

ные в формировании компетенции, но и работодатели, заинтересованные в выпускниках конкретной ООП, а также студенты, обучающиеся по соответствующему направлению и уровню подготовки.

Не менее важным является и актуализация разработанного паспорта и программы формирования компетенции. Его систематическое обновление обеспечит гибкое реагирование содержания ООП на потребности внешних (государство, региональный рынок труда, абитуриенты, выпускники) и внутренних (студенты, преподаватели и сотрудники университета) заинтересованных сторон, учет новых достижений науки и образовательной практики.

Литература

1. Азарова Р.Н., Золотарева Н.М. Разработка паспорта компетенции: метод. реком. для организаторов проектных работ и проф.-преп. кол. вузов. М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, Координационный совет учеб.-метод. объединений и науч.-метод. советов высш. шк., 2010.

2. Кузнецова Е.М., Михалева Л.В. Методика разработки паспорта и программы формирования компетенции как основы компетентностно-ориентированного образовательного процесса // Язык и культура: науч. журн. Том. гос. ун-та. 2011. № 3 (15). С. 115–124.

3. Проектирование основных образовательных программ, реализующих ФГОС ВПО: метод. реком. для рук. и актива учеб.-метод. объединений вузов / науч. ред. д-ра техн. наук, проф. Н.А. Селезневой. М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, Координационный совет учеб.-метод. объединений и науч.-метод. советов высш. шк., 2009.

Log and programme of higher school students' competence formation

There is substantiated the necessity of development of the basic educational programmes of a higher school, the log and the programmes of students' competence formation; suggested the structure and revealed the contents of the log and the programmes of students' competence formation.

Key words: *basic educational programme of a higher school, log of competence, programme of competence formation, results of education.*

В.М. РОСТОВЦЕВА
(Томск)

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИХ КАДРОВ ИННОВАЦИОННОГО УНИВЕРСИТЕТА: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Применительно к контексту диверсификации образования на материале современных научных исследований проводится анализ отдельных концептуальных положений по использованию педагогического сопровождения развития преподавательских кадров инновационного университета.

Ключевые слова: теория сопровождения, педагогическое сопровождение, инновационный университет, кадровый ресурс, преподавательский кадровый потенциал.

Вопросы формирования, становления, развития педагогических кадров всегда привлекали внимание ученых широкого комплекса гуманитарных наук. В настоящее время разработаны теоретико-методологические основы современных концепций воспроизводства педагогических кадров, философско-концептуальные, социокультурные, психолого-педагогические, историко-педагогические аспекты совершенствования постдипломной подготовки педагогов. За последние полтора десятилетия появилось почти 200 научных исследований, посвященных этой теме. В большинстве работ данные вопросы поднимаются применительно к подготовке будущих учителей и повышению квалификации педагогов системы общего среднего образования: рассматривается их готовность реализации какого-либо подхода к обучению, использованию передовых педагогических технологий, к воспитанию обучающихся средствами конкретного предмета. Современный преподаватель должен быть открыт инновациям образовательной сферы и профессионально готов принять их.

Большая группа диссертационных исследований связана с проблематикой видов готовности и путями формирования в педагогическом вузе профессиональной готовности будущих учителей на материале разных предметных областей (Г.Н. Тынник, 2008; Т.М. Толкачева, 2009; М.В. Козуб, 2007; С.Л. Мищенко, 2003; И.Н. Смирнова, 2007; И.Н. Тарака-

