

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА



Ким Игорь Николаевич,
*к.т.н., зав. кафедрой «Безопасность
жизнедеятельности и право»
ФГБОУ ВО «Дальневосточный
государственный технический
рыбохозяйственный университет»,
г. Владивосток*

Для подготовки специалистов, отвечающих запросам рынка труда, необходимо наличие преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной компетентности.

В статье раскрывается методологический подход к формированию профессиональной компетентности преподавателя университета и определён комплекс её базовых составляющих.

Состояние вопроса

Проблема улучшения профессиональной деятельности преподавателей является «вечной», но сегодня приоритет отдается совершенствованию научно-предметной компетенции. Это обусловлено тем, что современный преподаватель в своей деятельности должен готовить конкурентоспособных специалистов для турбулентно изменяющегося технологического уклада, где постоянно появляются новые, ранее неизвестные элементы [8, 19]. В этой связи преподаватель должен предвидеть изменения в своей научно-предметной области и развивать в себе качества, которые

требуются сегодня, а также будут необходимы в обозримом будущем.

Для становления профессионализма преподавателя недостаточно его прошлого производственного опыта или наличия ученой степени, а необходима длительная системная работа по саморазвитию, способствующая приобретению профессиональных компетенций и психолого-педагогического опыта [11, 25]. Данное саморазвитие может осуществляться только в тесном сотрудничестве с представителями своего профессионального сообщества при выполнении научно-исследовательских, учебно-методических и иных разработок.

Однако профессиональное становление преподавателя нуждается в периодической мотивации. Одним из эффективных способов такой мотивации является своевременный перевод преподавателя на более высокую должность, например, за высокие достижения в научно-исследовательской или учебно-методической деятельности. Такой перевод осуществляется на определенный период времени, за который преподавателю следует успешно преодолеть уровень «своей некомпетентности» и доказать свое соответствие занимаемой должности. Это стимулирует его интенсивно осваивать новые профессиональные компетенции, анализировать квалификационное содержание данного должностного уровня для выявления существующих различий по сравнению со своей предыдущей должностью с целью отчетливо осознать свои пробелы и попытаться ускоренно их ликвидировать. Безусловно, успешное освоение «новой территории» приводит к резкому повышению профессиональных компетенций преподавателя, что неизбежно повышает качество образовательного процесса. В случае отсутствия успешного освоения новых должностных компетенций вполне возможен

возврат преподавателя на прежнюю должность, за которым обычно следует увольнение за профессиональную непригодность.

Таким образом, для эффективного развития профессиональной деятельности ректорат должен обязать каждого преподавателя вуза спроектировать свою карьерную траекторию, которую следует официально зарегистрировать. Данная траектория должна включать в себя комплексную научно-предметную и педагогическую подготовку на ассистентском этапе профессиональной деятельности, повышение научно-инновационного уровня и совершенствование педагогического мастерства в процессе работы на всех остальных преподавательских должностях и углубление профессиональных компетенций при прохождении различных форм повышения квалификации. Реализация профессиональной карьеры преподавателя должна органично сочетаться с должностным ростом и характеризоваться постепенным, но неуклонным подъемом вверх по иерархической лестнице [24, 26, 29]. Следует отметить, что проблема должностного роста ППС в отечественной образовательной печати практически не обсуждается, что может быть обусловлено высоким уровнем «пролетаризации» образовательного сообщества, считающего неприличным публично обсуждать данные аспекты деятельности преподавателя.

Ключевые компетенции преподавателя вуза

Профессиональный потенциал отдельного человека и его готовность к генерации и освоению инноваций зависят от уровня и качества его образования и фактически определяют конкурентоспособность личности на рынке труда [8, 19]. Аналогично, конкурентоспособность страны на международном рынке зависит от уровня и качества образования ее граждан. В современных условиях глобализации низкая конкурентоспособность страны в данной области эквивалентна потере суверенитета, следовательно, политика повышения уровня и качества образования населения любого государства отвечает стратегическим национальным интересам [6, 13].

В целях повышения качества выпускаемых специалистов в отечественном образовании совершился переход на компетентный формат обучения, в котором концепция подготовки гармонично развитой личности на основе знаний сменяется подготовкой компетентного, духовно-нравственного, социально-ориентированного профессионала, отвечающего запросам рынка труда [20, 21]. Одновременно меняется и философия образования. На смену предметной подготовки приходит проблемная, а выпускник вуза должен быть не только компетентным специалистом, способным решать профессиональные задачи, но и предвидеть их. Для подготовки таких специалистов необходимо наличие преподавателей, сориентированных на компетентный подход [3, 11, 12, 29].

Под компетентностью понимают свойства личности, способствующие качественной реализации деятельности в определенной области [17, 21]. Помимо понятия компетентности, в печати широко используется термин компетенция, которая представляет собой область деятельности, где специалист хорошо осведомлен, обладает знанием и опытом.

Следует отметить, что тенденция движения от понятия «знания» к понятию «компетентность» является общемировой. Эта тенденция выражается в том, что усиление познавательных начал в современном производстве не покрывается традиционными понятиями «знания, умения и навыки». Для современного специалиста важны не столько знания, сколько способность применять их для разрешения конкретных ситуаций и проблем, возникающих в профессиональной деятельности и в жизни. При таком подходе знания становятся познавательной базой компетентности специалиста.

Профессиональная компетентность преподавателя формируется на основе знаний, умений и способностей, составляющих основу его деятельности. К сожалению, в настоящее время нет общепринятой классификации ключевых компетенций преподавателя вуза, однако существуют такие, без которых немислима работа любого педагога [7, 9, 10, 29]. Наиболее важными компетенциями, с нашей точки зрения, являются: научно-предметная; психолого-

педагогическая; коммуникативная; социально-организационная (управленческая); креативная; информационная, но о ней речь пойдет отдельно и несколько позже.

Научно-предметная компетентность. Совершенно очевидно, что научно-предметные знания и умения в сфере преподаваемых дисциплин, характеризующие научную квалификацию преподавателя, должны находиться на высоком уровне [1, 3, 6]. Для поддержания данного уровня своей компетентности преподавателям следует постоянно обновлять и совершенствовать свои знания, заботиться о профессиональном росте, развивать индивидуальные нюансы педагогической деятельности. При этом каждый преподаватель должен осознавать концепцию подготовки специалиста в целом и иметь четкое представление о месте своей дисциплины в ряду формируемых компетенций выпускника.

