

**М. СИТНИКОВА, доцент
начальник учебно-методического
управления**

Система непрерывного повышения квалификации преподавателей

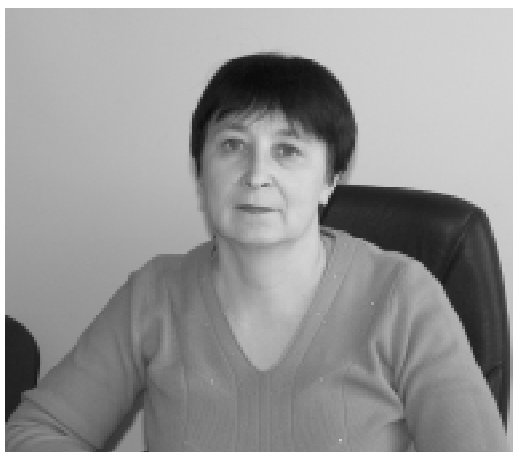
В 2004 году БелГУ стал дипломантом конкурса Министерства образования и науки «Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов». В отчете экспертной группы особое внимание обращается на лидирующую роль руководства университета в организации работы в области качества. В структуру университета ректоратом введены новые структурные подразделения: Центр по содействию трудоустройству выпускников, исследовательский Центр качества подготовки специалистов, включающий в себя три секции: секцию научного мониторинга, секцию научного менеджмента и маркетинга и секцию обучения управлению качеством подготовки специалистов. В штатное расписание советников ректора введена должность советника по качеству образования. В структуре учебно-методического управления университета работает отдел качества подготовки специалистов.

Важное значение в этой области руководство университета придает использованию потенциала преподавателей, основу которого, как известно, составляют способности и профессиональная компетентность. Для их изучения используются следующие методы: анкетирование, анализ продуктов деятельности, защита проектов в рамках внутривузовских грантов, заслушивание отчетов, собеседование, наблюдение, создание банка методических целей и интересов.

К примеру, анкетирование проводится методическим отделом учебно-методического управления БелГУ. Применяются специальные анкеты, нацеленные на выявление профессионально-личностного, профессионально-деятельностного и профессионально-творческого «блоков» качеств и

свойств личности преподавателей, составляющих их профессиональную компетентность. Особое внимание уделяется выявлению навыков и профилей лидерства в плане обеспечения качества подготовки специалистов, умений разрешать проблемы в различных ситуациях, творческих и новаторских способностей и др.

На основе анкетирования, изучения продуктов деятельности (издательской, кафедральной), собеседования учебно-методическим управлением и управлением научно-исследовательской работы создаются банки целей и интересов преподавателей. В соответствии со спецификой деятельности структурных подразделений выявленные индивидуальные цели и интересы классифицируются. Учебно-методическим управлением создан структурированный банк методических целей всех преподавателей, позволивший сформировать межкафедральные и межфакультетские проблемно-творческие группы преподавателей с учетом приоритетных целей обеспечения качества подготовки специалистов и возможностей университета.



Основной формой «наблюдения» являются проводимые в последние три года в университете по инициативе руководителей всех уровней управления конкурсы: «Лучшая публичная лекция», «Лучший преподаватель БелГУ», «Лучший куратор курса БелГУ», «Лучший куратор группы БелГУ», «Лучший ученый БелГУ», «Лучший электронный учебник», «Лучший факультет БелГУ», «Лучшая кафедра БелГУ», «Лучшие учебно-методические материалы». Все конкурсы регламентированы соответствующими положениями, морально и материально стимулируются.

Участник конкурса представляет для экспертизы в учебно-методическое управление материалы своего методического опыта (рабочие программы дисциплин; программы промежуточных аттестаций; программы курсов по выбору; методические рекомендации, руководства; учебно-методические пособия за последние 5 лет). На этом же этапе участники проводят показательные учебные занятия со своими студентами в любой форме: лекция, семинар, лабораторное занятие, практическое занятие и др. Инновационной формой на втором этапе конкурса является проведение финалистами мастер-класса, то есть обучение мастерству молодых преподавателей университета в течение 30 минут.

Для оценки научной и научно-методической деятельности преподавателей в БелГУ используется «Лист рейтинговой оценки». В нем учитываются опубликованные монографии, учебники, учебные пособия с грифом МО или УМО, статьи, научное руководство и пр. На основании рейтингового листа, который формируется в конце каждого учебного года, определяется динамика служебного роста. При продвижении преподавателей на более высокие должности учитываются также данные опросов мнения студентов о качестве преподавания и степени их удовлетворенности лекциями, результаты самооценки преподавателем качества своей работы.

