**С.Д.Мынжанов**

*консультант учебно-методического управления Академии ПС,*

*Республика Казахстан, город Алматы*

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА:**

**СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ**

***Аннотация.***

В статье анализируется современное состояние системы повышения квалификации педагогических работников технических университетов, рассматриваются возможные виды и формы организации обучения, предусматривающие использование как традиционных занятий, так и дистанционного обучения, а также вовлечения в непрерывный процесс самосовершенствования представителей разных групп академического сообщества. Предлагаются методические рекомендации по повышению эффективности работы системы повышения квалификации.

***Ключевые слова:*** система повышения квалификации преподавателей технических университетов, преподаватель инженерного вуза, компетенции преподавателя, педагогическая культура преподавателя университета, дистанционное обучение, интерактивные методы обучения.

* Концепции непрерывного образования, выдвинутой ЮНЕСКО еще в 1972 г., была заложена идея соединения профессионального образования и повышения квалификации с общим образованием на разных уровнях. Непрерывное образование является обязательным компонентом глобальной образовательной системы, в которой человек участвует в течение всей своей жизни, получая равные возможности адаптироваться к требованиям, возникающим в связи с социально-экономическими переменами и изменениями информационной среды.

Динамичность общественного развития предполагает, что профессиональная деятельность не предопределена на весь период профессиональной карьеры и предусматривает необходимость непрерывного образования, процесса постоянного повышения своей профессиональной компетентности.

Непрерывное образование предъявляет и новые требования к профессиональному педагогическому сообществу. Первое требование означает, что в той мере, в какой различаются образовательные потребности и способности людей, а также потребности производства и общества в людях того или иного уровня образования, в такой же мере должны отличаться предлагаемые системой образовательные услуги – по содержанию, уровням, срокам, требуемым стандартам обучения. Второе требование заключается в том, что развитие системы непрерывного образования обусловливает необходимость создания условий для формирования гибких образовательных траекторий, обеспечивая тем самым реакцию системы образования на динамично изменяющиеся потребности личности, общества, экономики [1].

Система подготовки и переподготовки преподавателей, их сертификации, обмена профессиональными знаниями и опытом преподавания, охватывающая государственные и частные организации, оказывающие услуги непрерывного образования, является неотъемлемым элементом развития непрерывного профессионального образования.

Повышение квалификации преподавателей, работающих в системе высшего образования, всегда рассматривалось как обязательный элемент кадровой политики университетов. Реализация деятельности, направленной на повышение уровня профессионального мастерства профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов, способствует не только решению разнообразных учебно-методических задач, достижению новых показателей качества образовательного процесса, но и обеспечению кадрового роста и воспроизводства высококвалифицированных научно-педагогических кадров. Сегодня необходимость регулярного и непрерывного профессионально-личностного развития каждого преподавателя вуза воспринимается уже не просто как квалификационное требование, а как необходимое условие преодоления кризисных явлений в отечественном образовании [1].

Несмотря на определенные достижения в организации системы повышения квалификации ППС вузов, в этом направлении деятельности всё еще имеются значительные резервы:

–не все высшие учебные заведения имеют свою учебно-методическую базу для реализации системного повышения квалификации;

–содержание занятий зачастую характеризуется набором традиционных, «классических» тем по психолого-педагогическим наукам, слабо отражающих инновационные изменения в современном образовательном процессе;

–тематика курсов или семинаров для преподавателей не имеет системного характера, не затрагивает всю совокупность проблем, обозначившихся в высшем образовании[2];

–формы занятий с преподавателями опять же ориентированы на формирование только знаниевого компонента, причем процесс повышения квалификации не увязан с развитием их профессионально-педагогической культуры и ключевых компетенций, составляющих эту культуру.

Оценивая содержание и способы реализации существующей системы повышения профессиональной квалификации преподавателей вузов, можно выделить ряд противоречий:

–между необходимостью в кратчайшие сроки сформировать у преподавателей знания, умения и компетенции, позволяющие осуществлять образование студентов в соответствии с компетентностным подходом, на основе которого построены государственные стандарты третьего поколения, и традиционным выбором тем, а также методов обучения преподавателей, ориентирующихся на «ЗУНовскую» парадигму обучения;

–между разным уровнем педагогических знаний преподавателей, продолжительностью педагогического стажа в высшем учебном заведении, сформированностью педагогической культуры в целом и фронтальной формой обучения, которая является наиболее популярной в организации процесса повышения квалификации;

–между общими требованиями к профессионально-педагогическому мастерству современного преподавателя любого университета и специфическими требованиями к знаниям и компетенциям педагогов технических вузов, обусловленными инновационными процессами и стремительным обновлением материально-технической базы партнеров-предприятий, на которых будут работать выпускники вузов.

Соответственно, актуальность исследования проблемы модернизации системы повышения квалификации ППС технических вузов обусловлена поиском более эффективных форм и методов работы с преподавателями, позволяющими не только формировать у них знаниевый компонент педагогической культуры, но и развивать различные профессиональные, общекультурные и личностные компетенции в тесной связи с практическим изучением инновационных производственных процессов, что позволит им в дальнейшем организовывать процесс преподавания своих учебных дисциплин в соответствии с требованиями определенными государственными образовательными стандартами.

