

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

MODELING OF QUALITY IMPROVEMENT FACULTY MEMBERS IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS HIGHER EDUCATION

Н. В. Сергеева,

заместитель декана факультета подготовки бакалавров

Переход на двухуровневую систему образования, внедрение федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, требованиям единого европейского образовательного пространства кардинально меняют роль преподавателя профессиональной образовательной организации высшего образования, как простого транслятора предметных знаний.

В статье рассматривается опыт Института МИРБИС по созданию модели работы администрации факультета с профессорско-преподавательским составом по подготовке бакалавров, конкурентоспособных на современном рынке труда

The transition to a two-tier system of education, the introduction of the federal state educational standards of higher education, the requirements of the single European educational space are fundamentally changing the role of faculty in the professional educational organizations of higher education as a simple translator subject knowledge.

The article examines the experience of MIRBIS Institute to create a model of the administration department with the faculty for bachelors, to make them competitive in today's labor market.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, резюме, образовательные стандарты, компетенции.

Key words: faculty, summary, educational standards, competences.

Анализируя суть задач, направленных на формирования у студентов востребованных профессиональных и общекультурных компетенций в рамках учебного процесса, необходимо отметить тот факт, что нельзя достичь этой цели без повышения роли преподавателей [1].

В Федеральном государственном образовательном стандарте по направлению «Менеджмент» указываются только самые общие требования к преподавателям программ бакалавриата [2]. Среди них необходимо отметить:

- наличие базового образования, соответствующего профилю преподаваемой дисциплины;
- ведение научно-исследовательской и научно-методической работы;
- мотивированность на самообразование.

Международная педагогическая практика также подтверждает, что на современном этапе постепенного перехода от «школы знаний к школе компетенций», выдвигаются специфические задачи и конкретные требования именно к профессорско-преподавательскому составу вуза, который должен играть ведущую роль в подготовке профессиональных и компетентных менеджеров, способствующих развитию и модернизации, как экономики, так и самого рынка труда [3].

Анализ требований, выдвигаемых к преподавателям международными аккредитационными организациями (EFMD, AMBA, CEEMAN, IQA, AACSB), позволяет сделать следующий вывод: традиционные международные требования к преподавателю ВУЗа (рассматриваемые в CV) можно репрезентировать в виде дуальности, обладающей, однако, различной наполняемостью. Современные тенденции развития высшего образования выдвигают следующие требования к отбору кандидатов на должность преподавателя. В самом общем виде, их можно подразделить на основные и дополнительные. Дадим им краткую характеристику:

1. Основные: стаж, опыт, научная степень, исследовательская компетентность и «цитируемость, заметность» (количество и качество научных публикаций, выступлений на конференциях, монографии, в среднем одна в 3 года).
2. Дополнительные: профессиональные стажировки (1 раз в 5 лет, причем о месте, времени и финансировании стажировки преподаватель беспокоится сам, все это проводится по его личной инициативе). Подготовленные преподавателем магистры и докторанты (тема работы и занимаемая позиция выпускника/докторанта).

Наблюдается тенденция сближения требований к профессорско-преподавательскому составу в

разных европейских странах, что говорит об их унификации в контексте создания единого Европейского образовательного пространства и процесса глобализации всех сфер жизни мирового сообщества. Отметим, что единство требований дает позитивный импульс развитию академической мобильности профессорско-преподавательского состава, выраженной в расширенных возможностях преподавателя. Среди которых можно выделить профессиональную деятельность и стажировки в разных странах, а также проведение совместных научных и практических исследований с коллегами в международной академической среде.

Для российских преподавателей, этот перечень следует дополнить требованием к уровню владения иностранным языком, выступающим в качестве необходимого средства коммуникации. Высокий уровень владения иностранным языком необходим и для выполнения совместных исследовательских проектов.

В Институте МИРБИС было проведено исследование о готовности профессорско-преподавательского состава к переходу на обучение по стандартам третьего поколения и соответствии его требованиям международной академической среды. В рамках исследования были проведено и анкетирование профессорско-преподавательского состава факультета (98 человек). Анализу подверглись следующие параметры: возраст, стаж педагогической деятельности, ученая степень, преподаваемая дисциплина (блок дисциплин), опыт работы в бизнесе, участие преподавателя во внеаудиторных мероприятиях, связанных с профессиональной подготовкой студентов к будущей специальности и т.д.

Анкетированным были предложены вопросы, характеризующие его педагогическую деятельность, включающую следующие компоненты: проективный, коммуникативный, исследовательский, организаторский, гностический.

Результаты исследования показали преимущественное преобладание гностического компонента. 51% от общего числа респондентов, ответивших на этот вопрос, отмечали преобладание занятий в виде традиционных лекций и семинаров, то есть занятий, построенных на монологичном выступлении преподавателя. Более 43% преподавателей отметили у себя и недостаточное развитие проектных и коммуникативных компетенций. 17% респондентов констатировали у себя низкие способности, связанные с организацией и курированием самостоятельной работы студентов.

