

А. Р. Баянова

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия

*Технический колледж Казанского национального исследовательского
технического университета им. А. Н. Туполева – КАИ, г. Казань, Россия*

Аннотация. Актуальность статьи обусловлена необходимостью корректировки дополнительного профессионального образования преподавателей высшей школы. Современные условия профессиональной деятельности требуют новых подходов к профессиональному развитию педагогов с соблюдением требований гибкости, адаптивности, актуальности и даже опережения к их личностно-профессиональным характеристикам. Автор полагает, что современные требования наилучшим образом отражает характеристика «конкурентоспособность преподавателя» как совокупность личностных и профессиональных способностей, потребностей, мотивации педагога, гарантирующих результат собственной педагогической деятельности и востребованность на рынке образовательных услуг. Цель статьи – раскрыть организационно-педагогические условия развития конкурентоспособности преподавателя высшей школы в рамках дополнительного профессионального образования. Автором определено, что внутривузовское повышение квалификации педагога даст возможность более продуктивного совершенствования профессионально-личностных качеств, востребованных работодателем; обусловит карьерный рост педагога, его «встраивание» в корпоративную среду вуза. Опираясь на компетентный, средовый и ситуационный подходы, автор формулирует следующие организационно-педагогические условия профессионального развития педагогов: реализация инновационного потенциала корпоративной среды вуза; проектирование и сопровождение карьерных стратегий преподавателя высшей школы; проектирование и сопровождение карьерных стратегий преподавателя высшей школы; разработка и реализация индивидуальных модульных программ развития конкурентоспособности преподавателя высшей школы. Выделенные организационно-педагогические условия позволяют осуществить ресурсное развитие внутривузовской системы повышения квалификации педагогических кадров и осуществить профессиональное развитие педагога в рамках места работы (кафедры) без отрыва от профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *высшая школа, конкурентоспособность преподавателя, корпоративная среда вуза, компетенции педагога, средовый подход, ситуационный подход, организационно-педагогические условия.*

А. R. Bayanova

ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR DEVELOPMENT OF UNIVERSITY LECTURER COMPETITIVENESS

Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russia

*Technical College of Kazan National Research Technical University
named after A.N. Tupolev – KAI, Kazan, Russia*

Abstract. The article relevance is conditioned by the need to adjust the additional professional education of university lecturers. Modern conditions of professional activity require new approaches to professional development of lecturers in compliance with the requirements of flexibility, adaptability, relevance and even advance to their personal and professional characteristics. The author believes that modern re-

quirements are best reflected by the characteristic *lecturer competitiveness* as a set of personal and professional abilities, needs, and motivation of the lecturer, which guarantee the result of their own pedagogical activity and demand for educational services on the market. The purpose of the article is to reveal the organizational and pedagogical conditions for university lecturer competitiveness developing in the framework of additional professional education. The author believes that the in-university advanced training of a lecturer will provide an opportunity for a more productive improvement of the vocational and personal qualities that the employer requires, and will determine the career growth of the lecturer, his or her «fitting» into the corporate environment of the university. Based on competent, environment and situational approaches, the author formulates the following organizational and pedagogical conditions for the professional development of university lecturers: implementation of the innovative potential of the university's corporate environment; designing and supporting the career strategies of a university lecturer; development and implementation of individual modular programmes for the development of university lecturer competitiveness. The revealed organizational and pedagogical conditions allow to carry out the resource development of the in-university system of advanced training of pedagogical personnel and to carry out the professional development of the university lecturer within the framework of the work place (department) without interruption from professional activity.

Keywords: *higher education, university lecturer's competitiveness, university corporate environment, university lecturer's competences, environmental approach, situational approach, organizational and pedagogical conditions.*

Введение. Изменения в высшей школе, введение новых профессиональных стандартов и требований к преподавателю высшей школы, зависящих от типа (уровня) образовательной организации, делают современную педагогическую карьеру очень динамичной. Педагогу необходимо постоянно поддерживать и наращивать собственные личностно-профессиональные характеристики, с тем чтобы быть конкурентоспособным, осуществлять профессиональную деятельность с высокой результативностью [1], гарантируя ее высокий уровень – качество предоставляемых образовательных услуг. Проблема исследования – поиск баланса между интересами педагога в своем профессиональном развитии и интересами образовательной организации в разрешении кадрового вопроса (формирования и развития педагогического корпуса).

