



И.Н. Ким

УДК 378

О необходимости органичного сочетания профессиональной и должностной карьеры ППС вуза

Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет
И.Н. Ким

Для успешного развития педагогической деятельности преподавателю вуза необходимо планировать свою профессиональную траекторию, которая должна органично сочетаться с должностным ростом. Перевод преподавателя на более высокую должность является эффективным способом стимулирования его активности для интенсивного освоения профессиональных компетенций с целью скорейшего прохождения зоны «своей некомпетентности». Реализация должностной карьеры преподавателя должна характеризоваться постепенным, но неуклонным подъемом вверх по иерархической лестнице.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, должность, карьерная траектория, критерии компетентности, квалификационно-должностные уровни преподавателей.

Key words: professional competency, position, professional trajectory, criteria of competency, qualification and job position of academic teaching staff.

Современная тенденция подготовки кадров предполагает, что цели, стоящие перед образовательной системой, определяются не внутренней политикой вуза, а диктуются рынком труда, то есть вуз должен сформировать требования к компетенциям своих выпускников после согласования их с работодателями [10]. Одним из базовых условий эффективного выполнения данных требований является наличие необходимой квалификации и профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава (ППС) [2, 3].

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 [11]. 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 [2, 6]. 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

УЛУЧШАЮЩИЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ВУЗЕ

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. В данном случае речь идет о создании механизмов мотивации и стимулирования ППС на многолетний период профессиональной «жизни» с целью постоянного увеличения их научно-образовательных показателей. Следует отметить, что только в последнее время в вузах появилась формальная связь между критериями качества работы и результативностью деятельности ППС, которую призван обеспечить «эффективный» контракт [7].

Безусловно, карьерная 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 [5, 9]. Хочется особо подчеркнуть, 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.

БАЗОВЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Тенденция движения от понятия «знания» к понятию «компетентность» является общемировой и заключается в том, что усиление познавательных начал в современном производстве не обеспечиваются традиционными понятиями «знания», «умения» и «навыки» [14]. Для современного специалиста важны не столько научные знания, сколько способность эффективно использовать методы научного мышления и специфику различных наук для решения жизненных и профессиональных задач [1]. Следовательно, «научность» становится ключевой характеристикой высшего образования.

В условиях нынешней реформы высшей школы приоритет в деятельности ППС смещается от образовательной к исследовательской, креативной и инновационной составляющим [10]. Показатели оценки уровня профессионализма преподавателя можно условно разделить на внешние и внутренние [1, 8]. Во внеш-

ную оценку деятельности обычно входит количество монографий, учебников, учебно-методических пособий, статей в научных журналах, в том числе из списка ВАК и зарубежных изданиях, изобретений, а также индексы их цитирования в научной профессиональной периодике, образовательных интернет-ресурсах и на сайтах различных организаций. Данный индекс отражает актуальность и значимость научных результатов преподавателя и, в определенной степени, характеризует его научную и учебно-методическую производительность.

Во внутреннюю оценку уровня профессионализма преподавателя следует отнести личностные качества, а именно – коммуникабельность, содержательность, уровень и широта мышления, эрудиция, убедительность аргументации, педагогический такт, самооценка и уровень притязаний, а также особенности профессионального взаимодействия [11, 14].

Таким образом, профессиональная компетентность преподавателя – это знания, умения и способности, необходимые для осуществления деятельности в соответствии с занимаемой должностью и действующими нормативами высшей школы. В настоящее время все еще нет общепринятой классификации ключевых компетенций преподавателя вуза, однако существуют такие, без которых немислима работа любого педагога [4, 14]. Наиболее важными компетенциями, с нашей точки зрения, являются научно-предметная, психолого-педагогическая, коммуникативная, управленческая, креативная и информационная.

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, 4]. Для поддержания и повышения уровня своей компетентности преподаватели должны постоянно обновлять и совершенствовать свои знания, заботиться о профессиональном росте. При

этом каждый преподаватель должен иметь четкое представление, как его дисциплина формирует компетенции выпускника [4].

Уровень профессиональной подготовки ППС обычно определяется по двум основным направлениям – научно-исследовательскому и учебно-методическому. Приоритет отдается научно-исследовательскому направлению, так как идеальным является образование на основе науки. Поэтому преподавателю следует стремиться повышать свой профессиональный уровень различными способами, а именно, написанием монографий и учебных пособий, выполнением научных исследований и защитой диссертационных работ, разработкой электронных версий 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.

Безусловно, наиболее «значимым» преподавателем следует считать того, 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.

Психолого-педагогическая компетентность. До недавнего времени педагогические аспекты подготовки преподавателей рассматривались как второстепенные, поскольку бытовало мнение, что компетентность в научно-предметной области является достаточной для организации образовательного процесса и эффективного преподавания в высшей школе. В настоящее время начинает превалировать тенденция обязательного специального обучения преподавателя, поскольку с точки зрения достижения

целей образовательного процесса преподаватель является источником наиболее значимых воздействий на студентов [2, 14]. Как показывает практика, именно личностные качества преподавателя часто оказывают на студентов более существенное влияние, чем система целенаправленных воздействий в виде специальной учебно-воспитательной или социальной деятельности.

