

КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА КАК РЕЗЕРВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В КБГАУ

Хачев М.М., Теммоева С.А.

ФГБОУ ВО Кабардино-Балкарский ГАУ имени В.М. Кокова, Нальчик, e-mail: kbgsha@rambler.ru

Актуальность исследования обусловлена наличием существующих проблем в сфере качества образования и подготовки кадров для экономики инновационного типа. В условиях введения новых государственных стандартов третьего поколения задача вузов в том, чтобы, учитывая социальный заказ, разработать механизм подготовки специалиста, восприимчивого к инновациям, свободно адаптирующего к быстро меняющимся реалиям, обладающего новыми знаниями, компетенциями, мотивами и ценностными ориентациями. Но реализовать данную задачу могут только творчески работающие преподаватели, владеющие современными знаниями и сами способные к самостоятельным научным исследованиям. В статье освещены новые требования к квалификации и компетентности педагога, к формам и методам основных направлений его деятельности с учетом современных подходов к созданию качественно новой системы подготовки кадров, внедрению компетентностного подхода в обучении, увеличению объема информации, определяющего качество образования, позволяющего в дальнейшем успешно решать вопросы профессиональной деятельности педагога. Особое внимание уделено тому, как реализуют проблемы профессионального развития и повышения квалификации преподавателей в Кабардино-Балкарском государственном аграрном университете им. В.М. Кокова, анализируется результативность и значимость принимаемых мер, их влияние на процесс повышения качества обучения в вузе. Затронуты вопросы стимулирования преподавателей к повышению своего профессионального мастерства и комплекс мероприятий, проводимых руководством вуза для реализации этой задачи.

Ключевые слова: реформы образования, проблемы преподавания, личностно ориентированное образование, квалификационные требования, компетентность, профессионализм, инновационность, личностные качества, образовательные программы, материальная заинтересованность.

THE COMPETENCE OF THE TEACHER AS A WAY TO INCREASE THE EFFECTIVENESS OF EDUCATION IN KBHOW

Khachev M.M., Temmoeva S.A.

Federal State Educational University of Higher Education Kabardino-Balkarian State Agricultural University named after V.M. Kokov, Nalchik, e-mail: kbgsha@rambler.ru

The research urgency is caused by the presence of the existing problems in the sphere of quality education and training for innovative economy. In view of the introduction of new state standards of the third generation the task of higher education to given social order, to develop a mechanism of training, receptive to innovation, freely adapting to a rapidly changing reality, with new knowledge, competencies, motives and value orientations. But to realize this task can only creatively working teachers who possess advanced knowledge and are capable for independent research. The article highlights the new requirements for the qualifications and expertise of the teacher, to the forms and methods of the main directions of its activities taking into account modern approaches to the creation of qualitatively new system of personnel training, the introduction of competence approach in training, to increase the amount of information determines the quality of education, allowing to solve successfully the professional activity of a teacher. Special attention is paid to how to implement professional development and training of teachers in the Kabardino-Balkarian state agrarian University. V.M. Kokov, examines the effectiveness and relevance of interventions, their influence on the process of improving the quality of education at the University. The issues of stimulating teachers to improve their professional skills and the measures taken by the University administration to implement this task.

Keywords: educational reform, problems of teaching, personality-oriented education, qualification, competence, professionalism, innovation, personal qualities, educational programs, material interest.

Мощным инструментом формирования востребованных профессионалов являются высшие учебные заведения, так как именно в вузовской аудитории студент развивается как личность, приобретая необходимые ему для дальнейшей профессиональной самореализации

умения, знания и практические навыки. Этот трудоемкий процесс подготовки компетентных кадров основывается на современных методиках обучения, результативность которых, в конечном итоге, определяет уровень профессиональной квалификации будущего выпускника. В процессе обучения у учащегося должна быть сформирована система компетенций, которая позволит ему не только быть высококвалифицированным профессионалом в определенной области, но и широко эрудированной личностью. В дальнейшем это пригодится ему в жизни, дав возможность не только выразить себя – социально, профессионально, интеллектуально и эмоционально, но и позволив продолжить обучение, успешно социально интегрироваться. Естественно, что все эти условия накладывают определенные требования и к уровню профессионализма тех, кто должен обучать и готовить этих специалистов в соответствии с новыми требованиями к системе высшего образования, ориентированными на педагогику компетенций.

