

## **ПОТЕНЦИАЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ВУЗА В ПЕРЕХОДЕ К НОВОМУ КАЧЕСТВУ ПОДГОТОВКИ**

В работе представлена проблематика управления и организации учебного процесса в вузах Российской Федерации в связи с переходом на двухуровневое образование в системе кредитов по типу ECTS и на основе компетентностного подхода к обучению.

**Ключевые слова:** Болонский процесс, компетентностный подход, ECTS, система кредитов, преподаватель, высшая школа, эффективность, совершенствование, учебный процесс.

Модернизация общественного производства и инновации в рамках государственной политики ориентируют сегодня вузы на максимальное восприятие запросов работодателей и совершенствование качества профессиональной подготовки выпускников. Направление совершенствования – соответствие Болонским соглашениям и интеграция в европейское образовательное пространство. Вузам поставлена государственная задача – обеспечить современными кадрами модернизацию производства и экономики, для чего начиная с 2010 г. учить эти кадры нужно по-новому. Указано даже как – внедрить двухуровневое образование в системе кредитов по типу ECTS и на основе компетентностного подхода к обучению. Управление и организация учебного процесса в этой связи претерпевают достаточно серьезные изменения, которые для вуза становятся инновационной деятельностью. В рамках этой деятельности вузы переводят подразделения и профессорско-преподавательский состав в новый режим работы и организации учебного процесса.

Адаптация примерных положений и регламентов, разработанных передовыми вузами, к условиям отдельного конкретного вуза, перестройка собственного учебного процесса под примерные основные образовательные программы нового бакалавриата, переход от планирования содержания образования к проектированию его результатов, образовательных программ и технологий, обеспечение взаимодействия подразделений в ходе перестройки деятельности вуза – вот далеко не полный список актуальных направлений работы коллектива каждого вуза, желающего «держать лицо» в период перемен.

Обеспечение профессиональной готовности профессорско-преподавательского состава является одним из организационно-управленческих условий для поэтапного перевода собственного учебного процесса с традиционной технологии на систему ECTS и компетентностный подход в обучении.

---

\* © Белинская М.Н., 2012

*Белинская Марина Николаевна* (mdmitriewa@mail.ru), кафедра общего и стратегического менеджмента Самарского государственного университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

Во-первых, организация учебного процесса с использованием такой системы зачетных единиц характеризуется существенной особенностью – «использованием балльно-рейтинговых систем для оценки усвоения студентами учебных дисциплин» [1, п. 1.2].

Во-вторых, на кафедрах каждую дисциплину надо перевести на рейтинговые рельсы: определить пороговые уровни и другие параметры, уточнить принципы вычисления других рейтингов (семестрового, интегрального), разработать систему поощрения лучших студентов и т. д. На уровне отдельного преподавателя содержание дисциплины представляется внутривузовскими модулями, в рамках которых необходимо кроме знаний и умений по дисциплине формировать «компетенции» будущего специалиста производства – способности по применению в профессиональной практике комплекса междисциплинарных знаний и умений.

В-третьих, рейтинговый контроль текущего освоения дисциплины и достижений студентов рекомендуют обеспечить информационными технологиями для наглядного представления в любой момент времени состояния освоения студентом программы по дисциплине или другому виду учебной работы. Информационные технологии отвечают общей информатизации всех процессов профессиональной практики, повышают эффективность обучения, придают системе учета достижений студентов характер публичности, гласности, открытости, вносят элемент соревнования в учебную работу студентов, мотивируют их к самоконтролю и систематическим занятиям, но не отменяют бумажный учет успеваемости.

Новое качество подготовки предполагает, что преподавательские коллективы осуществят централизованный переход от передачи готового академического и профессионального знания в его традиционном понимании к обучению другого формата, когда в качестве целей профессиональной подготовки выступают будущая профессиональная деятельность выпускника и способность к вариативности, личностные качества специалиста, определяющие не столько узкопрофессиональные характеристики, сколько способность применения знаний в нетрадиционных ситуациях и способность к коллегиальности принятия профессиональных решений, напрямую определяемых уровнем его профессиональной культуры и интеллектуального развития.

