



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
НЕФТИ И ГАЗА (национальный исследовательский
университет) имени И.М. ГУБКИНА

О ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМ СОСТАВЕ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ – ЦЕНТРАЛЬНОМ ЗВЕНЕ В ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ

*Из записной книжки
президента университета,
профессора
А.И. Владимирова*

Выпуск 15



Москва НЕДРА 2016

УДК 001.83(100):378
ББК 74.58
В57

Владимиров А.И.
В57 О профессорско-преподавательском составе техниче-
ских вузов – центральном звене в подготовке инженерных
кадров. – М.: ООО «Издательский дом Недра», 2016. –
111 с.
ISBN 978-5-8365-0453-3

УДК 001.83(100):378
ББК 74.58

ISBN 978-5-8365-0453-3

- © Владимир А.И., 2016
- © Российский государственный университет нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, 2016
- © Оформление.
ООО «Издательский дом Недра», 2016

*Сейте разумное, доброе, вечное, сейте!
Спасибо вам скажет сердечное русский народ.
Н.А. НЕКРАСОВ*

ВВЕДЕНИЕ

Безусловно, научно-педагогические работники высшей школы являются национальным богатством, их надо беречь и относиться к ним бережно. Государству и обществу потребовались колоссальные материальные и духовные затраты нескольких поколений россиян для того, чтобы «вырастить и создать это богатство». Качество образования в высшей школе является одним из главных факторов успешного развития экономики России. Сохранение и дальнейшее развитие профессорско-преподавательского состава отечественной высшей школы гарантирует стране не только выход из затянувшегося кризиса, но и её будущее ускоренное социально-экономическое развитие.

Констатирую также, что в системе подготовки инженерных кадров в высшей технической школе (студент – преподаватель – информационно-методическое обеспечение – материально-техническое обеспечение учебного процесса – образовательные технологии и контроль качества) центральным звеном, влияющим на качество образования, является преподаватель, его научно-методическая квалификация и мотивация к передаче студентам знаний, умений и навыков. Именно профессорско-преподавательский состав формирует лицо вуза, характеризует его уникальность и узнаваемость, самобытность и эксклюзивность. Хочу подчеркнуть, что от уровня и качества профессорско-преподавательского состава

ва технических вузов во многом зависит уровень и качество всей кадровой политики государства, дальнейшее развитие и процветание России. Поэтому стратегической целью государства должно быть повышение престижа преподавательской и научно-исследовательской деятельности, сохранение и воспроизводство в высшей школе качественного состава научно-педагогических кадров, дальнейшее развитие научно-педагогических школ ведущих университетов. Необходимы меры со стороны государства по развитию и реализации профессионального и научного потенциала ППС вузов и подготовке научно-педагогических кадров.

Безусловно также, что ключевой составляющей предоставляемых вузом образовательных услуг (а так в последние годы называется главная обязанность вуза) является труд преподавателя по передаче обучающимся знаний, умений и навыков. От его квалификации, человеческих и моральных качеств, общей культуры и педагогических компетенций во многом зависит качество обучения в вузе, имидж данного вуза в обществе и государстве. Именно поэтому ключевой фигурой научно-образовательного процесса в вузе является преподаватель, а администрация и инфраструктура вуза выступают лишь в качестве оператора, создающего и обеспечивающего необходимые условия преподавателю и студенту для их продуктивного взаимодействия. Администрация вуза (ректорат, деканаты) всегда должна чувствовать настроение в научно-педагогическом коллективе (как раньше говорили, «держат руку на пульсе»), своевременно реагировать на возникающие в педагогическом коллективе проблемы.

Формирование же умений, навыков и профессиональных компетенций у студента, характеризующих качество подго-

товки инженерных кадров, обеспечивается самим студентом, его мотивацией к их обладанию (напомню вузовские аксиомы: в вузе никого ничему научить силой нельзя, но научиться, если очень хочешь, всему можно; без мотивации к познанию теряется всякий смысл обучения в вузе; образование в вузе «не дают» – образование в вузе «берут»). И это для работников системы образования является прописными истинами. **Именно студент своим собственным, мотивированным трудом «добывает» в вузе необходимые ему знания и компетенции.**

Предметом педагогической деятельности является организация учебной деятельности обучающихся по приобретению ими знаний, умений, навыков, ценностных установок и опыта деятельности «в целях интеллектуального, духовного, нравственного, творческого, физического и профессионального развития, а также в целях удовлетворения образовательных потребностей и интересов личности, общества, государства». Преподаватель вуза должен обладать не только профессиональными компетенциями в сфере своей профессиональной (предметной) деятельности, но и владеть навыками педагогической коммуникации, дискуссионной и речевой культуры, уметь творчески реализовывать инновационные педагогические технологии, то есть уметь преподавать. Он оказывает системное влияние на профессиональное становление студентов, а для многих из них он является и носителем нравственных ценностей, смыслов, идеалов. Преподаватель должен уметь предвидеть результаты своего педагогического труда.

Преподавание – это «сложнейшая сфера человеческой деятельности, где даже отличное владение содержанием предмета и собственные достижения в творческих исследованиях

сами по себе успеха не гарантируют» (Высшее образование в России. № 12. 2014). Умение преподавать – самостоятельная профессиональная компетенция и для многих преподавателей – это призвание личности. Разработка лекционного курса, практического занятия, нового учебного курса, нового учебника или учебно-методического пособия – серьезное научное творчество, и только тот, кто сам хоть однажды занимался этим творчеством, понимает, насколько это сложно. Как пишет Н.И. Кузнецова (Высшее образование в России. № 7. 2012), «искусство лектора – совершенно уникальное мастерство, сочетающее в себе три ипостаси. Первая – драматургия, потому что именно ты решаешь, какова должна быть «пьеса», которая раскрывает ту или иную тему. Вторая – режиссура, потому что именно ты решаешь, как именно поставить «пьесу», как раскрыть тему. Третья – актерство, так как надо ещё войти в конкретную аудиторию и исполнить свою роль, т.е. быть настоящим актером». При подготовке каждого аудиторного занятия (лекция, семинар, консультация) преподавателю приходится тщательно продумывать методику его проведения, способы донесения материала до обучающихся.

Студенты, оценивая деятельность преподавателей, предпочтение отдают не только их профессионализму и компетентности, но и их коммуникативным компетенциям, способностям «идти в ногу со временем». По оценке Л.В. Красинской, сегодня в обществе «остро осознается общественная потребность в компетентном, чувствительном к инновациям и мотивированном в своем профессиональном развитии преподавателе» (Высшее образование в России, № 1, 2015). И для того чтобы подготовить «классного» преподавателя высшей школы,

требуется не один десяток лет. Его надо учить, и ему надо самому учиться.

Нынешняя профессура имеет огромный запас компетенций, профессионализма и человеческой мудрости, которые так нужны сегодня в работе с молодежью. От масштаба личности преподавателя во многом зависит воспитание личности будущих высококомпетентных специалистов. Для многих студентов преподаватель является главной фигурой в вузе, с которой он берет пример. Именно преподаватель ежедневно входит в студенческую аудиторию и доносит до студента знания, которые и составляют в будущем основу его специальности (профессии). **Именно преподавателю, а не проректору, декану или заведующему кафедрой ректор делегирует свое право на государственную оценку усвоения (познания) студентом академических дисциплин.**

Повторюсь, сегодня на первый план выходят проблемы **сохранения и воспроизводства педагогических кадров в вузах и повышения престижа преподавательской и научно-исследовательской деятельности.** И вузовские управленцы, при всей их значимости в функционировании вуза, не должны обижаться на то, что, как уже было сказано выше, **главным действующим лицом в вузе, определяющим его лицо и влияющим на его имидж, является преподаватель,** а отсюда и те привилегии, которые в бюджетной политике вуза предоставляются профессорско-преподавательскому составу.

Рассматривая проблему подготовки инженерных кадров, надо, прежде всего, ответить на главный вопрос, **что должны знать и что должны уметь делать (какими обладать компетенциями) преподаватели инженерных дисциплин для того, чтобы уровень подготовки инженерных кадров в вузе соот-**

ветствовал требованиям современного производства. Какие требования предъявляют бизнес, общество и государство к преподавателю высшей технической школы? И кто сегодня идет на смену высокопрофессиональным и самоотверженным профессорам, олицетворяющим нынешнюю высшую техническую школу?

О СТАТУСЕ, ПРАВАХ И ОБЯЗАННОСТЯХ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Как было сказано выше, у педагога должно быть призвание к педагогической работе, её нельзя «выполнять из-под палки». Хороший преподаватель всегда служит студентам образцом для подражания, а плохой – может навсегда отбить у них охоту получать образование по данному направлению подготовки (специальности).

В «Рекомендациях о статусе педагогических кадров учреждений высшего образования», принятых Генеральной конференцией Организации Объединенных Наций по вопросам образования (ЮНЕСКО) 11 ноября 1997 года, «под преподавательскими кадрами учреждений высшего образования, на которых они распространяются, понимаются все лица в учебных заведениях или программах высшего образования, которые в течение полного или неполного рабочего дня занимаются преподаванием и/или научной работой, и/или исследованиями, и/или те, кто предоставляют образовательные услуги учащимся или обществу в целом». При этом под статусом преподавателя понимается совокупность прав и обязанностей, установленных им законодательством и гарантированных государством. **Правовой статус** работника характеризует его право-

вое положение по отношению к государству, его органам, другим лицам (права и свободы, обязанности и ответственность, требования к этому человеку), привилегии или особые требования, **социальный статус** – устанавливает соотносительное положение определенных лиц в социальной системе, отличающее их от других лиц и групп (связан с экономическим статусом работника).

В соответствии с Рекомендациями ЮНЕСКО **«право на образование, преподавание и исследовательскую деятельность может быть реализовано в полном объеме лишь в условиях академической свободы и автономии учреждений высшего образования»**. Академической свободе преподавательских кадров «должна сопутствовать их обязанность использовать её в соответствии с долгом ученого, заключающимся в проведении исследовательской деятельности на основе добросовестного поиска истины». Под автономией педагогических кадров в Рекомендациях понимается **«такая степень самоуправления, которая необходима учреждениям высшего образования для эффективного принятия решений в отношении своей учебной работы, норм, управления и соответствующей деятельности, и которая совместима с государственными системами подотчетности, особенно в том, что касается государственного финансирования, а также с уважением академической свободы и прав человека»**. Как видим, автономия образовательной организации не является прихотью отдельных «демократов/либералов» – это требование времени. Рекомендации ЮНЕСКО были учтены отечественными законодателями при разработке законодательной базы об образовании и закреплены в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Как следует из статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, «под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации». В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе, создаются условия для эффективного выполнения ими профессиональных задач при одновременном, с точки зрения законодателей, повышении социальной значимости и престижа педагогического труда в целом.

Педагогические работники в соответствии с частью 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ пользуются следующими академическими правами и свободами: свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность; свобода выбора и использования, педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания; право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля); право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании; право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических матери-

алов и иных компонентов образовательных программ; **право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций**; право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного обеспечения педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; **право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации**, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами; **право на участие в управлении образовательной организацией**, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации; **право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации**, в том числе через органы управления и общественные организации; право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации; право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; **право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование**

нарушение норм профессиональной педагогических работников.

В соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам предусмотрены следующие трудовые права и социальные гарантии: право на сокращенную продолжительность рабочего времени; право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования; право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда; иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

Федеральным законом № 273-ФЗ установлены следующие обязанности педагогических работников: осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии

с утвержденной рабочей программой; **соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;** развивать у обучающихся познавательную активность, инициативу, творческие способности, **формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира,** формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни; применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями; **систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;** проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя; проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; **соблюдать устав образовательной организации,** положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка. Кроме того, обращаю Ваше внимание на положение части 4 статьи 48 Федерального закона, в которой установлено, что **педагогиче-**

ские работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами; а также, что неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

О КОМПЕТЕНЦИЯХ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

В последние годы в наш обиход активно вошло понятие «компетенция» («компетенции, которыми обладает специалист», «компетенции, необходимые для занятия должности руководителя или специалиста», «компетентностный подход» и др.), в чем-то дополняя (а для кого-то и заменяя) привычное для многих понятие «квалификация» («квалификация специалиста», «квалификация должности» и др.). А в чем отличие понятий «квалификация» и «компетенция», и что вкладывается в суть этих понятий?

Под квалификацией понимается «уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности» (Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), то есть, какими знаниями (умениями, навыками) он должен владеть, для того чтобы выполнять определенного вида профессиональные обязанности. Компетенция же – «это круг нормативно установленных прав и функций специалиста в конкретной области и сфере профессиональной деятельности, реализуемых им в рамках задач, определенных его квалификацией, объектом и предметом деятельности, социальным и профессио-

нальным статусом; это мера соответствия знаний, умений и опыта лиц определенного социального статуса реальному уровню сложности выполняемых ими задач» (Высшее образование в России. № 9. 2008). То есть, упрощая, можно сказать, что «компетенция – это знания в действии»; это то, что он не только знает «что-то» (владеет определенными знаниями), но и может применять эти знания для разрешения конкретных ситуаций и проблем, возникающих в его профессиональной деятельности; он «может это делать (сделать) сам». **Профессиональная компетентность преподавателя – это система знаний, умений и компетентностей, составляющих основу его профессиональной деятельности как педагога и ученого.**

Каким же должен быть «портрет компетенций преподавателя инженерного вуза» и какими инженерно-педагогическими компетенциями он должен обладать в соответствии с требованиями отечественного и международного профессионального сообщества?

В своей профессиональной деятельности преподаватель высшей школы выполняет три основные функции: 1) **производство знаний** (разработка новых учебных дисциплин, научные исследования); 2) **передача знаний** (учебно-воспитательный процесс во всем многообразии его форм, методов, средств и технологий); 3) **распространение знаний** (издание учебной, научной и научно-популярной литературы, просветительские мероприятия и т. п.). К сферам его профессиональной деятельности относят: **образовательную (педагогическую), методическую, научно-исследовательскую, организационно-управленческую и общественную деятельности.** Исходя из этого и формируется **обобщенный «портрет компетенций преподава-**

теля», необходимых ему при исполнении своих профессиональных обязанностей.

Приведу обобщенный перечень компетенций преподавателя высшей школы в областях его профессиональной деятельности: образовательной, учебно-методической и научно-исследовательской, предлагаемый коллегами (Качество образования, март–апрель 2014 года).

Перечень компетенций преподавателя высшей школы в области образовательной (педагогической) деятельности: умение выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом; **способность к формированию у студентов устойчивой мотивации к учебной и будущей профессиональной деятельности;** умение в процессе преподавания учебных курсов раскрывать глубину и современность научно-теоретической и профессионально-практической информации; **умение конструировать содержание учебных курсов,** основываясь на логичности и достоверности предлагаемой информации; умение целесообразно выбирать и уместно применять способы и формы организации образовательной деятельности студентов; владение навыками последовательной реализации предъявляемой системы требований и объективности при оценке результатов; **владение грамотной профессиональной речью;** **умение доступно излагать материал,** учитывая уровень подготовки студентов; умение устанавливать контакт, выбирать адекватные способы общения и взаимодействия со студентами; владение навыками тактичного поддержания порядка, необходимого для конкретных видов учебных занятий; **способность к творческой организации деятельности студентов;** обладание профессионально-педагогической индивидуальностью; умение эффективно документировать успехи сту-

дентов по овладению соответствующими компетенциями в процессе обучения.

Перечень компетенций преподавателя высшей школы в области учебно-методической деятельности: способность разрабатывать учебно-методический комплекс дисциплины (УМКД) в соответствии с компетентностной моделью; умение разрабатывать и внедрять в образовательный процесс интерактивные формы и методы обучения; **способность составлять учебно-методические материалы к практическим, семинарским, лабораторным занятиям по дисциплине;** способность составлять учебно-методические материалы по выполнению курсовых, выпускных квалификационных работ, научно-исследовательских проектов; готовность обновлять и дополнять УМКД современными разработками в области науки и практики; **уметь вовлекать студентов в планирование эффективной образовательной среды;** готовность участвовать в работе научно-методических объединений на уровне вуза, региона, УМО; способность составлять учебно-методические материалы к учебной и производственной практике.