Целью данного исследования является анализ существующих в мировом образовательном сообществе форм и методов повышения квалификации преподавателей вузов и выявление наиболее эффективных из них с учетом особых требований к педагогам технических университетов. В качестве основных задач я определил следующие:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме организации системы повышения квалификации преподавателей университетов и провести анализ накопленного опыта работы в этой сфере на уровне отечественных и зарубежных вузов.

2. Выявить наиболее эффективные формы и методы работы с преподавателями с целью повышения их квалификации, учитывая особые условия и цели педагогической деятельности в технических вузах.

3. Составить методические рекомендации по организации инновационных форм обучения преподавателей технических вузов в системе повышения их квалификации.

В процессе проведения настоящего исследования использовались методы изучения психолого-педагогической литературы по проблеме (в том числе и на английском языке), анкетирования преподавателей, занимающихся в системе повышения квалификации, а также педагогического моделирования. Организация системы повышения квалификации и педагогической подготовки преподавателей, работающих в технических вузах, рассматривается сегодня в отечественной научно-педагогической литературе в качестве ключевого фактора, с которым связываются надежды по преодолению кризисных и стагнирующих явлений в российском инженерном образовании. Ведь чтобы подготовить молодых инженеров с высоким уровнем профессиональных компетенций, способных ставить инновационные задачи и находить пути их решения, преподаватели, в свою очередь, должны также обладать комплексом передовых компетенций, в том числе в области организации современного педагогического процесса, использования технологий дистанционного, электронного, интерактивного, практико-ориентированного обучения. Чаще всего в исследованиях отмечается, что преподаватели технических университетов приступают к своей деятельности, не имея специализированного педагогического образования[2]. Обычно ряды преподавателей пополняют бывшие выпускники, аспиранты, молодые кандидаты наук, которые могут вести занятия, ориентируясь на те образцы педагогической деятельности, которые они могли наблюдать, когда еще сами были студентами. И если такое положение считалось традиционным в течение двухсот лет существования технического образования в нашей стране, сейчас оно уже не может считаться удовлетворительным [3].

За последние годы в отечественной психолого-педагогической литературе появились интересные разработки по совершенствованию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров, работающих в инженерных вузах. Так, М.Г. Минин, Э.Н. Беломестнова, Г.Ф.Бенсони В.С Паканова на основе систематизации многолетнего опыта разработали модель непрерывного развития педагогического профессионализма преподавателя инженерного вуза [4]. В данной модели основной акцент делается на последовательный и системный характер развития психолого-педагогической компетенций магистрантов, аспирантов и преподавателей университета путем изучения различных спецкурсов по актуальным для современного высшего образования темам, что обеспечивает, с одной стороны, приток в вуз уже подготовленных, компетентных молодых кадров, а с другой стороны, такая непрерывная модульно-накопительная система более гибко реагирует на потребности в постоянном обновлении и актуализации содержания подготовки педагогических кадров. Не менее важным представляется опыт других ученых, анализирующих возможности применения компьютерных технологий в организации дистанционной формы повышения квалификации преподавателей вузов. Так в своем исследовании Т.В. Рихтер описывает функциональную модель системы дистанционного повышения квалификации [4], что в условиях экономии финансовых средств на командировки сотрудников, с которыми столкнулись все отечественные университеты, представляется разумным решением проблемы. Кроме того, принимая во внимание, что компьютерные технологии дают преподавателям возможность изучать новый материал в удобное для них время, в индивидуальном темпе, используя различные справочные материалы и наглядность, а также осуществляя самопроверку с помощью тестов, то это направление в развитии системы повышения квалификации представляется весьма перспективным.

В качестве основных требований к организации системы повышения квалификации в техническом вузе я определил следующие:

1. Необходимость ежегодного пересмотра и актуализации программы обучения в связи с появлением совершенно новых направлений в деятельности преподавателей университетов. Каждый педагог должен понимать, что работать так, как он это делал еще 10 лет назад, нельзя, так как изменилось всё: требования, содержание дисциплин, технологии обучения, сами студенты. Поэтому, если он хочет соответствовать высоким требованиям к современному преподавателю, ему также необходимо меняться.

2. Достижение содержательного соответствия квалификационным справочниками, а также международным и профессиональным стандартами. Анализ учебных программ, да и самих государственных образовательных стандартов показывает, что пока не достигнута согласованность между их содержанием и квалификационными требованиями к специалистам разного профиля. Не существует также соответствия между содержанием инженерного образования и международными стандартами, что могло бы обеспечить выпускникам наших технических вузов большую профессиональную мобильность и конкурентоспособность. Об этом постоянно в своих статьях пишет А.И.Чучалин и его соавторы [5].

