

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

IMPROVEMENT OF FURTHER TRAINING PROGRAMS FOR TEACHERS AS A FACTOR OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN HIGHER INSTITUTIONS

УДК 378.046.4

DOI: 10.15372/PEMW20160127

Е. В. Зарукина

*Институт проблем региональной экономики
Российской академии наук, Санкт-Петербург,
Российская Федерация, e-mail: zarukina.e@iresras.ru*

Zarukina, E. V.

*Institute of Regional Economic Sciences of the Russian
Academy of Sciences St. Petersburg, Russian Federa-
tion, e-mail: zarukina.e@iresras.ru*

Аннотация. *Статья посвящена вопросам совершенствования программ повышения квалификации преподавателей как одного из важнейших факторов развития кадрового потенциала высшей школы. Исследование основывается на результатах проведения педагогических экспериментов, анализе существующей практики в рассматриваемой области, научном синтезе и обосновании организационно-методических инноваций. Сформулированы основные требования к реализации современных программ повышения квалификации преподавателей вузов и их содержательной направленности. Обоснованы преимущества реализации модели смешанного обучения как направления совершенствования программ повышения квалификации преподавателей. Рассмотрены возможные формы и методы организации и проведения занятий. Предложена модель учебно-тематического плана программы повышения квалификации в формате смешанного обучения.*

Abstract. *The article is devoted to the questions of improvement of further training programmes for teachers as a key factor of human resources development in higher school. The research is based on the results of pedagogical experiments, the analysis of the existing practice in the considered area, scientific synthesis and the concept of organizational and methodical innovations. The paper formulates the main requirements to implementation of modern programs of further training for teachers in higher institutions. The author highlights the advantages of implementation of blended learning as a way to improve the programmes of further training for teachers. The publication considers possible forms and methods of organization and conducting classes. The author suggests the model of curriculum for further training programme as blended learning.*

Ключевые слова: *кадровый потенциал, высшая школа, программы повышения квалификации преподавателей, модель смешанного обучения.*

Key words: *human resources, higher institutions, programs of further training for teachers, mixed teaching professional development, the model of blended learning.*

Для цитаты: *Зарукина Е. В. Совершенствование программ повышения квалификации преподавателей как фактор развития кадрового потенциала высшей школы // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6. № 1. С. 164–170. DOI: 10.15372/PEMW20160127.*

For citation: *Zarukina E. V. Improvement of further training programs for teachers as a factor of human resources development in higher institutions. Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world, 2016, vol. 6, no. 1. pp. 164–170 (in Russ, abstr. in Engl.). DOI: 10.15372/PEMW20160127.*

Введение. Развитие кадрового потенциала – одна из актуальных задач российской высшей школы. Экономический спад начала 90-х годов XX века и экстенсивное развитие системы выс-

шего образования в период 1995–2010 гг. (когда число вузов увеличилось почти в два раза) привели к серьезному кадровому дефициту, выражающемуся не столько в количественном, сколько в качественном аспекте – недостаточном уровне научной квалификации и педагогического мастерства преподавателей высшей школы. Эта проблема осознана и нашла отражение в ряде основополагающих государственных документов в области стратегического развития. Так, к основным задачам «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р) отнесено развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций.

Необходимость развития кадрового потенциала в качестве существенного фактора социально-экономического развития страны, ее регионов, конкурентоспособности хозяйствующих субъектов, включая вузы, отмечается в работах отечественных ученых [1; 2; 3]. Многими вузами в рамках программ стратегического развития взят курс на совершенствование систем повышения квалификации преподавателей.

Как показывают результаты научных исследований и опыт реализации программ повышения квалификации преподавателей вузов, такие программы должны отвечать следующим основным требованиям:

- вариативность и гибкость (возможность изучения тематических модулей программы с различной интенсивностью и глубиной освоения в зависимости от индивидуальных профессиональных интересов преподавателя);
- доступность (возможность участия в программе с учетом территориальной доступности учебного процесса, занятости преподавателя, а также стоимости участия);
- высокая практическая значимость (фактическое повышение компетентности в изучаемой области, формирование новых методических разработок, овладение новым техническим инструментарием и программными средствами).