Общеизвестно, что снижение уровня профессионализма профессорско-преподавательского состава (ППС) может привести к необратимым последствиям и общей деградации образовательной системы в вузах, что в принципе недопустимо [7, 21]. Для обеспечения поддержания необходимого уровня профессиональной подготовки ППС необходимо осуществлять управление их служебной карьерой, которая заключается в подготовке преподавателей по двум основным направлениям - научно-исследовательскому и учебно-методическому [7, 8]. Безусловно, приоритет отдается подготовке педагогических кадров научно-исследовательского направления, т.к. идеальным является образование на основе науки [11, 12, 29].

На сегодняшний день уровень подготовки ППС в вузах таков, что позволяет подавляющему большинству преподавателей быть компетентным специалистом в научно-предметной области и при этом эффективно применять современные информационные технологии. Это обусловлено тем, что преподаватели стремятся постоянно повышать свой профессиональный уровень различными способами, а именно, написанием монографий и учебных пособий, выполнением научных исследований и защитой

диссертационных работ, разработкой электронных учебно-методических комплексов дисциплин, а также участием в конференциях, симпозиумах и совещаниях различного уровня. Следует отметить, что среди вышеперечисленных работ наибольшую ценность представляют монографии и теоретические статьи [1, 2].

В тоже время можно констатировать, что преподавание в наших вузах до сих пор в основном «учительское», т.е. без массового использования интерактивных методов обучения. При этом многие преподаватели в своей деятельности даже не пытаются ставить и тем более решать крупные и актуальные научные проблемы, что обусловлено не очень высоким уровнем их осведомленности в своей области [11].

Данная ситуация сложилась из-за непродуманной политики государства, поскольку к преподавателям предъявляются специфические требования и особый уровень сложности, а заработная плата предлагается на минимальном уровне [9]. Это приводит к тому, что формирование корпуса ППС осуществляется по остаточному принципу и преподавателями становятся не самые активные люди с высоким природным потенциалом, а те, кого не приняли работу во властные структуры или в реальный сектор экономики, где уровень заработной платы гораздо выше, как правило, на порядок.

Не обладая природной предрасположенностью, данные преподаватели не занимаются серьезно наукой, не публикуют монографии и проблемные статьи в изданиях из перечня ВАК. Как правило, их публикации подготовлены путем склеивания цитат и выдержек из различных работ отечественных ученых, а иногда на базе сведений, взятых в интернете [1]. Эти, так называемые, статьи выходят обычно в сборниках материалов различных конференций, в том числе и студенческих, а выполнены в основном под давлением заведующего кафедрой или заместителя директора института по научной работе, чтобы отчитаться за вторую половину дня.

Безусловно, в таких публикациях не может быть новых концептуальных или прикладных идей дальнейшего развития или совершенствования научного направления, поскольку для настоящего научного исследования необходимо наличие у исследователя высокого уровня компетентности и масса свободного времени, а вузовский преподаватель, особенно рядовой, получает низкую зарплату и поэтому вынужден подрабатывать еще где-нибудь. В круг подобных преподавателей, называемых в народе «ремесленниками», входят кандидаты и даже доктора наук, которые, из-за постоянного преподавания в нескольких вузах одновременно, годами не берут в руки авторучки для серьезной научной работы.

Процесс обучения, осуществляемый этими преподавателями в студенческой группе, не стимулируют их к занятию наукой, так как общеизвестно, что для привлечения студентов в науку важнейшим условием является высококачественное образование [7, 20]. Именно во время таких занятий у них может возникнуть желание научного познания изучаемого материала в несколько большем объеме, чем это предусматривается образовательной программой, а, следовательно, будет сделан первый шаг на пути в науку.

Поэтому мы должны пересмотреть оценку деятельности преподавателей и наиболее ценными сотрудниками считать тех, кто, помимо наличия ученых степеней и званий, систематически публикует результаты своих исследований, участвует в дискуссиях на конференциях и семинарах, а также проводит лекционные, практические и иные занятия на высоком научно-методическом уровне, пробуждая в студентах творческое начало и вовлекая их в научную работу [4]. Именно такие преподаватели составляют интеллектуальную элиту любого вуза, и именно они обеспечивают непрерывное производство новых знаний, без чего невозможна никакая модернизация [1, 7]. Однако, в общественной жизни региона и страны в целом данный класс практически не востребован и его влияние на культурную или социальную среду минимальны, а в общественном сознании, особенно его

молодежной части, они являются людьми, плохо разбирающимися в жизни и очень бедными.

Психолого-педагогическая компетентность. В действующей в настоящее время системе оценки деятельности ППС приоритетное положение занимает научно-исследовательское направление и несколько недооценивается педагогическая работа. В этой связи многие преподаватели стараются сконцентрироваться на научно-исследовательском направлении деятельности, поскольку это оказывается более выгодным с точки зрения их служебного роста. Например, если в советское время для получения звания доцента необходимо было проработать в вузе в пределах 12-15 лет, то нынешние преподаватели становятся ими в течение 5-8 лет [14].

Однако, в условиях существующей конкуренции между учебными заведениями, слабая педагогическая подготовка преподавателей негативно сказывается на привлечении студентов. В результате выигрывает тот вуз, преподаватели которого хорошо знакомы с психологическими особенностями обучающихся, умеют использовать эти знания в учебном процессе, профессионально ориентируются в современных достижениях педагогической науки и владеют разнообразными технологиями обучения, способствуя созданию условий для творческого саморазвития студентов.

Психолого-педагогические умения представляют совокупность самых различных действий преподавателя, основными из которых являются умения:

- увидеть в педагогической ситуации проблему и оформить ее в виде педагогических задач;
- отвечать на вопросы, чему учить, кого учить и как учить;
- совершенствовать свою работу;
- использовать приемы, способствующие достижению высоких уровней общения;
- актуализировать и реализовать свой творческий потенциал;
- определять характеристики знаний, умений и навыков студентов в начале и в конце изучения учебной дисциплины, а также стимулировать их готовность к самообучению и непрерывному образованию;

- вести воспитательную работу среди студентов.