Коммуникативная компетентность. В деятельности преподавателя общение является обязательным средством научной и педагогической коммуникации, а также условием совершенствования профессионализма и источником развития личности [14]. Считается, что преподаватель должен владеть рядом специальных коммуникативных умений и навыков, к которым относятся познание других людей, правильное восприятие и оценивание ситуации общения, а также умение 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 дискуссии со студентами, всесторонне и объективно воспринимать человека – партнера по общению и при этом вызывать у него доверие, желание к совместной деятельности.

Управленческая компетентность. 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 [3]. Для успешного выполнения этих функций преподаватель должен обладать организаторской компетентностью, которая включает в свой состав систему взаимосвязанных знаний, умений, способностей и личностных свойств.

Креативная компетентность. Нали-

чие креативной компетентности у преподавателя обеспечивает эффективную научно-исследовательскую работу, систематическое совершенствование содержания и методов обучения, накопление плодотворной научной и учебной информации, систематическое изучение, анализ и оценку учебно-познавательной деятельности [12]. Ценность результатов творческой деятельности заключается в умении человека продуцировать «прорывные» идеи и новые знания и эффективно их использовать [1, 4].

Информационная компетентность. Бурный рост новых знаний и информационных потоков выделяет информационно-компьютерную грамотность как одну из ключевых компетенций личности [13]. Использование новейших технологических средств в учебном процессе, таких как телекоммуникационные и компьютерные технологии, кардинально изменили информационную среду практически всех учебных заведений [10]. Более того, по действующим нормативным требованиям до 20% учебных занятий должны проводиться в интерактивной форме с использованием мультимедийной техники. Именно поэтому информационно-коммуникационная компетенция должна являться одной из ключевых составляющих профессиональной компетентности преподавателя вуза.

Таким образом, происходящая реформа высшего образования требует формирования педагогической элиты вуза – профессионалов, подготовленных к научно-инновационной деятельности и освоивших педагогические нововведения [13]. Следует констатировать, что подготовка элитных преподавателей является высокотратной наукоёмкой технологией и может быть реализована только в условиях гармоничного сочетания научного и образовательного процессов.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ УРОВНЕЙ ППС

Профессиональная деятельность преподавателя высшей школы базиру-

ется на учебной, научно-исследовательской, методической и воспитательной составляющих [3]. 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 [9]. 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 [12]. 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.

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 [11].

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 компетентного 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 инфор-

мированным 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 [9]. 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 [7]. В этот период происходит формирование исследователя, качественное освоение выбранной профессии, приобретаются необходимые навыки ведущего преподавателя, в том числе навыки организационно-методической работы [12]. 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. 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 [9].

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, причем и 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 тех-

нологии, а также выбирать оптимальную образовательную технологию [3].

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 инновационных технологий, 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 [9]. Отличительной особенностью данного карьерного уровня является формирование и закрепление профессиональных качеств ведущего преподавателя вуза, аккумуляция научного и практического опыта, навыков и умений, то есть 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, ученой степени кандидата наук, а также научных публикаций, в том числе нескольких статей 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, 12]. У доцента должна быть сформирована общая учебно-методическая культура.

Доцент должен владеть компетенциями организатора научно-исследовательской деятельности, быть руководителем или ответственным исполнителем ГТ, 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 пределах своей должностной профессионально-карьерной лестницы может достичь не только должности про-

фессора, но и получить ученое звание «профессор» [15]. 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 при его консультировании 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 [8]. Более того, профессор является ключевой фигурой в развитии научно-исследовательской и образовательной деятельности вуза, а в отдельных случаях – его брендом.

Основными критериями перевода доцента на должность профессора должны быть научные достижения и прежде всего количество и качество публикаций в высокорейтинговых научных журналах, монографии, высокие индекс цитирования и индекс Хирша, количество пленарных докладов на престижных международных конференциях, количество подготовленных кандидатских наук, а также наличие ученой степени доктора наук. В региональных вузах на должность профессора в исключительных случаях раньше переводили доцентов с ученой степенью кандидата наук [5]. 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. Действующие в настоящее время нормативные документы запрещают перевод доцента на должность профессора без ученой степени доктора наук.

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 [15].

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 [8]. 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 [13]. 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 РФ» или «Заслуженный работник высшей школы РФ».

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

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. 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 получили повышения квалификации, направленные на устранение пробелов в знаниях, умениях, навыках и компетенциях, возникающих на отдельных стадиях профессиональной подготовки, получение дополнительных профессиональных знаний, а также на адаптацию к изменившимся требованиям и условиям. 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 работы, 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 поддержке «формы».

Сушность 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. 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 ис-

пользованием 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 [6].