Время диктует новые требования к педагогу, учителю, а особенно к преподавателю высшей школы. Ведь именно он является главным действующим лицом образовательного цикла, соединяя в своей работе все возможные в процессе обучения виды деятельности: педагогическую, воспитательную, научно-исследовательскую, профессиональную.

Качество его работы явно, на виду. Мы ведь отлично знаем, что какие-то школы и вузы обладают хорошей репутацией, а про какие-то отзываются не столь лестно. Эти отзывы и есть следствие работы людей этого учебного заведения, оценка результата их деятельности. Компетентность и профессионализм педагогов, их мобильность и инновационность являются визитной карточкой учебного заведения в то время, как отсутствие этих качеств могут погубить любые интересные идеи и начинания.

Образование – это многофакторный, весьма сложный процесс передачи знаний. Важной его частью являются такие компоненты обучения, как программы, учебные планы и учебно-методические комплексы. Но качество образования определяется, в первую очередь, людьми, профессорско-преподавательским составом, передающим эти знания с помощью разнообразных технологий и методик обучающимся. При этом компетентностный подход требует изменения не только содержания подготовки будущих специалистов, но и ориентирует на развитие их творческих способностей, навыков к самообразованию, самостоятельности и реализации себя, что вынуждает педагога к поиску инновационных способов образовательного процесса, новых способов передачи информации и проверки её усвоения [1,2]. «Существующее информационное общество предопределяет принципиально новые требования к системе высшего образования в целом. Современные социально-экономические условия требуют от учебных заведений разработки четкого механизма, учета социального заказа, уровень реализации которого определяет качество подготовки

специалиста. Таким образом, для развития экономики инновационного типа нужен творческий, управленческий персонал с новыми знаниями, менталитетом, компетенциями и даже мотивами и ценностными ориентациями. Изменить такие базовые составляющие личности без обучения невозможно» [3, с.3].

Квалификация педагога предполагает степень и вид профессиональной компетентности, наличие знаний, опыта работы по специальности, определенных умений и личностных качеств. Показателем квалификации обычно является диплом, наличие звания и ученой степени, присваиваемая категория. Однако мы понимаем, что при одинаковых дипломах, званиях и степенях люди, как преподаватели, как профессионалы, могут оказаться совершенно разными.

Известно, что существуют профессиональные стандарты квалификации педагога, которые предполагают реализацию педагогом профессиональных задач по своей должности и обладание высоким уровнем следующих качеств (компетентностей):

социальными – осознавать значимость своего научного, профессионального труда, ответственность перед другими людьми, быть способным заниматься совместной коллективной профессиональной деятельностью, знать права и обязанности учащихся;

психологическими – уметь совместно сотрудничать с коллегами, студентами, создавать нужный психологический климат, легко ориентироваться в социальной ситуации группы, понимать и принимать студента таким, какой он есть, признавать его право на альтернативные источники знаний, обладать необходимым опытом мотивирования обучающихся на осуществление учебной деятельности, умением приспосабливаться и добиваться поставленных целей;

профессиональными – владеть всевозможными современными методиками и методами преподавания, критериями оценки качества учебного материала и степени его усвоения, уметь ставить цели педагогической деятельности, принимать правильные педагогические решения, заниматься научными исследованиями в своей области;

личностными – служить примером, уметь наполнять содержание обучения жизненными проблемами, обладать необходимыми для работы физическими, социальными, технологическими составляющими, быть самоорганизованным, обладать общей культурой [4,5].

Соответствие этим стандартам предполагает, что преподаватель умеет вызвать интерес к своему предмету, организовать и провести учебный процесс, имея свою разработанную педагогическую технологию, комфортную как для себя, так и для учащихся. От него требуется наличие лидерских качеств, личностного авторитета и ответственности, умение вести диалог между учителем и учащимися. Преподаватель проводит много времени

со студентами, настраивая их на решение сложных и интеллектуальных задач. Создаваемая им на уроке обстановка должна быть такой, что приводит к усилению желания студента работать, видя, как много внимания ему уделяется со стороны учителя. В результате обе стороны должны быть постоянно в процессе поиска, саморазвития и самосовершенствования. Преподаватель в процессе обучения должен пользоваться такими методиками, которые вырабатывают у студента склонность к самостоятельной работе, рассуждениям, формируют у учащихся стремления, ведущие к успеху, учитывая при этом их конкретные возможности и отмечая позитивные изменения, дифференцируя для этого задания так, чтобы студенты почувствовали свой успех. Всё это свидетельствует об уровне компетентности и профессионализма педагога в области организации учебного процесса.