Перечень компетенций преподавателя высшей школы в области научно-исследовательской деятельности: способность определять методологические характеристики научного исследования; умение представлять результаты научного исследования профессиональному сообществу; способность осуществлять рефлексию результатов НИР и определять перспективы дальнейших исследований; **способность к внедрению результатов научных исследований в образовательную деятельность, науку, социальную, экономическую и производственную сферы;** знать, как проводить эффективные исследования и активизировать мыслительный процесс; готовность участ-

воват в грантовых проектах; **умение представлять процесс и результат научных исследований в форме научных тезисов и статей; способность осуществлять эффективное научное руководство деятельностью магистрантов, аспирантов, соискателей, докторантов; умение организовывать научно-исследовательскую деятельность студентов;** быть способным разработать эффективную стратегию менеджмента, способствующую проведению исследования. Развитие университета как научно-образовательного комплекса свидетельствует о высоком качестве образования. Преподаватель обязан постоянно повышать свой научно-профессиональный уровень, быть в курсе новых достижений в «своей» области знаний, следить за новыми научными статьями и монографиями (без активной научно-исследовательской работы практически невозможна действительно эффективная преподавательская работа).

Кроме того, в перечень ключевых (базовых) компетенций преподавателя, безусловно, входят **информационно-коммуникационная и креативная (творческая) компетенции**. Интернет в корне изменил роль преподавателя, он значительно упрощает и ускоряет получение знаний. Бурный рост новых знаний и информационных потоков **выделяет в числе важнейших компонентов качественного преподавания компьютерную грамотность преподавателя**. Приведу наблюдения одного из авторитетных школьных учителей современной российской школы, учителя истории из Саратова, Героя Труда России Л.И. Корниловой об организации образовательного процесса в школе: «Сейчас дети, можно сказать, рождаются с компьютером в руках. Учебой их заинтересовать сложнее. Раньше единственным источником информации был учитель. А потому ловили каждое его слово. **Сейчас нам приходится соревноваться с Интерне-**

том. Нужно знать и уметь гораздо больше. **Иначе ты будешь детям просто неинтересен**». (Аргументы и факты. № 17. 2016). Эти наблюдения в полной мере относятся и к организации образовательного процесса в высшей школе. **Задачей преподавателя становится обучение студента технологиям быстрого доступа к знаниям, а также синхронизированная доставка обучающимся знаний: то, «что было вчера на сайте, сегодня в учебном материале**». Теперь миссия преподавателя – быть наставником, методистом, ориентирующим студента в информационном потоке, помогающим ему усвоить знания, полученные в том числе и из Интернета; при проведении занятий и проверке результатов обучения ему необходимо активнее использовать электронные и мультимедийные продукты, интерактивные методы и формы дистанционного обучения. В последние годы благодаря Интернету, пользуясь массовыми открытыми онлайн-курсами (МООС), можно учиться как самостоятельно, так и с помощью лучших преподавателей ведущих университетов мира.

Согласен также и с высказыванием Н.С. Михалкова о целях отечественного образования: «Образование – это не только набор образовательных услуг, предоставляемых населению. Это мировоззрение. Это система взглядов. Это конкретика отношений – к настоящему, прошлому, будущему; к истории и культуре в целом. **Это огромный системный комплекс формирования человеческой личности**» (Н.С. Михалков. Бесогон. Россия между прошлым и будущим. 2016). Безусловно, **воспитание личности остается одной из главных целевых установок преподавателя высшей школы**, а исходя из этого – и обладание преподавателем компетенциями, необходимыми для педагогического процесса.

Одна из важных для настоящего времени компетенций, которую преподаватель должен развить у студента, – это умение творить. Преподавателю необходимо научить студента находить нестандартные решения возникающих перед ним сложных проблем. **Творческий компонент компетенций преподавателя должен присутствовать во всех видах его профессиональной деятельности (образовательной, учебно-методической, научно-исследовательской, коммуникативной, организаторской).** Когда преподаватель заходит в аудиторию, у него нет дороги назад. А иногда, когда неизвестна «аудитория», это бывает невероятный экстрим. У преподавателя не бывает, как у представителей некоторых других профессий, ни второго, ни третьего дубля. Он вместе с аудиторией должен от начала и до конца прожить этот «аудиторный час». Поэтому даже самый опытный преподаватель к каждому занятию всегда готовится, вносит в него творческую составляющую, продумывает его структуру и режиссуру. В структуре креативной (творческой) компетенции эксперты в первую очередь **«выделяют личные качества преподавателя:** способность к творчеству, сотворчеству, содеятельности, согласию, совету, т.е. к тому, что лежит в основе диалога. Сюда же относят гибкость, критичность, интуицию, умение находить и решать нестандартные задачи, способность к анализу, синтезу, к предвосхищению различных ситуаций» (Высшее образование в России. № 1. 2012).

В Декларации Четвертого Болонского политического форума, проходившего в апреле 2015 г. в Ереване, отмечается, что в настоящее время **успех обучения в высшей школе в большей степени определяется пониманием администрации вуза и каждым преподавателем идеи студентоцентрированного подхода в образовании.** Внедрение в высшую школу студенто-

центрированного (другое название «индивидуально-ориентированного») подхода способствует мобильности студентов, заложенной в базовые основы организации высшего образования при принятии Болонского процесса и являющейся в настоящее время велением (требованием) времени.

Сегодня индивидуально-ориентированная организация учебного процесса, **основанная на самостоятельном освоении студентами под руководством преподавателей значительных объемов знаний, является безальтернативным вектором развития высшей школы.** И не надо ставить это под сомнение. В условиях развития информационных технологий и новых возможностей дистанционного образования **акцент в обучении переносится на самостоятельную работу студента;** возникают новые требования к компетентности преподавателя. Профессорско-преподавательский состав должен больше внимания уделить **методической и консультационной поддержке самостоятельной познавательной деятельности студента.** А для этого надо развивать у преподавателя необходимую для него компетенцию – **умение работать со студентами в дистанционном режиме.** Повторюсь, сегодня преподаватель в первую очередь должен помочь студенту ориентироваться в море информации, научить его превращать нужную информацию в знания, привить ему вкус к своей дисциплине и, главное, **наполнить его внеаудиторную самостоятельную работу творческой составляющей.** Это колоссальный резерв для повышения эффективности деятельности как отдельного преподавателя, так и всей системы высшего образования.

Под **самостоятельной работой по учебной дисциплине** понимают совокупность всей **самостоятельной деятельности студентов,** направленной на достижение учебных целей дисциплины.

плины как **во время аудиторных занятий** при участии преподавателя, так и **вне аудиторий** в его отсутствие. **К внеаудиторной самостоятельной работе студентов относят:** написание рефератов, докладов и других письменных работ по заданной тематике, в том числе подготовка к практическому занятию по изученной на аудиторном занятии теме; самостоятельное изучение проектов, программ, принципиальных схем, макетов и т.п.; выполнение расчетно-графических и графических работ, расчетов и др.; участие в научных исследованиях, конструкторских, методических разработках студенческих научных коллективов или кафедры; работу над дипломным и курсовым проектом. При контроле знаний студента рекомендуется использовать различные **мотивирующие факторы** (накопительные оценки, рейтинги, тесты, нестандартные экзаменационные процедуры и т.п.). **Сильнейшим же мотивирующим фактором для самого студента должно являться понимание им необходимости самостоятельного освоения курсов и дисциплин, необходимых ему для успешного трудоустройства и последующей самостоятельной профессиональной деятельности.**

При управлении самостоятельной работой студентов (СМС) основными функциями преподавателя являются: **целеполагание**, состоящее в формулировании цели СМС и ее конкретных задач, а также их согласование со студентами; **планирование**, охватывающее весь комплекс мероприятий по выработке плановых заданий для СМС, и воплощением их на практике; **организация**, включающая упорядочение и согласование самостоятельных учебных действий с каждым студентом, исходя из присущей ему индивидуальности; **стимулирование**, состоящее в оказании преподавателем побуждающего воздействия для продуктивной работы студентов; **регулирование**, состоя-

щее в целенаправленном воздействии на деятельность студента при выполнении задания для достижения требуемых результатов; **координация**, как постоянное отслеживание, диагностирование хода выполнения СРС; **контроль** с оценкой промежуточных и итоговых результатов выполнения студентами самостоятельного задания; **коррекция**, состоящая во внесении преподавателем корректив в свои действия и действия студентов для улучшения качества организации и выполнения ими самостоятельной учебной деятельности; **улучшение**, направленное на оптимизацию и совершенствование процесса организации СРС.

Знакомство с организацией образовательного процесса зарубежной высшей школы показывает, что **при существенно более высоком соотношении студент/преподаватель (10–14 за рубежом против 7–10 в России) аудиторная нагрузка преподавателей в ведущих зарубежных университетах значительно ниже, чем в российских университетах: 100–200 часов в год в исследовательских университетах (research universities) и 300–400 часов в год в университетах, ориентированных на обучение студентов (teaching universities), против 600–900 часов в год в российских университетах.** Безусловно, избыточная аудиторная нагрузка ППС становится препятствием к повышению эффективности преподавательской деятельности. По мнению Д.Ю. Райчука, «корни этой проблемы – **соотношение студент/преподаватель и аудиторная нагрузка на преподавателя** – находятся в сфере организации учебного процесса и объясняются различиями в методическом подходе к организации учебного процесса». **В зарубежных университетах вместо преобладающей в наших университетах преимущественно аудиторной формы передачи знаний (лекции, аудиторные занятия) в учебном процессе значительное место занимает**

организованное преподавателем самостоятельное освоение материала студентами. «Студенты значительный объем теоретических и практических знаний осваивают самостоятельно под контролем преподавателя. Перед каждым очным занятием преподаватель задает студентам для самостоятельного освоения значительный объем материала. На занятии преподаватель может убедиться в освоении студентами материала и расставить необходимые акценты, а студенты в ходе дискуссии закрепляют освоенные самостоятельно знания. При таком подходе к обучению преподаватель вместо транслятора знаний становится, скорее, гидом (навигатором) в самостоятельном изучении материала студентом» (Высшее образование в России. № 1. 2016).

Эти же подходы заложены сегодня и в действующие федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (ФГОС). Обращаю Ваше внимание, что, несмотря на то, что Россия приняла положения Болонского процесса о применении системы кредитных единиц в организации образовательного процесса и закрепила их в Федеральном законе от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, на практике в вузах и на кафедрах трудоемкость освоения основных образовательных программ ведется не в кредитных (зачетных) единицах, а по привычке в учебных часах. **В стандартах ФГОС 3+ самостоятельной работе студентов на освоение дисциплин отведено до 50 % учебного времени.** Разрыв между действующим регламентом (ФГОС) и существующей практикой «вызван определенной инерцией и недостаточной методической подготовкой многих преподавателей и менеджеров высшей школы». А это **требует пересмотра как организации учебного процесса в вузе, так и всей системы учета выполняемой учебной нагрузки препода-**

давателем, придания работе преподавателя по организации и проведению самостоятельной работы студентов, проводимой под контролем преподавателя, статуса контактной учебной нагрузки, как это и предусмотрено в приказе Минобрнауки РФ от 19.12.2013 г. № 1367.

О КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

В соответствии со статьей 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее специальное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и/или профессиональных стандартах. **Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов образовательных организаций высшего профессионального и дополнительного профессионального образования содержатся в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденном приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н.**

Квалификационные характеристики призваны способствовать правильному подбору и расстановке кадров, повышению их деловой квалификации, рациональному разделению труда, созданию действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между работниками, а также установ-

лению единых подходов в определении их должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований. **Квалификационные характеристики каждой должности имеют три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации».**

В разделе «Должностные обязанности» установлены **основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность.**

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

По всем должностям профессорско-преподавательского состава раздел «Должен знать» включает в себя необходимость знаний, как минимум: законов и иных нормативных актов Российской Федерации по вопросам высшего профессионального образования; локальных нормативных актов образовательного учреждения; государственных образовательных стандартов по соответствующим программам высшего профессионального образования; теории и методов управления образовательными системами; порядка составления учебных планов; правил ведения документации по учебной работе; основ педагогики, физиологии, психологии; методики профессионального обучения; современных форм и методов обучения и воспитания; методов и способов использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; требований к работе на персональных компьютерах, иных элек-

тронно-цифровых устройствах, в том числе предназначенных для передачи информации; **основ экологии, права, социологии; правил по охране труда и пожарной безопасности. Данный перечень требований к знаниям не исчерпывающий, но базовый для всех категорий работников из числа профессорско-преподавательского состава.**

В разделе «Требования к квалификации» определены **уровень профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения должностных обязанностей, а также требования к стажу работы** (научной, научно-педагогической работе или работы в вузе). Требования к квалификации в части уровня образования педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава вуза сводятся только к наличию высшего профессионального образования (без уточнения его профиля) и либо послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура), либо ученой степени, ученого звания.

Согласно положениям Трудового кодекса РФ, **квалификационные характеристики могут применяться в качестве нормативных документов или служить основой для разработки должностных инструкций**, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников. **Устав вуза закрепляет требования положений ТК РФ в части нормативно-правовой базы при разработке и принятии в организации коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.**

В последние годы иногда встречаешь в средствах массовой информации объявления о проведении в вузе выборов

на должность заведующего кафедрой на 0,25, 0,5 или 0,75 ставки должности и невольно задумываешься, а какие из должностных обязанностей, установленных для заведующего кафедрой, будут выполняться претендентом на эти доли ставки? Или все из них будут выполняться только на 0,25, 0,5 или 0,75 ставки? И кто будет выполнять другую часть обязанностей, закрепленных за заведующим кафедрой? Или администрация вуза рассчитывает на то, что претендент будет исполнять свои обязанности на общественных началах без оплаты труда? Напомню, заведующий кафедрой «формирует предложения по улучшению ведения учебного процесса по профилю кафедры; организует межфакультетское, межвузовское, международное взаимодействие преподавателей кафедры; обеспечивает выполнение государственного образовательного стандарта; создает условия для формирования у обучающихся основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей профессиональной деятельности выпускников; разрабатывает систему качества подготовки специалистов на кафедре; определяет педагогические методы и средства обучения в целях обеспечения высокого качества учебного процесса; организует проведение и контролирует выполнение всех видов учебных занятий по всем формам обучения и т.д. и т.п.». Не буду перечислять все обязанности заведующего кафедрой (в квалификационной характеристике должности заведующего кафедрой содержатся почти две страницы машинописного текста обязанностей). Считаю, что в вузе должности заведующего кафедрой не должны замещаться основными (штатными) педагогическими работниками на долю ставки (за исключением предусмотренного в Положении о выборах заведующего кафедрой этого

права для руководителей вуза – проректора, декана факультета, ученого секретаря совета вуза). Да и на мой вопрос к коллегам, работающим на 0,5 или 0,75 ставки заведующего кафедрой, **какие обязанности заведующего кафедрой они выполняют на доли ставки или кто из сотрудников кафедры выполняет неоплачиваемые ему обязанности заведующего кафедрой, так и не получил от них внятного ответа.**

Также обращаю внимание на то, что в высшей школе в последние годы всё чаще практикуется **подписание со штатными преподавателями трудовых договоров на год и менее.** Хотя подписание договоров и совершается по обоюдному согласию сторон, но надо иметь в виду, что оно зачастую **вызывает некоторую напряженность на кафедрах и затрудняет заведующему кафедрой планирование и реализацию долгосрочных научно-образовательных проектов,** в том числе и таких наукоемких, как научное руководство (консультирование) аспирантов и докторантов, выполнение научно-исследовательских проектов. Имеют ли право на существование такие договора с педагогическими работниками? Безусловно, да. Но это должно быть исключением из общих правил, в тех случаях, когда работодатель решает какую-то конкретную задачу, ограниченную временем (ведение отдельного курса, дисциплины и т.п.). Перевод штатного преподавателя на 0,5 ставки (или на 0,75 ставки) также сказывается на качестве учебного процесса и не способствует созданию на кафедрах атмосферы созидания.

О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ

С целью введения единых требований к расчету укомплектованности штатов профессорско-преподавательского состава

высших учебных заведений Минобразования РФ распоряжением от 08.01.2003 г. № 6-24 установило, что **основными (штатными) педагогическими работниками вуза являются педагогические работники, имеющие в данном вузе или его филиале основное место работы** (как находящиеся на полной ставке, так и работающие на части ставки). Основным местом работы считается образовательное учреждение, где хранится трудовая книжка данного работника. Под штатными педагогическими совместителями понимаются: а) **внутренние педагогические совместители** – административно-управленческий персонал, основные (штатные) педагогические работники, научные, прочие работники образовательного учреждения, помимо основных должностных обязанностей ведущие в данном образовательном учреждении педагогическую работу на условиях штатного совместительства; б) **внешние педагогические совместители** – лица, ведущие в данном образовательном учреждении педагогическую нагрузку на условиях штатного совместительства, но имеющие основное место работы в иной организации.

