

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ВУЗА В КОНТЕКСТЕ ТРЕБОВАНИЙ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА

Сыроватская Т.А.

*Старооскольский филиал Белгородского государственного национального
исследовательского университета*

*Себя сначала воспитай, чтоб не
познать бесславья,
потом другим преподавай науку
благонравья.*

Джами

В поисках смыслов нового в системе российского вузовского профессионального образования и попытках соотнести эффективность внедрения в образовательную практику вузов концепций, идей, стандартов Болонского процесса, обратилась к ретроспективе различных мнений ученых и вузовских работников о необходимости и полезности вступления России в европейское образовательное пространство. Единодушия позиций, к сожалению, не обнаружила. Но, в тоже время, отметила инновационный взгляд вузовцев, мобильность, не успокоенность и оперативное реагирование на глубокие изменения, происходящие в системе российского образования, связанные, прежде всего, с внедрением Международных образовательных стандартов, а на их основе и Федеральных государственных высшего профессионального образования.

В свое время Ф.М.Достоевский определил, что «основная идея всегда должна быть недостижима выше, чем возможность ее исполнения». Очевидно, идеи модернизации и гармонизации российского образования, перезагрузки основных направлений деятельности вузов на обеспечение внедрения новых Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (далее ФГОС ВПО) в контексте международной образовательной практики, возвращение российскому образованию лидирующих позиций, сегодня уже не являются недостижимыми. Это подтверждается на

государственном уровне принятием ряда стратегических документов по дальнейшему совершенствованию системы образования и мощнейшим поступательным движением университетов – лидеров к обеспечению качества образовательных услуг с заданными параметрами международных стандартов.

Основные принципы образовательной политики России, определены в новой редакции Закона РФ «Об образовании», раскрыты ранее в Национальной доктрине образования Российской Федерации до 2025 года, национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", Федеральной целевой программе развития образования на 2011 - 2015 годы. Их развивает Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года и «дорожная карта» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», принята 30 декабря 2012 года. Новый Закон «Об образовании» много внимания уделяет развитию самостоятельности образовательных организаций и повышает ответственность за качество образования своих выпускников. [1,2,3,4,5,6,7]

Анализ имеющейся нормативно-правовой базы позволяет утверждать, что современные образовательные организации по профессиональной подготовке кадров должны трансформироваться в научно-практические заведения, обеспечивающие генерацию знаний, преподавание и преобразование знаний в практику. Отправной системой отсчета в реализации программ на основе стандартов нового поколения является формула: компетенция-деятельность-компетентность - профессионализм. Очевидно, что в настоящее время востребована личность преподавателя способного

профессионально совершенствоваться ежедневно, и обеспечивать надежность образовательных результатов. Помочь в современных условиях преподавателю реализовать свои возможности и индивидуальность – задача образовательной организации. Обеспечение перезагрузки имеющегося опыта работы с профессорско-преподавательским составом по повышению теоретического уровня и профессионального мастерства на инновационную систему обучения персонала вуза, обеспечивающую его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг необходимо условие повышения качества учебно-воспитательного процесса вуза. Конкурентоспособность необходимый показатель превосходства конкурента в заданных условиях на основе значимых для потребителя параметров. В выступлении на седьмой всероссийской научно-практической конференции федеральных экспертов профессор Г.Н. Мотова, освещая проблемы образования и новые модели оценки образовательных систем, акцентировала внимание на одной из целей Коммюнике Конференции министров Европейского пространства высшего образования, проведенной в г. Бухаресте 26-27 апреля 2012 года: обеспечении качественного высшего образования для всех социальных категорий. Автор подчеркнула отношение вузовской общественности к пониманию качества образования и особую роль, и смысл понятия «превосходства». Выделенные рабочей группой ENQA по гарантии качества показатели превосходства в высшем образовании, которые успешно применяются в мировой образовательной практике, одними из ряда перечисленных показателей отмечают стремление выделиться (заявить о себе) для вузов и подразделений превосходство результатов/достижений студентов, превосходство в преподавании и научной деятельности.

