

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА В УСЛОВИЯХ КАФЕДРЫ

Н. П. Пучков, А. В. Блюм

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет», г. Тамбов

Рецензент д-р техн. наук, профессор Н. С. Попов

Ключевые слова и фразы: балльно-рейтинговая система; освоение новой деятельности; повышение квалификации преподавателя; сплоченность коллектива; эффективность деятельности.

Аннотация: Рассмотрена проблема эффективного освоения новых образовательных стандартов и технологий в условиях деятельности отдельно взятой кафедры вуза. Сформулированы основные требования к коллективу преподавателей, выполнение которых способствует достижению необходимого уровня эффективности. Дано описание процедуры внедрения балльно-рейтинговой системы контроля знаний студентов с позиции повышения квалификации преподавателей.

Условия работы современного преподавателя вуза таковы, что он должен непрерывно повышать свою квалификацию, так как его деятельность носит опережающий характер в плане реализации новых достижений развития науки, техники, человеческого общества. И хотя, на наш взгляд, ведущая роль принадлежит самому преподавателю, его индивидуальный профессионализм не может гарантировать надлежащую подготовку выпускника вуза к будущей деятельности в обществе: необходимо определенное качество деятельности всего педагогического коллектива образовательного учреждения. При этом может наблюдаться определенное противоречие: с одной стороны, каждый преподаватель должен практически доказать свою конкурентоспособность, индивидуальность, с другой стороны, – это должно укладываться в сплоченные действия всего педагогического коллектива. Пытаясь разрешить данное противоречие, одновременно предложив методику организации повышения квалификации на кафедре вуза, в течение трех последних лет проведено наблюдение процесса

Пучков Николай Петрович – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой «Высшая математика», e-mail: sekr@nnn.tstu.ru; Блюм Алеся Викторовна – соискатель, ассистент кафедры «Безопасность жизнедеятельности и военная подготовка», ТамбГТУ, г. Тамбов.

внедрения новых образовательных технологий и стандартов на двух кафедрах: «Высшая математика» и «Безопасность жизнедеятельности и военная подготовка».

В процессе разрешения обозначенной проблемы выделим три основных вопроса:

1) что понимается под повышением квалификации преподавателя, каков общий взгляд на этот процесс;

2) каковы особенности повышения квалификации вузовских преподавателей, что представляет собой преподавательский коллектив в системе повышения квалификации;

3) как надо строить процесс повышения квалификации преподавателей кафедры, обеспечивающий решение современных задач.

В плане рассмотрения первого вопроса остановимся на трех положениях, которые можно рассматривать как целевые установки для руководителей вуза, его структурных подразделений – это то, что определяет программу деятельности по функционированию системы повышения квалификации:

– основная миссия системы повышения квалификации – обеспечение непрерывного процесса профессионального и личного роста преподавателя;

– повышение квалификации целесообразно рассматривать как овладение новыми способами (формами) деятельности и участие в деятельности в целях освоения новой деятельности;

– квалифицированный специалист – тот, который видит и понимает тенденции развития мышления и деятельности, вносит изменения в собственную деятельность в соответствии с тенденциями развития.

В первом положении отмечено, что в вузе на кафедрах должны быть созданы системные условия для оперативного проведения мероприятий, связанных с необходимостью профессионального роста преподавателей, достаточного для решения возникающих педагогических задач. В частности, молодой преподаватель в любой нужный для него момент должен иметь возможность включиться в систему повышения своей квалификации.

Второе положение согласуется с взглядом на повышение квалификации не просто как на учебный процесс (прохождение курсов по повышению квалификации), но и на получение результатов новой деятельности. Например, преподаватель, изучивший требования к новым образовательным стандартам и самостоятельно разработавший соответствующую рабочую программу учебной дисциплины, считается повысившим свою квалификацию.

И, наконец, третье положение можно использовать как критерий оценки качества деятельности вузовского преподавателя.

Одной из особенностей педагогического труда является его коллективный характер и коллективная ответственность за результаты, поэтому не имеет смысла говорить о повышении квалификации одного, отдельно взятого преподавателя, тем более, что в настоящее время повышение квалификации требуется постоянно. По сути, – это освоение новой деятельности.