Одним из признаков компетентности педагога является уровень разработанных им образовательных программ. Особенно это актуально сейчас, когда в силу вступил ФГОС третьего поколения. Так, в КБГАУ им. В.М. Кокова для эффективной организации учебного процесса, в соответствии с основными нормативными требованиями, рекомендованными Минобрнауки РФ, типовыми образовательными программами, разработаны собственные учебные планы, рабочие программы учебных дисциплин, методические и дидактические материалы по читаемым дисциплинам. Важно отметить, что они, в первую очередь, предполагают решение воспитательных задач, построены на основе сравнительного анализа учебных программ, УМК, с учетом межпредметных связей, уровнем подготовленности и мотивированности обучающихся, обоснованным выбором учебников и учебных комплектов, имеющихся в наличии в библиотеке вуза. Проводимые по индивидуально разработанным рабочим программам занятия позволяют добиваться значительных результатов в обучении, свидетельствуют о компетентности и отражают методическую грамотность педагога.

Глобализация образования, требования постоянного совершенствования используемых и поиска новых методов обучения привели к тому, что учебно-воспитательный процесс немыслим без использования информационных компьютерных технологий и технических средств, как умение читать и писать. Это предполагает, что по каждой дисциплине должны быть разработаны электронные учебно-методические комплексы, а сами преподаватели иметь соответствующую подготовку [6]. Ведь здесь педагог выступает и как консультант, и как советчик, и как воспитатель. Известно, что в процессе обучения он должен постоянно учитывать индивидуальные особенности каждого обучаемого: характер, интеллект, уровень развития, способность к самостоятельной работе. При этом важно понимать, что современный ребенок изменился. Наша молодежь прагматична, раскрепощена и независима. Это требует от педагогов гибкого управления учебным процессом, поиска новых подходов и методов во взаимодействии с учащимися,

интересных способов изложения учебного материала. Преподаватель, владеющий интерактивными методами обучения, и станет тем звеном, которое приведёт студента к удовлетворению потребностей в педагогических и профессиональных знаниях, умениях и навыках, позволяющих легко адаптироваться в быстро меняющемся мире, стать высококвалифицированным конкурентоспособным специалистом [7].

Для реализации этих задач в КБГАУ создан Институт повышения квалификации, в котором проходит дополнительное обучение преподавателей использованию информационно-коммуникативных технологий в учебном процессе, осваиваются методики общения со студентами посредством дистанционных технологий, вырабатываются навыки работы с различными информационными ресурсами и программно-методическими комплексами, компьютерными и мультимедийными технологиями, цифровыми образовательными и электронными ресурсами (рабочие тетради, учебно-методические комплексы и т. п.). Благодаря этому преподавателями разработаны презентации, интерактивные тренажеры, тестовые задания разных типов сложности с использованием видеороликов и аудиофайлов. Внедряются в процесс обучения такие ресурсы как вебинар и видеоконференция, поисковые системы для организации работы студента в сети Интернет. Преподаватели применяют интерактивные доски, мультимедийные установки, компьютеры, сканеры, телевизоры, аудиоаппаратуру. Разработаны банки заданий в тестовой форме по различным темам, разделам и дисциплинам, которые внесены в образовательный портал для подготовки студентов к занятиям, промежуточной аттестации, отработки пропущенных занятий. Ведется работа по созданию рабочих тетрадей, использование которых позволяет осуществлять эффективный мониторинг усвоения студентом знаний. Для проведения лекционных и практических занятий, внеаудиторных мероприятий (конференций, конкурсов) используются мультимедийные технологии, что позволяет сделать информацию более наглядной. В вузе созданы специальные электронные классы, в которых собран необходимый теоретический и практический материал по определенным учебным дисциплинам. Проведение занятий в таких специализированных классах позволяет применять разнообразный дополнительный методический материал, адаптировать технологии преподавания к уровню подготовленности студентов, их возможностей и интересов, в случае необходимости менять методику преподавания, что позволяет получить высокие показатели качества образования, сочетая теоретические знания по предмету с его практическим применением.