В соответствии с Концепцией модернизации российского образования основными целями профессионального

образования являются: подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. [8]

В числе важнейших направлений деятельности, нуждающихся в концентрации усилий, является работа с кадрами, повышение их профессионально-педагогической квалификации. На настоящем этапе возникла необходимость в качественно иной подготовке вузовского преподавателя, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем вузовской практики.

Нам импонирует мнение профессора, ВА РВСН имени Петра Великого Солодовой Е. А., которая отмечает, что важнейшим условием совершенствования учебного процесса является повышение педагогического мастерства преподавателя, который был и остаётся стержневым звеном любой педагогической системы. Сегодня мы часто слышим о том, что преподаватель не является единственным носителем знаний. Его основная задача заключается не в передаче суммы знаний, а в умении создавать систему деятельности обучающихся и управлять ею. Таким образом, методическое насыщение вузовского образовательного пространства, соответствующее ФГОС ВПО и создание избыточной обучающей среды, важная задача современного преподавателя, да и вуза в целом. Поэтому одной из важных стратегий современной образовательной организации является стратегия повышения компетентности персонала, способного выполнить Миссию, Политику вуза, направленную на реализации

требований Международных стандартов обеспечить гарантии качества образовательных услуг.

В Белгородском национальном исследовательском университете (далее НИУ «Бел ГУ») разработана и утверждена Целевая программа «Развитие персонала и кадрового потенциала» на 2013-2017 годы. Цель программы - создание эффективной системы формирования кадрового потенциала вуза, способного обеспечить становление университета как национального исследовательского мирового уровня, обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями НИУ «Бел ГУ», требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Программа предполагает реализацию четырех направлений деятельности: оценка и развитие кадрового потенциала; совершенствование системы управления персоналом; формирование кадрового резерва; развитие мотивации труда персонала.

Целевыми показателями реализации программы выступают следующие: обеспечение НИУ «Бел ГУ» высококвалифицированными кадрами; повышение квалификационного статуса работников; обновление, развитие и сохранение кадров в соответствии с потребностями НИУ «Бел ГУ»; внедрение системы управления человеческими ресурсами в НИУ «Бел ГУ»; внедрение автоматизированных систем управления персоналом; формирование оперативного и стратегического резерва должностей НИУ «Бел ГУ»; повышение мотивации и продуктивности труда персонала.

В свою очередь в Сарооскольском филиале (далее СОФ НИУ «Бел ГУ») в рамках принятой программы и функционирующей системы менеджмента качества, ежегодно под руководством директора, профессора Т.П. Беликовой проводится анализ системы менеджмента качества со стороны руководства, который позволяет оценить результативность проводимой филиалом кадровой Политики,

степень достижения поставленных целей, определить сильные стороны и препятствия, раскрыть возможности для дальнейшего ее совершенствования. Сильная сторона руководства - создание идеологии необходимости и обязательности активного участия каждого работника, реализующего образовательную деятельность независимо от ученой степени и должности в методическом самосовершенствовании, профессиональном продвижении, обеспечивающем качество нового формата учебного процесса.

В филиале разработано Положение о непрерывном профессиональном обучении руководящих работников, профессорско-преподавательского состава и специалистов СОФ НИУ «Бел ГУ», имеется план повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, разработана программа подготовки и стажировок кадрового резерва, а также планы и программы обучения персонала внутри учебного заведения, проводимые учебным отделом в сотрудничестве с кафедрами вуза.

В тоже время, директорат филиала понимает, что для результативного решения стратегических задач современного вуза необходимо организационное развитие, предполагающее совокупность скоординированных единой целью усилий, с помощью которых персонал организации изучается, вовлекается в образовательный процесс и развивается такими путями и способами, которые повышают не только общий уровень организованности его субъектов, но и их способность самостоятельно планировать свою деятельность, разрешать возникающие в ходе проблемы.

В 1975 г. Ф. Хьюз перечислил 13 предположений, которые лежат в основе организационного развития. Их понимание, на наш взгляд, очень важно, так как они содержат практический опыт тех, кто использовал этот комплекс методов проведения изменений.

1. Люди имеют потребности в личностном росте и совершенствовании.

Наибольшая вероятность удовлетворения этих потребностей существует в условиях, когда им оказывается поддержка или бросается вызов.