Перечисленные принципы требуют разработки новых подходов к формированию и организации программ повышения квалификации преподавателей вузов.

Постановка задачи. Исследование проводится с целью выявления и обоснования возможных направлений совершенствования программ повышения квалификации преподавателей как фактора развития кадрового потенциала высшей школы и основывается на результатах проведения педагогических экспериментов, анализе существующей практики в рассматриваемой области, научном синтезе и обосновании организационно-методических инноваций.

Методология и методика исследования. Рассматривая организационно-методические аспекты современных образовательных программ, мы естественным образом затрагиваем вопросы применения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), распространение которых явилось предпосылкой для широкого использования электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, что отмечается авторами научных работ [2; 4; 5]. Именно эти технологии во многом и позволяют обеспечить перечисленные выше требования к современным программам повышения квалификации.

Научная концепция «обучения в течение жизни» (“life-long learning”), отражающая закономерности современного этапа общественного развития, применительно к преподавателям высшей школы выражается в необходимости реализации принципа профессионального совершенствования в течение жизни, включая развитие компетенций в своей предметной области, приемов педагогического общения, навыков использования современных ИКТ, методического инструментария организации аудиторной и самостоятельной работы обучающихся. Объединим основные профессиональные компетенции преподавателя высшей школы, требующие постоянного развития, в три группы:

- фундаментальные научные знания в предметной области;
- педагогическое мастерство (навыки педагогического общения);
- инструментальные навыки по применению современных технических средств обучения и ИКТ.

Попытаемся проанализировать возможности развития данных компетенций в рамках программ повышения квалификации различных форматов (при объеме 72 академических часа).

В зависимости от степени насыщенности учебного процесса онлайн-технологиями доставки контента и характера взаимодействия участников эксперты выделяют следующие форматы образовательных программ [6]:

- традиционное обучение (без использования дистанционных технологий);
- традиционное обучение с веб-поддержкой (1–29% курса реализуется в сети: доставка контента, минимальное взаимодействие через LMS при выполнении самостоятельной работы обучающимися);
- смешанное обучение – blended learning (30–79% курса реализуется в сети: комбинирует обучение в аудитории с занятиями в сети);
- полное онлайн-обучение (более 80% курса реализуется в сети, часто совсем без очного взаимодействия).

В табл. 1 представлены результаты анализа программ повышения квалификации преподавателей вузов, основанные на личном опыте автора (в качестве слушателя, преподавателя, организатора) и экспертных оценках.

Таблица 1

Возможности развития профессиональных компетенций преподавателей вузов в рамках программ повышения квалификации, реализуемых в различных форматах

Формат	Фундаментальные научные знания в предметной области	Педагогическое мастерство	Инструментальные навыки
Традиционный: очные курсы повышения квалификации	+++	+++	+++
Стажировка: сочетание небольшого объема очных занятий с консультациями по индивидуальной программе	++	++	+
Дистанционный: заочные курсы повышения квалификации, организованные через LMS, например Moodle	++	-	+++

Наиболее результативными оказываются очные программы повышения квалификации, предполагающие наибольший объем аудиторного времени и непосредственного общения с учеными и специалистами, ведущими занятия, а также возможностей использования лабораторной базы организации, реализующей программу. Но с учетом требований гибкости, вариативности и доступности такие программы оказываются не всегда эффективными.

Представляется, что важнейшим направлением повышения качества и доступности программ повышения квалификации преподавателей является разработка и реализация моделей смешанного обучения, предполагающих использование традиционных и дистанционных технологий в различных пропорциях.