Данное исследование показало, что далеко не каждый преподаватель готов к работе по новым

требованиям стандартов, особенно, что касается увеличения доли самостоятельной работы студентов в учебном плане.

В целом полученные результаты показывали, что 58% профессорско-преподавательского состава, преподающих дисциплины профессионального блока, отвечающие за формирование профессионально важных компетенций выпускника, оторваны от реальных задач современного бизнеса, не учитывают, а чаще просто не знают требований работодателей, т.е. не владеют критериями успешности молодых специалистов на рынке труда.

Приглашение ведущих топ-менеджеров бизнес-структур для проведения практических занятий со студентами, также не всегда является эффективным. Опыт показывает, что даже высококомпетентный работник не всегда может заинтересовать современную аудиторию, не владея законами дидактики и не учитывая возрастную специфику студентов. Поэтому первой ступенью предполагаемой модели, можно считать разработку формата резюме (CV) для претендента на вакантную должность преподавателя кафедры. Это представляется необходимым для определения соотношения теоретических знаний претендента и опыта его профессиональной работы в сфере бизнеса. При отборе кандидата важны реальные профессиональные контакты с представителями отрасли, креативность и способность к восприятию и применению инновационных технологий обучения, а также, в контексте требований единого европейского образовательного пространства, предполагающего глобальную академическую мобильность, владение иностранным языком на уровне профессиональной деятельности.

Вторая ступень модели связана с оценкой работы преподавателя, данной ему администрацией профессиональной образовательной организации высшего образования, зафиксированной в формате ежегодной аттестации, включающей следующее:

- рассмотрение содержания учебно-методических комплексов в контексте бизнес-составляющей данного направления и профиля подготовки;
- отзыв, отражающий компетентное мнение работодателей-руководителей практик, о качестве полученных студентами профессиональных знаний;
- отзывы представителей администрации и сотрудников кафедры о качестве ведения лекционных и практических занятий;
- участие преподавателя в научно-исследовательской деятельности;

- участие преподавателя во внеучебной работе со студентами (конференции, «круглые столы», кружки, дискуссии и других мероприятиях);
- результаты обратной связи через анкетирование студентов, и выпускников Института;
- результаты обратной связи через анкетирование работодателей – партнеров Института МИРБИС.

Третья ступень представляет собой отчет собственнo преподавателя о проделанной работе, в котором отражается:

- профессиональный и личностный рост, реализуемый посредством системы повышения квалификации, дополнительного образования, взаимодействия с бизнес-структурами, самообразования и т.д.;
- исследовательская деятельность: участие в научно-исследовательских проектах, конференциях, семинарах, в том числе международных и как результат количество опубликованных материалов по исследуемой тематике;
- научное руководство курсовыми междисциплинарными проектами и выпускными квалификационными работами;
- участие в воспитательной работе, учитывающее организацию различных внеучебных студенческих мероприятий.

Таким образом, на каждого преподавателя составляется «портфолио», которое включает следующие материалы:

- результаты промежуточной и итоговой аттестации студентов по преподаваемой дисциплине;
- учебные материалы, включающие описание формируемых компетенций и междисциплинарных связей, так как представляется важным тот факт, что учебно-методический комплекс преподавателя был структурирован таким образом, чтобы практически реализовывалась логиче-

ско-когнитивная и дискурсивная связь с другими дисциплинами профессионального цикла. Например, преподавание дисциплины «Теория менеджмента» не может проводиться эффективно без согласования этого курса с задачами таких курсов, как «Маркетинг», «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», а также курса «Экономическая теория», который читается студентам еще на первом году обучения;

- результаты посещения администрацией и представителями кафедры занятий преподавателя;
- результаты анкетирования студентов по прочитанному курсу.

Администрация Московской международной школы бизнеса «МИРБИС (Институт)», заинтересованная в эффективной организации учебного процесса, считает использование такой модели необходимым компонентом и важной частью общей работы ведущейся с профессорско-преподавательским составом, в том числе при решении вопроса о заключении или продлении контракта на преподавательскую деятельность.

Библиографический список

1. Академическая среда вузов (Проект «Экономика университета – 2007»): информационный бюллетень / Я. Я. Козьмина [и др.]. М.: Вершина, 2008. – 112 с.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» квалификация/степень бакалавр. www.fgosvpo.ru
3. Болонский процесс: итоги десятилетия / под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2011. – 446 с.

Сергеева Н. В. – заместитель декана факультета подготовки бакалавров, Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС (Институт)

Sergeeva N. V. – Deputy Dean of the Faculty of bachelor, Moscow International Higher School of Business (MIRBIS University)

e-mail: serna1963@yandex.ru; sergeeva@mirbis.ru