Компетентный преподаватель непременно является и хорошим методистом [7, 10, 20, 29]. Он владеет не только научными знаниями и методами в области преподаваемой дисциплины, но и технологией обучения этой дисциплине. Это позволяет преподавателю представить изучаемый материал в виде системы познавательных задач, последовательное решение которых должно привести студента к овладению содержанием учебной дисциплины.

Кроме системы знаний и умений, в составе психолого-педагогической компетентности преподавателя целесообразно выделить следующие педагогические способности:

- самостоятельно подбирать учебный материал, определять оптимальные средства и эффективные методы обучения;
- доступно и вариативно излагать один и тот же учебный материал, чтобы обеспечить его понимание и усвоение всеми студентами;
- добиваться усвоения студентами значительного объема информации за сравнительно короткий срок обучения;
- правильно планировать и организовывать различные виды занятий, совершенствуя свое педагогическое мастерство;
- передавать свой опыт другим и самому учиться на их примерах;
- эффективно самообразовываться, в том числе посредством творческой переработки необходимой информации и её непосредственного использования в педагогической деятельности;
- формировать у студентов нужную мотивацию к активной учебно-познавательной деятельности.

Для эффективного проведения образовательного процесса преподавателю необходимо обладать вышеперечисленными знаниями, умениями и способностями, поскольку они являются базовыми при формировании уровня их компетентности. При подборе кадрового состава кафедры заведующему надо помнить о значительном и непосредственном влиянии личности преподавателя на формирующуюся молодежь и поэтому следует интересоваться образом

жизни педагога, широтой его кругозора, творческой активностью, уровнем профессиональной и общей культуры, а также принятой им системой ценностей и мировоззрением в целом [25]. Как показывает практика, именно личностные качества преподавателя часто оказывают на студентов более существенное влияние, чем система целенаправленных воздействий в виде специальной учебно-воспитательной деятельности.

Коммуникативная компетентность. В деятельности преподавателя общение является не только средством научной и педагогической коммуникации, а также условием совершенствования профессионализма и источником развития личности [26]. Считается, что преподаватель должен владеть рядом специальных коммуникативных умений и навыков, к которым относятся познание человеком других людей, правильное восприятие и оценивание ситуации общения, а также умение правильно вести себя по отношению к другим людям.

Кроме того, преподаватель обязан уметь выступать в студенческой или иной аудитории, используя вербальные и невербальные средства общения, вести беседу или дискуссию со студентами, всесторонне и объективно воспринимать человека – партнера по общению и при этом вызывать у него доверие и желание к совместной деятельности [3]. Он должен обладать умением предвидеть конфликты, чтобы ликвидировать или смягчать их; конструктивно и тактично критиковать студента или коллегу по совместной деятельности, а также воспринимать и учитывать критику в свой адрес, перестраивая собственное поведение и деятельность.

В структуре коммуникативной компетентности преподавателя, кроме отмеченных выше качеств, целесообразно выделить следующие профессионально важные личностные свойства: подлинный интерес к людям и работе с ними; способность проявлять симпатию к людям; умение ощущать и поддерживать обратную связь в общении; умение управлять собой, своим психическим состоянием, голосом, мимикой, настроением и чувствами; умение прогнозировать возможные педагогические ситуации и последствия

своих воздействий; наличие хороших вербальных способностей, а именно: культуры, развитости речи, богатства лексики и используемых языковых средств; способность к педагогической импровизации; умение применять все разнообразие средств воздействия (убеждение, внушение, психическое заражение и др.).

Управленческая компетентность. Известно, что преподавателю довольно часто приходится выступать в роли руководителя или организатора, например, при проведении различных занятий, руководстве научно-исследовательской работой студентов, производственной практикой, курсовым и дипломным проектированием, в кураторской работе, общественной и других видах деятельности [19, 22]. Для успешного выполнения этих функций преподаватель должен обладать организаторской компетентностью, которая включает в свой состав систему взаимосвязанных знаний, умений, способностей и личностных свойств.

К знаниям преподавателя в области организации процесса образования относятся: понятие об организации учебного процесса, его цели, значении и функции; функции и особенности организации процесса образования; структура организаторской деятельности преподавателя; планирование и организация различных видов занятий, в том числе самостоятельной работы студентов; методы и стиль педагогического руководства; мотивация учебно-познавательной деятельности студентов; подготовка и принятие управленческих решений по отношению к студенческой группе; контроль и оценка обученности студентов.

Умения преподавателя быть руководителем или организатором образовательного процесса обусловлены выполнением управленческих функций и включают следующие действия: определение цели учебно-познавательной деятельности студентов; планирование содержания и методов обучения по преподаваемой дисциплине; подготовку и проведение различных видов занятий в виде выдачи учебных заданий студентам, организацию их совместной деятельности, контроль выполнения работ и оценку результатов, а при необходимости - осуществление коррекции учебно-познавательной деятельности студентов.

Креативная компетентность. Для обеспечения эффективной научно-педагогической деятельности преподаватель должен владеть креативной компетентностью [15, 20]. Понятие креативность означает уровень творческой одаренности личности, способности к творчеству. Для отделения этого понятия от термина «творчество» следует пояснить, что креативность относится к качеству личности, а творчество – к процессу, в котором проявляется креативность человека.

Креативная компетентность преподавателя включает систему знаний, навыков, умений, способностей и, что особенно важно, личностные качества, необходимые для творчества преподавателя как педагога, научного руководителя, организатора, лидера. Творческий компонент может присутствовать в любом виде деятельности преподавателя, в том числе в педагогической, коммуникативной, организаторской.

В структуре креативной компетентности преподавателя выделяют следующие качества. Это способность к творчеству и со-творчеству, со-деятельности, согласию, совету, т.е. к тому, что лежит в основе диалога [9, 10]. Сюда же можно отнести способность к решению проблемных задач: изобретательность, гибкость, критичность, интуицию, умение находить и решать нестандартные задачи, способность к анализу, синтезу, к предвосхищению различных ситуаций. Ценность результатов творческой деятельности заключается в умении человека открывать новые пути, а также дополнять новыми знаниями и умениями.