Сегодня преподавателю необходимы глубокая контекстная специализация в конкретных науках, свободное ориентирование в общекультурных (инвариантных по отношению к различным специальностям) областях знания, серьезная психолого-педагогическая подготовка, владение методологическим аппаратом и коммуникативной техникой, высокий креативный и нравственный потенциал – вот минимум качественных критериев, который представляется достаточным для обеспечения нового качества преподавания. Кроме того, деятельность преподавателя высшей школы, в отличие от деятельности учителя, является по существу полифункциональной, совмещающей две очевидно неидентичные деятельности – ученого и преподавателя. Преподавательская деятельность в вузе оказывается тесно связанной с процессом достижения результатов исследовательской деятельности. Приветствуется также наличие опыта работы в сферах общественного производства на должностях специалистов и руководящих работников.

Нужно добавить, что высокий личный уровень профессионализма в новых условиях вуза – только часть дела, и возможно, не самая сложная. Внедрение в коллективе новых технологий обучения и организации учебного процесса базируется не только на специальной подготовке отдельных преподавателей, но и на подготовке преподавательских коллективов, работающих со студентами с 1 по 5 курс, объединенных общей, разделяемой всеми участниками учебно-воспитательного

процесса задачей, общим пониманием путей ее решения, технологий осуществления. Организация совместной работы и участие в ней затрудняется неготовностью преподавателей к включению в коллективную деятельность, в том числе и в связи с достаточно высоким средним возрастом преподавателя вуза [1]. Более того, невозможно научить студентов способности к коллегиальности принятия профессиональных решений, не владея ею и не применяя в своей практике.

Теоретически сближение позиций преподавателя как работника науки и как воспитателя будущих профессионалов должно происходить по следующим направлениям: целевая установка преподавателя на свой предмет постепенно заменяется ориентацией на воспитание личности будущего специалиста-профессионала; качество вузовского образования определяется взаимосвязью научно-исследовательской и методической работы с практической деятельностью кафедр по совершенствованию процесса образования и компетентностью педагогических кадров.

Несмотря на активизацию научных исследований по педагогике высшей школы, многие вопросы, связанные с профессионально-педагогическим становлением и совершенствованием профессионального мастерства преподавателя вуза, до сих пор остаются открытыми, в практике работы вузов резервы повышения эффективности этих процессов также используются далеко не в полной мере. В большей степени разработаны теоретические и прикладные аспекты формирования и совершенствования педагогического мастерства учителя школы (Т.Г. Браже, Л.Ф. Ильина, П.И. Третьяков и др. [2, с. 41]). В системе повышения квалификации педагогов общего образования уже разработаны и действуют показатели и инструментарий оценки профессиональной компетентности и качества профессиональной деятельности. Успехи в этом направлении в большой мере связаны с необходимостью обеспечения ежегодной аттестации педагогических кадров общей школы в двухуровневой муниципально-региональной модели, введенной около 10 лет назад.

Существующую систему подготовки и совершенствования профессионального мастерства преподавательских кадров высшей школы уже давно оценивают как не обеспечивающую должного уровня готовности преподавателя вуза к организации учебной работы студентов в рамках новых запросов и общих тенденций [3]. К тому же обновленное законодательство РФ сегодня акцентирует подготовку научно-педагогических кадров на научной части профессиональной деятельности преподавателя, оставляя без внимания формирование и совершенствование педагогической части. Приоритет научной работы над учебной и методической сегодня очевиден, тогда как новое качество подготовки может обеспечить только качественно иная подготовка преподавателя, позволяющая сочетать фундаментальность базовых знаний в нескольких видах профессиональной деятельности с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем [4]. Если сегодня преподаватель обязан повышать квалификацию один раз в пять лет и на момент регулярной аттестации достаточно представить свидетельство о прохождении курсов неопределенного содержания, возможно, в рамках темы научной работы, то налицо отсутствие внешних стимулов, побуждающих преподавателя осваивать новые технологии обучения и повышать качество профессионального педагогического мастерства, что только и может привести к новому качеству подготовки в вузе.