Трудовые правоотношения профессорско-преподавательского состава возникают в результате конкурсного избрания их на соответствующую должность и трудового договора, заключаемого преподавателем с ректором вуза.

Глава 52 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) включает шесть статей (статьи 331–336), содержащих специальные нормы, регулирующие труд педагогических работников. Статья 332 ТК РФ отражает особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками, относящимся к профессорско-преподавательскому составу образовательных организаций, осуществляющих образовательную дея-

тельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Трудовой договор – это **«соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя»** (ст. 56 ТК РФ).

Трудовые договора на замещение должностей педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора с профессорско-преподавательским составом (профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент) должно предшествовать избрание их по конкурсу на замещение соответствующей должности. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются не конкурсными, а выборными. **Порядок проведения конкурса на замещение должности профессорско-преподавательского состава и проведения выборов на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой устанавливается уставом вуза (ст. 332 ТК РФ).**

В ТК РФ предусмотрено, что расторжение трудового договора с педагогическими работниками возможно как по

общим основаниям, так и по дополнительным основаниям. Общие основания установлены ст. 77 ТК РФ: расторжение трудового договора по соглашению сторон; истечение срока трудового договора; прекращение действия трудового договора по собственному желанию работника; расторжение трудового договора по инициативе работодателя. **Досрочное расторжение трудового договора по инициативе преподавателя** (ст. 80 ТК РФ) может иметь место в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. **Досрочное расторжение трудового договора по инициативе ректора вуза** (ст. 81 ТК РФ) допускается в связи с сокращением численности или штата работников в вузе после окончания учебного года (с предупреждением преподавателя об увольнении персонально под расписку не позднее, чем за два месяца); в связи с ликвидацией вуза (с предупреждением преподавателей об увольнении под расписку не позднее, чем за два месяца); признания несоответствия преподавателя занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации. **Статья 336 ТК РФ определяет дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:** повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью обучающегося; достижение пре-

дельного возраста для замещения соответствующей должности (ректор, проректор, руководитель филиала).

Кроме того, вопросам, связанным с регулированием труда педагогических работников вузов, значительное внимание уделяется на уровне подзаконных актов. В частности, принято постановление Правительства РФ от 10.12.2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»; Министерством образования и науки РФ утверждены: «Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников» (приказ Минобрнауки РФ от 04.12.2014 г. № 1536), «Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» (приказ Минобрнауки РФ от 23.07.2015 г. № 749), «Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» (приказ Минобрнауки РФ от 30.03.2015 г. № 293), «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536), «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (приказ Минобрнауки РФ от 07.12.2000 г. № 3570) и другие нормативно-правовые акты.

Заработная плата, согласно статье 135 ТК РФ, устанавливается работнику трудовым договором в полном соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и

надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами организации (положения об оплате труда, положения о премировании и т.п.). Оплата труда работника зависит от объема выполняемой им работы, диапазона профессиональных обязанностей, должностных требований внутри одной квалификационной группы, уровня образования и квалификации конкретного работника.

Оплата труда профессорско-преподавательского состава в высшей школе **складывается из основной гарантированной ставки** (должностного оклада) за выполнение основного вида деятельности, **выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.**

В **гарантированную часть** зарплаты преподавателя, размер которой зависит от квалификации работника и занимаемой должности, входят доплаты за ученые степени и ученые звания.

Выплаты компенсационного характера начисляются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. В образовательных организациях в соответствии с приказом Федерального агентства по образованию (Рособразование) от 17.11.2008 г. № 1600 устанавливаются следующие **виды компенсационных выплат**: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ); выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 153 ТК РФ); надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты направлены на стимулирование достижения высоких результатов, повышение производительности труда и поощрение работников. Выплаты стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях установлены Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденном приказом Минздрава от 29.12.2007 г. № 818. В перечень **видов стимулирующих выплат** входят: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы.

Рособразование приказом от 23.11.2008 № 1769 к числу **показателей стимулирования профессорско-преподавательского состава за интенсивность и качество труда** отнесло: использование инновационных технологий в сфере развития образования и науки в образовательном учреждении; использование новейших инновационных образовательных и инновационных технологий в учебном процессе; ведение активной методической работы по формированию учебных планов; участие в разработке новых образовательных программ, связанных с внедрением новых направлений и специальностей; наличие учебников и учебно-методических пособий и разработок, созданных преподавателями образовательного учреждения; высокие профессионализм и качество выполняемой работы; участие в выполнении фундаментальных и прикладных научных исследований; научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнению НИРС, дипломных работ и проектов; повышение квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др. В некоторых вузах к факторам, определяю-

щим реальную ценность конкретного преподавателя для вуза, относят также степень «эксклюзивности» преподаваемых им дисциплин, наличие авторского учебника и т.п.

Организации самостоятельно в пределах имеющегося у них фонда оплаты определяют выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников. В постановлении Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений» устанавливается, что **все источники, за счет которых выплачивается заработная плата работникам, образуют единый фонд оплаты труда, и объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 % средств на оплату труда.** Чтобы стимулировать работу наиболее ценных сотрудников, ректор может перераспределять средства фонда оплаты. При соблюдении общих принципов, заложенных в постановлении для стимулирования работников к оказанию качественных услуг, в каждой образовательной организации возникает своя система оплаты труда, со своими подходами к оценке труда работников и структуре штатного расписания.

Размеры оплаты труда преподавателю устанавливаются с учетом устанавливаемого ежегодно локальным нормативным актом организации по структурным подразделениям и по должностям профессорско-преподавательского состава **верхнего предела учебной нагрузки**, и не изменяются от фактически выполняемого им в этих пределах объема учебной нагрузки. За перевыполненную учебную работу преподавателем

сверх установленного трудовым договором объема учебной нагрузки администрация **выплачивает ему надбавку по факту «как переработка» или «почасовая оплата труда»**. Обращаю внимание на то, что надбавка, как правило, выплачивается **по часовой ставке практически меньше той, которая приходится ему за тот же час работы, но в рамках основной нагрузки, установленной в трудовом договоре**. Наверное, было бы более справедливо почасовую оплату за переработку штатному преподавателю приравнять к почасовой оплате его труда в соответствии с трудовым договором по занимаемой им должности (без учета выплат за отпуск). А для этого надо закрепить это положение в коллективном договоре вуза и в трудовом договоре администрации с преподавателем.

Во многих вузах **в качестве дополнительной оплаты труда используются также различные механизмы премирования сотрудников через проведение внутривузовских конкурсов** («Лучший преподаватель факультета года», «Лучший научный руководитель года», «Лучший руководитель студенческого научного кружка года», «Автор лучшего учебника года», «Автор лучшего УМК года»), **либо за выполнение преподавателем работ, выходящих за рамки его традиционных и закрепленных функциональных обязанностей, но в которых заинтересована администрация вуза** (разработка нового учебного курса, востребованного в учебном процессе; участие в реализации корпоративного проекта; продвижение бренда организации на рынке образовательных услуг и др.). В ряде вузов применяют надбавки преподавателям за виды деятельности, которые для вуза приоритетны или престижны с точки зрения международного признания: подготовка к защите аспиранта; участие в редколлегиях зарубежных изданий; получение па-

тента на изобретение; за академическую активность – публикации в одном из индексов научного цитирования WoS или SCOPUS и т.п.

Как было сказано выше, вузовскому преподавателю присущи различные **виды профессиональной деятельности** (образовательная, методическая, научно-исследовательская, издательская и т.д.), при этом **каждый вид работы характеризуется набором разнообразных показателей** – количество учебно-методических материалов, статей, статус журнала, импакт-фактор журнала и т.д. Основаниями для получения дополнительных выплат являются: выполнение сотрудником работ, выходящих за рамки его должностных обязанностей; существенное превышение сотрудником установленных ему результатов трудовой деятельности по срокам или объемам; обеспечение работодателю значимого для него финансового, коммерческого или иного эффекта и другие.

Повторюсь, в трудовой договор работника в соответствии со статьей 57 ТК РФ должны быть обязательно включены: **трудо-вая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, конкретный вид поручаемой работнику работы), **условия оплаты труда** (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), **режим рабочего времени и времени отдыха** и другие условия, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Режим рабочего времени и времени отдыха профессорского состава определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы, расписанием занятий и иными локальными нормативными актами организации в соответ-

ствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных правительством в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (постановление Правительства РФ от 10.12.2002 г. № 877). Минобрнауки РФ приказом от 22.12.2014 г. № 36204 установило **порядок определения в вузе учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре**. В вузе должны ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом устанавливаться: **средний объем учебной нагрузки педагогических работников по структурным подразделениям, а также дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава ее верхние пределы**. Учебная нагрузка каждому педагогическому работнику определяется в зависимости от занимаемой им должности и уровня квалификации и не может превышать установленных в вузе верхних пределов. **Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре с педагогическим работником, допускается только по соглашению сторон трудового договора**. Акцентирую Ваше внимание, локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников и (или) их изменения **принимаются только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**.

Администрация вуза учебную, учебно-методическую, организационно-методическую, научную (научно-методическую, научно-организационную) и другие виды работ планирует преподавателю, **исходя из установленной ТК РФ продолжительности его рабочего времени – 36 часов в неделю (6 рабочих**

дней). Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава, **определяется организацией самостоятельно и утверждается ее локальным нормативным актом.** При расчете объема учебной работы, планировании и учете труда преподавательского состава **академический (учебный) час приравнивается к астрономическому часу** согласно установленной величине зачетной единицы, используемой при реализации образовательных программ. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, **верхний предел учебной (контактной) нагрузки преподавателя устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году** (приказ Министерства образования РФ от 27.03.2004 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебной деятельности. В соответствии с пунктом 54 приказа Минобрнауки РФ от 19.12.2013 г. № 1367 «контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, включает в себя занятия лекционного типа, и (или) занятия семинарского типа, и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающегося с преподавателем, а также аттестационные испытания промежуточной аттестации обучающихся и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся. При необходимости контактная работа обучающихся с преподавателем включает в себя иные виды учебной деятельности, предусматривающие

групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем. Контактная работа обучающихся с преподавателем может быть как аудиторной, так и внеаудиторной».

Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня) определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Режим выполнения преподавателем обязанности, связанный с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, – регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организаций, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, локальными нормативными актами, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в организации, так и за ее пределами. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организаций и не совпадающие для педагогических работников с установленными им ежегодными оплачи-

ваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, а также используют его для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке (приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536).

В Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 22 ноября 2012 г. № 2148-р, впервые с начала реформ в российской высшей школе, была сформулирована стратегия оптимизации сети вузов в сторону их сокращения и доведения к 2018 г. соотношения числа студентов на одного преподавателя до 12:1 (с 553 тыс. преподавателей в 2013 г. до 345 тыс. преподавателей в 2018 г.), что реально означает сокращение не менее 30 % численности научно-педагогических работников (при этом оно будет различным при подготовке по программам бакалавриата и магистратуры). Есть угроза (если не изменятся федеральные образовательные стандарты подготовки бакалавра, специалиста, магистра), что в результате резко возрастет учебная нагрузка на рядовых преподавателей (ассистент, старший преподаватель, доцент), и у них не останется времени на научную и методическую работу, профессиональный и карьерный рост. Это заставляет администрацию вуза находить формы снижения учебной нагрузки на преподавателя, вводить изменения в организацию образователь-

ного процесса (увеличивать изучение материалов через подконтрольную преподавателем самостоятельную работу студентов, дистанционные формы обучения и т.п.).

Проходящее в последние годы в вузах **снижение объемов учебной нагрузки**, повлекшее сокращение профессорско-преподавательского состава, в основном **связано с переходом высшей школы по многим направлениям подготовки на подготовку не специалистов (5–5,5 лет обучения)**, как это было ранее, **а бакалавров (4 года обучения)**, и **сокращением в учебных планах ФГОС аудиторных часов, выделяемых на изучение дисциплины, при увеличении часов на самостоятельную работу студентов**. Согласно исследованиям С.А. Дружилина, «в условиях реформирования высшего профессионального образования при сокращении учебной нагрузки часть преподавателей кафедры боятся потерять работу и стремятся любым способом удержаться и даже сделать карьеру, в том числе и путем вытеснения коллег. **В некоторых вузах на кафедрах отмечается использование к отдельным преподавателям механизмов моббинга (формы психологического насилия в виде травли на отдельных сотрудников – бойкот, придирки, насмешки, дезинформация и т.п.)** или использование отдельными представителями администрации его разновидности боссинга, когда главным моббером выступает руководитель» (Психологические исследования. № 3. 2011). **Ситуация моббинга**, как отмечает автор, **может быть спровоцирована на отказ сотрудника от подписания «предложенных» администрацией вуза документов, ущемляющих его интересы, или отказом от действий, противоречащих его убеждениям, к которым администрация его понуждает**. При сокращении педагогических кадров (сокращении учебных курсов, учебной

нагрузки на кафедрах) руководители вуза и профсоюзных организаций **должны обращать внимание на возможные проявления в педагогическом коллективе элементов моббинга (боссинга).**

ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ

Общеизвестно, что у работника удовлетворение вознаграждением за свой труд (моральное и материальное) во многом зависит от того, насколько его ожидания совпадают с тем, как оценивает его работодатель. **По самооценке многих представителей профессорско-преподавательского состава вузов, их заработная плата в последние годы заметно ниже той величины, которую они могли бы получать в других секторах рыночной экономики, и заметно ниже оплаты труда их предшественников (старшего поколения, когда те работали в высшей школе во времена плановой экономики). Это, безусловно, снижает их мотивацию к педагогической работе, вызывает отток наиболее квалифицированных научно-педагогических кадров из высшей школы (в том числе переход некоторых из них на доли ставки штатной должности), и, что самое главное, затрудняет привлечение талантливых выпускников магистратуры и аспирантуры к научно-педагогической работе в высшей школе, которым всегда всё нужно «здесь и сейчас».**

С целью сохранения в высшей школе наиболее активных научно-педагогических работников, а также привлечения в вузы талантливой молодежи **государство приняло ряд мер, для того чтобы поправить ситуацию с оплатой труда профессорско-преподавательского состава.** Создаваемая в соответствии с

указом президента страны система мотивации труда ППС должна обеспечить условия для формирования и развития в высшей школе новых поколений преподавателей. В принятом Указе Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» **предусмотрено повышение к 2018 году среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава вузов до 200 процентов от среднемесячной заработной платы в соответствующем регионе.**

В целях достижения определенных указами Президента РФ показателей повышения средней зарплаты работников государственных учреждений социальной сферы, правительством приняты **«Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»** (распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) и План мероприятий («дорожная карта») **«Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»** (распоряжение Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р), **предусматривающие переход педагогических работников государственных учреждений высшего образования на эффективный контракт.** В рамках перехода к эффективному контракту, по задумке правительства, **в высшей школе должен повыситься уровень мотивации научных и научно-педагогических работников,** что должно способствовать повышению качества высшего образования.

В Программе дается следующее определение понятия «эффективный контракт»: **«Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показате-**

ли и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки». Задача университета – при помощи стимулирующих факторов создать для сотрудников условия для раскрытия на полную мощность их потенциала.

С юридической точки зрения эффективный контракт надо рассматривать как детальное регулирование и нормирование труда в тексте трудового договора, обеспечивающее повышение качества работы и увеличение благ, получаемых работником от выполнения работы, как материальных (заработная плата), так и нематериальных (престиж, удобный режим работы и т.п.). **Переход на эффективный контракт осуществляется по инициативе работодателя.** В трудовом договоре должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. **Условия получения вознаграждения должны быть понятны работнику и не должны допускать двойного толкования.** К сильным сторонам **эффективного трудового договора** надо отнести **конкретизацию обязанностей работников в трудовом договоре в сочетании с повышением оплаты труда**, к отрицательному эффекту – понимание некоторыми его участниками «эффективного контракта» как карательной функции.

Реализация «дорожной карты» предусматривает следующие этапы введения в высшей школе страны **эффективного контракта**: разработка и апробация моделей эффективного контракта в системе высшего образования (2014 год); проведение

аттестации научно-педагогических работников организаций высшего образования с последующим переводом их на эффективный контракт (2014 год); внедрение моделей эффективного контракта в системе высшего образования (2015–2016 годы); завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта (2016–2018 годы). Как видно из принятой правительством программы, **переходу на эффективный контракт предшествует проведение в вузах аттестации научно-педагогических работников**, в связи с чем министерством были разработаны и утверждены «Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников» (приказ Минобрнауки РФ от 04.12.2014 г. № 1536) и «Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» (приказ Минобрнауки РФ от 30.03.2015 г. № 293).

