

КЛЮЧЕВЫЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ВУЗА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8366012>

Чориев Илхом Рузибайович

(PhD), и.о. доцента кафедры «Теория физической культуры»
Чирчикский государственный педагогический университет

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы создания вуза как открытой, инновационной, саморазвивающейся образовательной организации, обеспечивающей современное качество профессионального педагогического образования. Раскрыты основные стратегии становления такого вуза: организационно-управленческая, образовательная, социально-психологическая, ресурсообеспечения.

Ключевые слова

модернизация педагогического образования, инновационное образование, стратегии развития, организационно-управленческая стратегия, образовательная стратегия, социально-психологическая стратегия, стратегия ресурсообеспечения, качество образования.

Annotation

The article considers the problems of creating a university as an open, innovative, self-determining educational organization that provides the up-to-date quality of professional pedagogical education. The article reveals the basic strategies of developing suchlike university: organization and administrative, educational, social and psychological ones, the strategy of resource provision.

Keywords

modernization, pedagogical, education, innovative education, strategy of development, organization and administrative strategy, educational strategy, social and psychological strategy, the strategy of resource provision, the quality of education.

Установление приоритетов системной реформы высшего образования в Республике Узбекистан, поднятие процесса подготовки высококвалифицированных кадров, обладающих современными знаниями и высокими духовно-нравственными качествами, независимым мышлением на качественно новый уровень, модернизация высшего образования, развитие социальной сферы и экономических сетей на основе передовых образовательных технологий определяет актуальность [1].

Развитие высшего образования в мире характеризуется следующими тенденциями: широкая диверсификация типов и видов высшего образования, его многовариантность, многообразие, возрастание автономии и академических свобод высших учебных заведений (наряду с усилением их подотчётности); радикальные преобразования и обновления систем высшего

образования, увеличивающие их гибкость, способность предвосхищать эволюцию потребителей, укрепление связей с другими ступенями и формами образования, постоянная адаптация образовательных программ к будущим потребностям; переход на непрерывное образование «через всю жизнь», стандартизация образования.

Подготовка педагога, владеющего совокупностью компетенций, позволяющих эффективно осуществлять профессиональные функции в условиях инновационного общества, диктует необходимость развития вуза. Последнее связано с внедрением новых прогрессивных идей (инноваций), обеспечивающих переход вуза к новому качеству образования. Речь идёт о создании вуза как открытой, инновационной, саморазвивающейся образовательной организации – центра профессионального педагогического образования.

Вуз, работающий по принципу открытости, – это вуз, открытый мировой культуре, социуму, человеку [2]. Открытость вуза мировой культуре предполагает его включённость в современные международные образовательные процессы, выступающие основой формирования «человека мира», готового ответить за будущее не только своей страны, но и всей планеты. Открытость вуза социуму подразумевает расширение его связей с другими социальными институтами, ориентацию на наиболее полное удовлетворение регионального рынка труда в квалифицированных специалистах. Открытость образования в вузе человеку предполагает создание условий для общедоступности образования, включения студента в образовательный процесс, построенный в соответствии с его индивидуальными особенностями, что диктует необходимость индивидуализации образовательных траекторий.

Вуз как инновационная, саморазвивающаяся организация представляет собой образовательную систему, для которой характерна трансформация старых (неадекватных современной социально-экономической и социокультурной ситуации) содержания, технологий (образовательных, управленческих), организационных форм и активный поиск и конструирование новых, в которых более активно протекают процессы развития как вуза в целом, так и участников образовательного процесса. В этой ситуации включаются механизмы рефлексивного управления вузом, образовательным процессом, составными компонентами которого выступают: личностная и ценностно-смысловая рефлексия (Зачем необходимо инновационное развитие вуза?); предметная рефлексия (С чем мы (я) имеем дело? Какие инновации нужно внедрять?); процессуальная и оценочная рефлексии (Как нам (мне) осуществить внедрение новшеств и как оценить эффективность этого процесса?).