Руководство университета с целью при-

общения преподавателей к педагогическим новациям уделяет большое внимание развитию их умений работать в группе на уровне различных подразделений. В качестве примеров можно привести заседания ученого, методического, научно-экспертного советов университета, ректората; производственные совещания; проектные команды по разработке, анализу и актуализации проекта политики и стратегии для обеспечения качества подготовки специалистов; модульные команды по планированию по всем направлениям деятельности менеджмента качества в рамках проекта политики и стратегии университета; целевые, проблемные группы, объединенные на основе единства интересов; временные творческие группы; обучение преподавателей на уровне интегративной, дифференцированной, модульной и авторской форм обучения. Одной из приоритетных целей университета является обеспечение образовательного процесса электронными учебниками и учебными пособиями. Организованный в этой связи конкурс электронных учебников позволил целому ряду заинтересованных преподавателей представить свои материалы. Групповой подход к объединению преподавателей и сотрудников из различных подразделений инициирует создание межкафедральных и межфакультетских научно-исследовательских лабораторий по приоритетным научным направлениям.

Обучение педагогическим новациям обеспечивается реализацией программы «Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы», работой постоянно действующего практико-ориентированного методического семинара «Проблемы учебно-методического обеспечения образовательного процесса БелГУ», методического семинара-практикума «Технологии подготовки специалистов в вузе», Школы молодого преподавателя, Школы кураторов, реализацией программы «Андрогогика» на курсах модераторов.

Ежегодно коллектив университета пополняется молодыми специалистами, в том

числе выпускниками БелГУ. Главной целью работы Школы молодого преподавателя является содействие быстрой адаптации молодых преподавателей в системе высшей школы, оказание помощи в развитии и совершенствовании профессиональных педагогических умений и навыков. Молодые специалисты, взаимодействуя на лекциях и семинарско-практических занятиях с ведущими профессорами и доцентами университета, знакомятся с различными методическими системами обучения, оригинальными приемами и способами работы.

Школа кураторов в университете работает с целью совершенствования их психолого-педагогической и методической компетенции. Основными задачами школы являются: создание условий для развития педагогических способностей и творческого потенциала кураторов в университете; содействие развитию психолого-педагогических и методических умений и навыков воспитателей в системе высшей школы.

Обучение преподавателей педагогическим новациям успешно осуществляется посредством доступа к Интернету, через различные формы доступа к базам данных в библиотеке, через размещение материалов на сайте университета (деловые, ролевые игры, материалы публичных лекций преподавателей-конкурсантов и т.д.), через проведение видеоконференций: «БелГУ – Бременский университет», приуроченной к проходившим в Федеральной Земле Бремен (Германия) Дням Российской Федерации; видеоконференции между студентами экономического факультета БелГУ и Школы бизнеса города Остина (штат Техас, США).

Основными формами повышения квалификации преподавательских кадров в университете являются: обучение на различных курсах, научные стажировки, аспирантура, докторантура, соискательство, творческий отпуск, подготовка докторских диссертаций в форме стажировки в статусе научного сотрудника, курсы иностранных языков для преподавателей, участие в работе научных и методических конференций различ-

ного уровня, участие в работе кафедральных и межкафедральных теоретических и методологических семинаров.

Переподготовка и повышение квалификации планируются каждым преподавателем и сотрудником и отражаются в индивидуальных планах учебно-воспитательной и научно-исследовательской работы и повышения квалификации.

В связи с повышением роли иноязычной коммуникативной компетенции преподавателей и студентов встала задача активизации деятельности нетрадиционных курсов подготовки и переподготовки. Для этого используются следующие базы: кафедра иностранных языков, курсы переподготовки преподавателей, языковой центр НОУ Inter Lingua. В 2003-2004 учебном году такие курсы прошли около 150 преподавателей и обучающихся.

В университете успешно реализуются международные программы исследований в рамках договора между Министерством образования и науки РФ и Министерством образования и культуры Земли Северный Рейн-Вестфалия, Бременским университетом, университетом г. Мюнстера; 26 преподавателей университета прошли обучение по программе подготовки модераторов, внедренной на основе международного сотрудничества с институтом повышения квалификации и школы г. Зоста Земли Северный Рейн-Вестфалия (Германия) и получили международные сертификаты.

Обеспечение непрерывности обучения преподавателей и сотрудников осуществляется посредством постоянного контроля за состоянием их профессиональной и научной подготовки: отчеты по выполнению индивидуальных планов учебно-воспитательной работы преподавателей, включающие разделы по учебной, учебно-методической, организационно-методической работе (2 раза в год); отчеты по научно-исследовательской работе и повышению квалификации (2 раза в год) и предоставление им возможности в повышении квалификации.