Безусловно, важную роль играют эмоционально-образные качества: энтузиазм, одухотворенность, эмоциональный подъем при решении определенных задач, способность к ассоциативному мышлению, воображение, пронизательность, отсутствие стереотипов, толерантность, интуиция и др. Человек творческого склада ума должен обладать богатством воображения, т.е. способностью выходить за традиционные, стереотипные представления, а также уметь разрешать мыслительные тупики нестандартным способом.

К наиболее показательной составляющей креативности следует отнести изобретательство. Известно, что для несложных

задач, решение которых находится в пределах одной профессии или отрасли, профессиональные знания играют приоритетную роль. В случае сложных, междисциплинарных проблем данные знания тормозят поиск решения, поскольку исследователь пытается найти ответ в рамках изученной области. На практике довольно часто данные проблемы разрешаются изобретателями, поэтому изобретения называют «разрешением противоречий».

Таким образом, реализация ФГОС ВО требует формирования педагогической элиты вуза – профессионалов, подготовленных к работе в новых условиях, способных использовать современные технологии и принимать на себя ответственность за результаты учения. Смысл повышения квалификации преподавателей заключается не столько в «насыщении» их определенным объемом информации, а в развитии у них таких компетенций, как умение оперировать предметным содержанием знаний, проектировать и моделировать свою деятельность [6].

Однако, в большинстве вузов до сих пор еще продолжает существовать система образования, построенная на модели «знания - умения – навыки», которая исчерпала свои резервы совершенствования как по содержанию, так и по методам обучения. Ее альтернативой является компетентностный подход, однако разрабатываемые во многих вузах уже в течение нескольких лет варианты данного подхода пока не приводят к кардинальному улучшению учебного процесса [16, 21, 22]. Прежде всего, это связано с тем, что компетентностный подход пытаются внедрить путем незначительной коррекции существующего пакета форм и методов вузовского обучения, сформировавшегося на основе модели «знания – умения – навыки». Это не приводит к качественному изменению учебного процесса и поэтому компетентностный подход сейчас в основном декларируется, чем и определяется «результативность» его применения в практике высшего образования.

Подобное состояние не только не отвечает современному этапу модернизации высшего образования, но даже порождает сомнения в достижении поставленных целей. Для разрыва

образовавшегося порочного круга необходимо дальнейшее совершенствование содержания и методов профессионального образования, переход к деятельному обучению, дающему выпускнику возможность получения квалификации, востребованной на рынке труда не только в настоящее время, но и в ближайшей перспективе. Эффективная реализация современных образовательных стандартов возможна только в том случае, если преподавательский коллектив получит возможность освоить новые компетенции.

Современные компетенции преподавателя

Информационная компетентность. Бурный рост новых знаний и информационных потоков выделяет информационно-компьютерную грамотность как одну из ключевых компетенций ППС [17]. Развитие компьютерных технологий привело к тому, что в учебном процессе смещаются приоритеты: главным становится не запоминание, а развитие мыслительных способностей студентов, связанных с отбором и анализом данных, синтезом различных идей, решением типичных и нестандартных, творческих задач. Современным специалистам нужны как метакомпетенции, позволяющие самостоятельно приобретать новые знания, так и узкие компетенции, которые необходимы для осуществления экспертных функций.

Использование новейших технологических средств в учебном процессе, таких, как телекоммуникационные и компьютерные технологии, кардинально изменили информационную среду практически всех учебных заведений [28]. Именно поэтому информационно-коммуникационная компетенция сегодня является одной из ключевых составляющих профессиональной компетентности преподавателя вуза.

Информационно-управленческие навыки современного преподавателя. Для того, чтобы соответствовать современному исследовательскому уровню и активно участвовать в формировании своей публикационной карьеры, преподавателю необходимо владеть информационными компетенциями,

связанными с технологиями поиска и обработки актуальных и ретроспективных публикаций по выбранной научной теме, а также технологиями производства, продвижения, учёта и оценки своих научных результатов [2, 16]. Для качественного воспроизводства научного знания необходима переработка значительного объёма уже опубликованной информации. Современный исследователь должен хорошо ориентироваться в информационном пространстве своей предметной области, уметь эффективно искать и обрабатывать научную информацию.

Для эффективного распространения собственных публикаций и выстраивания персональной публикационной карьеры необходимо четко представлять себе современную систему научной коммуникации, точно определять своё местоположение в этой системе. Исследователь должен знать, где, что и как ему выгодно размещать, в частности, опубликовать авторскую исследовательскую статью в российском журнале, или принять предложение в написании коллективной монографии или научного обзора, или выставить статью в свободном доступе в интернете.

Для отслеживания показателей своей публикационной активности – числа опубликованных работ, цитируемости своих трудов, индекса Хирша и других метрических данных - автор должен знать и уметь работать с инструментами мониторинга и оценки результатов своей научной деятельности [2]. Для улучшения индекса цитирования преподавателю необходимо прежде всего зарегистрироваться в российском индексе научного цитирования и активно поработать со своим списком публикаций. Каждый автор лично должен регулярно отслеживать полноценность учета своих публикаций, добавлять пропущенные, исправлять неточности.

Персональная работа автора в научно-предметной области. Современный автор обязан быть профессионалом в своей предметной области, а также хорошо ориентироваться в потоке профильной литературы, быть компетентным в области управления личными знаниями, проектной деятельностью,

организацией времени и знать, как минимум, один иностранный язык на уровне, достаточным для общения с зарубежными коллегами в виртуальном и реальном пространстве научных коммуникаций, а также создания иноязычных публикаций [10].

Повышение квалификации в области академического письма. Известно, что довольно ограниченное число отечественных специалистов знают профессионально иностранный язык на уровне свободного чтения первоисточников, из-за чего уровень освоения зарубежной научной периодики в России чрезвычайно низок [2]. Ещё меньшее число российских авторов могут создавать пригодные для публикации научные произведения на английском языке, в том числе журнальные статьи.

Для того, чтобы поднять качество образовательных программ, необходимо решить проблему языковой компетентности, для чего ППС вуза следует обеспечить доступ к приличным полнотекстовым и библиографическим базам данных, чтобы они ознакомились с последними достижениями мировой и отечественной научной мысли и привели бы свои учебные курсы в соответствие с современными требованиями.

