

DOI: 10.31862/2500-297X-2019-3-94-108

**О.Ф. Природова<sup>1</sup>, А.В. Данилова<sup>2</sup>, А.Н. Моргун<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И. Пирогова,  
117997 г. Москва, Российская Федерация

<sup>2</sup> Курский государственный медицинский университет,  
305041 г. Курск, Российская Федерация

## Оценка компетенций краткосрочного и долгосрочного планирования в структуре деятельности преподавателя высшей школы

Анализ профессиональной деятельности преподавателя высшей школы может осуществляться в нескольких аспектах: по оценке содержания деятельности, общей эффективности, характеру решаемых задач и т.д. Однако для выполнения трудовых функций наиболее соответствующим будет компетентностный анализ профессиональной деятельности. Авторами проведена оценка выраженности компетенций краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного планирования преподавателями высшей школы с учетом длительности осуществления педагогической деятельности. Выявлен низкий и средний уровень выраженности данных компетенций вне зависимости от длительности педагогической деятельности, а также отсутствие фактического прироста объема компетенции при длительности педагогической деятельности свыше 5 лет, что является свидетельством кадровой стагнации. Полученные выводы могут являться основанием для организации повышения квалификации преподавателей по соответствующим аспектам их деятельности с целью совершенствования компетенций планирования.

**Ключевые слова:** компетенции планирования, краткосрочное планирование, среднесрочное планирование, долгосрочное планирование, преподаватель высшей школы, длительность педагогической деятельности

© Природова О.Ф., Данилова А.В., Моргун А.Н., 2019

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License  
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



ССЫЛКА НА СТАТЬЮ: Природова О.Ф., Данилова А.В., А.Н. Моргун А.Н. Оценка компетенций краткосрочного и долгосрочного планирования в структуре деятельности преподавателя высшей школы // Педагогика и психология образования. 2019. № 3. С. 94–108. DOI: 10.31862/2500-297X-2019-3-94-108

DOI: 10.31862/2500-297X-2019-3-94-108

**O. Prirodova<sup>1</sup>, A. Danilova<sup>2</sup>, A. Morgun<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> N.I. Pirogov Russian National Research Medical University,  
Moscow, 117997, Russian Federation

<sup>2</sup> Kursk State Medical University,  
Kursk, 305041, Russian Federation

## Estimation of competences of short-term and long-term planning in the structure of the activity of the teacher of higher school

The analysis of the professional activity of a teacher of higher education can be carried out in several aspects: by assessing the content of the activity, overall effectiveness, the nature of the tasks to be solved, etc. However, for the performance of work functions the most appropriate will be a competency analysis of professional activity. The authors assessed the expressiveness of the competencies of short-term, medium-term and long-term planning by teachers of higher education, taking into account the duration of the educational activity. A low and medium level of expression of these competencies was revealed, regardless of the duration of the pedagogical activity, as well as the absence of an actual increase in the volume of competence with the duration of the pedagogical activity over 5 years, which is evidence of staff stagnation. The findings can be the basis for organizing professional development programs for teachers in relevant aspects of their activities in order to improve their planning competencies.

**Key words:** planning competences, short-term, medium-term, long-term planning, teacher of higher school, duration of teaching

CITATION: Prirodova O.F., Danilova A.V., Morgun A.N. Estimation of competences of short-term and long-term planning in the structure of the activity of the teacher of higher school. *Pedagogy and Psychology of Education*. 2019. No. 3. Pp. 94–108. DOI: 10.31862/2500-297X-2019-3-94-108

Анализ содержания профессиональной деятельности преподавателя (структурно-функциональный подход) позволяет в рамках традиционной парадигмы выделить два ее основных вида: научно-исследовательскую и педагогическую, которая в соответствии с направленностью усилий преподавателя (работа с людьми, с информацией, с техникой) подразделяется на учебно-методическую, воспитательную, организационно-управленческую и научно-исследовательскую. Выделение основных видов профессиональной деятельности позволяет выделить группы компетенций, обеспечивающие все виды деятельности, – это компетенции планирования.

Компетенция представляет собой способность субъекта применять знания, умения и личностные качества как основания, обеспечивающие успешность деятельности в определенной области. В соответствии с требованиями ФГОС, к обязательствам образовательной организации относится разработка процедур и проведение оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников, а также компетентности профессорско-преподавательского состава (<http://www.miigaik.ru/education/umo/documents/methodical-materials/20101129193958-7679.pdf>).