нова, 2001; А.Ю. Кирюхин, 2000; В.С. Володина, 2007; С.В. Петрушина, 2010 и др.); психологической готовности к педагогической деятельности (С.Н. Андреева, 2005; Н.Н. Моисеева, 2007); социогуманитарной готовности (Д.Н. Хайретдинов, 2000). Конкретизируются отдельные условия готовности учителей к вариативному образованию (Л.Г. Ахметов, И.М. Горбаткина, Н.М. Конышева, В.Н. Макарова). Вопросы в отношении основ, путей формирования готовности будущего учителя к инновационной деятельности ставят И.А. Протасова (1999), И.Н. Алексеенко (2000), И.Е. Пискарева (2000), Е.Д. Кузнецова (2002), И.И. Дьяченко, в том числе в системе повышения квалификации Л.Т. Чернова (1997). Только одна работа Р.Х. Манасяна (2001) адресована явлению профессиональной готовности преподавателя технического вуза и косвенно касается взаимосвязи гуманитарной и специальной составляющих образования. Однако платформа узкого предметоцентризма не позволила ее автору выйти за пределы учебно-тренировочного комплекса лексико-грамматических упражнений.

В связи с возникновением инновационных университетов проблема качества преподавательского ресурса и его готовности к работе в новых условиях становится чрезвычайно актуальной. Готовность преподавателя инновационного университета к успешной профессиональной деятельности непосредственно связана с требованиями, предъявляемыми реализацией компетентностного подхода в образовании. Профессиональная компетентность и профессиональные компетенции стали предметом многочисленных научных исследований, в которых обосновываются содержание и технологии формирования. Однако эти компетенции не рассматриваются в связи со спецификой деятельности инновационного университета.

До настоящего времени в педагогических дискуссиях активно обращаются к понятию «инновационный университет», не имеющему официально зафиксированного в нормативных документах четкого определения и однозначной интерпретации. Принято считать, что это университет, который использует в своей образовательной практике новые, качественно усовершенствованные образовательные программы, новейшие технологии, соответствующие международным стандартам качества обучения. Важным признаком инновационного университета является его деятельность по интеграции образования, науки и инноваций с ре-

альным сектором экономики, что способствует формированию у выпускников соответствующей профессиональной компетенции, делает их конкурентоспособными на рынке труда и в то же время создает конкурентное преимущество вуза на рынке образовательных услуг.

Инновационный университет – социально-экономико-педагогическое явление в современной системе образования. В настоящее время не может быть единого рецепта его создания, поскольку институциональные преобразования связаны с взаимодействующими внутрисистемными и внешними условиями. Тем не менее, какими бы ни были эти условия и характер их взаимодействия (например, диверсификация образования), преподавательский корпус должен справляться с новыми задачами, обеспечивая высокое качество образовательного продукта.

В складывающейся ситуации рыночных отношений у инновационного университета возникает новая задача – обеспечивать *постоянное развитие собственного кадрового ресурса*, который следует понимать как наличие (в количественном и качественном соответствии) штата сотрудников университета – преподавателей, руководителей, методистов, инженеров, научных сотрудников и т.д. Поскольку профессиональное педагогическое образование в большей степени ориентировано на формирование кадровых ресурсов для среднего образования, а система магистерской подготовки только набирает опыт, инновационный университет стремится найти свой путь. Такой путь должен позволить университету в условиях стратегии выживания и приобретенной в связи с этим определенной долей самостоятельности максимально использовать все имеющиеся ресурсы, перестраивать педагогический кадровый потенциал так, чтобы он был способен осуществлять новую, инновационную деятельность, направленную на подготовку конкурентоспособного специалиста нового поколения. Следовательно, деятельность по развитию преподавательских кадров становится самостоятельным направлением образовательной политики университета.

Все это ставит перед инновационным университетом новые задачи по развитию педагогических кадров новой формации. В научном плане появляются вопросы по формированию готовности педагогических кадров инновационного университета в контексте ресурсного подхода [2]. В педагогической науке технологии разрешения различных проблем развития успешно реализуются в формате со-

провождения. *Теория сопровождения* рассматривается как пограничная область исследований, возникшая на стыке педагогики (общей, социальной, специальной), психологии, социологии, медицины. Теория педагогического сопровождения развития представлена в трудах Л.Н. Бережной, В.И. Богословского, Е.И. Казаковой, В.А. Козырева, В.В. Семикина, А.П. Тряпицыной и др. В связи с этим уточним отдельные ключевые позиции указанной теории.