Цель исследования – обосновать организационно-педагогические условия развития конкурентоспособности преподавателя высшей школы как уникальной динамической характеристики, обеспечивающей высокое качество его профессиональной деятельности.

Актуальность исследуемой проблемы. Конкуренция преподавателей высшей школы означает следующее: наличие требований к качествам преподавателя высшей школы; множественный выбор работодателем преподавателей высшей школы; наличие уникальных характеристик преподавателя высшей школы, делающих его необходимым работодателю. Существующая типология университетов (федеральные, национальные исследовательские, опорные и др.) также создает собственные шкалы «конкурентоспособности» педагога, идентифицируя ее по собственным показателям и динамике развития. Современная ситуация существенно усложнена внешними циклами конкурентоспособности: конкурентоспособностью педагогического корпуса, образовательной организации высшего образования, системы высшего образования [3]. И это создает новые условия профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, обуславливая необходимость непрерывного повышения его собственной конкурентоспособности и удержания позиций на рынке образовательных услуг.

Материал и методы исследования. На основе основных методов педагогических исследований (анализ теории и практики профессионального развития педагогов в современных условиях, нормативной документации высшего образования, трендов и стратегий развития высшего образования, синтез полученной информации, моделирование путей ре-

шения исследуемой проблемы) автором определен базис для выделения организационно-педагогических условий, способов, технологий и форм конкретных действий.

Наиболее оптимальным автор считает представление конкурентоспособности через совокупность «компетенций действия»: личностных самокомпетенций (self-skills), социальных «гибких» компетенций (soft-skills) и профессионально-педагогических «жестких» компетенций (hard-skills) [8], [9], которые должны быть оценены всеми участниками профессиональной деятельности педагога – им самим, педагогическим коллективом, вузом, студентом [2].

Соответственно, методологию исследования в первую очередь должен формировать компетентностный подход (И. А. Зимняя [5], А. В. Хуторской [10]) и др., обуславливающий связь между практической направленностью рынка образовательных услуг и конкурентоспособностью как личностной характеристикой преподавателя высшей школы. Теоретические знания создают основу для формирования умений; непрерывная отработка навыков позволяет сформировать конкретную компетенцию из необходимого спектра и развивать ее по мере реализации профессиональной деятельности и, при необходимости, дополнительного образования в узкой сфере.

Представление о высокой роли корпоративной среды вуза для развития конкурентоспособности преподавателя высшей школы привело нас к выводу о необходимости раскрытия основных положений средового подхода [7], [11]. Здесь корпоративная среда вуза выступает как нелинейная система с собственным порядком, обуславливает представление о корпоративной среде образовательной организации высшего образования как социокультурном развивающем образовании, способном выступать и как условие, и как ресурс, и как фактор, и как средство профессионального развития педагога. При нарушении баланса между преподавателем и средой (однаправленная детерминация) возникают ситуации рисков и возможностей, непременно приводящие к изменению состояния и новым вызовам для человека.

В каждый момент профессиональной деятельности педагог встает перед определенным выбором между способами разрешения возникающих задач – ситуациями, исходные условия которых далеки от универсальных. Ситуационный подход [4], [6] в контексте нашего исследования связан с анализом возникших ситуаций в пространстве высшей школы, корпоративной и образовательной среде вуза, педагогическом коллективе, влияющих на профессиональную деятельность преподавателя (стратегическую, тактическую, оперативную), и их разрешением – принятием решений и осуществлением профессиональных действий (деятельности). Ситуационная сложность дифференцируется индивидуально самим преподавателем высшей школы в зависимости от уровня его self-, soft- и hard-компетенций. Таким образом, ситуационный подход предстает как технологическая опора формирования приемов самоуправления и принятия решений преподавателем высшей школы.