Планирование, в свою очередь, представляет собой профессиональную компетенцию, содержанием которой является способность эффективно рассчитывать необходимое время, соблюдать сроки выполнения работ, расставлять приоритеты; оптимальное распределение ресурсов для достижения поставленных целей, деятельность (совокупность процессов), связанная с постановкой целей (задач) и действий в будущем. При функциональном анализе деятельности преподавателя было установлено, что компетенция планирования реализуется как при выполнении обобщенной трудовой функции, так и при ее конкретизации (табл. 1).

Целью исследования авторов статьи являлась оценка выраженности компетенций краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного планирования у преподавателей высшей школы с учетом длительности осуществления педагогической деятельности.

Таблица 1

**Функциональный анализ деятельности преподавателя  
по профессиональному стандарту  
«Педагог профессионального образования,  
и дополнительного профессионального образования»**

Наименование обобщенной трудовой функции	Код	Наименование трудовой функции	Код	Формулировка
Преподавание по программам профессионального обучения и профильной переподготовки (ПП), ориентированным на соответствующий уровень квалификации	А	Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения и (или) ПП	А/03.6	Трудовые действия: планирование занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программам профессионального обучения и (или) ПП
Организационно-методическое обеспечение реализации программ профессионального обучения и ПП, ориентированных на соответствующий уровень квалификации	F	Организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности преподавателей	F/02.6	Необходимые умения: планировать и организовывать обучение с руководством образовательной организации и педагогами, реализующими образовательную программу, ее целей, задач и (или) специфики, роли каждого из учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов в программе; анализировать состояние и планировать методическую работу в организации, осуществляющей образовательную деятельность

Окончание табл. 1

Наименование обобщенной трудовой функции	Код	Наименование трудовой функции	Код	Формулировка
Организационно-методическое обеспечение реализации программ профессионального обучения и ПП, ориентированных на соответствующий уровень квалификации	F	Мониторинг и оценка качества реализации преподавателями программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик	F/03.6	Необходимые умения: планировать проведение мониторинга и оценки качества реализации преподавателями программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик; оценивать квалификацию (компетенции) преподавателей, планировать их подготовку, переподготовку и повышение квалификации
Преподавание по программам бакалавриата и ПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации	H	Профессиональная поддержка ассистентов и преподавателей, контроль качества проводимых ими учебных занятий	H/03.7	Необходимые умения: планировать и проводить консультации для ассистентов и преподавателей с целью повышения качества реализуемого ими образовательного процесса
Преподавание по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и ПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации	I	Профессиональная поддержка специалистов, участвующих в реализации курируемых учебных курсов, дисциплин (модулей), организации учебно-профессиональной, исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся по программам ВО и(или) ПП	I/02.7	Необходимые умения: планировать работу группы специалистов по реализации учебных курсов, дисциплин (модулей)

<p>Преподавание по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и ПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации</p>	<p>I</p>	<p>Руководство научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельностью обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и(или) ПП</p>	<p>I/03.7</p>	<p>Необходимые умения: обеспечивать работу научного общества обучающихся, планировать и организовывать подготовку и проведение научных конференций, конкурсов проектов и исследовательских работ обучающихся, привлекать к их подготовке и проведению обучающихся и ведущих специалистов в соответствующей области</p>
<p>Преподавание по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и ПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации</p>	<p>J</p>	<p>Руководство группой специалистов, участвующих в реализации образовательных программ ВО и(или) ПП</p>	<p>J/02.8</p>	<p>Необходимые умения: ставить цели, планировать и мотивировать деятельность разработчиков, оказывать им профессиональную поддержку, создавать условия для поддержания в группе благоприятного психологического климата</p>
<p>Преподавание по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и ПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации</p>	<p>J</p>	<p>Руководство подготовкой ассистентов-стажеров по индивидуальному учебному плану</p>	<p>J/05.8</p>	<p>Необходимые умения: планировать подготовку ассистентов-стажеров, разрабатывать и применять педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы с учетом специфики программы ассистентуры-стажировки и индивидуальности обучающихся</p>

## Организация и методы исследования

Исследование проводилось на базе Курского государственного медицинского университета и Российского национального исследовательского медицинского университета им. Н.Н. Пирогова.