Результаты. Сравнивая смешанное обучение с полным онлайн-обучением (дистанционным), можно отметить следующее преимущество: возможность формирования и развития компетенций, предполагающих непосредственную коммуникацию, навыки педагогического общения. Модель смешанного обучения позволяет развивать более широкий спектр компетенций за счет специальных форм и методов организации аудиторной и самостоятельной работы участников программ.

Возможны различные модели смешанного обучения, особенности которых определяются пропорциями форм и методов обучения, применяемыми программно-аппаратными средствами. При этом общая идея смешанного обучения выражается формулой: «тренинг» плюс «e-learning».

Обращаясь к современному методическому инструментарию, позволяющему организовать аудиторную и самостоятельную работу участников программы в смешанном обучении, хотелось бы обратить внимание на необходимость применения широкого спектра активных методов обучения (АМО), среди которых [7]:

- неимитационные: тематические дискуссии, мозговая атака (штурм, эстафета), МАСТАК-технологии, групповая консультация, педагогические игровые упражнения, презентация и др.);

– имитационные: кейс-стади, имитационные упражнения, групповой и индивидуальный тренинг, деловые игры, разыгрывание ролей (ролевые игры), игровое проектирование.

Отличительной чертой занятий, проводимых с использованием имитационных АМО, является наличие модели изучаемого процесса (имитация индивидуальной или коллективной профессиональной деятельности). В свою очередь, характерной чертой занятий, проводимых с использованием неимитационных АМО, является отсутствие модели изучаемого процесса или деятельности. Активизация обучения осуществляется через прямые и обратные связи между обучающими (преподавателями) и обучающимися (участниками программы).

Организация самостоятельной работы участников программы предполагает подготовку к аудиторным занятиям, проводимым в активном формате, исключающем пассивное участие, а также консультациям, имеющим целевой практико-ориентированный характер. При этом отметим, что объем аудиторных занятий при использовании модели смешанного обучения существенно сокращается, объем самостоятельной работы и консультаций увеличивается.

Рассмотрим наиболее перспективные с точки зрения применения в модели смешанного обучения методы.

Тематическая дискуссия – это способ обсуждения темы (спорного или проблемного характера) в учебной группе. Как правило, дискуссии организуются в формах группового обсуждения или дебатов. Тематические дискуссии – один из наиболее подходящих методов для проведения аудиторных занятий в модели смешанного обучения.

Групповая консультация предполагает вовлечение всего коллектива учебной группы в творческое обсуждение поставленных вопросов в рамках изучаемой темы. На вопросы, сформулированные одними участниками программы (или командами участников), отвечают другие участники (или команды участников). Преподаватель помогает найти верный ответ. Групповая консультация наиболее эффективна при завершении изучения темы (модуля) фундаментального характера. Метод групповой консультации может быть успешно использован как при проведении аудиторных занятий, так и в дистанционном формате, например, с использованием чатов, форумов.

Мозговая атака, штурм, эстафета (брейнсторминг) – это метод коллективного генерирования идей и конструктивной их проработки для решения поставленных проблем. При мозговой атаке происходит разделение во времени трех этапов решения проблемы: генерация идей; конструктивная критика и проработка предложенных идей с целью отбора наилучших; проектирование решений на основе отобранных идей.

Наиболее ярким примером использования мозговой эстафеты является МАСТАК-технология. Метод активного социологического тестирования, анализа и контроля (МАСТАК) разработан Р. Ф. Жуковым и впервые применен в 1971 году в Институте повышения квалификации руководящих работников и специалистов судостроительной промышленности. МАСТАК-технология заключается в разработке и применении пособий, составленных с использованием метода мозговой эстафеты, содержащих рекомендации по совершенствованию стиля работы в определенных должностях и видах деятельности. Например: «МАСТАК-первокурсник», «МАСТАК-диссертант», «МАСТАК – молодой преподаватель» и т.д.

