных видов (групп) компетенций: профессиональные компетенции, управленческие компетенции, ИКТ-компетенции, языковые компетенции, социальные компетенции.

Поэтому, важное значение приобретает мотивация и обучение ППС. Система обучения преподавателей основывается на компетентностном подходе. В ее основу положены следующие принципы:

- проектно и процессоориентированность (обучение направлено на сопровождение проектов/процессов и оптимизацию их реализации);
- комплексный подход к организации обучения (сочетание различных методов и форм обучения);
- сквозное обучения (в обучении задействованы все категории и уровни сотрудников);
- уровневый подход (индивидуальный, групповой, корпоративный);
- непрерывность обучения;
- модульное обучение.

Важно отметить, что при четко выстроенной системе обучения ППС приобретение новых компетенций становится частью рабочего процесса, а не дополнением к нему. Поэтому, построение долгосрочной системы развития компетенций требует эффективного управления изменениями.

Успех в управлении компетенциями в значительной степени зависит также от того, насколько преподаватели объединены общими целями и общим отношением к своему труду. Важным стратегическим инструментом является корпоративная

культура, которая становится неотъемлемым атрибутом современного учреждения образования. Основными элементами корпоративной культуры вуза являются: формирование миссии, видения, поддержание командного духа, привлечение сотрудников к принятию управленческих решений, деловой этикет общения и т.д.

Формирование модели компетенций преподавателя преследует следующие цели:

- достижение согласованности действий. Вводя модель компетенций, вуз обеспечивает одинаковое понимание каждой компетенции всеми структурными подразделениями и сотрудниками. Модель используется для обоснования политики организации в области работы с персоналом и оказания помощи сотрудникам в развитии необходимых компетенций;

- обеспечение обмена информацией с работниками. Модель выступает критерием определения норм и правил корпоративной культуры и позволяет сформировать в организации необходимую обратную связь;

- определение стандартов качества и эффективности. Стремление к соответствию модели компетенций влияет на эффективность деятельности сотрудника и организации в целом.

На основе модели компетенций ведется разработка специальных программ (индивидуальных или групповых) и выбор методов обучения (тренинги, наставничество, семинары, мастер-классы, центры развития и самообразование). Сотрудники с высокими компетенциями могут выступать в качестве функциональных тренеров и наставников.

Так же на основе модели компетенций формируется карта компетенций для каждого преподавателя, которая периодически должна актуализироваться.

Например, в МЭСИ карта компетенций ППС включает три уровня: 1. Базовый, 2. Сетевой преподаватель, 3. Smart-преподаватель и постоянно актуализируется.

В докладе приводятся примеры оценки компетентности ППС, создания карт компетенций, а так же программ обучения профессорско-преподавательского состава МЭСИ и его Минского филиала.

#### *Литература*

1. Тихомирова, Н.В. Управление персоналом в инновационном университете / Н.В. Тихомирова [и др.] // Высшая школа. – 2011. - № 2. - С. 3-8.