В исследовании принимали участие 67 преподавателей кафедр указанных образовательных организаций в возрасте 25–42 лет ( $32 \pm 2$  года). Градация испытуемых проводилась по длительности осуществления педагогической деятельности. В первую исследовательскую группу вошли 17 преподавателей со стажем работы по специальности длительностью до 1 года включительно. Вторую исследовательскую группу составили преподаватели, имеющие стаж педагогической деятельности от 1 года до 5 лет, – 22 человека. В третью исследовательскую группу вошли преподаватели с педагогической деятельностью свыше 5 лет – 28 человек. Гендерные характеристики преподавателей были уравнены.

Процедура исследования проводилась с использованием следующих алгоритмов. Первый алгоритм: участникам предлагалась краткосрочная задача, длительность реализации которой составляла не более 1 недели. Второй алгоритм предполагал постановку задачи по среднесрочному планированию, длительность которого составляла до 1 года. На завершающем этапе участники решали задачу долгосрочного планирования – до 5 лет.

Перед участниками на каждом этапе исследования ставилась задача по планированию в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Согласно процедуре оценки компетенции краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного планирования у преподавателей высшей школы, осуществлялась ее декомпозиция по трем параметрам: этапы решения поставленной задачи, временной регламент каждого этапа решения и предполагаемый результат по каждому из этапов. Данная процедура предполагает, что поставленные задачи решаются в условиях полной неопределенности: создаются условия, при которых процесс выполнения операции является неопределенным без ясных и четких целей и задач операции.

По каждому из вышеуказанных видов планирования участникам исследования необходимо было заполнить таблицу (табл. 2).

Каждый параметр компетенции в количественном выражении оценивался по 5-балльной шкале: 1 балл – минимальная выраженность параметра компетенции; 5 баллов – максимальная выраженность параметра компетенции краткосрочного и долгосрочного планирования (табл. 3).

**Процедура планирования**

<b>Задача планирования</b> ...		
<b>Количество и содержание этапов решения задачи</b>	<b>Временной регламент решения задачи</b>	<b>Наличие предполагаемого результата</b>
1) 2) 3) ...		

Таблица 3

**Количественная оценка параметров компетенции планирования (в баллах)**

<b>Параметры компетенции</b>	<b>Количественная оценка</b>
Этапы решения поставленной задачи	<p>1 балл – не выделяет этапы решения поставленной задачи; подменяет этапы решения поставленной задачи конкретными действиями</p> <p>2 балла – выделяет этапы решения поставленной задачи с нарушением их последовательности</p> <p>3 балла – выделяет этапы решения поставленной задачи без конкретизации содержания и детализации порядка действий на каждом этапе</p> <p>4 балла – выделяет этапы решения поставленной задачи с конкретизацией содержания, но без детализации порядка действий на каждом этапе</p> <p>5 баллов – четко формулирует этапы решения поставленной цели с указанием их содержания и детализацией порядка действий по каждому из этапов</p>
Временной регламент каждого этапа решения	<p>1 балл – не устанавливает временной регламент реализации этапов решения задачи</p> <p>2 балла – временной регламент устанавливает лишь для первого и последнего этапов решения задачи</p> <p>3 балла – временной регламент этапов планирования не соответствует (превышает либо недостаточен) содержанию</p> <p>4 балла – устанавливает время реализации каждого этапа без учета возможных корректировок</p> <p>5 баллов – четко устанавливает время реализации каждого этапа с учетом возможных корректировок</p>



Окончание табл. 3

Параметры компетенции	Количественная оценка
Предполагаемый результат по каждому из этапов	1 балл – предполагаемый результат обозначает только по завершающему этапу 2 балла – формулирует предполагаемый результат через описание процедуры 3 балла – предполагаемый результат не соответствует содержанию этапов планирования 4 балла – предполагаемый результат обозначает только по «ключевым» этапам, игнорируя промежуточные 5 баллов – четко формулирует результат по каждому этапу с детализацией промежуточных результатов по каждому из обозначенных действий

Выраженность каждой компетенции определялась на основании общего суммарного балла оценки компетенции, который рассчитывался как сумма баллов по трем ее параметрам (в соответствии с табл. 3), а также с учетом наличия положительных индикаторов компетенции краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного планирования. В качестве положительных индикаторов компетенции планирования выступали: способность заранее разрабатывать альтернативные варианты действий на случай непредвиденных исходов; учет при планировании и прогнозировании результата предшествующего опыта; учет того, как предложенное решение отразится на деятельности других сотрудников, отдельного подразделения и организации в целом; использование знания стратегии организации; оценка последствий (рисков) реализации разработанного плана решения поставленной задачи как в масштабе подразделения, так и в масштабе организации в целом. Проявление каждого индикатора в количественном выражении оценивалось в один балл; отсутствие такового – 0 баллов. Общий суммарный показатель индикаторов компетенции максимально составляет 5 баллов (табл. 4).

