

УДК 378.046

Факторович А.А.**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА
В ПЕРИОД ВНЕДРЕНИЯ
ФГОС НОВОГО
ПОКОЛЕНИЯ**

Ключевые слова: качество педагогической деятельности, компетентностный подход, управление качеством образования в вузе, образовательная среда.

Качество высшего образования сегодня напрямую зависит от качества профессиональной деятельности современного преподавателя вуза. Самые безукоризненные образовательные стандарты, совершенные образовательные программы не обеспечат ожидаемого уровня качества подготовки выпускников, если их будут реализовывать недостаточно компетентные или не заинтересованные в качестве и результативности своего труда преподаватели.

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) нового поколения требуют внесения серьезных изменений не только в содержание высшего образования, но и в организацию образовательного процесса в вузе. Этим определяется ряд новых качественных характеристик профессиональной деятельности преподавателя. Компетентностный характер современных образовательных стандартов разрушает несколько устойчивых стереотипов:

- задача преподавателя вуза – транслировать научную информацию и проверять качество ее воспроизведения студентами;
- преподаватель автономен в выборе содержания, методов и средств обучения, оценочных средств, проверяющих учебные достижения студентов;
- и обучение, и контроль его результатов сосредоточены «в одних руках», преподаватель, ведущий ту или иную дисциплину, сам формирует содержание оценочных средств и проводит промежуточную аттестацию.

Раскроем подробнее приведенные положения.

Компетентностный подход, ставший методологическим основанием современного образования, меняет

его цели. Традиционному критерию качества образования – объему знаний, умений и навыков, оцениваемому по количеству часов студенческой нагрузки, – придается промежуточный, учетный характер. Основопологающим критерием качества становится профессиональная компетентность выпускника. Этот подход для многих университетов – совершенно новый: он требует от вузов, считающих себя только «поставщиками знаний», конкретных движений в сторону объективной оценки качества своей «продукции» – образовательных достижений выпускников, а также качества собственного, обычно совершенно «непрозрачного» процесса обучения.

Задача, которая сегодня поставлена перед вузами, – не просто передавать определенный объем научных знаний, а формировать такую образовательную среду, которая бы способствовала личностно-профессиональному развитию обучающихся. Результаты образования, регламентированные ФГОС, представляют собой совокупность общекультурных и профессиональных компетенций. Они предполагают готовность к решению профессиональных задач с использованием имеющегося научно-практического потенциала. Компетентный человек сможет продуктивно действовать и в нестандартной ситуации, не обладая конкретным знанием, умением, алгоритмом деятельности. Он сам в состоянии разработать необходимый способ действия. Компетентностный подход не отрицает знаний, но акцентирует внимание на способности личности их осознанно перестраивать и применять в новых условиях. Формирование компетенций требует использования преимущественно деятельностных технологий обучения. Речь идет об использовании активных методов обучения,

организации системы самостоятельной работы студентов, создании и апробации различных моделей приобщения обучающихся к исследовательской и проектной деятельности.

Компетентностно ориентированное образование усиливает интегративные тенденции в образовательном процессе вуза. Реализация новых образовательных стандартов – это серьезный научно-педагогический проект, основанный на творческом взаимодействии, работе команд преподавателей, причем не только на привычном кафедральном, но и на межкафедральном уровне. Компетенцию невозможно «закрепить» за отдельной дисциплиной или отдельным преподавателем. Обеспечить овладение студентом той или иной компетенцией возможно только в результате согласованных действий, постоянного партнерства всех преподавателей вуза. Такое взаимодействие основано на четком видении не только общей цели (она зафиксирована стандартом), но и путей ее достижения.

В современных условиях преподаватель должен выстраивать партнерские отношения не только со своими коллегами, но и, что особенно важно, с обучающимися. Одной из особенностей ФГОС ВПО третьего поколения является их студентоцентрированный характер. Они предусматривают возможности построения индивидуальных образовательных маршрутов, предполагают активное включение студентов в проектирование образовательных траекторий. Решение таких задач невозможно без пересмотра принципов взаимодействия в системе «преподаватель – студент».