Цитируемость. Ценность научного исследования определяется значимостью, т.е. где были опубликованы результаты исследования, и как эти результаты были процитированы профессиональным сообществом. Основным критерием для оценки продуктивности и эффективности научных исследований является число ссылок, которые получили статьи в данной научной области [2, 15]. Высокая цитируемость публикаций свидетельствует о значимости проведённых исследований – это является показателем продуктивности работы.

Следует отметить, что низкая и некачественная цитируемость – это хроническая болезнь российских учёных, которые не способны оформить свой научный продукт в привлекательную упаковку и выгодно его реализовать, продвинуть себя и свои исследовательские разработки. Наши авторы очень редко ссылаются на современные книги и статьи из свежих выпусков иностранных журналов. Это говорит о высокой степени

локализации и замкнутости на себе не только журналов, но и авторов. И, как следствие, количество статей в отечественных журналах значительно превышает число зарубежных публикаций, особенно в изданиях с высоким импакт-фактором.

О необходимости формирования индивидуальной публикационной карьеры ППС вуза. Любой преподаватель университета должен быть в первую очередь ученым в той области знаний, которую он преподаёт студентам. Необходимо четко осознавать, что без науки образования, способного повлиять на модернизацию экономики, быть не может.

Новые задачи, стоящие перед высшей школой России, требуют концентрации усилий не только от руководства вуза, но и от каждого отдельного преподавателя. Совершенно очевидно, что пришло время оценивать труд каждого преподавателя [11, 14]. Легче и проще оценить деятельность преподавателя по рейтингу, который следует формировать по международным критериям. Рейтинговая система оценивания результатов работы ППС становится необходимым инструментом не только в процессе более справедливого распределения фонда заработной платы, но и в повышении эффективности работы каждого вуза. В данной ситуации ректорат должен на личном примере показывать свои достижения. В случае их отсутствия очень сложно мотивировать ППС на выполнение масштабных работ. Высокие личные показатели руководства дают ему основания требовать от всех такой же высокой работоспособности и ответственности в профессиональной научной деятельности. По сути, показатели рейтинга должны быть основанием для ответа на вопрос – надо ли поддерживать людей, не стремящихся к самосовершенствованию и пассивных в научно-исследовательской публикационной деятельности.

Вузам следует тщательно оценивать достижения каждого преподавателя и его вклад в общий рейтинг вуза. Приведу пример из личного опыта работы. При знакомстве с новым преподавателем, после предоставления им документов, подтверждающих ученую степень и звание, происходит

ознакомление со списком публикаций. Если в списке нет значимых масштабных работ, следовательно, соискатель не умеет планировать свою профессиональную карьеру, не способен реализовывать масштабные проекты на федеральном уровне. Если соискатель не соответствует таким критериям, то очень сложно представить его в качестве «точки» роста. Наличие такого преподавателя в аудитории не может мотивировать студента на активную деятельность, он не сможет развивать интеллектуальный потенциал студента. Молодым преподавателям надо пояснять, что следует постоянно думать о своей профессиональной компетентности, «заражать» их идеей формирования и реализации успешной карьеры.

Содержание профессиональных и должностных уровней в деятельности преподавателя

Профессиональная деятельность преподавателя высшей школы базируется на их учебных, научно-исследовательских, методических и воспитательных задачах [19]. Данные виды деятельности требуют определенного уровня подготовки ППС и формируют содержательную сторону компетентности. Объем и качество выполняемых профессиональных обязанностей преподавателя зависят от занимаемого им должностного уровня [28]. В вузах существуют следующие квалификационно-должностные уровни ППС: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор.

Для эффективной реализации индивидуальной должностной траектории преподавателю следует выявлять специфику различных должностных уровней, знать существующие приращения между квалификационными уровнями данных должностей, а также требования к выполнению профессиональных обязанностей. Перевод на более высокую должность должен осуществляться планомерно и поэтапно, тогда профессиональное выполнение новых видов карьерной деятельности будет опираться на системное знание, обобщенный опыт и предварительную специальную подготовку. Как правило, в начальный период

перевода происходит интенсивное освоение профессионально-должностных компетенций, а затем в основном осуществляется поддержание наработанного уровня.

Ассистент. Данная должность является первым этапом деятельности и основным этапом становления преподавателя в вузе и характеризуется получением научно-педагогического образования [24]. Начиная преподаватель, как правило, закрепляется за одним из ведущих профессоров или доцентов кафедры, который становится его куратором, а иногда и научным руководителем. Ассистентская деятельность органично сочетается с обучением в аспирантуре, а ее продолжительность, как правило, ограничивается 3 годами. За этот период ассистент успевает закончить аспирантуру, подготовить и защитить диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук [18].

В процессе формирования общепрофессиональных компетенций ассистент должен освоить и уметь: организовать и проводить учебную и учебно-методическую работу по отдельным видам практических занятий, а также научно-исследовательскую работу по одному из научных направлений кафедры; разрабатывать методические рекомендации по различным видам учебных занятий; осуществлять воспитательную работу среди студентов и профориентационную работу со школьниками [26].

В процессе освоения преподавательских компетенций у ассистента должны сформироваться умения: использовать активные методы обучения, в том числе компьютерные, мультимедийные и другие технологии; формулировать цели и задачи учебных занятий на основе компетентностного подхода, анализировать и структурировать учебный материал, проектировать аудиторное занятие и учебную дисциплину; планировать и организовывать научно-исследовательскую и самостоятельную работу студентов, разрабатывать и использовать современные технологии контроля знаний студентов.

Компетенции ассистента в научно-исследовательской деятельности формируются в процессе выполнения диссертационных исследований. Кроме того, он должен уметь

оформлять различные информационные материалы и видеть разницу стиля их подачи в научных статьях, тезисах конференций, заявках на изобретение или полезную модель, научных отчетах по госбюджетной (ГБТ) и хоздоговорной (ХДТ) темам. Ассистент должен владеть культурой оформления грантовых заявок и иметь представление о его логико-структурной матрице, календарном плане и смете.