С внедрением Государственных стандартов третьего поколения, как известно, практически по всем дисциплинам сократилось количество аудиторных часов и увеличилась нагрузка на самостоятельную работу студентов. В этой связи перед преподавателями

ставится задача поиска новых способов подачи учебного материала и контроля уровня усвоения различными обучающимися. Теперь учитель – не только носитель теоретических знаний, но и руководитель самостоятельной работы студента в огромном информативном потоке. Реализация этой задачи является одним из подтверждений компетентности и профессионализма преподавателя вуза. В КБГАУ эффективной организации самостоятельной работы студентов уделяется большое внимание [8]. По всем дисциплинам преподавателями разработаны и представлены в библиотеку университета электронные варианты лекций и практикумов по решению задач для студентов очной и заочной форм обучения. Больше внимания стало уделяться внеаудиторной работе, когда студенты могут проработать вопросы, не вынесенные на рассмотрение во время занятий. Ведется активная работа по составлению электронных методических пособий по самостоятельной работе.

Немаловажную роль в решении проблемы выпуска квалифицированных кадров имеет приобретение учащимися трудового опыта, помощь во вхождении в профессию. «И тут возникает еще одна проблема, о которой говорилось ранее, которая не может быть решена силами только учебных заведений – приобретение трудового опыта, обкатка полученных профессиональных знаний на реальной производственной базе. Мы ещё раз убеждаемся в том, что в цепочке «образование – наука – бизнес – производство» не должно быть недостающих связей. Именно это и является тем ценным и позитивным моментом, который утерян нашей высшей школой. Но любая современная инновационная педагогическая технология, будь то Болонский процесс или что-то еще, не будут достаточно эффективными без этой обратной связи, не смогут гарантировать достижение четко поставленных целей» [3, с.8]. И вот здесь ещё раз, может быть не столь явно, высвечивается оценка профессионализма преподавателей. Большинство предприятий готово заключать договора о прохождении производственной практики, а затем и подбирать персонал из числа выпускников, окончивших вузы с устойчивой положительной репутацией, что и является оценкой компетентности преподавательского состава.

Хотелось бы несколько слов сказать и о том, какова должна быть мотивация преподавателя соответствовать всем этим требованиям и критериям, саморазвиваться и самосовершенствоваться. «Можно с определенностью утверждать, что воспитание творчески активных студентов требует достаточного уровня подготовки самого педагога, а для этого, на наш взгляд, у него должна быть определенная мотивация. Пока что такая задача рассматривается в качестве второстепенной, побочной. Но без адекватных современным требованиям преподавательских кадров, способных трансформировать новую информацию в знания, невозможно сдвинуть с места проблемы, назревшие в преподавании» [9, с.94]. Здесь первое место, особенно в региональных вузах, принадлежит проблеме ограниченности в

рабочих местах. Ведь понятно, что если в регионе два-три высших учебных заведения, то вопрос обеспеченности рабочими местами стоит очень жестко. Кроме того, к сожалению, на уровне региональных вузов приходится констатировать сокращение государственного финансирования, что соответственно приводит и к сокращению численности преподавательского состава. Поэтому преподаватель часто даже вынужден соответствовать всем критериям и выполнять все требования, чтобы не подвергаться критике со стороны руководителя и коллег, избегать возможных наказаний или неприятностей. Естественно, что работая в социуме, хочется получать удовлетворение от хорошо выполненной работы, иметь престиж и уважение со стороны других, осознавать общественную полезность своего труда, стремиться к карьерному продвижению по работе, что также является поводом для повышения своего профессионализма и качества работы.