Во-первых, сопровождение представляет собой деятельность, обеспечивающую *создание условий* для принятия субъектом оптимального решения в конкретной образовательной ситуации, во-вторых, специально *организованный и контролируемый процесс*, основанный на взаимодействии субъектов образования. Традиционно взаимодействующими субъектами рассматривали преподавателя и студента. Так, теоретические основы научного сопровождения образовательного процесса на примере педагогического университета обоснованы в докторской диссертации В.И. Богословского [1], отдельные вопросы сопровождения развития готовности к управленческой деятельности представила В.М. Швецова (2009). И.М. Яковенко использовала идею педагогического сопровождения развития творческого потенциала будущего педагога в условиях вуза [6]. Е.М. Муравьев рассмотрел вопросы психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности персонала органов управления образованием [3]. А.А. Ласкин (2005) выявил потенциал педагогического сопровождения профессионального развития высвобождаемых специалистов правоохранительных органов.

Анализ педагогических исследований показал, что выполнены отдельные научные работы по проблематике педагогического сопровождения преподавательских кадров: сопровождение деятельности педагогического коллектива рассматривалось как научно-методическое в качестве условия реализации личностного подхода в диссертации И.П. Соловьевой [4]; О.Ю. Тришина обратилась к проблематике психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности преподавателя технического вуза [5]. Методическому сопровождению становления педагогической культуры преподавателя вуза искусств посвящена научная работа Н.Б. Букаевой (2006).

Однако перечисленные авторы достаточно широко подходят к проблематике кадро-

вого ресурсообеспечения и не касаются вопросов развития преподавательского кадрового потенциала инновационного университета применительно к конкретной ситуации (например диверсификации образования), в которой он осуществляет свою деятельность. Это новая устойчивая тенденция развития образовательной сферы, обуславливающая повышенное внимание к институциональному аспекту происходящих преобразований и выводящая решение разнообразных вопросов на новый уровень анализа явлений – педагогико-социально-экономический. В связи с этим целесообразно уточнить отдельные концептуальные положения по обеспечению педагогического сопровождения развития преподавательских кадров инновационного университета применительно к указанной выше ситуации.

Теория сопровождения включает ряд важных категорий, такие как сопровождение развития субъекта, проблемы развития, пути, средства и формы взаимодействия, факторы развития. Кратко охарактеризуем каждую из них.

Сопровождение развития субъекта деятельности вполне может быть представлено с позиций развития преподавательского кадрового потенциала инновационного университета. В обобщенном плане допустимо принимать его за коллективный субъект, что ни в коей мере не препятствует, по нашему мнению, рассмотрению индивидуальной (групповой) траектории развития субъектов.

Проблемы развития инновационного университета важно позиционировать в рамках процесса диверсификации образования в контексте ресурсообеспечения инновационной деятельности. При этом следует принимать во внимание не только сам наличный кадровый, т.е. преподавательский, ресурс, но и тот потенциал, который в нем заложен и способен обеспечить новое качество выпускаемого продукта. Принцип опережения во многом определяет характер проблем развития инновационного университета.

Рассматривать *пути, средства и формы взаимодействия* целесообразно сквозь призму педагогических альтернатив и интенсивных инновационных поисков в связи с влиянием рынка образовательных услуг и коммерциализации образования. В этом плане также могут быть использованы отдельные идеи и реальные возможности корпоративного и внутрифирменного обучения, созда-

ния междууниверситетских и научных учебно-инновационных комплексов.

Факторы развития определяются в соответствии с потребностью инновационного университета развивать какой-либо особый вид кадрового ресурса (его потенциала). Например, руководствуясь принципом опережения в разработке и внедрении инновационных образовательных программ, инновационный университет обращает особое внимание на взаимодействие преподавателей, их способность работать в команде и быть профессионально мобильными. В связи с этим вполне закономерно внимание к интегративности и метапредметности при планировании и реализации педагогического сопровождения развития преподавательских кадров.

Приведем критерии результативности педагогического сопровождения и их показатели.