Еще раз акцентирую Ваше внимание на том, что в соответствии с частью 2 статьи 332 ТК РФ **заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности**. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, **с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок**, проводится один раз в пять лет (пункт 3 приказа Минобрнауки РФ от 04.12.2014 г. № 1536).

При введении эффективного контракта в государственных организациях Министерство труда и социальной защиты РФ рекомендует (приказ министерства от 26.04.2013 г.

№ 167н): 1) при поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ, при этом используется примерная форма трудового договора с работником государственного учреждения (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р); 2) с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (дополнительное соглашение к трудовому договору). В соответствии с частью 2 статьи 74 ТК РФ о предстоящих изменениях условий договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат. То есть, работник должен получить уведомление о соответствующих изменениях условий оплаты труда за два месяца до планируемого перехода на эффективный контракт и у него будет два месяца на принятие решения. За это время он должен ознакомиться с критериями оценки эффективности труда, условиями и размерами начислений стимулирующих выплат. Дополнительное соглашение заключается при согласии работника с новыми условиями, как условиями оплаты труда, так и уточненными должностными обязанностями. В случае отказа работника продолжить работу в предлагаемых условиях трудовой договор с ним, согласно ТК РФ, может быть расторгнут.

Примерная форма трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденная распоряжением правительства, **предусматривает отражение в нем:** 1) **компенсационных** (гарантированных) **выплат** по трем параметрам: «наименование выплаты», «размер выплаты» и «фактор, обуславливающий получение выплаты»; и 2) **стимулирующих выплат** по пяти параметрам: «наименование выплаты», «условия получения выплаты», «показатели и критерии оценки эффективности деятельности», «периодичность» и «размер выплаты». **Системы оплаты труда работников в федеральных государственных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами** в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597. Очень важна прозрачность процедуры разработки и принятия эффективного контракта. **Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера**, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в частности: **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой ра-

ботнику учреждения работы); **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). **При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера** (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели, критерии, оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты); **условие об обязательном социальном страховании работника** учреждения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Также **в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать** следующие условия: **продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска** работника учреждения; **меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права** (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования). Каждый вуз сам решает, какая должна быть в вузе система оценивания эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава.

В рамках введения эффективного контракта в соответствии со ст. 74 ТК РФ изменяются условия оплаты труда и уточняются обязательства работника в части достижения показателей эффективности его деятельности и т.д. В некоторых вузах к эффективному контракту прилагается ряд документов: индивидуальный план, приложение к договору с показателями эффективности и т.д. Эффективный контракт через «Индивидуальный план работы преподавателя» учитывает осо-

бенности данного преподавателя и конкретные цели, задачи, материальные и финансовые возможности кафедры с учетом тех приоритетов, которые кафедре устанавливает руководство вуза.

Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры (АККОРК) **рекомендует перевод профессорско-преподавательского состава в вузе на эффективный контракт осуществлять в несколько этапов:** проведение внешнего аудита ППС; разработка рекомендаций для вуза по оптимизации системы управления персоналом и численности ППС; актуализации системы мотивации ППС на основе целевых показателей эффективности; актуализации системы профессионального развития ППС (Качество образования, апрель, 2014 г.).

Для успешного введения системы эффективного контракта в вузе необходимо: 1) **конкретизировать трудовую функцию научно-педагогических работников вуза** (по должностям); 2) **определить минимум обязательной работы по всем направлениям** (как условие прохождения конкурса); 3) **разработать и внести с учетом мнения профкома изменения в коллективный договор вуза, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера**; 4) **построить систему оценки деятельности научно-педагогических работников (НПР) вуза** на нескольких понятных группах критериев, в рамках которых прописать все варианты критериев с указанием веса в баллах или иных единицах (часах); 5) **определить условия оплаты труда НПР и определить «стоимость» одного балла** при соответствии критериям оценки эффективности деятельности или часа переработки, с учетом которых будет формироваться величина доплаты НПР. **Систему эффективного контракта желательно построить исключительно на системе**

заслуг сотрудника, а не штрафов; предусмотреть набор селективных стимулов, способствующих развитию профессиональных знаний и умений (развитию компетенций) НПР; утвердить **аккредитационные критерии, относящиеся к определению компетентности и повышению квалификации ППС, используя их в дальнейшем в процессе конкурсных отборов ППС.**

Внедряемая в бюджетных организациях система эффективного контракта позволяет распределить ответственность за достижение программных показателей университета на каждого сотрудника, **материально поощрять наиболее эффективных, а также стимулировать преподавателей к развитию своей карьеры.** Через эффективный контракт можно вовлечь в реализацию наиболее важных для университета видов деятельности всех сотрудников и преподавателей. Важно, **чтобы каждый сотрудник понимал, что от него лично многое зависит** в воплощении тех планов, которые намечены университетом. Вместе с тем, эксперты обращают внимание на то, что в некоторых вузах введение эффективного контракта приводит к псевдоактивности части преподавателей, погоне за количественными показателями в ущерб качества работы.

Осуществляя **перевод сотрудников на эффективный контракт, надо всем его участникам понимать, что за свой труд работник будет гарантированно получать только базовую часть оклада, стимулирующие же выплаты будут начисляться ему только при выполнении им определенной работы** (при этом некоторые сотрудники могут потерять часть получаемых им ранее стимулирующих выплат и их заработные платы могут уменьшиться). Для работника важно, чтобы эффективный контракт не только гарантировал достойную оплату его

труда, но и способствовал созданию в вузе условий, при которых он мог бы реализовать свой творческий потенциал.

В идеале эффективный контракт с преподавателем надо рассматривать как баланс целей университета и конкретного сотрудника, позволяющий вузу работать на достижение стратегических целей, решать поставленные коллективом задачи на взаимовыгодной основе.

ОБ ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Опыт ведущих зарубежных и отечественных университетов свидетельствует о том, что их успех во многом зависит от ориентации вуза на конечного потребителя **через создание в вузе систем менеджмента качества образования, в которых оценка качества деятельности преподавателей занимает важное место.**

Для оценки качества деятельности преподавателя и контроля за ее проведением в вузе должны быть установлены общие правила, которые **должны быть просты и понятны как преподавателям, так и экспертам, участвующим в проведении процедур их оценивания.** При этом **субъектами оценки качества деятельности преподавателей** являются: 1) администрация вуза; 2) эксперты, специально подготовленные из числа сотрудников вуза; 3) студенты; 4) сами преподаватели, а **объектами оценки качества:** 1) профессорско-преподавательский состав; 2) процессы и явления, на познание и преобразование которых направлена оценка.

Практикуются следующие методы оценки качества деятельности ППС: 1) ежегодные отчеты преподавателей по ви-

дам деятельности, представляемые заведующему кафедрой;

2) периодические оценки преподавателя по направлениям деятельности: а) заведующим кафедрой в ходе личного собеседования; б) коллегами по результатам взаимного посещения занятий и анализа используемых учебных материалов и педагогических технологий; в) студентами по результатам анкетирования;

3) **рейтинговые методики измерения и оценки качества работы преподавателя.**

Основными задачами ведения рейтинга ППС являются: получение объективной информации о результатах деятельности ППС, кафедр и факультетов; накопление статистической информации для систематического анализа деятельности ППС, кафедр и факультетов; использование результатов рейтинговой оценки для стимулирования ППС. **Рейтинговые оценки профессиональной деятельности ППС должны быть в большей степени ориентированы на оценку текущей работы.** При оценке работы преподавателя в числе критериев, по которым осуществляется оценка, обычно используются показатели, наиболее характеризующие владение им профессиональными компетенциями. В качестве таких показателей можно использовать:

– **в области учебно-методической деятельности:** написание и издание учебно-методической литературы (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, рабочая тетрадь, сборник задач, сборник текстов, учебные материалы и пр.); разработка учебно-методического комплекса по дисциплине; разработка/обновление рабочей программы учебной дисциплины; разработка/обновление материалов для промежуточного и итогового контроля знаний студентов; разработка электронного/мультимедийного учебника/пособия/комплек-

са; разработка заданий с использованием компьютерных обучающих (дистанционных) программ; разработка новых курсов и т.п.;

– **в области научно-исследовательской деятельности:** издание научных монографий и научных статей (в изданиях, входящих в РИНЦ, SCOPUS, Web of Science и др.); работа в редакционных коллегиях научных изданий; участие в конференциях (сертификат участника); доклад на всероссийской, международной, университетской научной конференции; организация конференций, семинаров, круглых столов и прочих научных мероприятий; рецензирование диссертации (внутреннее); оппонирование диссертации; экспертиза диссертации (диссертационный совет); подготовка отзыва на автореферат; подготовка отзыва ведущей организации; сдача кандидатских минимумов, подготовка диссертации, защита диссертации; участие в работе диссертационного совета; индексы научного цитирования (система показателей – состояние, прирост); участие в конкурсах на выполнение НИР (подача заявки, выигранные заявки, выполненные заявки); руководство научно-исследовательской деятельностью кафедры/факультета и т.п.;

– **в области других видов деятельности:** повышение квалификации; переподготовка по профилю преподаваемой дисциплине; участие в деятельности экспертных советов ВАК и т.п.; работа в наблюдательных и общественных советах, членство в общественных организациях, занимающихся вопросами науки и образования; участие в теле- и радиопередачах и публикации, способствующие повышению имиджа университета (вклад в репутацию); работа в экспертных группах и конкурсных комиссиях; участие в воспитательной работе (студенческие кружки, общества и т.п.).

Система рейтингового контроля качества деятельности преподавателя должна удовлетворять следующим требованиям: охватывать важнейшие виды деятельности преподавателя вуза и обеспечивать комплексный характер оценки; **быть максимально объективной; направляться на стимулирование труда и рост квалификации сотрудников;** являться достаточно гибкой, направляющей на разных этапах развития вуза вносить в систему необходимые изменения. При разработке рейтинга значения весовых коэффициентов показателей принимаются с учетом приоритетов развития вуза на ближайшую перспективу. Они должны мотивировать научно-педагогических работников направлять свои усилия на те виды деятельности, которые наиболее важны университету на данном этапе его развития. **Рейтингование ППС способствует выявлению и в дальнейшем продвижению положительных тенденций при стимулировании труда преподавателей.** При оценке деятельности ППС процесс рейтинговой оценки должен быть максимально автоматизирован с возможностью получения данных непосредственно из различных информационных систем вуза.

Так, например, рейтинговая оценка деятельности преподавателя в Воронежском государственном университете инженерных технологий осуществляется по блокам: **уровень профессионального мастерства, авторитет преподавателя; общественная, воспитательная деятельность и руководство научно-исследовательской работой студентов; подготовка кадров высшей квалификации; научно-методическая и научная работа** (Право и образование. № 7. 2012). Главными количественными показателями здесь выступают: показатели успеваемости студентов; использование преподавателем системы интернет-тренажеров; методические разработки для прове-

дения занятий в интерактивной форме; руководство студентами в подготовке и проведении внутривузовских, факультетских и региональных мероприятий; награды, полученные студентами под руководством преподавателя в конкурсах, выставках, смотрах, олимпиадах; наличие аспирантов; защита аспирантами диссертаций; научное консультирование соискателей; изданные учебники, учебные пособия, монографии, научные статьи.

Считаю, что **эффективность или неэффективность работы преподавателя должна в первую очередь определяться на кафедре** с учетом поставленных перед ним заведующим кафедрой конкретных задач (целей) и имеющихся у него для этого ресурсов (времени, материального и финансового обеспечения). **Ежедневную работу преподавателя со студентами наиболее объективно могут оценить заведующий кафедрой и коллективный орган – заседание кафедры.**

В отечественных вузах **при проведении социологических исследований**, как правило, применяются две основные программы: «Преподаватель глазами студентов» и «Учебный (образовательный) процесс глазами студентов». Б. Зеленцов предлагает показатели, по которым выясняется мнение студентов о преподавателях, разбить на группы: 1) **профессиональная компетентность (уровень профессионализма)**: обладание необходимыми знаниями по своему предмету; глубина знания предмета; 2) **педагогическая квалификация (мастерство педагога)**: стремление вызвать у студентов интерес к предмету; уровень заинтересованности студентов; доступность (понятливость) изложения материала; четкость и ясность изложения материала; грамотность речи; четкость дикции; коммуникабельность (контакт с аудиторией); учет реакции студенческой аудитории; умение снять напряжение и усталость аудитории; созда-

ние атмосферы соревновательности; 3) **личностные качества (образованность, воспитанность, общекультурный уровень, характер)**: добросовестное отношение к работе; требовательность (строгость); настойчивость; доброжелательность; тактичность; систематическая работа со студентами; желание помочь студентам; уважительное отношение к обучаемым; умение выслушать и понять студента; заинтересованность в успехах студентов; объективность в оценке знаний студентов; широта эрудиции; внешний вид; ровность характера; пунктуальность; честность; наличие чувства юмора; желание продолжить работу с данным преподавателем. По мнению автора, приведенный им перечень показателей исследований является далеко не полным (Высшее образование в России. № 6. 1999).

При проведении исследования **по программе «Учебный (образовательный) процесс глазами студентов»** анкету составляют через «конечный результат освоения учебной дисциплины студентами», **предлагая им оценить не качества и умения преподавателя, а «себя в учебном процессе» (процессный подход)** – о собственной учебной деятельности студента на занятиях; понятно ли ему, зачем нужно изучать предлагаемый материал; может ли он выделить в курсе главное; занимался ли он на занятиях посторонними делами и т.п.

Социологи отмечают, что **при оценке качества деятельности преподавателей не следует переоценивать мнение студентов**. Высказываются вполне справедливые сомнения в объективности и компетентности студентов при формировании таких рейтингов. Объективность полученных результатов зависит от многих факторов, в том числе и от времени анкетирования (после завершения изучения курса, после экзамена, в начале учебного года или после окончания вуза). В связи с тем, что изучаемый

предмет неотделим от преподавателя, студенты могут исключительно по психологическим причинам как завышать, так и чрезмерно занижать баллы преподавателям. Поэтому не следует студенческие рейтинги использовать в качестве единственного способа оценки профессионализма преподавательских кадров, **контроля качества их педагогической деятельности.**

В целях подтверждения соответствия профессорско-преподавательского состава занимаемой им должности администрация вуза **один раз в пять лет проводит их аттестацию** (пункт 2 приказа Минобрнауки РФ «Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» от 30.03.2015 г. № 293). В соответствии с ТК РФ прохождение аттестации работником является одним из условий изменения его трудового договора. Обращаю внимание также на то, что, во-первых, **аттестация проводится только тех педагогических работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, и, во-вторых, аттестацию надо рассматривать в качестве основы для стимулирования преподавателей к развитию своей карьеры.**

Аттестация работника проводится на основе оценки его профессиональной деятельности. При проведении аттестации педагогических работников должны объективно оцениваться: **результаты научно-педагогической деятельности работников в динамике за период, предшествующий аттестации; личный вклад в повышение качества образования по преподаваемым дисциплинам, в развитие науки, в решение научных проблем в соответствующей области знаний; участие в развитии методик обучения и воспитания обучающихся, в освоении новых образовательных технологий; по-**

вышение профессионального уровня. Аттестации не подлежат: работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. **Для проведения аттестации работников в вузе формируется необходимое количество аттестационных комиссий, в том числе и по структурным подразделениям.** Порядок формирования и регламент деятельности комиссий определяется вузом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ). Аттестуемый работник вправе присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации.

Аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений: соответствует занимаемой должности; не соответствует занимаемой должности. Решение комиссии принимается в отсутствие аттестуемого работника открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и оформляется протоколом. **Материалы аттестации работников передаются аттестационной комиссией работодателю не позднее 5 рабочих дней со дня проведения заседания аттестационной комиссии для организации хранения и принятия решений** в соответствии с ТК РФ.

О ФОРМАХ И МЕТОДАХ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРОВ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проводимая в отечественной высшей школе перестройка организации образовательного процесса «по лекалам Болонского

процесса» требует и серьезной перестройки подготовки, повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров. В последние годы в обществе возникла насущная потребность **«сместить акцент в обучении с ретрансляции знаний на развитие у обучающихся мотивации, личностной активности, мобилизационной готовности к реализации знаний в практической деятельности»** (Высшее образование в России. № 2. 2016), т.е. перейти на компетентностный подход в обучении. По оценке выступлений зарубежных спикеров-участников международного форума «Открытые инновации», состоявшегося в октябре 2015 года (<http://www.forinnovations.ru>), «широкое внедрение в образовательный процесс IT-технологий, междисциплинарность и умение стягивать в свои стены способных студентов, талантливых преподавателей-исследователей, заинтересованных инвесторов – **фундамент, на котором должны выстраиваться современные университетские модели**» (Аккредитация в образовании. № 1 (85). 2016). Надо понимать, что конкуренция за ресурсы, включая лучших студентов, аспирантов, преподавателей и научных работников, в ближайшее время будет задавать отечественной системе высшего образования тон её развития.