Участники МАСТАК-эстафеты за определенное время (5–10 минут) предлагают свои рекомендации по решению проблемы и записывают их на индивидуальном чек-листе. Во втором туре мозговой эстафеты каждый участник зачитывает свои предложения, а остальные выставляют им оценки по принятой балльной шкале. Оценивается важность высказывания (В) и качество формулировки (Ф). Себе оценки не выставляются. После занятий листки собираются руководителем и обрабатываются.

Как отмечается в ряде изданий, а также, по словам самого Р. Ф. Жукова, МАСТАК-технология может послужить основой проведения зачета как контрольного мероприятия по учебной дисциплине. Насколько формы контроля (экзамены, зачеты, «контрольные точки») могут и должны ли в принципе обеспечивать обучающие функции, продолжать и улучшать показатели усвоения материала и развития практических навыков? Вопрос особенно актуальный в условиях распространения формализующих, «обезличивающих» технологий тестирования. Применяя МАСТАК-технология в рамках контрольных мероприятий, профессор Жуков продолжал образовательный процесс и добивался повышения результатов обучающихся.

Методы брейнсторминга, включая МАСТАК-технология, могут применяться как при проведении аудиторных занятий, так и дистанционно. Например, этап генерации и сбора идей может проводиться дистанционно, а взаимное оценивание и обсуждение – очно в аудитории.

Технология «презентации» в контексте применения АМО является формой представления и защиты проектного решения. Данная технология помогает овладеть навыками подачи информации, техникой публичного выступления, убеждения, умения отвечать на вопросы аудитории и выходить из затруднительных положений. Необходимые требования: соблюдение временного регламента, содержательность, наглядное представление материала (раздаточный материал, презентация PowerPoint), стиль речи. Данный метод рекомендуется в большей степени для использования в аудитории.

Деловая игра (ДИ) – это имитационное моделирование процессов управления социально-экономическими системами и профессиональной деятельностью людей в условных ситуациях с целью изучения и решения возникших проблем. По целевому назначению деловые игры могут быть учебными, проектировочными, исследовательскими. Учебные деловые игры (УДИ) могут быть полноформатными, блиц- и мини-играми, где важным фактором для преподавателя является длительность игрового времени. УДИ применяются с целью дать практику принятия решений в условиях, приближенных к реальным. В оценке результатов игры преобладает фактор качества принятых решений.

Ролевые игры отличаются от деловых игр «локальностью» и меньшей сложностью решаемых проблем, задач профессиональной деятельности, акцентом на ролевых функциях участников в игровой деятельности и оценке ее результатов. Общая цель игрового коллектива (учебной группы), как правило, отсутствует. Цели и задачи участников связаны с наилучшим (адекватным, полным, корректным и т.д.) выполнением ролевых функций.

Игровое проектирование (конструирование, разработка методик) предполагает наличие исследовательской, инженерной или методической проблемы или задачи, разделение участников на небольшие соревнующиеся группы и разработку ими вариантов решения поставленной проблемы (задачи), проведение заключительного заседания экспертного совета, на котором группы публично защищают разработанные варианты решений. Учебные цели и система оценки деятельности в основном ориентированы на качество выполнения конкретного проекта и представления результатов проектирования.

Деловые игры, ролевые игры и игровое проектирование относятся к группе методов игрового социального имитационного моделирования (ИСИМ) и являются, по нашему мнению, самыми эффективными при проведении аудиторных занятий в модели смешанного обучения в силу их «приближенности» к реальной практике. При этом следует отметить, что подготовительные и проектировочные этапы ИСИМ могут проводиться и дистанционно.

Одним из наиболее востребованных инструментов, используемых при построении образовательных методик, являются методы кейс-стади, основанные на изучении и анализе практических ситуаций – кейсов. Разработанные на основе реальных данных и фактов, кейсы позволяют наполнить учебный процесс значимым для практической деятельности материалом, дают широкие возможности для организации занятий в интерактивном формате.