2. Большинство работников используется недостаточно, они способны брать на себя больше ответственности за свои действия и вносить больший вклад в достижение целей организации, чем это допускается обстановкой во многих организациях.

3. Трудовые коллективы сами по себе нейтральны. В зависимости от типа группа может приносить организации либо пользу, либо вред.

4. Трудовые коллективы могут существенно повысить свою эффективность при удовлетворении индивидуальных потребностей и выполнении требований, предъявляемых организацией, благодаря совместной работе в режиме сотрудничества.

5. Для повышения эффективности работы коллектива формальный лидер не должен осуществлять руководящие функции все время и при всех обстоятельствах. Члены коллектива могут действовать более эффективно, если они помогают друг другу.

6. Поскольку организация является системой, изменение одной из подсистем (социальной, технической или управляемой) повлияет на другие подсистемы.

7. Большинство людей обладает эмоциями и склонностями, которые влияют на их поведение, однако принятый в организации порядок подавляет проявление этих эмоций и симпатий, что отрицательно сказывается на решении проблем, получении удовлетворения от работы и на личностном росте.

8. В большинстве организаций уровень межличностной поддержки, доверия и сотрудничества существенно ниже, чем это желательно и необходимо.

9. Хотя стратегии «победа или поражение» могут применяться в определенных ситуациях, ситуации «победа или поражение» снижают эффективность работы как организации в целом, так и отдельных ее сотрудников.

10. Многие столкновения характеров между отдельными работниками и коллективами вызваны структурой организации, а не участниками столкновений.

11. Когда человеческие чувства рассматриваются как важная информация, открываются дополнительные возможности для совершенствования управления, обмена информацией, постановки задач, сотрудничества между коллективами и получения удовлетворения от работы.

12. Смещение акцента при разрешении конфликтов с «принятия указов» и «заглаживания» проблем к открытому обсуждению идей облегчает как личностный рост, так и выполнение задач, стоящих перед организацией.

13. Организационная структура и организация труда могут быть изменены для более полного удовлетворения потребностей одного работника, группы и предприятия в целом. [9]

Организационное развитие, по мнению исследователей, особый вид деятельности, направленный на обретение качественно новой формы организации путем формирования ее новой профессиональной структуры. Принципиальная идея концепции организационного развития состоит в том, что добиться устойчивого развития можно только при наличии у организации самостоятельной стратегии, которая должна строиться и реализовываться на основе сочетания различных усилий (использование передового опыта развития, достижений науки, приглашение консультантов и специалистов) и внутренних ресурсов организации.

Таким образом, успешное развитие вуза возможно только в том случае, если профессорско-преподавательский состав обладает знаниями, умениями, компетенциями инновационной работы, желанием достижения высокого результата в образовательном процессе.

Обучение персонала вуза – профессорско-преподавательского состава играет объединяющую роль в достижении учебным заведением основных целей. В

СОФ НИУ «Бел ГУ» сложилась определенная система обучения персонала, что является признаком благополучно развивающейся организации, готовой инвестировать в свое будущее.

Развитие или обучение персонала в филиале имеет три приоритетных области применения: при поступлении нового сотрудника на работу, при назначении уже работающего сотрудника на новую должность, по результатам аттестации персонала, выявившей недостаточную квалификацию сотрудника. В связи с тем, что персонал филиала действует в быстро меняющейся среде, учебно-методический отдел в сотрудничестве с научным отделом обеспечивают непрерывное образование и обучение, решают задачи развития вуза и обеспечивают формирование управленческого персонала, его адаптацию в учебном заведении, внедрение нововведений и овладение знаниями, необходимыми для понимания и решения различных задач, возникающих в образовательном процессе. Что касается профессорско-преподавательского состава и работников, то они поддерживают на должном уровне и повышают свою квалификацию, приобретают профессиональные знания, связанные со сферой его непосредственной профессиональной деятельности, развивают способности в области планирования, организации и проведения образовательного процесса, докладывая в системе о результатах на заседаниях Ученого совета, Совета по качеству, директората филиала.