В плане подтверждения своей компетентности ассистенту следует: знать современные тенденции развития в области высшего образования; быть информированным о новых информационных технологиях и средствах обучения, компетентным в организации научно-исследовательской и самостоятельной работы студентов; обладать методами обучения и контроля знаний, уметь обосновывать выбор и эффективное использование в образовательном процессе современных технологий обучения; владеть основными методами диагностики учебно-познавательной деятельности студентов. Кроме того, ему следует активно развивать личную культуру, лидерские качества и навыки работы в команде.

При успешной научно-образовательной деятельности, наличии соответствующего педагогического стажа или ученой степени кандидата наук можно начинать осуществлять планомерную теоретическую и практическую подготовку ассистента к деятельности старшего преподавателя. Следует отметить, что для ассистентского уровня характерна наибольшая текучесть кадров.

Старший преподаватель. Должность старшего преподавателя является вторым значимым карьерным этапом становления преподавателя в вузе [18]. Перевод на должность старшего преподавателя обычно осуществляется после защиты кандидатской диссертации. В отдельных случаях, что характерно для периферийных вузов, на должность старшего преподавателя переводят ассистента, не имеющего ученой степени кандидата наук [10]. В этот период происходит формирование исследователя, качественное освоение выбранной профессии, приобретаются

необходимые навыки ведущего преподавателя, в том числе навыки организационно-методической работы [24]. Продолжительность этапа деятельности на должности старшего преподавателя обычно составляет не более 5 лет.

В образовательной деятельности от старшего преподавателя требуется детальное знание основных учебников, концепций, подходов в своей предметной области, а также систематическое отслеживание публикаций в основных научных журналах [6]. Основными направлениями профессионально-педагогической деятельности старшего преподавателя являются: участие в разработке образовательных программ, ответственность за их реализацию; проведение всех видов занятий, в том числе чтение лекций, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами, прием зачетов и экзаменов, планирование и руководство самостоятельной работой студентов; организация и руководство научно-исследовательской работой студентов; оказание методической помощи ассистентам и преподавателям в овладении педагогическим мастерством и профессиональными навыками [5, 6].

В научно-исследовательской деятельности старший преподаватель (кандидат наук) может быть руководителем или ответственным исполнителем ГБТ, ХДТ, научным консультантом аспирантов, оппонентом кандидатской диссертации, руководителем магистерских диссертаций. Он должен уметь разрабатывать и реализовывать научно-исследовательские, инновационно-технологические, предпринимательские и иные проекты. Кроме того, он должен интенсивно публиковать результаты собственных научных исследований, в том числе в изданиях из перечня ВАК, а также принимать активное участие в научно-практических и методических конференциях, в том числе в качестве самостоятельного докладчика.

Общепрофессиональная компетентность старшего преподавателя должна базироваться на знании методологии научного творчества и научных исследований в высшей школе, умении выделять и формулировать научную проблему, проводить

анализ результатов научных исследований, разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы дисциплин и их электронные версии, разрабатывать и использовать инновационные и авторские образовательные программы и технологии, а также выбирать оптимальную образовательную технологию [7, 18].

Старший преподаватель должен быть осведомлен об инновациях в области высшего образования, знать организационно-педагогические основы управления и функционирования образовательных систем, организацию процедур лицензирования и аккредитации отдельных направлений подготовки кадров и вуза в целом, владеть основными методами организации и руководства научно-исследовательской деятельностью, разработки инновационной технологии, а также продолжать развивать в себе лидерские качества и навыки работы в команде. Старший преподаватель с ученой степенью кандидата наук, как правило, планирует долгосрочную деятельность в вузе.

Доцент. Деятельность преподавателя на должности доцента считается этапом эффективного профессионального и должностного роста [24]. Отличительной особенностью данного карьерного уровня является формирование и закрепление профессиональных качеств ведущего преподавателя вуза, аккумуляция научного и практического опыта, навыков и умений, т.е. способность не только на высоком уровне проводить занятия, но и организовывать учебно-воспитательную, методическую и научно-исследовательскую работу. При высокой активности преподавателя в основных видах деятельности и наличия научно-исследовательских и учебно-методических работ, а также научных публикаций, в том числе в изданиях из перечня ВАК, преподавателю может быть присвоено ученое звание «доцент». Продолжительность доцентского этапа обычно составляет от 10 до 15 лет.

Основным содержанием профессионально-педагогической деятельности доцента являются планирование и организация: всех видов учебных занятий, руководство научно-исследовательской и

самостоятельной работой студентов, наставничество над молодыми преподавателями; руководство учебно-методической и научно-исследовательской работой по одному или нескольким направлениям деятельности кафедры; контроль качества всех видов учебных занятий по курируемым дисциплинам, применение инновационных образовательных технологий; разработка и экспертиза учебно-методических комплексов дисциплин, участие в разработке основных образовательных программ и аккредитации образовательных программ по отдельным направлениям подготовки; научно-методической работы по вопросам профессионального образования; публикации монографий, научных статей и обзоров, учебников и учебно-методических пособий [3; 14]. У доцента должна быть сформирована общая учебно-методическая культура.

Доцент должен владеть компетенциями организатора научно-исследовательской деятельности, быть руководителем или ответственным исполнителем ГБТ, ХДТ, консультантом или руководителем аспирантов, оппонентом кандидатских диссертаций, а также проводить занятия в магистратуре и руководить магистерскими диссертациями. Кроме того, он должен быть членом профессиональных сообществ, активно участвовать в профессиональных симпозиумах, конференциях, круглых столах, а также хорошо ориентироваться в запросах рынка труда на выпускников вузов со специализацией в преподаваемых им дисциплинах. Безусловно, доцент должен быть известен в своей научно-предметной области как исследователь и образовательном сообществе региона как преподаватель. В случае превышения срока деятельности на должности доцента более 15 лет, преподавателю следует задуматься об успешности своей карьерной траектории.

Профессор. Преподаватель высшей школы в пределе своей должностной профессионально-карьерной лестницы может достичь не только должности профессора, но и получить ученое звание «профессор» [27]. Звание профессора присваивают за высокие результаты по основным видам преподавательской

деятельности, наличия солидного перечня научных и учебно-методических работ, а также соискателей, защитивших под его руководством кандидатские или докторские диссертации.