Выделенные методологические основания компетентностного, средового и ситуационного подходов для развития конкурентоспособности преподавателя высшей школы в реалиях вуза обуславливаются практической реализацией следующих принципов:

- непрерывности, связывающего развитие системы высшего образования, университета и каждого преподавателя высшей школы – его уровень конкурентоспособности возникает как ответ на внешние и внутренние вызовы;
- субъектности, заключающегося в акцентировании конкурентоспособности преподавателя высшей школы как личностно необходимой характеристики, реализации потребности и способности к саморазвитию и личностно-профессиональному становлению;
- комплементарности, заключающегося в представлении усиливающейся дуальности спектра взаимодействий (между педагогом, педагогическим коллективом, корпоративной средой вуза). При возникновении профессиональных ситуаций, требующих решения, баланс поддерживается за счет характеристик «противоположной» стороны;

- позитивной конкурентоспособности, раскрывающегося в формировании поведенческих стратегий в рамках здоровой конкуренции – идет соревнование не за конкретное место (одно взамен другого), а за «победу над собой», динамику собственного личностно-профессионального развития преподавателя;

- сотрудничества, поддерживающего идею формирования эффективного педагогического коллектива, когда конкурентоспособность выступает в качестве механизма профессионального содействия и дополнения в отсутствие явной индивидуалистической направленности профессионального выживания;

- транспарентности, обуславливающего информационную открытость, диагностичность и прозрачность процесса развития конкурентоспособности преподавателя высшей школы с целью создания соревновательного эффекта и возможности обмена лучшими практиками.

Результаты исследования и их обсуждение. Полагаем, что формированию конкурентоспособности преподавателя высшей школы будут способствовать определенные автором необходимые и достаточные организационно-педагогические условия – совокупность организационных и педагогических возможностей и действий, изменяющих существующую педагогическую систему для достижения поставленных целей.

Первым условием выступает реализация инновационного потенциала корпоративной среды образовательной организации высшего образования.

Каждое подразделение университета и его руководитель уникальным образом мобилизуют педагогических работников к достижению поставленных стратегических целей, и во многом именно от руководителя подразделения зависит, будут ли его работники конкурентоспособны во внутренней и внешней среде университета. По нашему мнению, множественные научные, организационные, методические мероприятия вуза (обязательные или специально созданные) возможно использовать как ресурс для роста конкурентоспособности преподавателя высшей школы. Это зависит в большей степени от руководящих стратегий. Приведем лишь несколько примеров использования потенциала корпоративной среды в рамках кафедр экспериментальной базы исследования (Казанского федерального университета):

1) базовый эффективный контракт коррелирует с организацией на кафедрах внутреннего мониторинга научно-педагогической деятельности преподавателей с высокой частотой реперных точек и контролем достижения поставленных целей;

2) привлечение зарубежных исследователей с целью развития новых направлений и улучшения результативности научной деятельности связывается с организацией внутренних кафедральных обсуждений (круглых столов, семинаров), лекций ведущих зарубежных исследователей;

3) усиление международной коллаборации и узнаваемости наших научно-педагогических школ в мировой науке развивается через сформированную на кафедре систему активного участия преподавателей в конференциях международного уровня в качестве организаторов и докладчиков.

Реализация данного организационно-педагогического условия способствует следующему: ориентации кафедры на стратегию развития университета (принцип непрерывности); развитию и поддержанию конкурентной среды; усилению позиции кафедры университета и ее руководителя; сплочению педагогического коллектива за счет реализации общих интересов при согласовании возможностей и научных интересов каждого преподавателя.

Второе условие – проектирование и сопровождение карьерных стратегий преподавателя высшей школы.

Многообразие траекторий карьерных стратегий педагога обусловлено множественным типом профессиональной деятельности: непосредственно преподавание, методическая

деятельность по проектированию содержания образования, научная деятельность (предметная, педагогическая сфера); воспитательная деятельность и прочее. Ориентир на карьерное развитие по педагогической, научной или административной линии должен быть выработан по согласованию с потребностями / возможностями работодателя (вуза) и самого преподавателя. Для реализации этого условия предлагается выделение роли сотрудника подразделения (кафедры) с высоким уровнем опыта и компетенций, в чьи задачи входит анализ потребностей, возможностей и рисков развития конкурентоспособности преподавателей. Он выступает в качестве проектировщика карьерных стратегий и тьютора, осуществляя профессиональную поддержку и помощь в реализации ступеней развития конкурентоспособности педагогов в рамках имеющихся возможностей корпоративной среды вуза.