Включение перечня общекультурных компетенций в требования к результатам освоения образовательных программ свидетельствует о понимании

нии того, что качество образования несводимо только к конкретным учебным достижениям или освоенным профессиональным умениям. В очередной раз мы признаем, что качество образования без нравственной составляющей личности невозможно. В связи с этим особое значение приобретает личность педагога, поскольку именно он оказывает непосредственное воспитывающее влияние на обучающихся, именно он создает условия, необходимые для формирования нравственных качеств, которые являются фундаментом профессиональной культуры выпускника. В связи с этим принципиальным становится вопрос о готовности преподавателя высшей школы к осуществлению целенаправленной воспитательной деятельности, к построению педагогического общения со студентами.

Формирование общекультурных компетенций нельзя обеспечить локальными воспитательными мероприятиями. Сегодня формируется новое понимание воспитания в профессиональном образовании. Оно должно приобрести сквозной характер и реализовываться через:

- содержание обучения (актуализация проблем профессиональной этики в программах дисциплин и модулей);
- выбираемые формы и методы работы (совместная исследовательская деятельность преподавателя и студента как действенное средство воспитания ценностного отношения к профессии, осознания ее социальной значимости);
- организацию работы на практике (здесь прежде всего формируется ответственное отношение к результатам своего труда, дисциплинированность, заинтересованность в развитии профессиональных компетенций, понимание перспектив

развития профессии и своей роли в этом процессе).

Обновление образовательных целей предполагает и обновление дидактического инструментария. Одна из серьезных проблем заключается в том, что существующие учебники и учебные пособия уже не отвечают в полной мере требованиям стандартов третьего поколения. Перед преподавательским сообществом стоит задача подготовки нового поколения учебников, соответствующих компетентностной модели образования. В связи с этим возрастают требования к качеству не только научной, но и научно-методической работы преподавателей.

Переход к двухуровневому образованию предполагает разные модели преподавательской деятельности на разных уровнях высшего образования. Бакалавриат рассматривается сегодня как вариант массового высшего образования. Соответственно, мы должны быть готовы к усложнению контингента обучающихся. Среди студентов могут оказаться те, кто недостаточно подготовлен к вузовским формам обучения. В связи с этим преподавателям будет необходимо оказывать постоянную методическую поддержку студентам, пересматривать методы обучения, дифференцировать требования. В то же время магистерский уровень предусматривает акцент на формировании исследовательских компетенций студентов. Необходимо обоснованно выбирать такие формы обучения, которые позволят этими компетенциями овладеть.

Не менее сложной задачей, чем формирование компетенций, является их оценивание. Новые результаты образования требуют новых форм и методов контроля. Совершенно очевидно, что традиционные экзамены, предполагавшие устные ответы на

вопросы, скорее, способны проверить качество памяти выпускников, а не качество их профессиональной подготовки. Не всегда и выпускные квалификационные работы давали достоверную информацию о готовности вчерашних студентов к началу самостоятельной профессиональной деятельности, поскольку не все темы проектов и исследований, выполнявшихся выпускниками, были направлены на решение значимых для науки или профессии проблем. Соответственно, сегодня востребованы и новые принципы формирования, и новое содержание оценочных средств.

Кроме того, расширение социального партнерства в образовании предполагает развитие системы независимой оценки качества высшего образования. Привычная модель совмещения субъекта преподавания и субъекта оценивания в одном лице утрачивает доверие. Однако независимой оценка учебных достижений должна быть не только в период итоговой аттестации, но и на протяжении всего обучения в вузе. Это означает, что целесообразно разделить функции обучения и функции оценивания его результатов по отношению к каждому преподавателю.

В нашей традиционной практике оценивает тот, кто учил: качество освоения той или иной дисциплины устанавливает читавший ее преподаватель, он же формирует содержание оценочных средств; качество освоения образовательной программы в целом – вуз, который эту программу реализовывал. Показательно, что фактически сам вуз и присваивает профессиональную квалификацию выпускникам. Такая процедура оценивания уже давно не вызывает доверия, поэтому она должна измениться.