Для инновационного саморазвития вуза характерно повышение наукоёмкости образования, ориентация на быстрое освоение новшеств,

создание условий для развёртывания инновационной деятельности, трансфер инноваций в социальную сферу региона; организация группового взаимодействия преподавателей в разработке, освоении и внедрении в образовательный процесс инноваций. В этих условиях вуз начинает функционировать как «центр обучения, исследований, творчества и трансфера знаний» [3], как модель образовательного учреждения, основанного на треугольнике знаний (образование – наука – инновации). Всё это, безусловно, будет способствовать повышению качества подготовки педагога. В то же время, передача знаний, включая технологии, от вуза к внешним заказчикам – общественным и государственным структурам, образовательным учреждениям, будет способствовать внедрению инноваций на всех уровнях образовательной системы региона.

Становлению вуза, отвечающего современной социально-экономической и социокультурной ситуации, требует реализации системных преобразований, включающих совокупность ключевых стратегий развития: организационно-управленческую, образовательную, социально-психологическую, стратегию ресурсобеспечения.

Организационно-управленческая стратегия базируется на идеях кластерного подхода. Кластеры как направление научно-образовательной деятельности, выступают сетевой формой объединения укрупнённых направлений подготовки. Синергетический эффект кластеров вуза проявляется по направлениям: повышение качества образования будущих специалистов; увеличение способности к генерированию и использованию инноваций; обеспечение устойчивого развития вуза; рост конкурентоспособности и мобильности преподавателей и студентов, создание инновационной культуротворческой образовательной среды.

Для обеспечения цели устойчивого инновационного развития педагогического кластера предлагается создание модели интегрированного регионального университета как базового центра подготовки и переподготовки педагогических кадров, состоящего из институтов педагогической, профессионально-педагогической, социально-гуманитарной, профессионально-технологической направленности. Каждый институт включает в себя отделения, замещающие факультеты.

Возникают модульно-проектные системы (образовательный институт – научный центр – интегральный грантовый совет – экспериментальная площадка – диссертационный совет – попечительский совет – работодатель), способные в короткие сроки адаптироваться к требованиям рынка, госзаказа и оптимально вписаться в нормы Болонской системы.

В основе образовательной стратегии лежит идея общедоступности качественного образования для каждого студента, которая может быть реализована посредством:

- вариативности образования, предполагающей создание многомодельной подготовки будущего педагога;
- замещения культуры усвоения знаний культурой поиска, обновления и творчества;
- индивидуализации образования путём обеспечения большей свободы студенту при планировании образовательного процесса, выборе содержания, темпа, времени обучения;
- организации целенаправленной, конструктивной интенсивной работы студентов, обеспечения самостоятельного доступа обучающихся к учебным ресурсам и технологиям самообразования;
- введение в процесс подготовки новых учебных модулей, в наибольшей степени соответствующих целям подготовки компетентного педагога для инновационного образования: «Инновации в образовании», «Инновационный менеджмент в образовании», «Информатизация образования», «Проектирование образовательной среды», «Квалитология образования», «Конкурентология», «Риски и управление рисками в образовании», «Проектирование и управление воспитательной средой», «Педагогическая прогностика» и других.

Создание индивидуальной образовательной траектории для каждого студента связано с внедрением в образовательный процесс компетентностно-ориентированных технологий обучения: технология модульного обучения, диалоговые технологии, технологии организации самостоятельной работы, кейс-технология, технология рефлексивного управления учебной деятельностью, проектные технологии, технология рейтинговой оценки, технология портфолио и другие. Все эти технологии ориентируют преподавателя на максимальное использование возможностей самостоятельной работы студента в учебном процессе и позволяют реализовать современную модель подготовки компетентного специалиста – модель обучения действием.

Основой социально-психологической стратегии выступает человекоцентристский подход, ориентирующий управление на уважение человека, веру в его возможности, создание ситуации успешности его деятельности.

Для обеспечения устойчивого развития вуза в направлении достижения нового качества профессиональной подготовки педагога важное значение имеют следующие положения человекоцентристского подхода:

1. Ориентированность управления на создание образовательной среды, в условиях которой и преподаватель, и студент становятся субъектами развития. Это предполагает:

а) реализацию субъектного подхода в обучении, который предусматривает опору на самостоятельность студента в образовательном процессе, создание условий для проявления им активности, инициативности,

творчества и ответственности за результаты обучения; создание условий для расширения жизненного опыта студента и приобретения им начального профессионального опыта; расширение исследовательской компоненты в подготовке будущего педагога; формирование мотивации к непрерывному образованию;

б) предоставление преподавателю самостоятельности в выстраивании педагогической работы, обеспечение его профессионального роста, удовлетворение потребностей в самореализации, стимулирование инновационного поведения: поддержка инновационных образовательных программ на уровне факультетов и кафедр, создание исследовательских центров, объединяющих исследователей на конкурсной основе с предоставлением программного финансирования.