Максимальное количественное значение выраженности компетенции соответствует 20 баллам: 15 баллов максимальная сумма по трем параметрам компетенции; 5 баллов – максимальное количество положительных индикаторов компетенции планирования.

Обработка полученных результатов осуществлялась с использованием методов описательной (показатели средних значений, величина среднего квадратического отклонения, построение гистограмм средних значений), сравнительной (непараметрический U-критерий Манна-Уитни,  $p < 0,05$ ) статистики.

**Количественная оценка положительных индикаторов  
компетенции планирования**

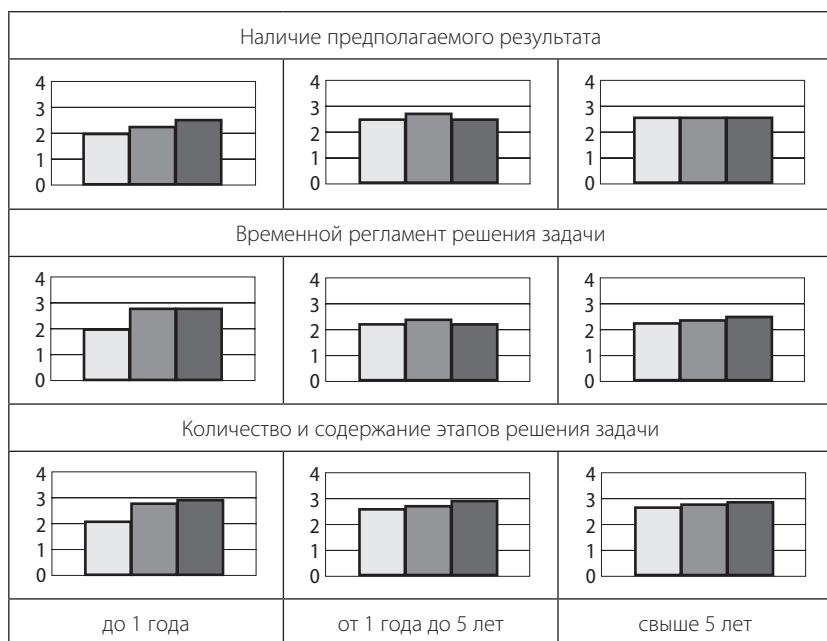
Индикаторы	Количество баллов	
	при наличии	при отсутствии
Заранее разрабатывает альтернативные варианты действий на случай непредвиденных исходов	1	0
При планировании и прогнозировании учитывает результат предшествующего опыта	1	0
Учитывает то, как предложенное решение отразится на деятельности других сотрудников, отдельного подразделения и организации в целом	1	0
Использует знания стратегии организации	1	0
Оценивает последствия (риски) реализации разработанного плана решения поставленной задачи как в масштабе подразделения, так и в масштабе организации в целом	1	0
<i>Максимальный суммарный балл по положительным индикаторам компетенции</i>	5	

### Результаты исследования и обсуждение

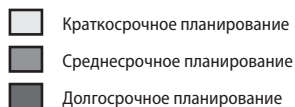
В результате оценки параметров компетенции краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного планирования преподавателей медицинских вузов выявлен низкий уровень выраженности компетенции планирования вне зависимости от длительности педагогического стажа (рис. 1).

Осуществляя попарное сравнение, следует отметить, что минимальная выраженность по всем параметрам компетенции краткосрочного и долгосрочного планирования выявлена у преподавателей, длительность педагогической деятельности которых составляет менее 1 года. При увеличении длительности педагогической деятельности от 1 года до 5 лет выявлен значимый прирост объема выраженности компетенции краткосрочного и долгосрочного планирования по всем исследуемым параметрам. У преподавателей высшей школы с длительностью

педагогической деятельности свыше 5 лет в сравнении с преподавателями предыдущей группы, статистически значимого прироста объема компетенции не выявлено (табл. 5).