1. *Результативный критерий* может выступать в разных видах – как факт удовлетворенности субъекта деятельности выбором профессионального развития, как форма достижений студентов в образовательном процессе. Удовлетворенность достижениями (своими или обучающихся) определяется принятием преподавателями необходимости постоянного профессионального развития в соответствии с инновационными процессами и преобразованиями в университете и повышением уровня готовности к деятельности в процессе диверсификации образования.

2. *Востребованность услуг сопровождения* развития преподавательских кадров обусловлена исключительной значимостью ресурсного подхода в процессе диверсификации образования в целом, а также потребностью в разнообразии ресурсов для освоения инновационным университетом новых направлений образовательной деятельности. Выбор направления развития преподавательских кадров обусловлен качеством проводимого инновационным университетом мониторинга рынка образовательных услуг и непосредственно связан с реализацией принципа опережения в образовательной стратегии вуза.

3. *Методическое или организационно-методическое обеспечение* процесса сопровождения может быть представлено реализацией отдельных концептуальных положений образовательной политики инновационного университета, созданием отдельной модели сопровождения, принимающих форму конкретных институциональных преобразований.

4. *Критерий развития* объекта сопровождения через компетентность субъектов образования может быть выражен в виде конкурентного преимущества инновационного университета, свойственной ему корпоративной культуры, особой комплексной программы развития университета; в плане образовательной деятельности критериями развития выступают новые программы, интегративность как принцип их разработки и реализации; в плане профессионального развития преподавателей показателями рассматриваемого критерия являются метакомпетенция, командообразование.

Педагогическое сопровождение развития преподавательских кадров есть непрерывный процесс, в ходе которого инновационный университет определенным образом распределяет акценты на тех или иных компонентах, формирующих кадровый ресурс в целом и его потенциал в частности. Педагогический кадровый потенциал представляет собой наличие в штате таких преподавателей, квалификация и личностно-профессиональные качества которых достаточны для осуществления подготовки по направлениям, специальностям, предметным областям знаний, в данный момент не включенным в учебные планы, но возможным и целесообразным для реализации новых тенденций в образовании. При этом важная роль принадлежит выбору / обоснованию соответствующей модели педагогического сопровождения.

Таким образом, педагогическое сопровождение представляет собой деятельность, которая обеспечивает создание условий для принятия субъектом деятельности оптимального решения в конкретной образовательной ситуации. Следовательно, инновационный университет приобретает важный «педагогический инструмент» управления развитием своего педагогического кадрового ресурса в процессе диверсификации образования как конкретной образовательной ситуации. В то же время педагогическое сопровождение есть специально организованный и контролируемый процесс, основанный на взаимодействии субъектов образования, что в полной мере отвечает специфике современных тенденций и корпоративным интересам инновационного университета.

Литература

1. Богословский В.И. Теоретические основы научного сопровождения образовательного процесса в педагогическом университете : дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 2000.

**ИННОВАЦИИ В ОБЩЕМ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**


2. Грудзинский А.О., Петрова О.В. Управление персоналом в инновационном университете // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н.И. Лобачевского, 2010. № 5. С. 20–24.

3. Муравьев Е.М. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной деятельности персонала органов управления образованием : дис. ... д-ра пед. наук. Тверь, 2004.

4. Соловьева И.П. Научно-методическое сопровождение деятельности педагогического коллектива как условие реализации личностного подхода : дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2005.

5. Тришина О.Ю. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной деятельности преподавателя технического вуза : дис. ... канд. пед. наук. Кемерово, 2006.

6. Яковенко И.М. Педагогическое сопровождение развития творческого потенциала будущего педагога в условиях вуза : дис. ... канд. пед. наук. Петропавловск-Камчатский, 2006.


***Pedagogical support of teaching staff
development in an innovative university:
conceptual aspect***

There is given the analysis of some conceptual points in the use of pedagogical support of teaching staff development in an innovative university regarding the context of the diversity of education based on the material of the modern scientific research.

Key words: theory of support, pedagogical support, innovative university, human resources, teaching staff resource.