Эффективность труда при освоении новых видов деятельности находится в прямой зависимости от уровня сплоченности коллектива, которая означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, целей и действий по их достижению. Сплочение коллектива может

быть вполне успешным за сравнительно небольшой промежуток времени за счет специально организуемой совместной деятельности (например, по освоению новых образовательных технологий). Управление процессом сплочения педагогического коллектива осуществляется с помощью воздействия на фактор общения. Его эффективность значима, если в процессе организации общения у каждого из членов коллектива появляется возможность узнавать более эффективные приемы и методы работы, соотносить свой индивидуальный стиль ее выполнения с общим и так выполнять свою работу, чтобы это соответствовало правилам и методам, принятым в данном коллективе.

Главная функция руководителя (например, заведующего кафедрой) должна заключаться не в научно-методическом просвещении преподавателей, а в создании в коллективе атмосферы, побуждающей каждого работника неустанно повышать свой идейно-теоретический уровень и педагогическое мастерство, атмосферы удовлетворенности преподавателя своим трудом и зависимости этой удовлетворенности от успехов коллектива.

При этом системообразующим началом должно быть распределение обязанностей на всех уровнях, в рамках которых организуется совместная деятельность. Каждый член кафедры должен получить посильное справедливое задание, у него должно быть право выбора; целесообразно, чтобы сами преподаватели имели возможность перераспределять между собой составные элементы общего задания.

Освоению новых форм педагогической деятельности способствует регулярная проверка соответствия преподавателей занимаемой должности путем их аттестации, например проводимого в вузе рейтинг-соревнования, результатом которого является оценка уровня квалификации преподавателя на текущий момент. С помощью аттестации происходит стимулирование процесса повышения квалификации и как следствие – повышение результативности при подготовке к новой деятельности.

Если на первых порах активность преподавателей при решении новых задач можно стимулировать за счет естественного соревнования, то в дальнейшем необходимо просто поддерживать статус качественной работы, когда развитие и внедрение инноваций – обычная вещь.

Наличие хорошей мотивации деятельности преподавателей, в соответствии с целями повышения квалификации, еще не гарантирует достижения планируемых результатов. Завершенность этого процесса будет гарантирована лишь при правильном выборе способа организации управления им. Приоритетными являются такие факторы человекоцентрического подхода, как проявление взаимоуважения, взаимодоверия, направленность на обеспечение успеха совместной деятельности.

С учетом вышесказанного, можно выделить и упорядочить основные требования к коллективу преподавателей, выполнение которых способствует обеспечению эффективности их деятельности в процессе повышения квалификации:

- 1) сплоченность коллектива;
- 2) направленность деятельности преподавателя;
- 3) мотивация стремления к повышению квалификации;

- 4) активность всех преподавателей;
- 5) регулярная аттестация педагогических кадров.

В настоящее время практически значимое повышение квалификации преподавателей вуза в большей мере осуществляется ситуационно, без отрыва от профессиональной деятельности. Это объясняется как необходимостью оперативно и гарантированно эффективно овладевать новыми знаниями, умениями и навыками, так и финансовыми проблемами, невозможностью одновременного отвлечения от основной работы многих преподавателей и т. п. Вузы не пренебрегают центрами повышения квалификации, которые организуются «под проблему», но пользуются ими, с минимальными затратами, в основном затем, чтобы получить новую официальную информацию из первых источников, и чтобы схематично обсудить ее с коллегами во время совещаний.

Постановка перед педагогическим коллективом кафедры новых профессиональных задач зачастую сопровождается появлением различных субъективных взглядов его членов на пути их решения. Попытка конструктивного обсуждения возникающих проблем порождает неконструктивную полемику, «бичевание» новых идей на уровне всей системы высшего профессионального образования. Данная ситуация проявляется со стороны опытных преподавателей, убежденных в абсолютной эффективности тех методов, которые они использовали многие годы. Здесь требуется согласованность действий по устранению нерациональных предложений и достижению поставленной цели, то есть сплоченность, гарантией которой могут быть такие условия, как рациональная загруженность преподавателей новыми задачами, возможность самостоятельного принятия решений определенного уровня и конструктивного обсуждения промежуточных результатов.