Наличие ученого звания «профессор» является объективным показателем непрерывного профессионального самосовершенствования работника высшей школы. Профессор вуза всегда был и до сих пор относится к элитной части общества не только как источник, транслятор и генератор знаний, но и как носитель духа истинной интеллигентности [12, 25]. Более того, профессор является ключевой фигурой в развитии научно-исследовательской и образовательной деятельности вуза, а в отдельных случаях – его брендом [7].

Основными критериями перевода доцента на должность профессора должны быть научные достижения и, прежде всего, количество и качество публикаций в высокорейтинговых научных журналах, монографии, высокий индекс цитирования, количество пленарных докладов на престижных международных конференциях, количество подготовленных кандидатов наук, а также наличие ученой степени доктора наук. В региональных вузах на должность профессора в исключительных случаях переводят доцентов с ученой степенью кандидата наук [15]. Безусловно, у такого соискателя должны быть лично подготовленные кандидаты наук, а в списке достижений – монографии, базовые учебники и учебные пособия, изданные на федеральном уровне, обширный список научных публикаций в изданиях из перечня ВАК.

Деятельность преподавателя на должности профессора обычно самая продолжительная и плодотворная, поскольку он еще молод, но уже опытен и «умен». Именно на этот период следует планировать и реализовывать подготовку фундаментальных монографий, справочников, базовых учебников и учебных пособий на федеральном уровне, формировать и эффективно руководить научной школой. Наличие научной школы позволит определить общность научных интересов ППС кафедры и научную значимость рассматриваемых проблем, повысить уровень

профессиональных компетенций, использовать полученные новые знания в образовательной деятельности, привлекать обучающихся к проведению научных исследований, повышая таким образом уровень подготовки специалистов [29].

В плодотворной деятельности профессора особую ценность представляют оригинальные (авторские) курсы, которые разрабатываются на основе собственных научно-исследовательских работ профессора, выполненных им лично или под его непосредственным руководством по заказам промышленных предприятий или НИИ [27]. Отличительной особенностью данных курсов обязательно должно быть значительное увеличение новых знаний, а основной их «изюминкой» – указание направления развития или совершенствования в определенной научно-предметной области, прогноз развития техники и технологий, а также негативные последствия в случае отказа от решения тех или иных проблем.

Этот этап характеризуется тем, что профессор становится научным руководителем аспирантов и консультантом докторантов. Кроме того, имея солидный педагогический стаж, обычно более 20 лет, он может активно включиться в организационно-методическую работу в качестве председателя предметно-методических комиссий, комиссий по контролю качества образовательного процесса, быть председателем или членом диссертационного совета и других общественных организаций вуза [24]. За пределами вуза он может активно и плодотворно работать в УМО, ВАКе, являться членом диссертационных советов в других вузах и НИИ, оппонентом кандидатских и докторских диссертаций.

Из-за отсутствия дальнейшего должностного роста как преподавателя профессиональную деятельность профессора можно стимулировать выдвижением на почетные звания «Заслуженный деятель науки и техники РФ» или «Заслуженный работник высшей школы РФ».

Повышение профессиональных компетенций преподавателей

В условиях реформирования системы российского образования и смены образовательных ориентиров вузам необходимо наличие соответствующих научно обоснованных решений, а главное – педагогов, способных эти решения принимать и воплощать в жизнь [17]. В этой связи ректорат обязан активизировать работу по совершенствованию системы повышения квалификации ППС. Усугубляет ситуацию существующий порядок повышения квалификации ППС, при котором педагог обязан повышать свою квалификацию не реже одного раза в пять лет, что не соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.

В настоящее время в вузах наибольшее распространение получило повышение квалификации, направленное на устранение пробелов в знаниях, умениях и навыках, возникающих на отдельных стадиях профессиональной подготовки, получение дополнительных профессиональных знаний, а также на адаптацию к изменившимся требованиям и условиям [24, 25]. Повышение квалификации может быть с отрывом и без отрыва от работы. Повышение квалификации с отрывом от работы используется в исключительных случаях и обычно сочетается с выполнением другой значимой работой, например, с защитой диссертации, подготовкой фундаментальной монографии или базового учебника.

Следовательно, у ректората возникает острая потребность в организации перманентного образования для основной массы преподавателей, для чего в вузе должна быть реализована соответствующая комплексная программа повышения квалификации ППС. В данной программе отдельно выделяют работу с начинающими преподавателями и аспирантами, которым требуется фундаментальная педагогическая подготовка. В отношении доцентов и профессоров речь может идти в основном о поддержании «формы».

Сущность перманентного образования преподавателя подразумевает наличие в вузе постоянно действующих теоретико-методологических курсов по проблемам профессиональной педагогики, участия ППС в работе научных школ, научно-образовательных, профессиональных и иных центров и сообществ [3, 5, 13]. Для закрепления компетенций, приобретенных в процессе повышения квалификации, для каждого преподавателя в течение учебного года следует предусмотреть выполнение индивидуальных образовательных проектов по базовым составляющим его деятельности:

- научно-исследовательский – выполнение НИР в виде ГБТ, ХДТ или грантов, публикация монографии, статей, оформление заявки на изобретение;
- учебно-методический – публикация учебника, учебно-методического пособия, участие в разработке образовательных программ; разработка и формирование учебно-методического комплекса дисциплины; проведение занятий по программе эксперимента; разработка нормативной и иной документации;
- учебный – проведение занятий в нетрадиционной форме или с использованием мультимедийных и компьютерных технологий;
- воспитательный – разработка и проведение занятий студенческого клуба; подготовка студентов к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах и соревнованиях; подготовка и проведение общеузовских воспитательных мероприятий; участие в региональных социальных, научных, молодежных и творческих проектах [15].

Анализ деятельности преподавателя следует проводить ежегодно, причем ему необходимо публично отчитаться о реализации своих проектов в виде презентации, проведения открытых занятий или на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, а также на заседаниях кафедры или совете факультета [11]. Кроме того, преподаватель должен подготовить самоотчет в виде расширенного эссе, в котором

детально обосновывается соответствие проведенной работы установленным критериям.

Таким образом, в условиях реформы высшего образования успех работы любого вуза во многом определяется уровнем профессионализма ППС. Профессиональная компетентность преподавателя должна органично сочетаться с должностным ростом и характеризоваться постепенным, но неуклонным подъемом вверх по иерархической лестнице.