Понятно, что для плодотворной работы большое значение имеет материальное стимулирование труда. Ведь эффективность таких типов мотивации как денежный заработок, соответствуют самой человеческой натуре. «Конечно, материальная поддержка педагогов важна, но, к сожалению, у большинства ВУЗов, к которым относится и наш, нет особых возможностей для такой стимуляции. Поэтому в КБГАУ основной акцент сделали на развитие возможности каждому преподавателю самому регламентировать свою работу, свой рабочий день, работать в соответствии со своими интересами, иметь удобный график и условия труда, сотрудничать с единомышленниками. При этом руководство ВУЗа стремится к тому, чтобы каждый сотрудник чувствовал стабильность и признание значимости своего вклада в общее дело» [9, с.94]. Основным направлением решения этой проблемы является привлечение в высшие учебные заведения внебюджетных финансовых ресурсов путем организации предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. А это возможно лишь в том случае, если профессорско-преподавательский состав занимается реальными научными разработками, которые могут быть востребованы в народном хозяйстве.

В связи с этим, в Кабардино-Балкарском аграрном университете для стимулирования научной деятельности преподавателей принята следующая система оплаты труда: установлена минимальная базовая ставка (постоянная часть) и стимулирующая надбавка (переменная часть). С помощью такого стимулирования появляется возможность проводить всестороннюю объективную оценку трудового вклада конкретного работника. В результате создается мощный инструмент, позволяющий избавиться от некомпетентных преподавателей, имеющих низкие параметры научной активности. В КБГАУ на рейтинговую оценку преподавателей влияет количество опубликованных научных статей в общедоступной электронной базе российского индекса научного цитирования (РИНЦ), учет такого профиля деятельности, как разработка новых актуальных дисциплин, курсов, с учетом

объективных потребностей социально-экономического развития страны (вариативная часть учебного плана специальности). Кроме того, практически при каждой из кафедр созданы научные подразделения и лаборатории, привлекающие к научным исследованиям творчески способных студентов. Как правило, таких студентов немного, но только увлеченный преподаватель может их заметить и привлечь к научным исследованиям, попытаться развить творческие способности, заинтересовать научной работой. Результаты такой деятельности учитываются в стимулирующих баллах преподавателей.

Самое главное в образовательном процессе – это профессиональная компетенция преподавателя. Работающий над собой, развивающийся преподаватель может сделать много интересного и познавательного. Поэтому работе с кадрами, повышению профессионализма преподавательского состава, учитывая перспективность этих вложений, которые окупятся или окажут влияние на степень популярности вуза, уделяется большое внимание со стороны руководства университета. Авторы лишь частично раскрыли основные компетентности, свидетельствующие о профессионализме и качестве работы преподавателя высшей школы. Но именно они должны быть положены в основу процесса разработки методологии компетентностного подхода к педагогической деятельности и стать реальным резервом повышения качества современной системы образования.

Список литературы

1. Татур Ю.Г. Как повысить объективность измерения и оценки результатов образования [Текст] / Ю.Г. Татур // Высшее образование в России. – 2010. – № 10. – С.22-31.
2. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34–41.
3. Хачев М.М., Теммоева С.А., Трамова А.М. Проблемы кадрового обеспечения вузовского образования экономики инновационного типа региона // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – № 6(25) [Электронный ресурс]. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/30EVN614.pdf> (дата обращения: 20.03.2017).
4. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Текст]: учебное пособие / под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой. – М., 2010. – 173 с.
5. Полупан К.Л. Мониторинг качества образования в ВУЗЕ в условиях внедрения компетентностей модели подготовки специалистов [Текст] / К.Л. Полупан // Вестник БФУ им. И. Канта. – 2012. – № 11.

6. Беленова Л.Ю. Педагогические условия применения гипертекстовой технологии как средства обучения студентов [Текст]: дис. ... канд. пед. наук. – 13.00.01. – М.: РГБ, 2008. – 188 с.
7. Мильнер Б. Экономика знаний и новые требования к управлению [Текст] / Б. Мильнер // Проблемы теории и практики управления. – М., 2008. – № 1. – С.11.
8. Хачев М.М., Теммоева С.А., Трамова А.М. Методика самостоятельной работы по математическим дисциплинам. [Текст] / М.М. Хачев // Наука и образование в XXI веке: Международная научно-практическая конференция (Тамбов, 30.09.2013 г.). – Тамбов, 2013. – Ч. 23. – С.128-130.
9. Хачев М.М., Теммоева С.А. Анализ методов преподавания математики в КБГАУ [Текст] / М.М. Хачев // Наука и мир. – 2016. – № 11(39). – Т. 2. – С. 94-98.