Традиционный «гарвардский» формат кейса, исторически лежащий в основе метода кейс-стади, со временем трансформировался под различные учебные цели и возможности разработчиков. В настоящее время учебные кейсы строятся не только на основе бизнес-задач конкретных компаний, но иногда формируются разработчиками в учебных или исследовательских целях по широкому спектру проблем жизнедеятельности общества.

Кейс может быть дан как в качестве индивидуального задания, так и в качестве группового задания для анализа, решения и последующей презентации (защиты) полученных результатов. В целях «погружения» участников занятия в ситуацию можно воспользоваться методом разыгрывания ролей, «мозгового штурма», других форм обсуждения.

В контексте реализации модели смешанного обучения метод кейс-стади позволяет: организовать индивидуальную и групповую работу участников программы над выполнением заданий кейсов с последующей презентацией и защитой решений; организовать взаимное рецензирование выполненных работ по решению кейсов в рамках самостоятельной работы; обеспечить выбор кейса из базы в качестве индивидуального задания.

Тренинг – метод, предполагающий имитацию особой учебно-экспериментальной обстановки, позволяющей участникам освоить нестандартные подходы к решению проблем, используя новые техники и тактики, излагаемые преподавателем и демонстрируемые в ходе занятия. Тренинг рекомендуется для проведения очных занятий.

Следует отметить, что методы обучения необходимо подбирать с учетом тематики программы и контингента участников, что является залогом их эффективного применения. С учетом особенностей рассмотренных методов может быть сформирована модель смешанного обучения по программе повышения квалификации. При этом учебно-тематический план может быть построен по форме, представленной в табл. 2.

Таблица 2

Формы и методы проведения занятий в рамках программы повышения квалификации в модели смешанного обучения

Разделы и темы программы	Формы и методы проведения занятий						
	Дистанционные (56–48 акад. час.)				Аудиторные (16–24 акад. час.)		
	Л	ПЗ	К	СР	ПЗ	К	ИК
Раздел 1.	Изучение электронных материалов	Выполнение заданий в рамках кейс-стади и индивидуального прикладного задания	Индивидуальные и групповые консультации	Выполнение заданий в рамках кейс-стади и подготовка к очным занятиям	Мастер-классы, тренинги, тематические дискуссии, брейнсторминг (МАСТАК)	Индивидуальные консультации в традиционном формате, общие консультации в формате «панель экспертов», круглый стол»	Итоговая деловая игра, конференция или круглый стол по представлению и обсуждению результатов участия в программе
Тема 1.1.							
Тема 1.2.							
...							
Раздел 2							
...							
Оценочные средства	Тест	Результаты выполнения заданий	Факт участия (при необходимости)	Результаты выполнения заданий и участия в аудиторных занятиях	Факт участия, степень активности, результаты деловой игры		

Объем занятий в дистанционном и аудиторном формате может варьироваться в зависимости от тематики программы, возможностей участников, пожеланий целевых групп.

Выводы. Проведенное с учетом практического опыта автора исследование показало, что одним из существенных направлений развития кадрового потенциала высшей школы является совершенствование программ повышения квалификации преподавателей на основе принципов смешанного обучения. Показано, что модель смешанного обучения более эффективна по сравнению с традиционной за счет более широких возможностей в реализации принципов гибкости и доступности в развитии таких компетенций преподавателей, как фундаментальные научные знания в предметной области; педагогическое мастерство (навыки педагогического общения); инструментальные навыки по применению современных технических средств обучения и ИКТ. Предложена модель учебно-тематического плана программы повышения квалификации в формате смешанного обучения, которая, безусловно, требует широкой апробации, разработок в области педагогического дизайна и интерактивных методик, организационно-экономических механизмов реализации подобных программ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Иванов С. А., Костин Г. А.** Приоритеты формирования кадрового потенциала инновационной экономики регионов России // Экономика и управление. 2015. № 5 (115). С. 17–23.
2. **Рубин Ю. Б.** Высшее образование в России: качество и конкурентоспособность. М.: Московская финансово-промышленная академия, 2011.
3. **Шестакова Н. Н.** Тенденции формирования и развития человеческого капитала на уровне высшего профессионального образования // VIII Санкт-Петербургский конгресс «Профессиональное образование, наука, инновации в XXI веке»: сборник трудов. СПб., 2014. С. 180–184.