По оценке экспертов, сегодня преподаватель технического вуза немыслим без серьёзных знаний по психологии, основам педагогики, применению современных информационных технологий в образовательном процессе. Он **обязан владеть всем технологическим комплексом приёмов передачи знаний и организации педагогического процесса, быть способным к активному и эффективному их использованию, быть «на ты» с применяемыми в промышленности техникой и технологиями, идти в ногу с достижениями своей научной**

специальности, предвидеть перспективные требования к профессии (специальности), представлять будущее развитие отрасли.

Давайте посмотрим, чему должен в вузе научить преподаватель студента и что нужно делать в вузе для подготовки будущих преподавателей технических дисциплин из числа выпускников вуза, а также специалистов промышленных и научных организаций?

Как уже писал, деятельность вузовского преподавателя включает в себя обучающую, воспитывающую, организаторскую и исследовательскую функции, и при оценке его деятельности они воспринимаются в единстве (хотя в разных ситуациях одни из них и могут преобладать над другими).

Безусловно, преподаватель технических дисциплин в первую очередь должен обладать глубокими профессиональными знаниями в своей предметной области. Он должен донести до студента базовые, «фундаментальные основы знаний по своей дисциплине» (показать место этой дисциплины в подготовке специалиста данного профиля); дать студенту понимание сути «физики изучаемого технологического процесса»; научить студента в море доступной для него информации находить нужный материал по своей специальности и критически его перерабатывать; привить творческий подход при решении возникающих проблем (задач) и, что не менее важно, «всё и вся» ставить под сомнение, не быть догматиком. А для этого надо научить преподавателя определенными педагогическими методами и приемами. Многие молодые преподаватели технических дисциплин – выпускники технических вузов, имея хорошее базовое высшее техническое образование, не имеют необходимой психолого-педагогической

подготовки. Они, как правило, не знакомы с общими принципами педагогического процесса, методами и практическими приемами эффективного преподавания (свой опыт педагогического мастерства в дальнейшем приобретают методом «проб и ошибок»).

Приведу мнение академика И.П. Бардина о системе обучения в высшей школе: «Задача профессора вуза – научить студента не только знать, но и понимать те или иные явления природы, самостоятельно разбираться в них и по некоторым известным критериям определять новые неизвестные факты. Надо добиваться от студента, прежде всего, понимания процесса. Разница между знанием и пониманием большая. Знания постигаются памятью, понимание – разумом». Преподаватель должен стимулировать познание (учение) студента; научить его самостоятельно контролировать уровень освоения материала; сделать студента активным участником учебного процесса, основанном на партнерстве преподавателя и студента, чтобы преподаватель «не предоставлял информацию, а давал консультации по ее поиску и работе с ней» (а это уже, как говорят, высший пилотаж и достигается он повседневным трудом преподавателя).

Как пишет профессор Н.Х. Розов, «преподавателей «от Бога» в университет никто «со стороны» не пришлет – выращивать, готовить их для себя он должен сам. Формирование молодой профессионально компетентной и педагогически обученной преподавательской смены является важнейшей, системообразующей функцией всех вузов, единственно могущей обеспечить надежную базу для дальнейшего поступательного развития системы подготовки для страны специалистов с высшим образованием» (Высшее образование в Рос-

сии. № 12. 2014). И с этим надо согласиться. Но подготовить в вузе достойную смену действующему профессорско-преподавательскому составу, сохранить научно-педагогические школы **можно только с активным участием научно-педагогических коллективов кафедр.**

Хочу также обратить Ваше внимание на то, что в последние годы **в федеральных государственных образовательных стандартах изменились требования к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в части обеспечения ими образовательного процесса научно-педагогическими кадрами.** Так, в соответствии с ФГОС 3+ по направлению подготовки 150000 «Машиностроение» **в общем числе педагогических работников, реализующих образовательную программу, должны быть привлечены к образовательному процессу преподаватели из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы, и имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет. При подготовке по программе бакалавриата их должно быть не менее 10 % преподавателей, при подготовке по программам академической магистратуры – не менее 20 % и по программам прикладной магистратуры – не менее 30 %.** Кроме того, при реализации программы бакалавриата доля научно-педагогических работников, имеющих ученые степени и (или) ученые звания, должна быть не менее 50 % преподавателей, при реализации программы прикладной магистратуры – не менее 65 % и при реализации программы академической магистратуры – не менее 80 % (приказ Минобрнауки РФ от 03.09.2015 г. № 957 и приказ Минобрнауки РФ от 21.11.2014 г. № 1504). **Аналогичные требования в части обеспечения об-**

разовательного процесса научно-педагогическими работниками установлены и по другим направлениям и уровням подготовки. А это значит, что при реализации образовательной программы вузу необходимо активней привлекать к преподавательской деятельности специалистов-практиков из научно-исследовательских, проектных и производственных организаций, обладающих практическим опытом и знаниями современных техники и технологий, способных донести эти знания и опыт до студентов. При этом надо иметь в виду, что каждый привлеченный из отрасли к педагогической работе специалист, должен быть компетентным не только в своей профессиональной деятельности, но и в современной методологии преподавания.

Существуют различные **формы привлечения к образовательному процессу специалистов из отрасли: создание базовых кафедр** в ведущих научных, научно-производственных и производственных организациях; **создание филиалов кафедр** в научных, научно-производственных и производственных организациях; **привлечение** на профильные кафедры **специалистов-практиков** на условиях внешнего штатного совместительства или на условиях договоров гражданско-правового характера; **приглашение специалистов-практиков из реального сектора экономики, бизнеса, научных и других организаций на штатную научно-педагогическую работу в вузе.** Привлекая в качестве преподавателей-совместителей специалистов из промышленности и науки, мы должны рассчитывать (планировать) и их участие в учебно-воспитательном процессе со студентами во внеучебное время.

Обращаю внимание коллег на принципиальное отличие в положениях о базовой кафедре и о филиале кафедры: **базовая ка-**

федра является самостоятельным структурным подразделением вуза, филиал же кафедры является структурным подразделением профильной выпускающей кафедры. А отсюда и разные задачи, которые решают эти структурные подразделения в вузе.

Минобрнауки РФ приказом от 14.08.2013 г. № 958 утвердило **Порядок создания вузами кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы.** Структурные подразделения в базовых организациях (более привычное для высшей школы название «**базовая кафедра**») создаются в целях практической подготовки обучающихся по соответствующей образовательной программе для **реализации этим структурным подразделением части образовательной программы соответствующего профиля,** направленной на формирование, закрепление и развитие умений и компетенций, путем проведения всех видов учебных занятий, включая возможность осуществления научной деятельности. **Особенностью образовательных программ базовых кафедр является их практикоориентированность – углубленное изучение профильных дисциплин на основе новейших технологий, сочетание углубленной теоретической подготовки с отработкой компетенций, ориентированных на реальные потребности компании (института).**

Базовая кафедра создается при соблюдении следующих условий: а) соответствие реализуемой образовательной организацией образовательной программы профилю деятельности организации; б) наличие имущества, необходимого для достижения целей деятельности структурного подразде-

ления; в) обеспечение проведения практики, практических занятий, семинаров, лабораторных практиков и иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом, в структурном подразделении; г) обеспечение организацией условий для подготовки обучающимися выпускных квалификационных работ и иных видов работ, предусмотренных образовательной программой, в том числе в формировании тем выпускных квалификационных работ и иных работ, обеспечение научного руководства и рецензирование выпускных квалифицированных работ и иных работ, безвозмездное предоставление обучающимся доступа к информации, необходимой для подготовки выпускных квалификационных работ; создание безопасных условий обучения. **Положение о базовой кафедре (структурном подразделении вуза) утверждается по согласованию с базовой организацией в порядке, предусмотренном уставом вуза.**

Филиал кафедры на предприятии, в учреждении, организации (далее на предприятии) создается в соответствии с подписанным между вузом и предприятием договором на срок, установленный в договоре. Филиал кафедры создается в целях укрепления связей вуза с производством и усиления практической направленности подготовки специалистов по соответствующим направлениям подготовки (специальностям), закрепления теоретических знаний, общегуманитарных и профессиональных компетенций студентов, полученных ими в процессе теоретического обучения. **Филиал кафедры входит в состав профильной выпускающей кафедры и функционирует на базовом предприятии.** В своей деятельности филиал руководствуется Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом вуза, Уставом (Поло-

жением) предприятия, решениями ученого совета вуза, Положением о филиале кафедры и другими локальными нормативными актами. Филиал кафедры **участвует в проведении всех видов практической подготовки студентов (бакалавров, магистров), стажировок профессорско-преподавательского состава вуза и повышения их квалификации.** Общее руководство филиалом кафедры и контроль его деятельности осуществляет заведующий профильной выпускающей кафедрой и директор филиала. На преподавателей-совместителей, работающих в составе базовой кафедры или филиала кафедры, распространяются права и обязанности профессорско-преподавательского состава, закрепленные в Уставе вуза.

Минобрнауки РФ приказом от 28.03.2014 г. № 248 утвердило **Порядок прикрепления лиц для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре.** Установлено, что прикрепление лиц для подготовки диссертации допускается к организациям, на базе которых создан совет по защите диссертаций на соискание ученой степени по соответствующей научной специальности. Предоставленное вузам право на прикрепление к кафедрам специалистов-практиков для завершения ими диссертационных работ (ранее подобную форму работы над диссертацией называли соискательством) позволяет им активнее влиять на повышение научно-квалификационного уровня преподавателей-совместителей базовых кафедр и филиалов кафедр, с дальнейшей перспективой приглашения их на педагогическую работу в штат вуза.

Но для того чтобы преподаватель-совместитель перешел в вуз на основную работу и посвятил себя научно-педагогической

работе, ему нужна сильная мотивация. В основе мотивации труда любого специалиста, как известно, лежат его интересы, склонности, ценностные ориентиры, целевые установки и др. **К профессиональной мотивации труда вузовского преподавателя можно отнести: высокий социальный статус работника высшей школы в обществе** (исторически в народной памяти сохраняется высокий статус «учителя» в обществе и многие надеются, что государство к этому когда-то вернется); **креативность и инновационность труда преподавателя высшей школы**; высокую степень самостоятельности и свободы; **возможности заниматься научной деятельностью и самореализации себя как творческой личности**; **обязательную систему повышения квалификации**, предоставляющей дополнительную возможность для профессионального роста; систему формирования междисциплинарных знаний; возможности работы с различными информационными ресурсами; **ненормируемый рабочий день**, гибкий график работы, позволяющий совмещать работу в других вузах и коммерческих структурах; **длительный по сравнению с другими категориями работников ежегодный оплачиваемый отпуск**; продолжительность трудоспособного возраста, значительно превышающая фактический рубеж выхода на заслуженный отдых работников в других сферах деятельности и другие социальные гарантии, предоставляемые государством педагогическим работникам вузов. При всём их многообразии к числу приоритетных мотивов к переходу в вуз относят: **репутацию вуза (кафедры) в обществе**; **уровень морально-психологического комфорта в вузе**; **научно-образовательную среду для творческой самореализации преподавателя**, **постоянное общение с креативной молодежью и, безусловно, то, что педагогическая работа в вузе – это инте-**

ресная, творческая и самостоятельная работа. Социологи отмечают, что для привлечения и удержания молодых преподавателей в вузе необходимо всемерно способствовать их карьерному продвижению, **предоставлять им возможности для постоянного профессионального роста.**

В последние годы задачей чрезвычайной важности для вузов стало **выявление среди студентов потенциальных преподавателей инженерных дисциплин, стимулирование их интереса к обучению в аспирантуре с ориентацией их на дальнейшую работу в качестве вузовского преподавателя.** Реализация этой задачи требует от всех преподавателей **высокого профессионализма и, что не менее важно, терпения.** Надо еще на младших курсах не только разглядеть и оценить потенциал студента, но и всячески способствовать его дальнейшему развитию. Научно-исследовательская работа студентов должна быть объектом постоянного внимания педагогического коллектива с целью отбора из их числа потенциальных магистрантов и аспирантов, подготовки из их числа будущих преподавателей для кафедры. Необходимо предпринимать всевозможные (да и невозможные) меры для того, **чтобы сделать в глазах лучших студентов и аспирантов карьеру вузовского преподавателя привлекательной и престижной.**

Аспирантура в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ с 2013 года является **третьей степенью высшего профессионального образования, предусматривающей подготовку научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации.** Разрабатываемые в последние годы образовательные программы аспирантуры должны обеспечивать одновременное решение задачи получения полноценного профессионального образования и проведения самостоятельных научных исследо-

ваний, результатом которых должно быть получение новых знаний и подготовка диссертационной работы.

Реализуя положения Федерального закона, Минобрнауки РФ приказом от 30.04.2015 г. № 464 внесло в федеральные государственные образовательные стандарты изменения в части содержания подготовки аспирантов и требований к их государственной итоговой аттестации. ФГОС аспирантуры имеют два шифра: **образовательный** – направление подготовки и **профиль подготовки** – научную специальность. Обучение в аспирантуре должно дать аспиранту не только научно-предметные, но и профессионально-педагогические знания, закрепить их обязательной педагогической практикой, научить владеть современными образовательными методами, средствами и технологиями. Образовательные программы должны быть направлены на повышение общенаучной и теоретической подготовки аспирантов, углубление их профессиональных знаний, формирование широкого научного и культурного кругозора, обеспечение подготовленности к самостоятельной научно-исследовательской и преподавательской деятельности. В результате освоения программы у выпускника должны быть сформированы универсальные (не зависящие от направления подготовки), общепрофессиональные и профессиональные компетенции. **Учебу в аспирантуре надо рассматривать как фундамент будущей научной или научно-педагогической карьеры выпускника.** Практика показывает, что время обучения в аспирантуре является временем наивысшего проявления творческой активности личности.

В соответствии с федеральными государственными стандартами **государственная итоговая аттестация аспиранта включает сдачу государственного экзамена, а также представле-**

ние научного доклада об основных результатах подготовленной им научно-квалификационной работы (диссертации), оформленной в соответствии с требованиями, установленными постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней», то есть к выпускнику аспирантуры фактически предъявляются профессиональные требования, которыми должен обладать соискатель ученой степени кандидата наук. Одним из возможных вариантов проведения государственного экзамена, по мнению профессора Б.И. Бедного (Высшее образование в России. № 3. 2016), может быть **«оценка базовых теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в рамках дисциплин педагогического цикла и педагогической практики (первая часть экзамена).** В качестве таких разработок могут быть зачтены **рабочие программы новых дисциплин, методические материалы для проведения практических и семинарских занятий, описания лабораторных работ, сборники заданий для самостоятельной работы студентов, учебно-методические пособия (или авторские разделы в таких пособиях), комплекты оценочных средств по дисциплине и др.»** По результатам государственной итоговой аттестации выпускнику может быть присвоена квалификация «Исследователь. Преподаватель-исследователь». Будем надеяться, что в недалеком будущем директивные органы внесут уточнения в квалификационные требования к выпускникам аспирантских образовательных программ и преобразуют нынешнюю квалификацию выпускника аспирантуры «Исследователь. Преподаватель-исследователь» в две отдельные, самостоятельные квалификации: «Исследователь» и «Преподаватель высшей школы».

Еще раз возвращаюсь к ранее высказанному пожеланию (выпуск данной серии «О кадровой политике в вузе») – **«ввести в университете контрактную систему подготовки будущих преподавателей из числа магистрантов и аспирантов»**. Для этого требуется сформировать для этой категории «магистрантов-аспирантов» интегрированную траекторию пяти-, шестилетнего обучения, обеспечивая выпускникам непрерывную образовательную и исследовательскую подготовку, а также разработать локальную нормативно-правовую базу целевой контрактной подготовки из их числа будущих преподавателей для вуза, закрепляющей обязанности и ответственность сторон (университет – учащийся), а также ряд процедурных моментов. **Можно было бы в типовом договоре подготовки научно-педагогических кадров через целевую аспирантуру предусмотреть:** 1) поступление в целевую аспирантуру (и не обязательно в нашем университете); 2) стажировку в ведущих научно-исследовательских организациях, в том числе за рубежом; 3) обязательства целевого аспиранта после окончания обучения в аспирантуре отработать на полной ставке не менее трех лет в должности штатного преподавателя университета; 4) обязательства университета принять аспиранта после окончания обучения в аспирантуре на должность штатного преподавателя на полную ставку; 5) обязательства университета ежемесячно выплачивать целевому аспиранту грант (денежную надбавку) в течение всего срока обучения в аспирантуре; 6) обязательства целевого аспиранта вернуть (полностью или частично) полученную им от университета денежную сумму (задаток) в случае невыполнения по неуважительным причинам условий договора.