Также высокая роль в педагогическом сопровождении развития конкурентоспособности преподавателей вуза отводится наставничеству как наиболее продуктивной форме межличностного профессионального взаимодействия. Наиболее продуктивным способом, по мнению автора, становится ориентация на узкую специализацию наставника – тот аспект деятельности преподавателя высшей школы, в котором он наиболее силен и имеет явные достижения, стремление к совершенствованию и готовность к передаче своих знаний и профессионального опыта, например: кураторы по науке, по учебно-методическому обеспечению, грантам и публикационной активности; наставник для молодых педагогов. Разделение наставнических функций позволяет выстроить индивидуальную работу с каждым преподавателем, усиливая его позиции и помогая заполнить профессиональные пробелы; полноценно развивать различные направления преподавательской деятельности в рамках кафедры; дать возможность каждому педагогу попробовать себя в роли наставника, что также влияет и на личную удовлетворенность, и на профессиональное развитие.

Третье условие – разработка и реализация индивидуальных модульных программ развития конкурентоспособности преподавателя высшей школы.

Динамика изменения требований к характеристикам конкурентоспособности преподавателя высшей школы предопределила следующие векторы изменений:

а) разработка вариационной модульной программы с обучающими модулями по всем направлениям преподавательской деятельности; сами модули также могут быть переменными по количеству часов обучения;

б) «включение» возможностей корпоративной среды в практико-ориентированное дополнение обучающим модулям. Например, семинар с приглашенными зарубежными специалистами может быть засчитан как теоретический компонент, а его кафедральное обсуждение – как практический компонент учебного модуля;

в) система зачетных часов по повышению квалификации: любая деятельность в рамках развития конкурентоспособности педагога оценивается темпорально и фиксируется. Например, организационная подготовка к участию в международной конференции, когда каждый преподаватель оказывается задействованным в процессе, может быть засчитана как практика организационно-управленческого модуля; обучение сотрудников свободному владению инструментами корпоративной цифровой платформы – практика цифрового модуля; разработка реальной рабочей программы дисциплины – практика методического модуля и др.

Такая структура работы по развитию конкурентоспособности позволяет системе повышения квалификации педагога быть гибкой, адаптивной, личностнонаправленной, использовать все возможности корпоративной среды, учитывать потребности работодателя, интересы, склонности и желания преподавателей. Программа развития конкурентоспособности преподавателя высшей школы создается индивидуально и корректируется по мере освоения модулей разного типа и участия в разнообразных видах профессиональной деятельности.

Три выделенных организационно-педагогических условия позволяют выстроить непрерывную систему повышения квалификации преподавателя высшей школы непосредственно на рабочем месте, без отрыва от преподавательской деятельности. Особенностью такой системы является собственное «производство» кадров вузом, т. е. подготовленных в рамках существующих традиций, профессиональных норм и востребованных работодателем. Переход с Head Hunting на Head Growing (с «охотника за головами» на «производителя голов») также дает возможность отбора перспективных студентов, их взращивания до научно-педагогических кадров. Создание ситуаций успеха в профессиональном сообществе формирует мотивацию и обуславливает развитие кадрового резерва с бесценным опытом лучших педагогических практик.

Выводы. Для развития конкурентоспособности преподавателя высшей школы необходима серьезная трансформация существующей системы повышения квалификации с учетом следующего: уменьшения сроков до 2 лет между повышениями квалификации и подтверждения соответствия занимаемой должности; выбора направления карьерных стратегий для каждого преподавателя высшей школы с возможностью их реализации; индивидуальной настройки на потребности самого преподавателя и его работодателя. Раскрытые в статье организационно-педагогические условия позволяют осуществить ресурсное развитие внутривузовской системы повышения квалификации педагогических кадров с учетом всех современных требований к преподавателю высшей школы (требования профстандарта, требования к занимаемой должности, потребности преподавателя, потребности потребителя, потребности работодателя). Повышение конкурентоспособности преподавателя высшей школы, в свою очередь, является обязательным условием совершенствования системы воспроизводства человеческого капитала – высшего образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев В. И. Конкурентология : учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. – Казань : Центр инновационных технологий, 2013. – 468 с.
2. Баянова А. Р. К вопросу о сущности конкурентоспособности преподавателя высшей школы в современных условиях // Казанский педагогический журнал. – 2019. – № 6. – С. 24–29.
3. Глобальная конкурентоспособность российского образования. Материалы для дискуссии / под ред. Я. И. Кузьминова, И. Д. Фрумина. – М. : НИУ ВШЭ, 2017. – 112 с.
4. Егорова И. А. Ситуационный подход к проблеме психологической компетентности преподавателя вуза // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2009. – № 1. – С. 99–104.
5. Зимняя И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8. – С. 20–26.
6. Кузьмина О. В. Ситуационный подход к исследованию компетентности во времени // Вестник Удмуртского университета. – 2015. – № 2. – С. 26–33.
7. Мануйлов Ю. С. Средовой подход в воспитании. – М. ; Н. Новгород : Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2002. – 157 с.
8. Научно-методическое обеспечение профессионального роста педагога по подготовке кадров : научно-методическое пособие / под ред. В. Е. Козлова, С. В. Хусаиновой. – Казань : ФГБНУ «Институт педагогики, психологии и социальных проблем», 2019. – 156 с.
9. Степанова Л. Н., Зеер Э. Ф. Softskills как предикторы жизненного самоосуществления студентов // Образование и наука. – 2019. – № 8. – С. 65–89.
10. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет-журнал «Эйдос» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru>.
11. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. – М. : Смысл, 2001. – 365 с.