Эффективность различных форм подго-

товки и переподготовки преподавателей анализируется на заседаниях ректората, заседаниях ученого совета университета (один раз в год – доклад проректора по подготовке, комплектованию и аттестации научно-педагогических кадров), заседаниях совета факультета (один раз в год – доклад заместителя декана по научной работе), заседаниях кафедр (два раза в год – отчеты преподавателей). Система повышения квалификации и переподготовки персонала постоянно анализируется. В практику работы университета введена традиция учета мнения студентов (анкетирование «Преподаватель глазами студентов») при оценке качества деятельности преподавателей и сотрудников. Регулярно (один раз в год) проводится анкетирование персонала. На основе собранной информации проводится анализ, выявленные проблемы выносятся на обсуждение Ученого совета. Иными словами, в университете создается система непрерывного повышения квалификации всех групп персонала.

Об эффективности системы повышения квалификации преподавателей могут свидетельствовать следующие примеры: преподаватели, прошедшие курсы «Квалификация модераторов в городе Белгороде и земле Северный Рейн-Вестфалия», успешно используют методики, предложенные немецкими коллегами, в студенческих аудиториях, в работе «Школы молодого преподавателя». Преподаватели, усвоившие методику проведения мастер-класса, привлекаются для проведения семинаров, тренингов-практикумов с целью передачи своего опыта другим преподавателям.

Анализ опыта работы кафедр университета по использованию активных методов, форм, средств обучения и современных образовательных технологий при реализации основных образовательных программ специальностей и направлений подготовки показывает, что наметилась положительная динамика их внедрения.

Наряду с традиционными методами, формами и средствами обучения, препода-

вателями используются и новые, интерактивные методы и формы: диалоговые лекции, проблемные лекции, лекции-провокации, лекции-конференции.

В практике работы университета внедряются также новые формы семинарских занятий: семинар «диалог культур», семинар «дискуссионная площадка», семинар «деловая игра».

К числу используемых приоритетных образовательных технологий в университете необходимо отнести: технологию игрового обучения, информационно-компьютерные технологии, технологию рейтингового контроля, технологии с использованием психологического воздействия на обучаемых, обучающую систему «Менеджмент Мастер-класс», новые или малоизвестные технологии или методы, приемы, активизирующие познавательную деятельность студентов.

С целью активизации познавательной деятельности студентов юридического факультета преподавателями для демонстрации показательных процессов используется зал судебных заседаний либо организуется решение задач с ролевым распределением функций участников процесса. На выпускающих кафедрах практикуется проведение занятий в форме деловых игр. На это сориентированы методические разработки, что активизирует усилия студентов в связи с исследованием ими предложенных в задачах жизненных ситуаций, а также в связи с поиском оптимальных решений, к которым может склониться правоприменитель.

На уровне информационно-компьютерных технологий становится традиционным использование преподавателями мультимедийных средств обучения практически на всех специальностях и направлениях подготовки.

Важную роль в организации образовательного процесса играют технологии с использованием психологического воздействия на обучаемых. Так, развитие у студентов позитивной Я-концепции на занятиях по психологии осуществляется через

диагностику Я-концепции студента и использование активных форм и методов работы по ее развитию и коррекции. Среди них особое место занимают тренинговые занятия. Коллектив факультета романо-германской филологии считает, что в процессе организации усвоения студентами профессионально-образовательной программы важно использовать такие активные формы и методы обучения, которые обеспечивают передачу знаний не только для заучивания, но и для обогащения опытом творчества, формирования механизма саморегуляции личности специалиста, который готовится к самостоятельной творческой деятельности в быстротекущем потоке информации. Преподаватели исторического факультета стимулируют диалоговое мышление студентов во взаимодействующих дидактических системах субъект – субъектного уровня: студент–преподаватель, преподаватель–историк, студент–историк.

Переход преподавателей на более совершенные технологии обучения – процесс не легкий и требующий времени. Это объясняется творческим характером педагогической деятельности, которую невозможно понять как простой производственный процесс на конвейере. Поэтому овладение новыми образовательными технологиями требует формирования внутренней готовнос-

ти преподавателя к серьезной работе, прежде всего по преобразованию самого себя.

Важной составляющей вышеописанной системы являются награды как форма поощрения и материального стимулирования. Виды наград и процедура награждения регламентированы Положением о наградах Белгородского государственного университета. В БелГУ учреждаются следующие виды наград: почетный знак «За выдающийся вклад в развитие БелГУ», медаль «За научные достижения» (двух степеней), медаль «За успехи в организации учебного процесса» (двух степеней), медаль «За успехи в развитии БелГУ» (двух степеней), поощрительные грамоты; дипломы 1-й и 2-й степени; благодарственные письма.

Одним из важных направлений в работе руководства университета в плане стимулирования потенциала преподавателей в профессиональной деятельности является поддержание их общественной и культурной активности. Для осуществления этой деятельности разработана культурно-общественная программа на базе Молодежного культурного центра, позволяющая сотрудникам принимать активное участие в культурной жизни университета, концертах, выставках, экскурсиях, неформальных встречах и собраниях, других зрелищных мероприятиях.