В то же время в отечественных стандартах больше внимания уделяется развитию общей культуры студентов, их социально-значимых качеств (патриотизма, самостоятельности и др.), что, по нашему мнению, является, безусловно, положительным моментом, так как это в первую очередь способствует становлению гражданина, духовно развитого человека, а затем уже специалиста.

3. Предоставление возможности преподавателям ознакомиться с инновациями в области производства, чтобы содержание преподаваемых ими дисциплин имело практическую ценность.

4. Сочетание различных форм и режимов, сотрудничество представителей разных групп академического сообщества во время проведения занятий по повышению квалификации педагогических кадров. Накопленный мной опыт организации занятий в системе повышения квалификации показывает, что наиболее эффективной является «очно-заочная форма» обучения преподавателей. Прежде всего это происходит потому, что большинство преподавателей затрудняются посещать все занятия, если они традиционно проводятся только в очной форме, ибо у них большая аудиторная нагрузка и постоянно возрастающий объем поручений, связанный с разработкой учебно-методической документации и научно-исследовательской работой. С другой стороны, если свести повышение квалификации только к дистанционному обучению, преподаватели теряют возможность участвовать в групповых дискуссиях, обращаться за консультациями к психологам и другим «узким» специалистам». Поэтому, основываясь на данных анкетирования более 50 участников очно-заочной формы обучения и наших собственных наблюдений, я полагаю, что разумное сочетание реальных аудиторный занятий с интенсивной самостоятельной работой по средствам компьютера дает самый высокий результат, экономя при этом время сотрудников, финансовые средства университета, аудиторный фонд и т.д. Кроме того я убедился, что наиболее интересные и продуктивные дискуссии, кейс-задания и ролевые игры проходят тогда, когда группа слушателей состоит из преподавателей с разным педагогическим стажем, аспирантов, магистрантов и даже студентов. Ведь при обсуждении многих вопросов, например, выяснении эффективности использования технологий компьютерного тестирования во время сессий, каждой из перечисленных групп слушателей интересно узнать мнение остальных, услышать аргументы и контраргументы, получить «обратную связь», что не всегда удается сделать в реальном образовательном процессе.

В качестве возможных методических рекомендаций по совершенствованию системы повышения квалификации педагогических кадров технических университетов я бы хотел предложить следующие:

1. Настоятельно необходимо провести анализ соответствия зафиксированных совокупностей компетенций с квалификационными требованиями по соответствующим специальностям, а затем так модернизировать содержание подготовки студентов, чтобы они могли обладать наиболее актуальными компетенциями, позволяющими им быть конкурентоспособными на рынке труда.

2. Активно сочетать традиционные формы повышения квалификации в виде лекций и практических занятий с дистанционным обучением, а также такими формами отчетности слушателей, как составление «Педагогического портфолио», эссе-анализа посещенного занятия, написание научных статей по проблемам, обсуждаемым на курсах.

3. Приветствовать проведение занятий со слушателями системы повышения квалификации в смешанных группах, в которых преподаватели, аспиранты и магистранты будут иметь возможность открыто высказаться по интересующим их вопросам, что позволит педагогам получить оценку их деятельности со стороны, убедиться в существовании разных решений по ряду неоднозначных педагогических вопросов.

4. Всемерно разнообразить формы повышения квалификации, предоставляя возможность педагогам оказаться в разных коллективах, обсудить различные проблемы, получить консультацию у ряда специалистов. Кроме того усиление «практической ориентации» повышения квалификации и нацеленности на использование самых передовых технологий обучения и подготовки будущих специалистов наиболее полно соответствует принципам личностно-ориентированного обучения, раскрывая способности педагога и способствуя самореализации его личности.

5. Руководству университетов следует рассмотреть различные модели, позволяющие добиться устойчивой мотивации у педагогических работников к повышению своей квалификации, ибо обучение «по принуждению», как известно, не даст искомого результата. Наличие подобной мотивации у преподавателей должно способствовать их непрерывному и разнообразному участию в различных семинарах, курсах, онлайн сообществах, что обязательно будет способствовать повышению качества образования в целом.

***Литература:***

1. Минин М.Г., Беломестнова Э.Н., Бенсон Г.Ф., Паканова В.С. Педагогическая подготовка преподавателя инженерного вуза //Высшее образование в России. –2014. –No 4. –С. 20-27.

2. Исаева Т.Е. Об актуальности реализации новой программы повышения квалификации ППС университета // Труды Междун. науч.-практ. конф. «Транспорт–2017», –Ч.

3. Гуманитарные, юридические и технические науки. –Ростов н/Д: Рост. гос. ун-т путей сообщения, 2013. –С. 113-115.

4. Рихтер Т.В. Особенности создания дистанционной образовательной среды в рамках системы повышения квалификации педагогических кадров // Концепт. –2012. –No03(Март). –ART 1225. –URL: http://e-koncept.ru/2012/1225.htm. –Гос. рег. ЭлNoФС 77-49965. –ISSN 2304-120X. –[Дата обращения 20.02.2019].

5. Технические, гуманитарные и юридические науки. –Ростов н/Д: Рост. гос. ун-т путей сообщения, 2014. С. 146-148