Помимо преподавателя, читавшего тот или иной курс, результаты его

освоения должен оценивать независимый эксперт. Его проверка может как распространяться на всех студентов, так и охватывать случайную выборку обучающихся. Такая практика давно используется европейскими вузами. Так, например, в Манчестерском университете все контрольные работы, включая экзаменационные, студенты выполняют только письменно, поэтому становится возможной их двойная и тройная проверка: сначала она осуществляется преподавателем, ведущим курс, затем – еще одним преподавателем этого же факультета, потом – еще и внешним экзаменатором, представляющим другой университет и независимым от первых двух. Внешняя проверка, как правило, бывает выборочной, но внешний экзаменатор вправе затребовать и все работы, поэтому само наличие института внешних экзаменаторов, перекрестной экспертизы «держит в тонусе» первых двух преподавателей, если они дорожат своей репутацией. В Манчестерском университете и результаты освоения программы, и ее содержание, и методы обучения, и главное – способы и инструменты проверки учебных достижений – разрабатываются специальной программной командой, поэтому качество контрольно-измерительных материалов ни у кого не вызывает вопросов. Международный опыт может стать полезным для нас, поскольку позволяет решать проблему валидации результатов подготовки выпускников вузов. В то же время адаптация этого опыта предполагает методическую и психологическую готовность преподавателей.

Таким образом, особенностями педагогической деятельности в вузе на современном этапе являются:

- изменение целей – от трансляции информации к созданию образова-

тельной среды развития личности будущего профессионала;

- интегративный характер, направленность на формирование не знаний, а ключевых компетенций студентов;
- актуализация задач профессионального воспитания, личностно-профессионального развития обучающихся;
- создание адекватного вызова времени методического сопровождения образовательного процесса: учебной литературы, образовательных технологий, оценочных средств и др.

Соответственно, одной из первоочередных задач управления качеством образования в вузе становится задача управления качеством педагогической деятельности преподавателя, создания таких условий, при которых преподаватель будет развиваться непрерывно и как представитель науки, и как педагог, воспитатель, образец профессиональной культуры. Какими могут быть управленческие действия, способствующие решению таких задач? Прежде всего, они должны быть направлены на повышение мотивации к совершенствованию профессионально-педагогического мастерства и обеспечение условий для приращения профессиональных компетенций, необходимых современному преподавателю вуза.

В первую очередь необходим пересмотр содержания и форм организации повышения квалификации преподавателей. Как это ни парадоксально, но в течение последних десятилетий ни у кого не было реальной заинтересованности в повышении квалификации. В условиях отсутствия конкуренции (преподавательская деятельность сегодня малопривлекательна) и вознаграждения преподаватель утрачивает стремление к профессиональному развитию. Необходимость решения

материальных проблем вынуждает совмещать сразу несколько работ, что не может не отражаться на качестве их выполнения. Подобная ситуация не только не отвечает современному этапу модернизации высшего образования, но даже ставит под сомнение достижение поставленных целей.

Повышение квалификации должно утратить формальный характер, его следует рассматривать как подготовку преподавателей к реформированию и модернизации высшего образования, как механизм формирования новых компетенций преподавателя высшей школы. Среди наиболее актуальных отметим:

- проектирование образовательного процесса на уровне отдельной дисциплины, цикла дисциплин, образовательной программы в целом;
- участие в разработке компетентностной модели выпускника; паспортов и программ формирования компетенций; состава, основного содержания и содержательно-логических связей учебных курсов, предметов, дисциплин, модулей, практик, НИР, входящих в образовательную программу вуза;
- организация воспитания в процессе обучения и выбор средств оценивания его результатов;
- построение процесса обучения на основе современных образовательных технологий, применение активных методов обучения;
- организация научно-исследовательской деятельности студентов как части научно-исследовательской деятельности самого преподавателя, кафедры и т.д.;
- участие в формировании банка современных оценочных средств для проведения промежуточных и итоговых комплексных испытаний выпускников;

- написание или участие в написании учебников и учебных пособий, соответствующих требованиям компетентностного подхода.

Образовательные программы, которые осваивают педагоги с целью повышения квалификации, должны приобрести четкую нацеленность на результат. Соответственно, содержание таких программ должно определяться профессиональным стандартом современного преподавателя высшей школы, а в условиях его отсутствия – подробно прописанными требованиями к уровню квалификации и компетентности педагога, способного работать по новым образовательным программам. Также важно, чтобы в основу выбора содержания программ повышения квалификации закладывался принцип индивидуализации обучения, означающий построение индивидуальной траектории из предлагаемой системы курсов, модулей, варьирование их последовательности, свободу в выборе времени, темпов и режима (очного или дистанционного) обучения.