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 [5]. 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.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анищенко, В.С. Университетского образования без науки не может быть // *Alma mater* (Вестн. высш. шк.). – 2013. – № 2. – С. 14–20.
2. Вербицкий, А.А. Преподаватель – главный субъект реформы образования // *Высш. образование в России*. – 2014. – № 4. – С. 13–20.
3. Компетентный подход к независимой оценке деятельности преподавателей / Т. Иванова, Л. Осечкина, С. Осокина, М. Гринева // *Качество образования*. – 2013. – № 10. – С. 20-25.
4. Ким, И.Н. Формирование базовых составляющих профессиональной компетентности преподавателя в рамках ФГОС / И.Н. Ким, С.В. Лисиенко // *Высш. образование в России*. – 2012. – № 1. – С. 16-24.
5. Ким, И.Н. Профессиональная деятельность ППС российских вузов: сложившиеся стереотипы и необходимость перемен // *Там же*. – 2014. – № 4. – С. 39-47.
6. Коваленко, В.И. Непрерывная профессиональная подготовка педагогических кадров // *Там же*. – 2012. – № 2. – С. 70-77.
7. Курбатова, М.В. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования / М.В. Курбатова, С.Н. Левин // *Журн. институцион. исслед.* – 2013. – Т. 5, № 1. – С. 55-80.
8. Ключев, Ю.Б. Профессор – ключевой движитель модернизации образования в федеральном университете // *Унив. упр.: практика и анализ*. – 2010. – № 3. – С. 27-31.
9. Матушанский, Г.У. Моделирование повышения квалификации преподавателя высшей школы на траектории ассистент – старший преподаватель – доцент / Г.У. Матушанский, Г.В. Завада, Л.М. Романова // *Alma mater* (Вестн. высш. шк.). – 2011. – № 3. – С. 40-42.
10. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия / под ред. А.А. Климова. – М.: Дело, 2013. – 104 с.
11. Подлесных, В.И. Реформирование высшего образования на основе замещения технологического уклада (новые подходы и методы) / В.И. Подлесных. – М.: ИНФРАМ, 2014. – 189 с.
12. Рязова, О.Ю. Креативная компетентность в структуре основных компетенций преподавателя вуза // *Высш. образование сегодня*. – 2010. – № 9. – С. 43-44.
13. Трибулин, А.И. Роль заведующего кафедрой в организации повышения квалификации преподавателей // *Alma mater* (Вестн. высш. шк.). – 2014. – № 1. – С. 48-51.
14. Шарипов, Ф.В. Профессиональная компетентность преподавателя вуза // *Высш. образование сегодня*. – 2010. – № 1. – С. 72-77.
15. Шестак, В.П. Этнос, рейтинг вуза и публикационная активность преподавателя вуза / В.П. Шестак, Н.В. Шестак // *Высш. образование в России*. – 2012. – № 3. – С. 29-40.

УДК 378.14

Формирование компетентностей выпускников инженерных программ

Национальный исследовательский технологический университет (НИТУ «МИСиС»)
В.П. Соловьёв, Т.А. Перескокова, Ю.А. КрупинЗнания раскрывают нам двери, войти в них мы должны сами.
Дм. Лихачев

В статье речь идет об использовании компетентного подхода при подготовке специалистов технических направлений. Разрабатываемая на основе Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), профессиональных стандартов, требований заказчиков, компетентная модель выпускника позволяет объединить всех участников образовательного процесса для достижения конечной цели – высокого качества образования. Это поднимет престиж инженерного образования.

Ключевые слова: компетентный подход, качество образования, активное овладение специальностью, результаты образования.

Key words: competence approach, quality of engineering education, competent model, active mastery of specialty, the result of education.

Развитие России в современных условиях напрямую связано со становлением инновационно-ориентированной экономики, которая должна базироваться на научно-техническом прогрессе (реальной технологической революции). Но одного стремления добиться высоких экономических результатов недостаточно, необходимо определить ключевые факторы достижения поставленных целей.

Как было сформулировано С.С. Набойченко (ректор Уральского политехнического университета), инновационной экономика становится только тогда, когда в ней значительную, на наш взгляд, основную роль начинает играть человеческий (интеллектуальный) капитал [1, с. 7]. А воспроизводством этого, так сейчас востребованного, капитала занимается высшая школа.

В России появилось огромное количество экономистов, юристов, гуманитариев. Конечно, они нужны, особенно учителя, но они, к сожалению, не создают материальные ценности. Экономику «де-

лают» инженеры и рабочие. И как бы ни называли выпускников технической высшей школы, все равно на производстве они будут либо инженерами (технологами, конструкторами, организаторами, проектировщиками, исследователями), либо рабочими высокой квалификации. Да еще и не сразу после вуза, а пройдя «производственную школу». Сможет ли бакалавр стать инженером? Профессор МИСиС Б.А. Прудковский, в свое время, определил деятельность инженера тремя обобщенными характеристиками: управлять, исследовать и проектировать [2, с. 5-6]. Соответственно во ФГОС бакалавриата виды деятельности выпускников, к которым они готовятся, определены как:

- производственно-технологическая;
- организационно-управленческая;
- конструкторская;
- проектная;
- исследовательская (аналитическая).

Он может быть подготовлен к нескольким видам деятельности или одной из них. Понятно, что настоящим



В.П. Соловьёв



Т.А. Перескокова



Ю.А. Крупин