Сегодня на многих кафедрах **накоплен уникальный опыт по разработке и внедрению в учебный процесс оригиналь-**

ных методик преподавания инженерных дисциплин. И при проходящей на многих кафедрах смене поколений преподавателей **нельзя допустить утраты (потери) этих методик**, необходимо научить молодого преподавателя практическим приёмам и методикам преподавания «своей» дисциплины, **являющихся «достоянием» научно-педагогического коллектива кафедры.** Из практики можно отметить наиболее распространенные **формы работы кафедр с молодыми преподавателями:** наставничество со стороны опытного коллеги; посещение аудиторных и практических занятий ведущих преподавателей кафедры; участие в обсуждении на кафедре «открытых занятий»; участие в работе методических семинаров кафедры; участие в подготовке учебно-методических комплексов дисциплин и др.

В вузе должна быть **методически выверенная, целевая, корпоративная программа отбора и подготовки к педагогической работе молодых преподавателей, в основе которой должна лежать комбинированная учебно-исследовательская деятельность.** Необходимо предоставить молодым преподавателям возможность получить базовые знания по педагогике и психологии, технологиям образовательной деятельности и способам их оценки, этическим и правовым аспектам образования, использованию современных информационно-компьютерных образовательных технологий; владению элементами актерского мастерства, навыками публичных выступлений, ораторского искусства, риторикой, техникой речи, тактикой и логикой ведения дискуссии. Молодому преподавателю, зачастую, очень непросто научиться умению привлечь внимание аудитории, правильно вести себя со студентами, соблюдать дистанцию, завоевывать авторитет, избегая панибратства. Ему надо больше вре-

мени уделить обучению не только теории и практике (методологии и методике) подготовки и проведения учебных занятий, но и **способам активизации познавательной деятельности, организации самостоятельной работы студентов**, применению современных информационных технологий, управлению процессом обучения. Как показывает практика, для молодого преподавателя зачастую главным становится не только что сказать, но и как донести эту информацию до студента, **как мотивировать вопросы и дискуссии**, как проверить результативность своей работы. И, безусловно, на начальном этапе профессиональной деятельности необходимо познакомить его с целями и задачами учебно-воспитательной работы со студентами, современными методами её организации, **научить устанавливать контакт с аудиторией и управлять ею**. Формирование профессиональных педагогических компетенций у молодых преподавателей носит, как правило, **индивидуальный характер и проходит в процессе его самостоятельной работы**. У многих молодых преподавателей на начальном этапе их педагогической деятельности, время от времени, появляется вопрос: **как изменить у некоторой части студентов отношение к изучаемой ими дисциплине?**

Среди компетенций вузовского преподавателя в области образовательной деятельности особо выделяют его **способность увлечь студента своей учебной дисциплиной** (показать ее место в осваиваемой студентом профессии), **мотивировать студента к осознанному вхождению в будущую профессию**, приучить его к самостоятельному изучению профессиональной литературы, то есть выделяется **способность преподавателя к формированию у студентов устойчивой профессиональной мотивации к учебной и будущей профессиональной дея-**

тельности. Мотивацию студента к освоению дисциплины (получению данной специальности/профессии) характеризуют следующие учебные показатели: **уровень посещаемости студентами занятий по данной дисциплине; уровень активности студентов на занятиях; уровень активности студентов в выполнении домашних заданий по дисциплине (профилю подготовки); уровень активности участия студентов в научно-исследовательской работе (работе кружков СНО).**

Термин «мотивация» используется как «**система факторов, определяющих поведение субъекта**» (сюда, в частности, входят потребности, мотивы, намерения, цели, интересы, стремления, взаимосвязанные между собой и составляющие некое функциональное единство) и как «**характеристика процесса, который поддерживает поведенческую активность на определенном уровне**». Под профессиональной мотивацией студента понимается **совокупность факторов и процессов, которые побуждают и направляют его к изучению будущей профессиональной деятельности.**

У студента должна быть **личная заинтересованность за результаты обучения** как в целом в вузе, так и какой-то конкретной дисциплины в частности. Напомню, законом об образовании студентам предоставлены **права на обучение по индивидуальному учебному плану**, в том числе ускоренное обучение, участие в формировании содержания своего профессионального образования, освоение наряду с учебными предметами, курсами, дисциплинами (модулями) по осваиваемой образовательной программе любых других учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), преподаваемых в вузе. То есть, **студент в рамках ФГОС сам определяет свою индивидуальную траекторию обучения и сам выбирает те дисциплины,**

которые он хотел бы познать (так называемый индивидуально-ориентированный подход в образовании). И если у студента нет достаточного интереса к занятиям и настойчивости в обладании ими, то **как бы ни были совершенны технические средства и преподносимый преподавателем учебный материал, они не вызовут у него мотивации к учебе и не могут обеспечить хороших результатов обучения.** Преподаватель может «наизнанку вывернуться», но если нет усилий со стороны обучающегося, то желаемого результата в изучении данной дисциплины не будет. Как уже говорил выше, **«в вузе не учат, в вузе учатся».**

И когда мы сталкиваемся с отсутствием у некоторых студентов полноценной профессиональной мотивации к изучению им какой-то дисциплины, то в этом можно ожидать **как негативное отношение студента к изучению данной дисциплины, так и недоработки преподавателей профилирующих кафедр, не сумевших показать студенту важности изучения каждой из изучаемых им дисциплин при подготовке специалиста данного профиля.** Или студентом была неправильно выбрана траектория обучения, и выбранная им для изучения дисциплина не вызвала у него интерес к ее познанию. Также должен отметить, что **у ряда студентов сохраняется еще потребительское отношение к учебе в вузе – «поступил ради получения корочки».** И с этим преподавателю практически невозможно бороться (до тех пор, пока студент сам не поймет: зачем он тратит на обучение этой специальности свое время, так «дорогое» в его возрасте). Раньше некоторые из студентов объясняли такое отношение к учебе тем, что после окончания вуза их все равно куда-то распределят на работу. Но сейчас нет государственных распределений и студент сам во время учебы или после оконча-

ния вуза ищет себе будущую работу. **В «хорошем» вузе не должно быть «мягкости» в отношении студентов, не справляющихся с учебной программой** (они должны своевременно переходить на обучение на другие, более доступные и интересные для них образовательные программы). Как известно, при трудоустройстве работодателю предъявляют не только «корочки» об окончании вуза, а и свое «портфолио», свидетельствующее о знаниях, умениях, навыках и приобретенных в вузе профессиональных компетенциях.

Чтобы студент с младших курсов начал проявлять больший интерес к своей специальности (профилю подготовки), нужно **порекомендовать ему уже с первого семестра в свой индивидуальный учебный план включить такие дисциплины, как «Введение в профессию (специальность)», «Основы проектной деятельности», «Основы научно-исследовательской деятельности»,** призванные дать студенту не только информацию о направлении подготовки, но и сформировать у него привлекательный образ профессии/специальности. От преподавателей этих дисциплин требуется «интересная» подача профильного материала, используя в этих целях активные методы и формы обучения, различные симуляционные центры, в которых имитируется будущая профессиональная деятельность (деловые игры, игровые технологии, автоматизированные рабочие места, виртуальная среда профессиональной деятельности и т.п.).

Формирование у студентов мотивов профессионального самоопределения (определения себя как профессионала) и **саморазвития** (стремления к профессиональному росту и достижению профессиональных достижений) **невозможно без формулирования у него цели и того образа, который будет определять мотив достижения цели** (сегодня особенно важна мо-

тивация к участию в научных и производственных исследованиях).

Должен отметить, что кадровая политика многих отечественных университетов в последние годы направлена на восполнение собственного кадрового потенциала за счет своих выпускников. В качестве примера **приведу практику подготовки молодых преподавателей из числа своих выпускников в МИТХТ имени М.В. Ломоносова**. С этой целью на общих кафедрах академии открыты магистерские программы, направленные на подготовку выпускника к преподавательской деятельности. В учебные планы этих программ дополнительно внесены дисциплины по психологии, педагогическому мастерству, предусмотрен большой объем педагогической практики. По оценке ректората, это способствует формированию у выпускников магистерских программ профессиональных педагогических компетенций. Подготовка преподавателей для специальных кафедр ведется на самих кафедрах и представляет собой «поэтапный профессиональный рост обучающихся от магистра до профессора». **Технология подготовки в академии молодого преподавателя «включает стадии:** отбор студентов (претендентов) на старших курсах; оценка уровня начальной подготовки; зачисление на преподавательскую должность по приказу ректора на один год (испытательный срок); работа под руководством профессора или ведущего доцента в течение года на кафедре по индивидуальному плану; анализ и оценка дальнейших перспектив работы; объявление конкурса на вакантную должность ассистента и прохождение конкурсного отбора по системе аттестации кадров МИТХТ имени М.В. Ломоносова и далее по принятой в вузе схеме» (Высшее образование в России. № 6. 2010).

О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Проводимая в стране модернизация высшей технической школы выдвигает новые требования к качеству профессионально-педагогической подготовки преподавателей. Внедрение проектных методов обучения, асинхронного образования, инновационных методов и форм обучения, интерактивных форм проведения занятий, активное вовлечение студентов в образовательный процесс – далеко не полный перечень применяемых в последние годы новаций в организации учебного процесса в отечественной высшей технической школе, и которые надо активно осваивать и внедрять профессорско-преподавательскому составу многих вузов. Переход российского образования на общеевропейские стандарты качества требует серьезной проектно-методической работы преподавателей, включающей пересмотр содержания предметов, подбор педагогически эффективных технологий обучения и методик контроля качества освоения определенных образовательными программами компетенций. Сегодня от преподавателя, по мнению экспертов, «важно не столько умение ретранслировать знания, сколько умения управлять учебной деятельностью студентов, ориентировать их в информационном потоке, помогать подбирать учебные ресурсы, формировать навыки самообучения, командной работы, выполнения творческих проектов, подготовки презентаций, решения профессиональных кейсов, создания портфолио и т.п.» (Красинская Л.Ф. Высшее образование в России. № 1. 2015). Профессор Лукша П., прогнозируя развитие отечественного высшего образования в ближайшие годы, считает, что через три-пять лет в мире

начнется бум массовых открытых онлайн-курсов – дистанционного образования для всех желающих; «паспорта компетенций» займут место дипломов; развитие получат «биржи талантов» – инструмент инвестиций в образование; появится много виртуальных наставников – тьюторов и «менторских сетей» (из доклада «Глобальное будущее образование», сделанного в сентябре 2015 г. на конференции в Сколково). И как бы фантастически на первый взгляд не выглядели предполагаемые изменения в системе высшего образования, к ним надо прислушаться и **учитывать при подготовке научно-педагогических кадров и организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в вузе.** Вопросы повышения квалификации сотрудников должны быть обязательно прописаны в коллективном договоре и в трудовом договоре каждого сотрудника.

Следует признать достаточно высоким уровень требований, установленный в квалификационных характеристиках к должностям руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н). Работая многие годы с рядом ведущих руководителей и преподавателей отечественной высшей школы, должен выразить неуверенность в знании многими из них этих повышенных требований. Надо констатировать, что **значительная часть руководителей и преподавателей высшей школы имеют отрывочные знания в части нормативного регулирования высшего профессионального образования государственных образовательных стандартов (только за последние десять лет четыре поколения стандартов), локальных актов образовательных учреждений, правил ведения документации по**

учебной работе (а они заложены в разделе квалификационной характеристики «Должен знать»). У некоторых из них явно недостаточно и знаний по педагогике, психологии, физиологии. Большой проблемой остается и умение пользоваться современными программными продуктами, продвинутыми образовательными информационными технологиями. Всё это **требует активизации в вузах деятельности системы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава**, создания постоянно действующих семинаров, курсов, школ, институтов по отдельным вопросам организации образовательного процесса, усиления роли методических советов кафедр и факультетов, которые должны помочь преподавателю эффективно организовать учебный процесс. **В вузе должна быть заинтересованность в повышении профессионального уровня профессорско-преподавательского состава** и администрации вуза, и каждого из членов педагогического коллектива.

В соответствии с нормативными актами Российской Федерации (ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ и Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») повышение квалификации преподавателя является его функциональной обязанностью. Она присутствует в квалификационных характеристиках всех должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. Каждый преподаватель желает (мечтает) постоянно совершенствовать свое педагогическое мастерство – это данность, а администрация вуза совместно с руководством кафедр – всегда заинтересованы во внедрении в учебный процесс педагогических инноваций, повышении педагогического мастерства профессорско-преподавательского состава. Поэтому создание профессорско-преподава-

тельскому составу условий для повышения их квалификации и поддержания их профессионализма на должном уровне является одной из главных задач вузовской системы повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров.

Согласно статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ **программы повышения квалификации педагогических работников должны быть направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации; а также подготовку преподавателей к внедрению обновленного содержания, структуры и инновационных технологий образования в учебный процесс; повышение качества подготовки университетом конкурентоспособных специалистов, совершенствование менеджмента образовательного процесса.** Повышение квалификации может проводиться как в структурных подразделениях самого университета, так и в ведущих вузах, институтах повышения квалификации, межотраслевых региональных центрах повышения квалификации и переподготовки кадров, профильных организациях, предприятиях, учреждениях в России и за рубежом. **Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава по профилю педагогической деятельности должно проводиться не реже, чем один раз в три года** (статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ).

Организация системы повышения квалификации преподавателей входит в прямые обязанности всех уровней администрации вуза. В должностных обязанностях руководителей вуза, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 г. № 1н, записано: **ректор** – «принимает меры по

обеспечению образовательного учреждения квалифицированными кадрами, проведению регулярного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава», **декан факультета** – «возглавляет работу по формированию кадровой политики на факультете, осуществляет совместно с заведующими кафедрами подбор кадров профессорско-преподавательского состава, организует повышение их квалификации», **заведующий кафедрой** – «руководит подготовкой научно-педагогических кадров, планирует повышение квалификации преподавателей кафедры». То есть, **в должностных функциональных обязанностях руководителей вуза четко разграничены их обязанности** в части организации системы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава: **заведующий кафедрой** – планирует повышение квалификации преподавателей кафедры; **декан факультета** – организует повышение их квалификации, а **ректор** – обеспечивает проведение регулярного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

Для обеспечения соответствия квалификации преподавательских кадров предъявляемым к ним квалификационным требованиям во многих вузах проводится плановое повышение квалификации профессорско-преподавательского состава по направлениям: 1) **общепедагогическое направление**, включающее в себя изучение основ педагогики, методики, вопросов правового регулирования в системе высшего профессионального образования, и 2) **практическое обучение**, включающее в себя освоение новых методов обучения, участие в процессе внедрения дистанционных форм обучения, приобретение навыков работы с электронными ресурсами и др. Министерством образования и науки определены следующие формы организации повышения

квалификации: **повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка.** Функционирование в вузе различных форм повышения квалификации должно удовлетворять потребностям преподавателей в их профессиональном росте.

Программы повышения квалификации направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Содержание дополнительных профессиональных программ (ст. 76 ТК РФ) должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям.

Повышение квалификации подразделяется на: краткосрочное тематическое обучение по вопросам конкретного производства (минимально допустимый срок освоения программы повышения квалификации не менее 16 часов); участие в конференциях, форумах, конгрессах, тематических и проблемных семинарах по научно-техническим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, учреждения (организации, предприятия); длительное (свыше 72 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности; получение ученой степени кандидата или доктора наук с представлением соответствующего документа образования в год получения ученой степени.

Планирование и направление на повышение квалификации преподавателей является функциональной обязан-

ностью заведующего кафедрой. Он несет ответственность за правильность подбора темы и направления повышения квалификации преподавателей кафедры. Планирование программы повышения квалификации, сроков и места прохождения осуществляется заведующим кафедрой совместно с преподавателем. **Каждый преподаватель должен быть обеспечен тщательно разработанным индивидуальным планом повышения квалификации. Повышение квалификации преподавателя не должно быть делом случая, ему надо исходить из предоставленного педагогическим работникам Трудовым Кодексом России права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 ТК РФ).**

Постоянное овладение новыми знаниями и компетенциями становится непременным условием сохранения преподавателем своей квалификации. Преподаватель должен взять на себя основную ответственность за повышение своей профессиональной квалификации, в том числе за планирование и выполнение программ повышения квалификации, то есть он должен быть инициатором по созданию программ повышения своей квалификации. Администрация же вуза при принятии решения о направлении преподавателя на ту или иную форму повышения квалификации соотносит планируемые преподавателем результаты повышения квалификации и расходы на эти цели как учебного времени, так и необходимых бюджетных средств. Повторюсь, в случае нежелания работника повышать свою квалификацию администрация имеет право применять к нему меры дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения в связи с недостаточной его квалификацией (ст. 81 ТК РФ).