Нельзя обойти и проблемы эффективности сложившейся системы повышения педагогической квалификации преподавательских кадров. Вуз как данность принимает любые результаты курсов повышения квалификации своих кадров, поскольку не формирует заказ на обучение, а выбирает из предложенного, кроме того, не может установить уровень профессиональной компетентности, приобретенный преподавателем.

давателем в результате повышения квалификации на каких-либо курсах или в процессе текущей работы, да и не ставит, как правило, такой задачи. В данном случае мы фиксируем такое же отсутствие клиентоориентированности в системе повышения квалификации преподавателей вуза, как и в самой высшей школе.

Практически все исследователи отмечают, что трудности в обеспечении условий и в оценке результативности профессионального становления преподавателя вуза и совершенствования педагогического мастерства в курсовой подготовке остаются неразрешенными [5].

Связано это, во-первых, с тем, что достижения и разработки науки в области психологии профессионального образования 1970–90-х гг. пока не нашли применения как в системе профессиональной подготовки специалистов в вузе, так и в профессиональной подготовке педагогов высшей школы.

Во-вторых, до сих пор остается неясным, как конкретизировать цели обучения и необходимые изменения преподавателя в период курсовой подготовки, насколько эти изменения будут непосредственно связаны с конкретным воздействием, повлияют ли полученные в процессе обучения изменения на образовательные результаты последующей педагогической деятельности. А к этим результатам относят следующие компоненты: а) профессиональную компетентность преподавателя; б) реализуемый им образовательный процесс; в) образовательные результаты обучаемых, т. е. все то, что определяет качество профессиональной подготовки в вузе.

В-третьих, незаслуженно малое внимание уделяется в подготовке, повышении квалификации и организации труда преподавателя формированию социально-профессиональной составляющей, включающей ценностно-мотивационную основу, потребность в профессиональных достижениях и успехах, корпоративность, готовность к инновациям.

Итак, сегодня можно констатировать наличие целого ряда проблем, порождающих несоответствие уровня профессионально-педагогической подготовленности современного преподавателя вуза реальным запросам практики. Очевидно, что эти проблемы все еще находятся в стадии осмысления и научной разработки, в том числе прикладного характера.

Нетрудно увидеть также комплексный государственный подход к формированию системы совершенствования профессионального мастерства преподавателя вуза с учетом специфики его деятельности. Вновь введенная система оплаты труда поощряет совершенствование только научной составляющей научно-педагогической деятельности, и преподаватель вуза поставлен в ситуацию переоценки ценности своего труда, осмысления значения совершенствования качества преподавания.

Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утвержденное Приказом Минобрнауки РФ от 6 августа 2009 г. № 284 [6], дает общие ориентиры оценки деятельности преподавателя, а также установления соотношения значимости научной и педагогической составляющей в деятельности научно-педагогических работников вузов. Есть образцы локальных актов и методик вузов по установлению стимулирующих выплат, в которых в системе оценки деятельности преподавателя приоритеты расставлены так: научной работе отдано 55 %, педагогической (или традиционно — «учебно-методической») — 35 %, другим видам работ — 10 %. Нетрудно догадаться, чем обосновано такое соотношение в стимулировании труда преподавателя и в мотивации его на повышение качества преподавания как такового, в том числе и на внедрение требуемых новых технологий.

В каждом вузе, решающем включиться в работу по освоению и достижению новых рубежей, комплекс мер, мотивирующих коллектив на такой масштабный и