**Рис. 1.** Усредненный профиль выраженности параметров компетенции краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного планирования преподавателей высшей школы с учетом длительности педагогической деятельности



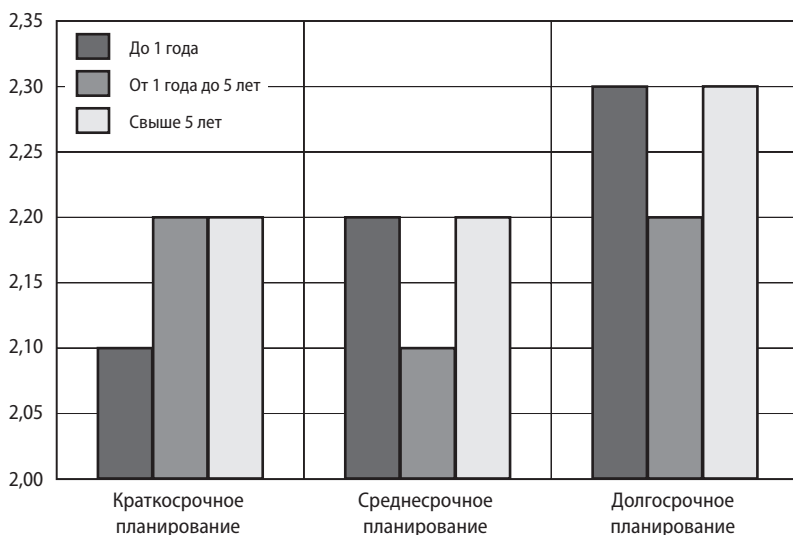
При оценке индикаторов компетенции планирования (способность заранее разрабатывать альтернативные варианты действий на случай непредвиденных исходов; учет при планировании и прогнозировании результата предшествующего опыта; учет того, как предложенное решение отразится на деятельности других сотрудников, отдельного подразделения и организации в целом; использование знания стратегии организации. При оценке последствий (рисков) реализации разработанного плана решения поставленной задачи как в масштабе подразделения, так и в масштабе организации в целом) был выявлен низкий общеорганизационный показатель вне зависимости от длительности педагогической деятельности преподавателей (рис. 2).

Таблица 5

Показатели значимости различий уровня выраженности параметров компетенции краткосрочного и долгосрочного планирования у преподавателей высшей школы с учетом длительности педагогической деятельности (U-критерий Манна-Уитни,  $p < 0,05$ )

Параметры компетенции	Длительность педагогической деятельности											
	до 1 года / от 1 года до 5 лет			от 1 года до 5 лет / свыше 5 лет			до одного года / свыше 5 лет					
	краткосрочное планирование	среднесрочное планирование	долгосрочное планирование	краткосрочное планирование	среднесрочное планирование	долгосрочное планирование	краткосрочное планирование	среднесрочное планирование	долгосрочное планирование	краткосрочное планирование	среднесрочное планирование	долгосрочное планирование
Количество и содержание этапов решения задачи	0,029*	0,022*	0,026*	0,054	0,061	0,059	0,015*	0,012*	0,012*	0,015*	0,012*	0,021*
Временной регламент решения задачи	0,024*	0,024*	0,024*	0,118	0,264	0,192	0,021*	0,010*	0,021*	0,021*	0,010*	0,016*
Наличие предполагаемого результата	0,021*	0,029*	0,019*	0,063	0,191	0,104	0,019*	0,012*	0,019*	0,019*	0,012*	0,014*

\* – статистическая значимость различий



**Рис. 2.** Средние значения оценки наличия положительных индикаторов компетенции краткосрочного и долгосрочного планирования преподавателей высшей школы с учетом длительности педагогической деятельности

Однако следует отметить выявление тенденции в различии групп преподавателей по содержательной оценке исследуемых компетенций. У преподавателей высшей школы с длительностью педагогической деятельности до 1 года выявлена неспособность заранее разрабатывать альтернативные варианты действий на случай непредвиденных исходов, а также осуществить учет при планировании и прогнозировании результата предшествующего опыта, что является в данном случае закономерным по причине небольшой длительности опыта практической деятельности. При длительности педагогической деятельности от 1 года до 5 лет слабо выражена оценка последствий (рисков) реализации разработанного плана решения поставленной задачи как в масштабе подразделения, так и в масштабе организации в целом; а также учет того, как предложенное решение отразится на деятельности других сотрудников, отдельного подразделения и организации в целом. При длительности педагогической деятельности свыше 5 лет у преподавателей высшей школы дефицитными являются: использование знания стратегии организации; оценка последствий (рисков) реализации разработанного плана решения поставленной задачи как в масштабе подразделения, так и в масштабе организации в целом.