Под стажировкой профессорско-преподавательского состава понимается целенаправленное совершенствование их профессиональных компетенций и педагогического мастерства (продолжительность стажировки преподавателя составляет от 14 дней). Задачами стажировки являются: совершенствование знаний и умений в психолого-педагогической, научно-профессиональной и общекультурной деятельности; **подготовка преподавателей по профилирующим дисциплинам, ознакомление с новыми технологиями, перспективами развития и организации соответствующей отрасли науки и промышленности; освоение инновационных технологий, форм, методов и средств в производственных процессах и в области образования;** изучение отечественного и зарубежного опыта к требованиям уровня квалификации специалистов и необходимости освоения современных методов решения профессиональных задач; моделирование инновационных образовательных процессов и выработка конкретных предложений по совершенствованию учебного процесса, внедрению в практику обучения передовых достижений науки, техники и производства. **Возможна организация стажировки с полным и частичным отрывом от работы как в форме однократного обучения, так и нескольких распределенных по времени циклов (модулей) на нескольких стажерских площадках различных образовательных, научно-исследовательских учреждений или производственных предприятий.**

Для технических университетов важно, чтобы преподаватели инженерных дисциплин знали, какие современные технологии применяются на производстве, где в дальнейшем будет работать выпускник, а это требует регулярного повышения их профессиональной квалификации (практики, стажир-

ровки). Не секрет, что квалификация ряда преподавателей выпускающих кафедр не в полной мере соответствует требованиям современного высокотехнологичного производства, на которое после завершения обучения в вузе идут наши выпускники. Сформировать же у студентов нужные компетенции **может лишь тот преподаватель, который сам в полной мере обладает ими**. Поэтому регулярное повышение квалификации преподавателями технических дисциплин, в том числе **в форме стажировки в производственных структурах и научных учреждениях является необходимым условием для обновления их научно-предметных знаний**.

Стажировка преподавателя может быть как самостоятельным видом повышения квалификации, так и одним из разделов задания на повышение квалификации. Она носит индивидуальный характер. Организация для преподавателей общенаучных и общетехнических кафедр стажировок на профильных предприятиях способствует более глубокому осмыслению преподавателем роли общенаучных и общетехнических курсов на качество подготовки выпускаемых специалистов, создает возможности для оснащения учебного процесса практическими приложениями, лабораторными работами, учитывающими профиль вуза. **Стажировка преподавателя может предусматривать:** непосредственное участие в работе учреждения (организации); приобретение профессиональных и организаторских навыков, освоение новых технологий; развитие навыков научно-исследовательской работы; получение консультаций по заявленной проблеме; работу с финансовой, нормативной и другой документацией; выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера); участие в совещаниях, деловых встречах;

ознакомительные мероприятия. **По итогам прохождения повышения квалификации преподаватель должен составить отчет с кратким описанием полученной новой информации, навыков, возможности применения результатов стажировки в образовательном процессе.** К отчету могут быть приложены научные статьи, учебно-методические разработки и пособия, рабочие программы, подготовленные по результатам стажировки. **Отчет о результатах стажировки должен быть рассмотрен на заседании кафедры и утвержден заведующим кафедрой и руководителем вузовской службы повышения квалификации преподавателей.** За сотрудниками, направленными на стажировку с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы.

Профессиональная переподготовка направлена на получение дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, **необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации** (статья 76 Федерального закона № 273-ФЗ). Профессиональная переподготовка для получения дополнительной квалификации проводится путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ, содержание которых определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 г. № 409 утверждены **Правила предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук и доктора наук.** Отпуск соискателю с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно 3 и 6 ме-

сяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук предоставляется за счет и в пределах средств работодателя по основному месту работы.

Но постоянного повышения квалификации преподавателю нельзя добиться только путем периодического принудительного инструктирования или натаскивания на различных курсах повышения квалификации, школах, семинарах, тренингах, круглых столах и других мероприятиях. **Повышение квалификации требует от преподавателя постоянного самообразования.** А для этого **необходима высокая мотивация преподавателя** – интерес к знаниям и стремление овладеть ими. Курсы по повышению квалификации могут служить лишь своего рода катализатором, создавать наиболее благоприятные условия для дальнейшего самосовершенствования и самообразования. **Наиболее эффективными формами самообразования ППС** считаются: регулярное чтение специальной литературы, особенно периодической; членство в профессиональных обществах и активное участие в проводимых ими мероприятиях – конференциях, дискуссиях, семинарах; участие в международных и общенациональных конференциях и симпозиумах ведущих ученых; периодическое откомандирование преподавателя на работу в другие организации в качестве консультантов (на стажировку), выполнение диссертационных исследований, стажировки в производственных структурах и научных учреждениях, выполнение научных исследований, участие в обсуждении профессиональных проблем на международных, межвузовских и внутривузовских семинарах и конференциях, подготовка к изданию учебников, монографий, учебно-методической литературы, разработка авторских курсов лекций, электронных версий учебных курсов,

создание новых методических разработок, написание современных учебников и учебных пособий и т.п. К другим видам деятельности, обеспечивающим повышение профессиональной квалификации, можно отнести проводимые преподавателем научные исследования, консультирование, разработку учебных планов и программ, участие на открытых учебных занятиях ведущих преподавателей и др.

Нам надо всем понимать, что **будущее в сфере получения обучающимися высшего образования – за открытием для них внутривузовских границ, повышением их мобильности.** Именно на это направлены положения Болонской декларации. **Массовые открытые онлайн-курсы (МООС)** в силу своей доступности и высокого качества предоставляемых образовательных услуг уровня предоставляют всем желающим широкие перспективы для самообразования и повышения квалификации, в том числе и преподавателям, открывают доступ к курсам ведущих российских и зарубежных ученых. **Открытые онлайн-курсы, по мнению профессора П. Лукши, представляют собой «образовательные машины, прокачивающие одновременно большое количество людей. Они задают наднациональные модели квалификаций и компетенций. В этих проектах участвует мировая преподавательская элита. Мы постепенно переходим на индивидуальные образовательные модели»** (конференция в Сколково, сентябрь 2015 г.). К преимуществам МООС надо отнести возможность доступа обучающегося к учебным материалам высокого качества и новым видам сотрудничества с педагогом в процессе обучения. Интернет-технологии, по оценке экспертов, позволяют обучающимся оканчивать престижные вузы мира, не выходя из дома. Как отмечают эксперты, **массовые образовательные электронные**

курсы могут быть угрозой для тех вузов, которые будут игнорировать их потенциал, но, вместе с тем, они могут стать и прекрасной возможностью для разработки на их базе новых бизнес-моделей. Специально разработанные ведущими университетами мира учебные программы с обратной связью Coursera (<https://www.coursera.org>) и российский Универсарийум (<http://universarium.org>) отличаются высоким теоретическим уровнем и позволяют всем желающим вести обучение по самым разным направлениям (приобретение различных компетенций) с учетом индивидуальных особенностей обучающегося. Студенты и преподаватели, обращаясь к дистанционным курсам МООС, могут получить большинство учебно-методических материалов по изучаемой дисциплине (конспект лекций, задания и указания к курсовой и лабораторным работам, примеры работ) и могут самостоятельно протестировать свои знания.

В 2015 году запущена «Российская национальная платформа открытого образования» (<http://openedu.ru>), созданная ведущими вузами при поддержке Минобрнауки РФ (МГУ, СПбГУ, СПбПУ, НИТУ «МИСиС», НИУ «ВШЭ», МФТИ, УрФУ, ИТМО). Основная цель – создание единой эффективной системы получения дистанционного образования в России, «сделать из онлайн-курсов полноценный аналог образовательных программ вузов, который позволит получить знания того же качества и уровня, что и при классической форме обучения». Все курсы проходят экспертизу УМО и Координационных советов по областям образования. Вузами-организаторами предполагается, что уже через несколько лет на бесплатных онлайн-курсах платформы будет заниматься миллион студентов из России и других стран, причем «их виртуальные

оценки попадут в реальные дипломы и резюме» (Высшее образование в России. № 12. 2015). **Национальная платформа открытого образования является оператором онлайн-образования в стране, на которой начала формироваться библиотека онлайн-курсов по различным предметам от ведущих вузов России.** В связи с чем хотелось бы порекомендовать молодым преподавателям (не грех и опытным преподавателям) воспользоваться предоставленной им возможностью познать, **прикоснуться к творческой кухне ведущих преподавателей в донесении ими до обучающихся всех тонкостей познания своего предмета.** Кроме того, требуется формирование нормативной и методической базы для встраивания результатов освоения массовых открытых образовательных курсов в образовательный процесс.

Должна быть **разработана университетская инновационная программа повышения квалификации научно-педагогических работников университета,** включающая ознакомление с юридическими и другими нормативными документами, призванными регулировать исследовательскую деятельность, рассматривать цели и задачи вуза; организацию и развитие учебного курса; проведение экзаменов и выставление оценок; взаимодействие студентов с преподавателем; элементы учебы студентов. **Процесс повышения квалификации профессорско-преподавательского состава должен быть структурированным** (перевод в другую область исследований; дробление творческого отпуска; оплата вузом периода, связанного с получением ученой степени; сжатые вузовские курсы для ППС; производственные программы повышения педагогического мастерства и др.). В ряде вузов в рамках программы «Преподаватель высшей школы» действуют подпрограммы «Современные обра-

зовательные технологии в высшей школе», «Профессионально-творческое саморазвитие преподавателя и студента», «Инновационные процессы в современной педагогике», «Психолого-педагогическая компетенция преподавателя», «Проектирование и реализация основной образовательной программы», «Социально-психологические основы профориентационной работы в вузе», «Актуальные проблемы подготовки научно-педагогических кадров: культура, проектирование, квалиметрия», «Воспитательная деятельность куратора академической группы», «Подготовка внутренних аудиторов системы качества образования в университете» и другие, позволяющие профессорско-преподавательскому составу вуза периодически повышать свой профессиональный уровень. Как правило, это все «затратные» для вуза программы, но надо понимать, что каждая из них через какое-то время окупится через повышение эффективности, качество образования в вузе.

После завершения обучения **кафедра заслушивает отчет преподавателя о повышении квалификации и принимает решение об утверждении или отклонении отчета, а также дает рекомендации по использованию результатов повышения квалификации с учетом его практической значимости для совершенствования учебного процесса и научной работы.** В случае если отчет будет отклонен, он возвращается преподавателю для его доработки. Обращаю также Ваше внимание на то, что администрация вуза в связи с недостаточной квалификацией работника имеет право применять к нему меры дисциплинарного воздействия вплоть до его увольнения.

Результатом повышения квалификации научно-педагогических работников является: использование полученных знаний, умений и навыков, новых компетенций в учебном

процессе; разработка курса лекций, издание методических пособий, разработка программы нового курса; проведение семинара, мастер-класса и др., написание статьи, параграфа, главы диссертации, использование технических новинок в лабораторном практикуме и другие виды деятельности. К отчету могут быть приложены научные статьи, учебно-методические разработки и пособия, рабочие программы, а также копии документов о квалификации (удостоверение о повышении квалификации, которое нужно для успешного прохождения конкурса на замещение должности или при аттестации; диплом о профессиональной переподготовке; сертификат о приобретении определенных компетенций; программы участия в семинаре и др.).

В настоящее время одной из наиболее результативных форм повышения квалификации профессорско-преподавательского состава является **предоставленное преподавателям право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы** (ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»). **Порядок предоставления длительного отпуска конкретизирован в Положении, утвержденном приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000 г. № 3570.** Для получения длительного отпуска для повышения своей квалификации преподавателю необходимо: 1) наличие десятилетнего непрерывного стажа преподавательской работы; 2) отпуск может предоставляться работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации; 3) очередность и время предоставления отпуска, а также возможность его оплаты за счет внебюджетных средств определяются уставом образовательной организации; 4) отпуск предоставляется по заявлению

работника и оформляется приказом образовательной организации; 5) за работником сохраняется его место работы, должность и педагогическая нагрузка. **Но пока, к сожалению, использование этого права не вошло в практику в системе высшего образования и имеет единичные примеры** (хотя в зарубежной практике это весьма распространенная форма повышения квалификации вузовских преподавателей).

Реализация вузами требований Болонской декларации поставила перед отечественными университетами задачу не только международного признания (международной аккредитации) образовательных программ, по которым ведется в университете подготовка специалистов, но и международного признания преподавателей, которые реализуют эти программы в вузе. В 1972 году в Австрии было организовано Международное общество по инженерной педагогике (IGIP), основное направление деятельности которого было определено как совершенствование преподавания инженерных дисциплин в высшей школе, в том числе подготовка преподавательских кадров инженерных (технических) дисциплин. Была поставлена цель – **сформулировать требования к квалификации преподавателей технических вузов** (по большей части имеющих только инженерное образование) и **«снабдить» их навыками педагогической деятельности, то есть образовательными технологиями** (сформировать в соответствии с международными требованиями инженерно-педагогические компетенции преподавателя технических дисциплин). В 2005 году обществом на основе единого международного базового стандарта-минимума был разработан и утвержден учебный план Curriculum IGIP (http://www.madi.ru/igip_journal/34/). **Преподаватели технических вузов, прошедшие подготовку в аккредитованных IGIP**

центрах инженерной педагогики (ЦИП) по учебному плану Curriculum IGIP (см. Приложение № 3), могут претендовать на получение звания «Международный инженер-педагог» («Международный преподаватель инженерного вуза») («IGIP-PAED IGIP») и на включение их в соответствующий регистр IGIP. Сегодня в России имеется 13 центров инженерной педагогики IGIP, созданных при ведущих технических университетах Москвы, Санкт-Петербурга, Владивостока, Иркутска, Казани, Красноярска, Перми, Ставрополя, Тамбова и Томска, в том числе при МГТУ им. Н.Э. Баумана, МАДИ, Томском политехническом университете. Для получения звания «Международный инженер-педагог» и включения в Регистр IGIP-PAED IGIP претенденту необходимо иметь: квалификацию инженера, соответствующую требованиям FEANI «Европейский инженер – EUR ING», инженерно-педагогическое образование в объеме не менее 204 часов по утвержденной IGIP программе, а также опыт инженерно-педагогической работы не менее одного года. Факт включения в международный реестр IGIP дает преподавателю право на равные условия труда во всех европейских вузах, усилит его мобильность и активизирует международные обмены преподавателей; дает выход преподавателю в глобальное партнерство, а также в сетевое информационное пространство инженерного образования (право на бесплатные публикации в международном цитируемом журнале по инженерному образованию, возможность размещения информации и получения новостной информации от ведущих инженерных вузов мира). Наличие в профессорско-преподавательском составе университета аккредитованных Международным обществом по инженерной педагогике преподавателей, имеющих статус «IGIP-PAED IGIP», повышает

имидж вуза на международном рынке образовательных услуг и доверие к нему со стороны сообщества, работодателей и абитуриентов.

О ПОРТФОЛИО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Наиболее объективной характеристикой специалиста принято считать его личное портфолио (или индивидуальные достижения). Это может быть свод официальных и неофициальных документов (публикации, сертификаты, дипломы, грамоты, отзывы, рецензии, рекомендации, фото, аудио, видеоролики и т.п.), подтверждающих официальную и неофициальную оценки его профессиональных компетенций. **Структура портфолио обычно представлена в виде следующих блоков: блок личных данных** (общие сведения, профессиональная деятельность); **блок профессиональных достижений** (список научных работ, патентов, сертификатов, почетных грамот); **блок индивидуальных заданий** (выполненные научно-исследовательские работы, наиболее важные публикации автора); **блок информационного взаимодействия** (отзывы, рецензии, рекомендации); **блок самоанализа** (план работы на год, планируемые статьи и конференции, анализ результатов работы и т.п.); **блок перспективных замыслов** (идей, гипотез, теорем, возможных изобретений и подготовленных учебно-методических материалов), то есть того, что предстоит сделать.

