

НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ, УЧАСТИЕ В ДИСКУССИИ

Астахова Е. В.

К ВОПРОСУ О КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ИННОВАЦИОННОМ ВУЗЕ

В современном мире наблюдается постоянное возрастание скорости обновления знаний и смены технологий, непрерывное возникновение новых профессий/специальностей. Более того, исследования показывают, что большинство людей работают по полученной в вузе профессии в среднем не более 7–9 лет и за свою экономически активную жизнь меняют профессию 3–5 раз. В этой связи обществу требуется, чтобы высшее образование делало основной упор на академическую составляющую – развивало личность обучающихся и давало знания, которые человек будет использовать не несколько лет, а на протяжении всей жизни, а также формировало мотивацию к непрерывному образованию «через всю жизнь».

Высшее образование сталкивается с беспрецедентными вызовами в определении его цели, роли, организации и объема в обществе и экономике. Информация и коммуникационные технологии, появление экономики знаний, финансовые условия выставляют новые требования к системе высшего образования во всем мире. Институт образования вынужден приспосабливаться к меняющимся тенденциям в рамках концепции потребления, которой присущи такие особенности, как разнообразие продуктов, быстрота получения товара, персонализация продукта, реальная рыночная цена, удобство потребления, влияние потребителя на продукт.

Естественно, это проявляется в требованиях к образовательным услугам. Прежде всего, в необходимости расширения ассортимента и практико-ориентированность образовательного продукта, дистанционное и он-лайн обучение, сертифицированные краткие курсы, индивидуальный подход к потребителю. В инновационном вузе для всех видов занятий необходимо создание

электронных аналогов всех видов учебных занятий, эквивалентных по учебной нагрузке и содержанию традиционным занятиям. Дополнительным продуктом образовательных услуг вуза становится образовательный контент в рамках функционирования вуза как образовательной платформы. К ним относятся: продажа программ из набора курсов, продажа видео-курсов определенных дисциплин или комплекса, он-лайн консультации, обучающие семинары, бизнес тренинги, тестирование, сертифицирование, подписки, при бесплатном предоставлении курса, а также возможность выступать обучающей, рекрутинговой и PR площадкой для компаний из бизнес-среды.

При этом указанный образовательный контент необходимо дифференцировать и адаптировать к особенностям индивидуального восприятия и темпа усвоения знаний. К тому же, развитие подобного контента для вуза является одним из способов монетизации образовательных услуг в рамках предпринимательской деятельности вуза.

Все данные новшества в рамках образовательного продукта вуза требуют новых компетентностей профессорско-преподавательского состава. Одним из важных ответов на требования современности требует новых компетенций не только в процессе формирования дипломированного профессионала, но и принципиальные новые подходы к оценке и развитию компетенций кадров вуза. Рынок образования работает в рамках компетенций, разрабатываемых для формирования кадров. Данный подход применим и для самого кадрового состава вуза. Кадры вуза сегодня должны олицетворять обмен знаниям между вузовской академической средой и практическим бизнесом, разрабатывать инновации в научно-исследовательскую деятельности вуза и студентов.

Основным приоритетом развития университета является улучшения качества профессорско-преподавательского состава. Многие университеты расширяют свои учебные программы, все чаще предлагают курсы повышения квалификации, проводят программы обмена внедрения инноваций через вновь созданные программы, которые подчеркивают практическую и теоретическую компетентность преподавателей.

Университеты стремятся к расширению профессиональных возможностей за пределами аудиторий, на предприятиях, в научных и исследовательских лабораториях, поддерживают участие кадров в стартапы, реализуя различные бизнес-планы, используя пространство вуза для инновационных бизнес идей.

Разработка подходов, методов и моделей оценки эффективности кадров вуза предполагает проведение всестороннего анализа зарубежного и отечественного опыта с целью поиска экономически выгодной модели, которая, с одной стороны, призвана работать на повышение конкурентоспособности вуза и его рейтинга, а с другой – способствовать мотивации к развитию, повышению квалификации научно-педагогического мастерства кадров вуза. Поиск эффективной модели оценки деятельности кадров реализуется в рамках менеджмента вуза. Он может быть сосредоточен на повышении качества процессов, совершенствования образовательных технологий, улучшения организации, управления, повышения уровня информатизации. При оценке эффективности кадровой политики профессионального образования с точки зрения соотношения затрат и получаемого результата следует выделять две составляющие эффективности: внутреннюю и внешнюю. Под внутренней составляющей предлагается отношение количественных и качественных параметров увеличения научно-исследовательских результатов. Количественные результаты представлены в виде научной продукции – статей в журналах ВАК, монографий, патентов, заявок на изобретения, выигранных грантов и т. п. Качественные показатели представляют собой получение ученой степени или присвоение ученого звания, повышение индекса Хирша (индексов цитирования).

Целями рейтинговой оценки и анализа являются оценка качества работы университета, совершенствование системы управления структурными подразделениями и создание условий динамичного развития на основе максимально полного использования имеющегося кадрового потенциала. Центральной идеей мониторинга качества педагогической и научной работы профессорско-преподавательского состава выступает стремление выйти на уровень личной заинтересованности работников

в повышении квалификации, продуктивности педагогической и научной работы.

Кроме того, оценка компетентности ППС определяется путем анкетирования студентов (не менее 50% от числа обучаемых преподавателем) по анкете «Оценка личных и профессиональных качеств преподавателя студентами» по следующим критериям: личные качества (доступность для контакта со студентами; умение поддерживать дисциплину в аудитории, пунктуальность; культура речи, дикция; общая эрудиция, чувство юмора); профессиональные качества (знание своего предмета; способность объяснять материал понятно; способность применять информационные и интерактивные методы обучения (работа в команде, ролевые и деловые игры и др.), вести диалог с аудиторией; умение применять для обучения технические средства, использовать для обучения учебно-методические материалы в электронном виде (в том числе на сервере Moodle); способность организовать самостоятельную работу студентов.

На основании рейтинга и результатов анкетирования рассчитывается комплексная оценка компетентности преподавателя. Результаты комплексной оценки компетентности профессорско-преподавательского состава вуза предлагается учитывать: – при избрании преподавателя на конкурсной комиссии; – расчете рейтинга преподавателя; – определении необходимости повышения квалификации преподавателей кафедры; – при назначении преподавателю надбавки к заработной плате за качество работы и высокий профессионализм.

Таким образом, повышение компетентности профессорско-преподавательского состава – это долгосрочная стратегия вуза, состоящая из совокупности компонентов, взаимодействие и интеграция которых обуславливает наличие у образовательного учреждения выраженной способности целенаправленно и эффективно содействовать развитию личности и деятельности преподавателей и гарантировать высокое качество подготовки специалистов.