Следует подчеркнуть, что предваряет результат диагностика потребности персонала в обучении, которая позволяет определить цели обучения в соответствии с Миссией и Политикой головного вуза и филиала, структуру персонала и задачи в отношении каждой категории сотрудников, провести анализ потребностей в обучении, выбирать продуктивные формы и методы работы в этом направлении.

В филиале целесообразно используются несколько показателей эффективности обучения работников: удовлетворенность обучающихся, степень усвоения учебного

материала, выполнение показателей целей, наличие инноваций и творчества в профессиональной деятельности. Для определения результатов обучения используются такие методы, как опросы, собеседования, тесты, открытые показы учебных занятий и внеучебных мероприятий, профессиональные конкурсы, аттестация, анализ динамики общих показателей деятельности филиала и рейтинговых показателей деятельности кафедр и преподавателей и др..

Применяются активные методы обучения персонала: копирование – прикрепление молодого преподавателя к квалифицированному специалисту для детального изучения всех особенностей данной работы. Используется повторение действий мастера; наставничество – занятия руководителей структурных подразделений, заведующих кафедрами со своим персоналом в ходе ежедневной работы; делегирование – передача сотрудникам очерченной области задач полномочий для принятия решений по определенному кругу вопросов; метод усложняющихся занятий; деловые игры; тренинги; мастер - классы, ротация; метод мозговой атаки.

Широко используются и пассивные методы обучения: фронтальные занятия – лекции и доклады; практические занятия – рассмотрение теоретического материала на примере реальных образовательных ситуаций, индивидуальные беседы (консультации) – разъяснение различных вопросов в рамках внедрения инноваций, уточнение особенностей образовательного процесса филиала в целом. В практике работы методические семинары, методические конференции, метод «опрос экспертов» - приглашение на учебное мероприятие квалифицированных специалистов для ответов на вопросы, электронное обучение (e-learning). С помощью информационных технологий или электронных коммуникаций (электронная почта, Интернет, электронный методический кабинет, программное обеспечение) можно получить доступ к любым учебным программам, методическим

презентационным и фотоматериалам. В арсенале дистанционное обучение, завершающееся получением официального документа о присвоении определенной квалификации, которое проведено в филиале со 100% показателем.

В организации обучения профессорско-преподавательского состава и сотрудников мы ориентируемся на самую распространенную модель индивидуальных предпочтений в обучении – цикл обучения Колба. Дэвид Колб создал эту модель в 1984 году, но только в 90-х годах Питер Хани и Алан Мамфорд приняли ее как основу своей работы в области типов обучения, и она получила широкую известность. Основная идея состоит в том, что процесс обучения можно разделить на 4 стадии: действие, отражение, осмысление и эксперимент. Обучение – непрерывный процесс, и поэтому мы снова возвращаемся к началу цикла и повторяем его. Однако есть и другая идея, которую выдвинули Хани и Мамфорд: каждый, кто учится, выбирает одну из 4-х стадий цикла. Это и есть предпочитаемый тип обучения конкретного индивидуума. Ориентации на типологию людей (как каждый из нас обучается) мы придаем большое значение и учитываем доминирующие типологии внутрикафедральных сообществ. В коллективе преподавателей наблюдаем следующие типы преподавателей:

-активный – предпочитает концентрироваться на действии, что-то делать и накапливать конкретный опыт. В эту группу входит большинство преподавателей кафедры экономики, информатики и математики;

-рефлексирующий – любит анализировать собственный опыт и размышлять над проблемами. В этой группе наибольшее количество преподавателей кафедры менеджмента;

-теоретик – следующий теоретическим подходам. В этой группе основными являются преподаватели кафедры филологии;

-прагматик – любит планировать, исследовать возможности и проверять теории. Основными в этой группе

выступают преподаватели кафедры педагогики и физической культуры. Наши наблюдения в тоже время показывают, что для большинства преподавателей филиала характерно сочетание всех приведенных выше типов. Поэтому выбираемые нами технологии развития профессорско-преподавательского состава соответствуют всем четырем типам обучения.