4. Руднева Т.И., Голубков С.А., Илюхина Н.А. Новые форматы системы повышения квалификации преподавателей вузов // Вестник Самарского государственного университета. 2012. № 5 (56). С. 57–60.
5. Черных С.И. Электронное образовательное пространство как новый тип образовательной реальности (социально-философский анализ) // Профессиональное образование в современном мире. 2012. № 3. С. 66–74.
6. Велединская С.Б. Смешанное обучение (blended-learning) и его возможные перспективы в ТПУ. URL: http://portal.tpu.ru/f_dite/conf/2013/7/7_veledinskaya.pdf (дата обращения: 3.08.2015).
7. Миэринь Л.А., Быкова Н.Н., Зарукина Е.В. Современные образовательные технологии в вузе. СПб.: изд-во СПбГЭУ, 2015.

REFERENCES

1. Ivanov S.A., Kostin G.A. [Priorities of formation of human resources of innovative economy in the regions of Russia]. *Ekonomika i upravlenie = Economy and management*, 2015, no. 5 (115). pp. 17–23 (in Russ).
2. Rubin Y.B. *Vysshee obrazovanie v Rossii: kachestvo i konkurentosposobnost* [Higher education in Russia: quality and competitiveness]. Moscow, Moscow Financial and Industrial Academy Press, 2011.
3. Shestakova N.N. *Tendentsii formirovaniya i razvitiya chelovecheskogo kapitala na urovne vycsшего professionalnogo obrazovaniya* [Tendencies of formation and development of the human capital in higher education]. *VIII Sankt-Peterburgskiy congress "Professionalnoe obrazovanie, nauka, innovatsii v XXI veke": sbornik trudov* [Proceedings of the VIII St. Petersburg congress "Professional education, science and innovations in the XXI century"]. St. Petersburg, 2014. pp. 180–184.
4. Rudneva T.I., Golubkov S.A., Ilyuhina N.A. [New forms of the system of further training for teachers]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Samara State University*, 2012, no. 5 (56). pp. 57–60 (in Russ).
5. Chernykh S.I. [Electronic educational space as a new type of educational reality (a socio-philosophical analysis)]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2012, no. 3. pp. 66–74 (in Russ).
6. Veledinskaya S.B. *Smeshannoe obuchenie i ego vozmozhnye perspektivy v TPU* [Blended learning and its possible prospects in TPU]. Available at: http://portal.tpu.ru/f_dite/conf/2013/7/7_veledinskaya.pdf (accessed August 3, 2015).
7. Mierin L.A., Bykova N.N., Zarukina E.V. *Sovremennye obrazovatelnye tekhnologii v vuze* [Modern educational technologies at the higher institution]. St. Petersburg, St. Petersburg State University of Economics Press, 2015.

Информация об авторе

Зарукина Елена Викторовна – кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Института проблем региональной экономики Российской академии наук – ИПРЭ РАН (Санкт-Петербург, 199106, а/я 784, e-mail: zarukina.e@iresras.ru).

Принята редакцией: 26.11.2015

Information about the author

Elena V. Zarukina (St. Petersburg, Russia) – Candidate of Economics, Associate Professor, Senior Research Fellow of the Institute of Regional Economic Sciences of the Russian Academy of Sciences (post box 784, 199106 St. Petersburg, e-mail: zarukina.e@iresras.ru).

Received: 26.11.2015