Безусловно, профессиональное становление преподавателя нуждается в мотивации. Одним из эффективных способов мотивации преподавателя является своевременный перевод его на более высокую должность, что стимулирует педагога интенсивно осваивать новые профессиональные компетенции, анализировать квалификационное содержание данного должностного уровня для выявления существующих различий по сравнению со своей предыдущей должностью с целью ускоренного прохождения зоны «своей некомпетентности». Успешное освоение «новой территории» приводит к резкому повышению профессиональных компетенций преподавателя, что неизбежно повышает качество образовательного процесса.

Список литературы

1. Анищенко, В.С. Университетского образования без науки не может быть / В.С. Анищенко // Альма матер. – 2013. – № 2. – С. 14-20.
2. Арефьев, П.Г. Российская университетская наука: проблемы международного признания / П.Г. Арефьев // Университетская книга. – 2012. – № 4. – С. 20-27.
3. Вербицкий, А.А. Преподаватель – главный субъект реформы образования / А.А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2014. – № 4. – С. 13-20.
4. Жданкин, Н.А. Инновации для повышения мотивации студентов к учебе / Н.А. Жданкин // Вестник высшей школы. – 2014. – №7. – С. 37-44.

5. Иванова, Т. Компетентностный подход к независимой оценке деятельности преподавателей / Т. Иванова, Л. Осечкина, С. Осокина, М. Гринева // Качество образования. – 2013. – №10. – С. 20-25.
6. Иванова, Н.Л. Профессионалы и проблема внедрения инноваций в вузе / Н.Л. Иванова, Е.П. Попова // Вопросы образования. – 2017. – №1. – С. 184 -206.
7. Исаева, Т.Е. Преподаватель университета в современном международном образовательном пространстве: квалификационные требования, оценки деятельности и формы вознаграждения. / Т.Е. Исаева, В.Д. Верескун. – Ростов-на-Дону : РГУПС, 2016. – 288 с.
8. Исследовательские университеты США: механизм интеграции науки и образования / под редакцией В.Б. Ступяна. – М. : Магистр, 2013. – 399 с.
9. Ким, И.Н. Формирование базовых составляющих профессиональной компетентности преподавателя в рамках ФГОС / И.Н. Ким, С.В. Лисиенко // Высшее образование в России. – 2012. – №1. – С.16-24.
10. Ким, И.Н. Практика формирования состава и профессиональных компетенций преподавателей вуза за рубежом / И.Н. Ким // Высшее образование в России. – 2014. – №1. – С.134-143.
11. Ким, И.Н. Профессиональная деятельность ППС российских вузов: сложившиеся стереотипы и необходимость перемен / И.Н. Ким // Высшее образование в России. – 2014. – №4. – С. 39-47.
12. Ким, И.Н. О приоритетной роли профессора в формировании научно-образовательной среды вуза / И. Н. Ким // Высшее образование сегодня. – 2016. – №2. – С.65-71.
13. Кларин, М.В. Инновационные модели обучения: исследования мирового опыта / М.В. Кларин. – М. : Луч, 2016. – 640 с.
14. Красинская, Л.Ф. Преподаватель высшей школы: каким ему быть / Л.Ф. Красинская // Высшее образование в России. – 2015. – №1. – С. 37-46.
15. Куприянова, Л.М. Развитие кадрового потенциала высшей школы / Л.М. Куприянова // Экономика образования. – 2015. – №2. – С.70-84.
16. Кязимов, К.Г. Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза / К.Г. Кязимов. – М. : ИД «АТИСО». – 2012. – 130 с.
17. Макарова, Е.А. Особенности профессионально – ориентированного обучения в компетентном образовательном пространстве / Е.А. Макарова, Е.Л. Макарова. – М. : ИНФРА-М. – 2017. – 128 с.
18. Матушанский, Г.У. Моделирование повышения квалификации преподавателя высшей школы на траектории ассистент – старший преподаватель – доцент / Г.У. Матушанский, Г.В. Завада, Л.М. Романова // Альма матер. – 2011. – №3. – С. 40-42.
19. Методика преподавания в вузе. Российско-американский проект : учебное пособие. – 2-е издание, исправленное и дополненное. – М. : РГСУ, 2016. – 251 с.
20. Митрофанова, К.А. Компетентностный подход в высшем образовании: подготовка профессорско-преподавательского состава / К.А. Митрофанова, Е.А. Пенькова // Инновации в образовании. – 2015. – № 6. – С. 50-61.
21. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия / Под ред. А.А. Климова. – М.: Дело, 2013. – 104 с.
22. Подлесных, В.И. Реформирование высшего образования на основе замещения технологического уклада (новые подходы и методы) / В.И. Подлесных. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 189 с.
23. Пискова, Д.М. Закономерности формирования профессионального выгорания педагогов вуза / Д.М. Пискова, И.В. Михалец // Вестник высшей школы. – 2012. – №6. – С. 36-41.
24. Соколова, А.С. Карьера преподавателя вуза. Как добиться успеха? / А.С. Соколова. – М. : ЛЕНАНД, 2014. – 160 с.

ВУЗЫ ВО ВЛАДИВОСТОКЕ

25. Трибулин, А.И. Роль заведующего кафедрой в организации повышения квалификации преподавателей / А.И. Трибулин, О.В. Григораш // Альма матер. – 2014. – №1. – С.48-51.
26. Шарипов, Ф.В. Профессиональная компетентность преподавателя вуза / Ф.В. Шарипов // Высшее образование сегодня. – 2010. – №1. – С. 72-77.
27. Шестак, В.П. Этнос, рейтинг вуза и публикационная активность преподавателя вуза / В.П. Шестак, Н.В. Шестак // Высшее образование в России. – 2012. – №3. – С. 29-40.
28. Шафранов-Куцев, Г.Ф. Модернизация Российского профессионального образования: проблемы и перспективы / Г.Ф. Шафранов-Куцев. – Тюмень : ТюмГУ, 2011. – 296 с.
29. Эфендиев, А.Г. Профессиональная деятельность преподавателей российских вузов: проблемы и основные тенденции / А.Г. Эфендиев, К.В. Решетникова // Вопросы образования. – 2008. – №1. – С.87-119.