Сегодня спектр возможных форм обучения, которые используются в СОФ НИУ «БелГУ» достаточно широк. Самая простая форма обучения – взаимопосещение учебных занятий, где есть возможность наблюдать и копировать методы работы коллеги. Его цель – дать возможность новичку наблюдать за тем как опытный преподаватель выполняет те или иные обязанности или как ведет себя в той или иной ситуации. Технология наблюдения состоит в том, что преподавателя – молодого специалиста назначают на должность ассистента (ученика), и он работает под руководством опытного преподавателя – профессора или доцента. Возможен вариант, когда молодому специалисту поручают преподавание дисциплины, обычно более опытного, во время его отсутствия, что позволяет «новичку» перенести на практику свои знания. Данный метод эффективен при использовании в сочетании с другими, более стимулирующими технологиями: работой с инструкциями, распоряжениями, Положениями, Методическими рекомендациями к организации образовательного процесса в условиях внедрения ФГОС ВПО и др. С этими документами профессорско-преподавательский состав знакомим на начало учебного года. Предлагая к изучению тщательно разработанные программы по самым различным аспектам должностных обязанностей в рамках требований к современному учебному процессу вуза. Все занятия проводят работники учебно-методического отдела, что подтверждено соответствующими протоколами обучения персонала.

Основное применение данного метода – правильное выполнение преподавателем

поставленных задач, организация и проведение образовательного процесса в рамках заданных требований к качеству заполнения тех или иных документов в утвержденных и предлагаемых унифицированных формах.

Демонстрация как метод используется в процессе проведения открытых показов учебных занятий, консультаций, мастер-классов, где опытный преподаватель в рамках заданной инструкции проводит демонстрацию, а затем дает возможность молодому специалисту отработать навык.

В ходе проведения методических семинаров достаточно широко применяется технология создания команды и обучение действием, позволяющее поощрять сотрудничество, делиться информацией и создавать атмосферу доверия, а также объединяться для выполнения набора обучающих действий с целью обмена опытом решения реальных педагогических проблем, задать друг другу вопросы и совместно найти решения.

В обучении персонала активно используется и технология обучения вне рабочего места. Это, прежде всего, командировки в другие вузы. С помощью этой технологии учебное заведение расширяет кругозор преподавателей и сотрудников, помогает им получить опыт лучших практик и открывает возможности обмена опытом и новыми идеями.

Применяется в обучении технология ротации, когда с должности преподавателя осуществляется переход на должность заведующего кафедрой или любую другую должность, либо в другое подразделение, что позволяет формировать широкий спектр универсальных, профессиональных навыков и компетенций.

Много внимания уделяется коучингу и связанными с ним технологиями. Коучинг появился в 80-х годах как новая технология, технология успеха, которая помогает обнаружить и развить наши скрытые ресурсы. В СОФ НИУ «БелГУ» используется четыре технологии: собственно коучинг; консультирование; создание сети личных контактов (которые могут оказаться полезными в будущем); наставничество (когда опытный сотрудник

берет шефство над младшим коллегой, чтобы помочь ему развить карьеру).

С введением в филиале системы менеджмента качества активно используется технология «Обзоры деятельности и развития». Внедрены в практику собеседования руководителя филиала с заместителями и руководителями структурных подразделений, руководителей структурных подразделений с преподавателями и сотрудниками для обсуждения их работы и поиска средств улучшения. Ракурс обзора в собеседовании требует от преподавателей и сотрудников размышлений о его работе, а также обучения и улучшения руководимого процесса. Часто эта технология связана с реализацией стратегических задач развития образовательной организации и структурного подразделения или личного развития работника. По итогам обучения преподаватель или сотрудник в рамках утвержденной унифицированной формы составляет письменный отчет, который представляет на итоговом заседании кафедры.

Обучение персонала в филиале рассматривается как один из фундаментальных процессов, составляющих основу поведения профессорско-преподавательского состава и сотрудников. Как правило, поведение в учебном заведении – это результат обучения. Обучение напрямую связано с мотивацией. С одной стороны, само по себе обучение и профессиональное развитие являются мотивирующими факторами, позволяющими человеку работать творчески, проявлять ответственность, самоактуализироваться, включаться в некоторые функции планирования и контроля качества подготовки выпускника. С другой стороны, обучение и развитие профессорско-преподавательского состава и сотрудников тоже необходимо мотивировать. С этой целью в учебном заведении разработана система поощрений. Включая премирование на основе итоговых рейтинговых показателей деятельности, где большое место занимает методическая

активность, инициативность преподавателя, продуктивность инновационной деятельности.