качественно новый труд, конечно же, будет зависеть от сложившихся в нем традиций. Отношение к преподавателю и отведенная ему в имидже вуза и в образовательном процессе роль, традиции организации методической работы в классическом понимании этого слова могут явиться потенциалом, дополняющим административные, финансовые, информационные и материальные ресурсы в решении комплексных проблем переходного периода. Особенное внимание следует уделить мотивации преподавателей к наращиванию профессиональной педагогической квалификации, повышению качества преподавания и подготовки студентов. Здесь будет, по всей видимости, эффективен весь методический арсенал: проведение конкурсов профессионального мастерства преподавателей и сотрудников вуза различных категорий; школы и клубы молодых преподавателей, задачами которых всегда были введение в профессиональное сообщество и повышение профессионального педагогического мастерства; методические и научно-методические центры, кабинеты; тематические недели факультетов, кафедр; активизация работы творческих преподавательских мастерских и мастер-классов, проектных (разработчско-внедренческих) групп преподавателей-новаторов и многие другие публичные формы, имеющиеся в традиции вуза. Тон может задать формулирование общей темы, идеи, задачи года для всего коллектива вуза, направляющей совместную деятельность, а также проектный подход к управлению качеством педагогического образования научно-педагогического коллектива на уровне вуза, предполагающий как минимум целеполагание и программирование инновационной работы преподавательского сообщества. В поиске возможностей стимулирования таких высокопрофессиональных преподавательских достижений, как регулярное использование нетрадиционных технологий, методов и форм работы со студентами, достижение высокого качества подготовки и сохранности контингента, нельзя забывать о введенной системе оплаты труда ППС. Большие резервы скрываются в таком направлении работы, как анализ возможностей использования Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников [6], в повышении профессионального мастерства ППС и установление непосредственной зависимости стимулирующих надбавок от качества преподавания. Системообразующим элементом в таком комплексе мероприятий, мотивирующих преподавательские кадры к новому качеству подготовки, может и должна стать вузовская система оценки профессионального мастерства преподавателя с учетом рекомендаций указанного Положения. Это направление ново, возможности вузов ограничены, но при желании перейти к новому качеству преподавания можно выстроить такую внутривузовскую систему мер, которая целенаправленно будет работать на оптимизацию перехода к новой организации преподавательского труда и поможет ввести в действие весь кадровый потенциал, мотивирует преподавателей к раскрытию новых возможностей профессионального развития и к новому качеству подготовки в вузе. Пока же остается надеяться, что «уровень экстремальной профессиональной компетентности» [7, с. 221] преподавательского сообщества окажется достаточным и приведет высшую школу к желаемым результатам — новому качеству подготовки студентов.

#### **Библиографический список**

1. Об утверждении Примерного положения об организации учебного процесса в высшем учебном заведении с использованием системы зачетных единиц: письмо Минобразования РФ от 09.03.2004 № 15-55-357ин/15. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Введенский В.Н. Измерение и оценка качества повышения квалификации учителей в системе дополнительного педагогического образования // Стандарты и мониторинг. 2003. № 4.

3. Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования: лекция-доклад. Изд. 2-е, доп. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2002. 95 с.

4. О деятельности института по повышению профессиональной компетентности педагогических и руководящих кадров как условия достижения качества дополнительного педагогического образования: доклад ООИПКРО / подготовлен проектной группой под руководством Э.Р. Сайтбаевой. URL: <http://bank.orenipk.ru/Text/uch-sait2.htm>.

5. Исаева Т.В. Отечественный и международный опыт оценки деятельности преподавателя высшей школы // Федеральный образовательный портал. URL: <http://ecsoman.hse.ru/text/16414072>.

6. Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников: Приказ Минобрнауки РФ от 6 августа 2009 г. № 284. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2003. 480 с.

*M.N. Belinskaya\**

#### **THE POTENTIAL OF PROFESSIONAL PERSONNEL OF INSTITUTES OF HIGHER EDUCATION IN TRANSITION TO A NEW QUALITY OF READINESS**

In the work the problem of management and organization of teaching process in the institutes of higher education in the Russian Federation in connection with transition on two-level education in the system of credits like ECTS and on the basis of competence approach to education is presented.

**Key words:** Bologna process, competence approach, ECTS, system of credits, lecturer, high school, effectiveness, improvement, teaching process.

---

\* *Belinskaya Marina Nikolaevna* (mdmitriewa@mail.ru), the Dept. of General and Strategic Management, Samara State University, Samara, 443011, Russian Federation.