К портфолио преподавателя высшей школы можно было бы отнести: документы (аттестаты, дипломы, сертификаты), подтверждающие наличие у преподавателя базового профессионального образования, ученой степени, ученого звания; документы (свидетельства, сертификаты, дипломы участника) о прохождении преподавателем курсов повышения квалификации,

обучающих семинаров, программ переподготовки или дополнительного образования, сертификата «IGIP-PAED IGIP» и т.п.; список научных публикаций и учебно-методических материалов (учебники, учебные пособия, учебно-методические разработки); перечень научно-исследовательских и проектных работ, выполненных преподавателем по заказам хозяйствующих субъектов за последние годы; список тем грантовых проектов, в разработке которых за последние годы принимал участие преподаватель (с указанием формы участия – коллективная, индивидуальная); отзывы и рецензии, составленные преподавателем на авторефераты, диссертации, научно-исследовательские и проектные работы и др.; сведения об участии преподавателя в конференциях (круглых столах, семинарах и т.п.) с указанием формы участия: участник, докладчик, модератор секции, организатор; сведения об аспирантах, докторантах и соискателях, выполнивших диссертационные работы под руководством преподавателя; планы работы научной группы, научного семинара, СНО, научным руководителем которых является преподаватель; сведения о студентах, выполнивших за последние годы под руководством преподавателя выпускные работы (бакалаврские работы, дипломные проекты или работы, магистерские диссертации); грамоты (дипломы, сертификаты и т.п.) студентов за научно-исследовательские и проектные работы, выполненные под руководством преподавателя; научные публикации студентов и аспирантов, выполненные под руководством преподавателя; документы, подтверждающие членство преподавателя в научно-методических объединениях и профессиональных сообществах (ассоциации, академии и т.п.); грамоты (дипломы, сертификаты и т.п.) преподавателя за достижения в образовательной, научно-исследовательской и методической деятельности; сведения о

государственной регистрации объектов интеллектуальной собственности (патенты, авторские свидетельства и т.п.), автором или собственником которых является преподаватель.

* * *

Как показано в работе, центральным звеном в подготовке инженерных кадров, определяющим уровень и качество их подготовки, является преподаватель высшей технической школы. Именно от уровня, квалификации и мотивации его к научно-педагогической деятельности зависит качество научно-образовательного процесса в вузе. Каждый преподаватель высшей школы постоянно работает над повышением эффективности своей основной работы во всех сферах профессиональной деятельности. Вместе с тем констатируется, что значительная часть молодых преподавателей технических дисциплин – выпускников технических вузов не имеют базовых знаний в области педагогики, психологии, использования современных информационно-компьютерных образовательных технологий; имеют отрывочные знания в части нормативного регулирования высшего профессионального образования, государственных образовательных стандартов, действующих в вузе локальных нормативных актов. Показано, что для **качественной подготовки будущего поколения креативного, критически мыслящего инженерного корпуса надо активизировать в высшей школе деятельность всей системы повышения квалификации, подбора и воспитания (в широком смысле его понимания) научно-педагогических работников.** А для этого необходимо:

– ещё на младших курсах выявлять среди студентов потенциальных преподавателей инженерных дисциплин, сти-

мулировать их интерес к обучению в магистратуре и аспирантуре с ориентацией на дальнейшую работу в качестве вузовского преподавателя;

– **«сделать» в глазах лучших студентов и аспирантов карьеру преподавателя в вузе привлекательной и престижной;**

– **ввести контрактную систему подготовки будущих преподавателей университета из числа магистрантов и аспирантов;**

– **принять университетскую, методически выверенную программу подготовки молодого преподавателя** (в основу её положить комбинированную учебно-исследовательскую деятельность под патронажем наставника, предоставив молодым преподавателям возможности для получения базовых знаний по педагогике и психологии, технологиям образовательной деятельности и способам их оценки, этическим и правовым аспектам образования, использованию современных информационно-компьютерных образовательных технологий и др.);

– **разработать положение об оценке эффективности труда профессорско-преподавательского состава;**

– **создать профессорско-преподавательскому составу в вузе условия для регулярного, не реже чем один раз в три года повышения квалификации и поддержания их профессионализма на должном уровне** (в вузе должна быть всеобщая заинтересованность в повышении профессионального уровня научно-педагогических работников – и администрации вуза, и каждого из членов научно-педагогического коллектива);

– **разработать инновационную программу повышения квалификации научно-педагогических работников университета**, включающую регулярное ознакомление их с нормативными документами, регулирующими образовательную и иссле-

довательскую деятельность; наличие в вузе постоянно действующих семинаров, курсов, школ, институтов по отдельным вопросам организации образовательного процесса и т.п.;

– **всячески стимулировать учебно-методическую деятельность на кафедрах**, проведение учебно-методических семинаров, «открытых занятий», привлечение молодых преподавателей к разработке учебно-методических комплексов дисциплин и т.п.;

– **разработать систему оценки результативности повышения квалификации научно-педагогических работников**, включающей использование полученных знаний, умений и навыков, новых компетенций в учебном процессе; разработку новых курсов лекций, программ новых курсов; издание методических пособий; проведение семинаров, мастер-классов и др., написание статьи, параграфа, главы диссертации, использование технических новинок в лабораторном практикуме и другие виды деятельности;

– **способствовать росту в профессорско-преподавательском составе университета аккредитованных Международным обществом по инженерной педагогике сертифицированных преподавателей технических дисциплин и имеющих статус «IGIP-PAED IGIP»**, что повышает имидж вуза на международном рынке образовательных услуг и доверие к нему со стороны сообщества, работодателей и абитуриентов;

– в идеале **перевод преподавателей на эффективный контракт надо рассматривать как баланс целей университета и конкретного сотрудника, позволяющий вузу работать на достижение стратегических целей и соответствовать требованиям**, предъявляемым обществом и государством к российским вузам.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1. Примерные критерии отбора кандидатов на преподавательскую работу и продвижение по службе в инженерно-технологических вузах США

(разработаны по итогам обзора 5 инженерно-технологических вузов США)

Quality of Engineering Education. Final Report of the Quality of Engineering Education Project. American Society for Engineering Education. Wash. 1986, 145 p.

1. Отбор на должность ассистента преподавателя по инженерной технологии:

а) наличие степени магистра в области инженерии или родственных областях, с 4-летним стажем работы на производстве по соответствующей специальности или

б) диплом бакалавра в области инженерии, инженерной технологии или родственной области и 6-летний производственный опыт по соответствующей специальности;

в) обучение по магистерской программе в области инженерии или родственной области и наличие 5-летнего производственного опыта по соответствующей специальности;

г) активное участие в деятельности профессионально-технических обществ.

2. Назначение на должность адъюнкт-профессора (профессора) требует:

а) наличие степени магистра в области инженерии или связанных областях и 8 лет сочетания опыта преподава-

тельской, административной и производственной работы по соответствующей специальности;

б) доказательство непрерывного повышения квалификации путем:

- прохождения профессиональной регистрации в тех областях, где она обязательна или рассматривается как важный момент,
- подготовки и публикации технических докладов и книг,
- получения продвинутых степеней,
- успешного завершения продвинутых курсов и семинаров, непосредственно связанных с областью деятельности кандидата,
- выполнения исследовательских проектов, совпадающих с целями кафедры, факультета или вуза,
- выполнения на релевантном и компетентном уровне профессиональной инженерной работы.

Демонстрация руководящих и научных качеств в соответствующих профессионально-технических образовательных обществах как на местном, так и общенациональном уровнях, которое определяется следующим:

- активное участие в профессиональных обществах на уровне штата или общенационально, в том числе работа в обществе или на общество,
- представление статей, докладов на технических или образовательных конференциях,
- работа в качестве специального консультанта и/или рецензента учебных пособий, публикаций или профессиональных журналов,
- служба в качестве специального эксперта по вопросам аккредитации,
- прочие существенные и соответствующие меры по самостоятельному повышению квалификации.

3. После зачисления на работу перезачисление или продвижение по службе зависит от следующих критериев:

а) эффективная преподавательская деятельность (хотя и не является единственным критерием, но одним из основных). **Кандидат должен продемонстрировать удовлетворительный уровень эффективности преподавательской работы, который оценивается его коллегами и студентами.**

Оценка коллегами должна учитывать:

- знание преподаваемого предмета и его связи с другими предметами,
- степень реалистичности и беспристрастности выводимых оценок,
- приемлемый уровень выполнения целей кафедральных курсов,
- уровень ведения аудиторных и лабораторных занятий: ясность речи, качество организации и методы представления учебного материала, взаимоотношения со студентами, реакция на их вопросы, эффективность домашних заданий, пользования доской и другими вспомогательными материалами,
- умение поддерживать интерес студентов к учебе путем увязывания учебного материала с реальными проблемами,
- забота о студентах: консультирование студентов (по вопросам выбора учебного курса, профессиональных возможностей, формулирования учебного плана, условий получения диплома и степени), участие в приеме, ориентировании и изменении направлений обучения, поддержка студенческих организаций,
- непрерывное совершенствование содержания и методов ведения курсов.

б) Кандидаты должны играть активную роль в кафедральной жизни, а через неё – в развитии вуза, путем:

- координации и сотрудничества с другими членами ППС в своей инженерной области,
- совершенствования лабораторного оборудования и опытов, учебных пособий, методов представления и т.д.,
- разработки и проведения семинаров, конференций и т.д.,

- предложения использования новых идей в учебных занятиях или новых тем и материалов в учебных курсах,
- активного участия в модификации и совершенствовании учебно-технологических учебных планов,
- образцового выполнения обязанностей, подтвержденных соответствующими документами.

в) Кандидат должен представить доказательства, что с момента приема на работу или последней аттестации он постоянно повышал свою профессиональную квалификацию, опыт и способности, путем:

- получения соответствующей степени,
- успешного завершения продвинутых курсов непосредственно связанных с областью деятельности кандидата, но обязательно ведущих к получению более высокой степени,
- прохождения профессиональной регистрации со сдачей, если это необходимо, экзаменов на проверку профессиональных знаний,
- участия в конференциях и семинарах, способствующих повышению педагогической эффективности или профессиональной квалификации,
- подготовки и публикации технических докладов или книг,
- участия в исследовательских проектах, соответствующих направлениям деятельности кафедры, колледжа и вуза,
- выполнения соответствующей консультационной или профессиональной инженерной практики,
- активного участия в деятельности профессиональных обществ на местном, штатном или национальном уровнях, включая работу в комитетах или выполнение отдельных поручений обществ,
- представления научных докладов на конференциях,
- документированного подтверждения достижений в деле подготовки учебников или отдельных их разделов,

- работы в качестве специального консультанта или рецензента учебников или публикаций в профессиональных журналах,

- участия в качестве эксперта аккредитационной ассоциации,
- прочих видов деятельности по самостоятельному повышению квалификации.

г) Кандидат должен продемонстрировать эффективность своей деятельности на уровне кафедры, колледжа, университета и общины, путем:

- активного участия в деятельности комитета по разработке учебных планов, консультирования студентов и т.д.,

- активного участия в комитетах по связям со школой и местными колледжами, университетском совете и его комитетах,

- позитивного вклада в развитие общины.

**Приложение № 2. Критерии присвоения ученого
звания профессора и ученого звания доцента**
(из постановления Правительства РФ от 10.12.2013 г.
№ 1139 «О порядке присвоения ученых званий»)

9. Критериями присвоения ученого звания профессора являются:

а) наличие стажа непрерывной работы не менее 2 лет в должностях, указанных в подпункте «в» пункта 8 настоящего Положения;

б) осуществление педагогической деятельности не менее чем на 0,25 ставки (в том числе на условиях совместительства) по образовательным программам высшего образования и (или) дополнительного профессионального образования по научной специальности, указанной в аттестационном деле, в организации, представившей его к присвоению ученого звания;

в) наличие стажа научной и педагогической деятельности не менее 10 лет в организациях, в том числе не менее 5 лет стажа педагогической работы по научной специальности, указанной в аттестационном деле;

г) подготовка в качестве научного руководителя или научного консультанта не менее 3 (для работников образовательных организаций) и не менее 5 (для работников научных организаций) лиц, которым присуждены ученые степени, при этом тема диссертации хотя бы одного из них соответствует научной специальности, указанной в аттестационном деле;

д) наличие не менее 50 опубликованных учебных изданий и научных трудов (в том числе в соавторстве), включая патенты на изобретения и иные объекты интеллектуальной собственности, которые используются в образовательном процессе. При этом за последние 5 лет по научной специальности, указанной в аттестационном деле соискателя ученого звания, должно быть опубликовано не менее 3 учебных изданий и не менее 5 науч-

ных трудов. Научные труды должны быть опубликованы в рецензируемых научных изданиях, требования к которым устанавливаются Министерством образования и науки РФ (далее – рецензируемые издания);

е) наличие учебника (учебного пособия), автором которого является соискатель ученого звания, или не менее 3 учебников (учебных пособий), соавтором которых является соискатель ученого звания, изданных за последние 10 лет по научной специальности, указанной в аттестационном деле.

11. Критериями присвоения ученого звания доцента являются:

а) наличие стажа непрерывной работы не менее 2 лет в должностях, указанных в подпункте «в» пункта 10 настоящего Положения;

б) осуществление педагогической деятельности не менее чем на 0,25 ставки (в том числе на условиях совместительства) по образовательным программам высшего образования и (или) дополнительного профессионального образования по научной специальности, указанной в аттестационном деле, в организации, представившей его к присвоению ученого звания;

в) наличие стажа научной и педагогической деятельности не менее 5 лет в организациях, в том числе не менее 3 лет стажа педагогической работы по научной специальности, указанной в аттестационном деле;

г) наличие не менее 20 опубликованных учебных изданий и научных трудов (в том числе в соавторстве), включая патенты на изобретения и иные объекты интеллектуальной собственности, которые используются в образовательном процессе. При этом за последние 3 года должно быть опубликовано не менее 2 учебных изданий и не менее 3 научных трудов по научной специальности, указанной в аттестационном деле. Научные труды публикуются в рецензируемых изданиях.

Приложение № 3. Учебный план Международного общества по инженерной педагогике (IGIP 2013 г.)

Номер модуля	Наименование модуля	Минимум кредитных единиц
Базовые модули		7
M1	Инженерное образование в теории	2
M2	Инженерное образование на практике	3
M3	Дидактика лабораторных работ	2
Теоретические модули		5
M4	Разделы психологии	2
M5	Разделы социологии	1
M6	Инженерная этика	1
M7	Межкультурные компетенции	1
Практические модули		5
M8	Навыки презентации	2
M9	Создание научных текстов	1
M10	Работа с проектами	1
M11	Компьютерные технологии в инженерном образовании	1
Элективные модули (выбрать 3 из 8)		3
Э1	Оценка студенческой работы	1
Э2	Менеджмент	1
Э3	Составление портфолио	1
Э4	Развитие творческого мышления	1
Э5	Наставничество в образовании	1
Э6	Работа в команде	1
Э7	Преподавание предмета на английском языке	1
Э8	Компьютерная грамотность	1
Всего		20

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
О статусе, правах и обязанностях преподавателя высшей школы	8
О компетенциях преподавателя высшей школы	14
О квалификационных характеристиках должностей профессорско-преподавательского состава.....	25
О трудовом договоре с преподавателем	29
Об эффективном контракте с преподавателем	44
Об оценке качества деятельности преподавателя	53
О формах и методах подготовки инженеров к педагогической деятельности	60
О повышении квалификации профессорско-преподавательского состава	80
О портфолио преподавателя высшей школы.....	98
Приложения.....	103
Приложение № 1. Примерные критерии отбора кандидатов на преподавательскую работу и продвижение по службе в инженерно-технологических вузах США	103
Приложение № 2. Критерии присвоения ученого звания профессора и ученого звания доцента	108
Приложение № 3. Учебный план Международного общества по инженерной педагогике (IGIP 2013 г.).....	110

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ

Владимиров Альберт Ильич

**О ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМ СОСТАВЕ
ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ – ЦЕНТРАЛЬНОМ ЗВЕНЕ
В ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ**

*Из записной книжки президента университета,
профессора А.И. Владимирова*

Выпуск 15

Дизайн обложки *М. Бессольцевой*
Технический редактор *Г.В. Лехова*
Корректор *Е.М. Фёдорова*
Компьютерная верстка *Ю.А. Титова*

Подписано в печать 28.06.2016. Формат 60×88 ¹/₁₆. Гарнитура «Таймс». Печать
офсетная. Усл. печ. л. 6,86. Уч.-изд. л. 6,0. Тираж 200 экз. Заказ /1297

ООО «Издательский дом Недра»
117246, Москва, Научный проезд, д. 19
E-mail: biblioteka@nedrainform.ru
www.nedrainform.ru

ППП «Типография «Наука»
121099, Москва, Шубинский пер., д. 6

ISBN 978-5-8365-0453-3