Существует мнение, что сотрудники лучше учатся, получая личный опыт, а потом – обобщая то, чему они научились. Мы подтверждаем эту мысль собственными положительными результатами. Внедренный проект в области обучения персонала в запланированной форме кандидатских чтений, декады профессионального мастерства «К вершинам профессионального успеха», ежегодного методического семинара обеспечил активное участие профессорско-преподавательского состава филиала в качественном обучении на основе организационно-проектной деятельности. Проект включал 6 семинаров с актуальной тематикой по проектированию и внедрению образовательного процесса с заданными требованиями ФГОС ВПО бакалавриата по следующей тематике: «Обобщение опыта ведущих вузов по внедрению бакалавриата: лучшая практика, проблемы и пути решения»; «Организационно - методические основы обучения студентов заочной формы обучения по направлению бакалавриата с использованием дистанционных технологий»; «Основные задачи и проблемы перехода на кредитно-модульное обучение в системе бакалавриата»; «Организация и проведение тестирования студентов на основе компетентностного подхода»; «Компетентностный подход в профессиональном образовании»; «Методическое сопровождение учебного процесса в вузе на основе современных требований: системный подход.

В процессе внедрения проекта реализована программа декады профессионального мастерства: инновационные открытые занятия и внеурочные мероприятия, презентация деятельности кафедр, портфолио факультетов и индивидуальных достижений преподавателей, выставки научных трудов и методических работ преподавателей. Молодые специалисты – ассистенты увидели открытые показы

опыта организации исследовательской работы студентов, волонтерской деятельности по художественно-эстетическому образованию детей и взрослых, имели возможность участвовать в конкурсах «Лучший УМКД», «Лучший электронный ресурс», «Лучшее портфолио», внедрении новых форм методической работы на основе проектных технологий (кандидатские чтения, факультетская игра «Болонский процесс», ивент – полилог по английскому языку). Молодые преподаватели - выпускники филиала реализовали собственный проект Школы молодого преподавателя - конкурс студенческого мастерства «Зажги свою педагогическую звезду». В целом, проведенные 18 методических мероприятий и представленных 20 новых методических проектов преподавателей и руководителей структурных подразделений разносторонне осветили опыт внедрения информационных технологий, современных педагогических техник, методов и приемов реализации ФГОС ВПО бакалавриата. В них приняло участие 98% штатных преподавателей и работников. Следует отметить, таким образом, всеобщую заинтересованность в профессиональном продвижении, конструктивный подход кафедр к демонстрации коллективных и индивидуальных достижений преподавателей, продуктов научно-методической деятельности, подтверждающих глубокое изучение требований современной системы высшего образования к реализации компетентностного подхода в рамках основных образовательных программ бакалавриата. Активное участие заведующих кафедрами и преподавателей в создании презентационных материалов пропагандирующих лучший опыт деятельности кафедр и их нестандартное информационное представление студентам различных специальностей и факультетов способствовало определению лучших позиций в работе кафедральных сообществ, определению позиций «превосходства».

Углублению теоретических представлений профессорско-преподавательского состава и качественной реализации на практике оценки результатов обучения в новом формате требований, созданию нового поколения учебно-методического обеспечения, новой базы контрольно-измерительных материалов, посвятили свои доклады кандидаты наук. Качественные современные учебные занятия на основе компетентного подхода с применением интерактивных, проектных, информационно-коммуникационных технологий, исследовательской компоненты продемонстрировали старшие преподаватели. Обеспечение качества формирования необходимых компетенций научно-исследовательской работы студентов показали кандидаты наук в обучающем семинаре. Новые проекты внеучебной работы со студентами, формирование профессиональных компетенций будущих учителей начальных классов и английского языка на основе внедрения информационных технологий и педагогических техник,

продемонстрировали кандидаты наук и старшие преподаватели. Опытными преподавателями разработаны пилотные проекты мастер-классов, в ходе которых коллеги успешно демонстрировали свои профессиональные компетенции в рамках современных педагогических концепций и авторских методических идей.