В результате оценки суммарных показателей выраженности компетенции краткосрочного и долгосрочного планирования у преподавателей высшей школы с учетом длительности педагогической деятельности выявлен стабильно низкий показатель при длительности педагогической деятельности до 1 года и средний уровень выраженности компетенции при длительности свыше 1 года (в диапазонах от 1 года до 5 лет и свыше 5 лет). При этом в качестве статистической тенденции следует отметить незначительное снижение выраженности компетенции при долгосрочном планировании преподавателей высшей школы в сравнении с краткосрочным и среднесрочным планированием вне зависимости от длительности педагогической деятельности.

Таким образом, обобщая полученные результаты оценки компетенций краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного планирования в структуре деятельности преподавателя высшей школы, следует отметить, во-первых, низкий и средний уровень выраженности соответствующих компетенций среди преподавателей медицинских вузов; во-вторых, отсутствие фактического прироста объема компетенции преподавателей при длительности педагогической деятельности свыше 5 лет, что может рассматриваться как показатель кадровой стагнации.

Полученные выводы могут являться основанием для организации повышения квалификации преподавателей по соответствующим аспектам их деятельности с целью совершенствования компетенций планирования.

#### Библиографический список / References

1. Азарова Р.Н., Золотарева Н.М. Разработка паспорта компетенции. Методические рекомендации для организаторов проектных работ и профессорско-преподавательских коллективов вузов. М., 2010. [Azarova R.N., Zolotareva N.M. Razrabotka pasporta kompetentsii. Metodicheskie rekomendatsii dlya organizatorov proektnykh работ i professorsko-prepodavatelskikh kolektivov vuzov [Development of competence passport. Methodological recommendations for organizers of design works and faculty collectives of universities]. Moscow, 2010. (In Russ.)]
2. Завьялова Г.Е., Панибратенко М.В., Реут Л.А. Сравнительный анализ образовательных стандартов ФГОС ВО (ФГОС 3+) и ФГОС ВО (ФГОС 3++) по направлению «Педагогическое образование» (с двумя профилями подготовки) // Грани познания. 2018. № 3 (56). С. 21–25. [Zavyalova G.E., Panibratenko M.V., Reut L.A. Comparative analysis of educational standards of higher education 3+ and 3++ “Pedagogical Education” (two specializations). *Grani Poznaniya*. 2018. No. 3 (56). Pp. 21–25. (In Russ.)]
3. Компетентностная модель оценки качества принятия управленческих решений / Лазаренко В.А., Природова О.Ф., Никишина В.Б. и др. // Менеджмент в России и за рубежом. 2017. № 5. С. 78–86. [Lazarenko V.A.,

Prirodova O.F., Nikishina V.B. et al. Competency model for evaluation of quality of management decisions. *Management in Russia and Abroad*. 2017. No. 5. Pp. 78–86. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 21.03.2019, принята к публикации 06.05.2019

The article was received on 21.03.2019, accepted for publication 06.05.2019

Об авторах / About the authors

**Природова Ольга Федоровна** – кандидат медицинских наук; заведующая кафедрой организации непрерывного образования факультета дополнительного профессионального образования, Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И. Пирогова, г. Москва

**Olga F. Prirodova** – PhD in Medical Sciences; head at the Department of Organization of Continuing Education of Faculty of Additional Professional Education, N.I. Pirogov Russian National Research Medical University, Moscow

E-mail: olgaprirodova@yandex.ru

**Данилова Алина Вячеславовна** – аспирант кафедры психологии здоровья и коррекционной психологии, Курский государственный медицинский университет

**Alina V. Danilova** – postgraduate student of the Department of Health Psychology and Correctional Psychology, Kursk State Medical University

E-mail : daval1271@mail.ru

**Моргун Алексей Николаевич** – кандидат психологических наук; доцент кафедры организации непрерывного образования факультета дополнительного профессионального образования, Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И. Пирогова, г. Москва

**Aleksey N. Morgun** – PhD in Psychology; associate professor at the Department of Continuing education Organization of the Faculty of Continuing Professional education, N.I. Pirogov Russian National Research Medical University, Moscow

E-mail: an\_morgun@mail.ru