Статья поступила в редакцию 30.07.2020

REFERENCES

1. *Andreev V. I.* Konkurentologiya : uchebnyj kurs dlya tvorcheskogo samorazvitiya konkurentosposobnosti. – Kazan' : Centr innovacionnyh tekhnologij, 2013. – 468 s.
2. *Bayanova A. R.* K voprosu o sushchnosti konkurentosposobnosti prepodavatelya vysshej shkoly v sovremennyh usloviyah // Kazanskiy pedagogicheskiy zhurnal. – 2019. – № 6. – S. 24–29.
3. Global'naya konkurentosposobnost' rossijskogo obrazovaniya. Materialy dlya diskussii / pod red. Ya. I. Kuz'mina, I. D. Frumina. – M. : NIU VSHE, 2017. – 112 s.
4. *Egorova I. A.* Situacionnyj podhod k probleme psihologicheskoj kompetentnosti prepodavatelya vuza // Vestnik Taganrogskogo instituta upravleniya i ekonomiki. – 2009. – № 1. – S. 99–104.
5. *Zimnyaya I. A.* Kompetentnostnyj podhod. Kakovo ego mesto v sisteme sovremennyh podhodov k problemam obrazovaniya? (teoretiko-metodologicheskij aspekt) // Vyshee obrazovanie segodnya. – 2006. – № 8. – S. 20–26.
6. *Kuz'mina O. V.* Situacionnyj podhod k issledovaniyu kompetentnosti vo vremeni // Vestnik Udmurtskogo universiteta. – 2015. – № 2. – S.26–33.
7. *Manujlov Yu. S.* Sredovoj podhod v vospitanii. – M. ; N. Novgorod : Izd-vo Volgo-Vyatskoj akademii gosudarstvennoj sluzhby, 2002. – 157 s.
8. Nauchno-metodicheskoe obespechenie professional'nogo rosta pedagoga po podgotovke kadrov : nauchno-metodicheskoe posobie / pod red. V. E. Kozlova, S. V. Husainovoj. – Kazan' : FGBNU «Institut pedagogiki, psihologii i social'nyh problem», 2019. – 156 s.
9. *Stepanova L. N., Zeer E. F.* Softskills kak prediktory zhiznennogo samoosushchestvleniya studentov // Obrazovanie i nauka. – 2019. – № 8. – S. 65–89.
10. *Hutorskoj A. V.* Klyucheveye kompetencii i obrazovatel'nye standarty // Internet-zhurnal «Ejdos» [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://www.eidos.ru>.
11. *Yasvin V. A.* Obrazovatel'naya sreda: ot modelirovaniya k proektirovaniyu. – M. : Smysl, 2001. – 365 s.

The article was contributed on 30 July, 2020

Сведения об авторе

Баянова Альмира Рубисовна – аспирант Института психологии и образования Казанского (Приволжского) федерального университета; преподаватель Технического колледжа Казанского национального исследовательского технического университета им. А. Н. Туполева – КАИ, г. Казань, Россия; e-mail: almira-djl@mail.ru

Author information

Bayanova, Almira Rubisovna – Post-graduate Student, Institute of Psychology and Education, Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russia; Lecturer, Technical College of Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev – KAI, Kazan, Russia; e-mail: almira-djl@mail.ru