Таким образом, кадровая политика рассматривается директором филиала как целенаправленная деятельность по созданию коллектива профессионалов, который наилучшим образом способствовал бы совмещению Миссии и Политики, целей СОФ НИУ «БелГУ» и его работников. В связи с принятой стратегией по совершенствованию образовательной деятельности в условиях модернизации профессионального образования и перезагрузки существующей системы работы с профессорско-преподавательским составом дальнейшее развитие в филиале получила проектная научно-методическая работа коллектива, направленная на повышение компетентности преподавателей и сотрудников. Тематика организационно - деятельностных проектов кафедр отражена в таблице.(Таблицы 1.)

Таблица 1 - Тематика организационно - деятельностных проектов кафедр

Наименование кафедры	Тематика организационно - деятельностного проекта
кафедра экономики, информатики и математики	Совершенствование единой образовательной информационно-коммуникационной среды вуза
кафедра педагогики и физической культуры	Формирование профессиональных ценностей современного преподавателя вуза
кафедра менеджмента	Управление процессом формирования профессиональных компетенций выпускника на основе разработки нового содержания образовательной программы бакалавриата.
кафедра филологии	Развитие дистанционной формы обучения в аспекте инновационной образовательной деятельности филиала

На основании требований ФГОС ВПО, реализации задач их освоения в практической деятельности филиала созданы и успешно функционируют 11 ВНИКов преподавателей исследующих и внедряющих актуальные методические темы с последующим их освоением в учебном процессе. Усилия ВНИКов

сосредоточены на разработке необходимого методического обеспечения спроектированных бакалаврских образовательных программ, создании новых учебно-методических комплексов, электронных ресурсов на основе компетентного подхода. Тематика исследовательских заданий

ВНИКов преподавателей реализует задачи внедрения Федерального государственного образовательного стандарта в достаточном многоаспектном:

- Технологии и методические приемы оптимизации профессионального развития личности будущего выпускника – бакалавра управленческого профиля;

- Интеграция гуманитарной и профессиональной подготовки выпускника на основе разработки и внедрения нового содержания учебных программ бакалавриата;

- Разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов и электронных средств обучения в контексте требований ФГОС ВПО;

- Контрольно-измерительный кластер образовательной информационно-коммуникационной среды вуза;

- Использование современных информационно-коммуникационных технологий в организации самостоятельной работы студентов;

- Формирование и разработка электронных ресурсов, направленных на учебно-методическое обеспечение практических занятий;

- Оценка результатов обучения на основе разработки и внедрения контрольно-измерительных материалов Развитие дистанционной формы теоретического обучения студентов;

- Мониторинг профессионализма преподавателя: исследовательский подход;

- Разработка контрольно-измерительных материалов (КИМов) по учебным курсам образовательных программ бакалавриата;

- Системный подход к результатам деятельности на основе создания портфолио (кафедр, факультетов, специальностей, студентов, преподавателей).

Большое внимание уделено освоению профессорско-преподавательским составом нового конструкта тестовой базы ФЭПО бакалаврских образовательных программ в ходе участия в 16 этапе Федерального Интернет экзамена.

Дальнейшая работа по обеспечению качества обучения персонала филиала связана с программными мероприятиями по реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и воплощением концепции «Обучение в течение всей жизни» (LLL - lifelong learning), обеспечивающим минимизацию разрыва между имеющимся и требуемым уровнем развития профессорско-преподавательского состава и сотрудников, а также более широким использованием бенчмаркинга, более активным применением открытого обучения и введением в экспериментальном режиме экстрим-тренингов.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/2974>
2. Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2025 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sinncom.ru/content/reforma/index5.htm>
3. Федеральная целевая программа развития образования на 2011 - 2015 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc>
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.smolin.ru/odv/reference-source/2008-03.htm>
5. Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа". [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sinncom.ru/content/reforma/index5.htm>
6. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://правительство.рф/gov/results>
7. «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=140254>

8. Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.edu.ru/db/mo>
9. Ерушкина Л.В. Социология управления: Учебно-методическое пособие. - Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2011. - 73 с.[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://window.edu.ru/library>.