Несмотря на продекларированную таким образом свободу действий в процессе организации на кафедре повышения квалификации преподавателей приоритет надо отдавать соблюдению дисциплинированности, используя пример со стороны руководителя, более опытных педагогов, постоянный производственный контроль. Эффективным методом воздействия на педагога является создание ситуаций когда он, как исполнитель, не сомневается в разумности предъявляемых к нему требований, не испытывает колебаний, – следовать или не следовать им в своем поведении. Такие ситуации включают как коллективные открытые обсуждения спорных вопросов на методических советах, заседаниях кафедры, проведение дискуссий, так и выступления руководителя перед коллективом, личные беседы и т. п. [1].

Эффективность повышения квалификации молодыми преподавателями становится заметно значимой, если использовать, как его называют в педагогике, метод практических упражнений, ориентированный на неоднократное повторение последовательности действий, определяющих программу новой деятельности. Так, молодому преподавателю надо поручать разработку не одной, а нескольких рабочих программ учебных дисциплин невзирая на то, что для него это не просто. Успех такой деятельности способствует возникновению у преподавателя желания дальнейшего саморазвития и самообразования. Со стороны руководства в этом процессе должно присутствовать (при обязательном требовании к качеству) одобрение

и поощрение, что положительно влияет на дальнейшее развитие педагога, так как всякий успех не должен оставаться незамеченным. Разумно поощрять преподавателей по результатам деятельности соревновательного характера, особенно с другими коллективами.

В качестве примера организации мероприятий по повышению квалификации преподавателей при решении реальных педагогических задач на кафедре рассмотрим процесс организационно-методической работы при внедрении накопительной балльно-рейтинговой системы (НБРС) контроля знаний студентов. При этом основной целью рассмотрения является не глубокое осмысление и конструктивная проработка этой системы контроля, а изложение «штрихового» варианта процедуры соответствующей организационно-методической работы.

Как и во многих аналогичных ситуациях, здесь присутствует факт внедрения НБРС «сверху» и, как следствие, наличие соответствующих противодействий со стороны отдельных преподавателей, поэтому на первый план выходит задача формирования сплоченности коллектива. Этому способствует обозначение актуальности данного процесса, которая продиктована ее наибольшим соответствием требованиям компетентностного подхода, предполагающего непрерывное формирование способностей обучающихся осуществлять деятельность в вариативной социальной среде. В соответствии с этим, учебная деятельность студентов контролируется и оценивается в ее всевозможных формах: устный опрос, письменная работа, проект, конкурс и т. п., и лучшим становится студент, проявивший способности во всем.

Немаловажным моментом является обозначение цели данного мероприятия, организационных ожиданий. В принципе, цель должна содержательно объединить преподавательский состав кафедры (и кафедр-соучастников). Не стоит организационные ожидания обозначать в «высокоидейной» форме, хотя такая наверняка имеет место и пригодится для отчетов.

Например, цель внедрения НБРС можно обозначить как способ повышения семестровой академической успеваемости студентов и соответственно уменьшения числа задолжников, сокращения объема (времени) дополнительной работы с ними преподавателей за счет стимулирования академической активности студентов, их систематической работы. Такая цель – мотивация преподавателей. Далее следует обсудить содержание (объем) дополнительной работы преподавателей, потому что боязнь дополнительной работы вызывает противодействия. Целесообразно выделить элементы преемственности, то, что из нового раньше присутствовало в образовательной практике.

Например, практикующийся десятилетиями регулярный опрос учеников школы на уроках, выставление оценок, в том числе и за ответы по собственному желанию ученика, усреднение всех оценок в конце учебной четверти имеют много общего с положениями НБРС. Не новым является тот факт, что в вузе для слабых студентов экзаменационный материал разбивается преподавателем на модули, и экзамен проходит «по частям» с суммированием получаемых баллов (оценок).

В процессе обсуждения элементов преемственности необходимо максимально четко и однозначно сформулировать те задачи, которые возникают при внедрении новой системы. Например, надо определиться с ми-

нимальным и максимальным числом контрольных точек, планом контрольных мероприятий, технологий начисления баллов и т. п. Начинать работу по новой системе следует в условиях, когда эти задачи одинаково понимаются исполнителями, нет заметных противоречий на стадии постановки задачи. Отсутствие единомыслия может перечеркнуть всю работу.