С учетом принципов ориентации на результат, индивидуализации и модульности построение системы повышения квалификации может опираться на следующий алгоритм:

- выделение основных видов деятельности современного преподавателя вуза и обеспечивающих их профессиональных компетенций;
- диагностика проблем преподавателей, выявление «дефицитов» профессиональных компетенций, необходимых для организации образовательного процесса, обеспечивающего ожидаемое качество подготовки;
- выбор содержания и форм курса повышения квалификации.

Одна из оптимальных форм повышения квалификации, соответствующая

реалиям времени, – работа в творческой группе, проектной команде, направленная на постоянное совершенствование качества образовательного процесса. Такая деятельность обладает большим консолидирующим и эвристическим потенциалом, поскольку обеспечивает взаимопомощь, взаимоконтроль, передачу опыта молодым преподавателям, совместное решение профессиональных задач. К сожалению, совершенствование профессионально-педагогической деятельности сегодня крайне редко становится предметом приложения коллективных усилий, почти не вовлекается в сферу сотрудничества преподавателей, хотя именно творческое взаимодействие преподавателей вуза (и внутри-, и межкафедральное) позволит решить, как минимум, две важные задачи управления качеством образования: во-первых, такое взаимодействие формирует педагогическую элиту, во-вторых, оно способствует созданию и укреплению корпоративной культуры.

Корпоративная культура преподавателя объединяет его с коллегами по работе; регулирует отношения со студентами; способствует быстрому получению достоверной информации и обмену ею; позволяет безболезненно адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней среды; придает общий смысл деятельности педагогического коллектива; формирует имидж вуза. От уровня сформированности корпоративной культуры зависит, станет ли миссия вуза миссией каждого преподавателя или останется всего лишь выражением позиции руководства.

Культура такой сложной организации, как вуз, не может быть гомогенной, она дифференцируется на ряд субкультур, однако есть одно ценностное основание, которое может стать

интегрирующим фактором. Системообразующей ценностью каждого преподавателя не может не быть качество подготовки студентов, производное от качества его труда. Если такая установка отсутствует в ценностной иерархии педагога, то говорить о качестве образования в высшей школе бессмысленно и никакие самые совершенные системы менеджмента качества, учитывающие мировой опыт и сертифицированные отечественными или европейскими агентствами, ничего не изменят. Если же качество профессионально-педагогической деятельности становится ядром системы ценностей преподавателя, то формируется команда профессионалов, которые непрерывно заботятся о повышении квалификации, мотивированы на совершенствование качества образования, ориентированы на лидерство в профессии и разделяют ответственность за достижение корпоративных целей.

Управление на основе ценностного подхода, с позиций формирования корпоративной культуры, культуры качества исключает ситуацию, при которой инициатива качества спущена сверху. Такая стратегия может быть реализована только через построение партнерских отношений в вузе и переосмысление роли лидерства. Оно необязательно должно связываться только с вузовским менеджментом. Совместная работа преподавателей, направленная на совершенствование содержания и форм обучения, позволит выявлять и поддерживать истинных лидеров – тех сотрудников, которые могут служить ролевыми моделями для других членов организации. Выделяя таких людей как образцовых

работников, административные структуры побуждают остальных преподавателей следовать их примеру. Задача должностных лиц заключается в том, чтобы четко различать тех сотрудников, которые только внешне декларируют солидарность с культурными ценностями организации, и тех, кто глубоко их разделяет и четко следует им в своем поведении. Для этого необходимо скрупулезный и объективный анализ результатов труда каждого преподавателя и установление соответствия морального и материального вознаграждения сотрудника и достигнутых им результатов.

Сегодня в высшей школе не существует развитой системы мотивационного подкрепления собственно преподавательских усилий и достижений. Увеличение заработной платы является необходимой защитной мерой, но выглядит «наивным» с точки зрения мотивационной динамики личности. Необходимо способствовать появлению новых «участков» приложения активности и творческих возможностей преподавателей, обеспечивать устойчивое отношение к качеству педагогической деятельности как к ключевой ценности образовательного процесса, обязательному условию его совершенствования, фактору, определяющему формирование и достижение ожидаемого качества высшего образования.

Поддержку преподавателя в освоении новых компетенций, управление качеством его деятельности следует рассматривать как ключевой фактор качества высшего образования на современном этапе его развития и условие успешной реализации компетентностного подхода.