Дальнейшее обсуждение целесообразно осуществлять в обстановке командного стиля работы (работы всей команды), когда без критики выслушивается мнение каждого преподавателя и присутствует человекоцентрический подход. Если в процессе обсуждения становится очевидным наличие расхождений, то их следует нейтрализовать методом «большинства» или допустить несколько близких вариантов решения.

Учитывая то обстоятельство, что образовательный процесс – многофакторное явление (качество определяется большим числом факторов), технология решения новых задач не может быть однозначно жесткой: каждый преподаватель имеет право самостоятельно принимать решения на определенном уровне; разрешается вариативность действий различных преподавателей, но при регулярном конструктивном обсуждении результатов в целях укрепления уверенности в единой направленности действий.

Обсуждение результатов является, по сценарию руководства, способом убеждения коллектива в доступности цели, способности решения обозначенных проблем. Вся организационно-методическая работа должна строиться как постоянный коллективный поиск, стремление двигаться «по градиенту» к намеченной цели. Каждый преподаватель должен чувствовать потребность в личном саморазвитии, чтобы не быть отстающим в коллективе.

В процессе такого рода деятельности сотрудники кафедры становятся временным трудовым коллективом по решению новой производственной задачи. Соответственное переформатирование испытывает и студенческий коллектив, дифференцируясь в своем отношении к новой системе контроля результатов учебного процесса. Работа кафедры со студентами должна убедить последних, что новая система не усложняет их учебу, чему способствует то обстоятельство, что процесс внедрения НБРС сопровождается, по крайней мере, ежесеместровым совместным со студентами обсуждением результатов в целях выработки положительной обратной связи для управления процессом.

В целях стимулирования труда преподавателей на этапе внедрения целесообразно использовать систему поощрения. Например, учитывать положительные результаты при избрании на должность, премировать, устанавливать надбавки к зарплате.

Молодые преподаватели, как правило, работая ассистентами, имеют большую аудиторную нагрузку, но это не должно служить причиной поэтапного внедрения НБРС во всех закрепленных за таким преподавателем группах. Как показал опыт, именно цельная работа в условиях новой формы деятельности дает заметные результаты повышения квалификации. Это подтверждает выдвинутое положение, что повышение квалификации – участие в деятельности в целях освоения новой деятельности. Используя положительный опыт организации мероприятий по внедрению НБРС в ТГТУ в такой же последовательности мероприятий можно осуществлять разработку рабочих программ учебных дисциплин для реализации образо-

вательных стандартов, построенных на идеях компетентностного подхода, то есть сначала добиваться (если необходимо) сплоченности коллектива преподавателей кафедры, затем выбирать направленность деятельности в соответствии с имеющимися условиями, вводить систему мотивации, функционально связанную со степенью активности всех преподавателей, и проводить регулярную аттестацию преподавательского состава.

После проведения такой работы в преподавательской среде укрепляется мнение, что повышение квалификации – не просто участие в работе курсов с получением соответствующего документа, а овладение новыми способами деятельности, что соответствует идее компетентностного подхода.

Список литературы

1. Блюм, А. В. Организационно-методическая работа на кафедре вуза в процессе освоения новых технологий образовательной деятельности / А. В. Блюм, Н. П. Пучков // Альманах соврем. науки и образования. – 2014. – № 7. – С. 37 – 40.

References

1. Blyum A.V., Puchkov N.P. *Al'manakh sovremennoi nauki i obrazovaniya*, 2014, no. 7, pp. 37-40.

University Lecturer Professional Development in Department Conditions

N. P. Puchkov, A. V. Blyum

Tambov State Technical University, Tambov

Key words and phrases: mastering new activity; performance; rank-based grading system; team cohesion; university lecturer professional development.

Abstract: The paper studies the problem of successful implementation of new educational standards, educational technologies by a particular department of a higher education institution. The main requirements for the academic staff to promote the necessary performance level have been formulated. The procedure of integrating a rank-based grading system to monitor of students' progress from the perspective of teachers' professional development is described.

© Н. П. Пучков, А. В. Блюм, 2015