2. Усиление мотивационных и координационных основ управления. В связи с этим, важным становится формирование организационной культуры как системы ценностей, норм, традиций, регулирующих деятельность коллектива вуза и мотивирующих его на достижение нового качества образования. Основными характеристиками такой культуры должны выступать человекоцентризм и инновационность, проявляющиеся в демократизме отношений между преподавателями и студентами, коллективном решении стратегических задач, делегировании полномочий подразделениям вуза, органам студенческого самоуправления, уважительным отношением к профессионалам, выращиванием молодых научно-педагогических кадров, ориентации на создание и трансфер новых знаний и технологий.

Ведущими направлениями формирования названной культуры являются:

- проведение работ по разъяснению сотрудникам вуза идеологии современного качества профессионального педагогического образования;
- создание команды профессионалов, продуцирующих и внедряющих новшества;
- формирование системы стимулирования, вознаграждение и оценки, в том числе рейтинговой системы оплаты труда преподавателей, за достижение качества образования;
- корпоративное обучение педагогических кадров;
- обобщение и тиражирование инновационного опыта педагогов;
- создание экспозиции «Ведущие научные школы вуза».

3. Реализация руководством эффективного стиля управления, стимулирующего инновационное развитие вуза. Основными характеристиками такого стиля являются:

- а) гуманистическая и демократическая направленность, предполагающая: делегирование полномочий членами коллектива; представление возможности сотрудникам принимать участие в выработке

управленческих решений, поддержание инициативы; уважение мнения каждого;

б) организованность и ответственность, проявляющиеся в доведении в срок начатого дела до конечного результата, оперативном принятии правильных решений, работе по приоритетным направлениям, а не по кризисным ситуациям, осознании ответственности за принимаемые управленческие решения;

в) адаптивность, характеризующая соответствие стиля уровню зрелости коллектива, ориентированность на нравственные нормы и традиции коллектива, выбор стиля, исходя из внимания к человеку и достижению целей развития;

г) новаторство, заключающееся в следующих позициях: восприимчивость к новому; поддержка коллективного поиска путей обновления учреждения, приводящих к достижению качественно новых результатов; нацеленность на создание условий, стимулирующих освоение и внедрение новшеств;

Стратегия ресурсобеспечения исходит из тезиса об органической взаимосвязи внешних и внутренних ресурсов. При этом под внешними ресурсами понимается совокупность материальных и духовных явлений окружающего мира (в широком смысле) либо совокупность материальных и духовных явлений микросоциума конкретной личности (в узком смысле). Под внутренними ресурсами – совокупность характеристик, способностей и свойств личности клиента. В контексте отмеченного выше внешними ресурсами инновационного развития вуза являются макроресурсы (ресурсы, получаемые вузом из окружающей среды: финансовые, нормативно-правовые, научно-информационные, технико-информационные и др.) и мезоресурсы (ресурсы, создаваемые вузом: материально-техническая, нормативно-правовая база, кадры, программно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.).

К внутренним ресурсам вуза относится профессионально-личностный потенциал профессорско-преподавательского состава: профессиональная компетентность, инновационное поведение (восприимчивость к новому, способность продуцировать, осваивать и внедрять новшества, готовность к оправданному риску), исследовательская культура, стремление к образованию в течение всей жизни, способность к освоению новых функций преподавателя как консультанта, тьютора, руководителя проектов.

С целью реализации стратегии ресурсобеспечения выполняется ряд взаимосвязанных действий.

В важнейшие нормативные документы вуза (Устав, должностные инструкции, положения о структурных подразделениях и другие) вносятся требования обеспечения качества профессиональной подготовки выпускника вуза.

Осуществляется разработка и внедрение новых учебных планов и программ подготовки педагогов; создаются учебно-методические комплексы по всем учебным дисциплинам, сконструированные в контексте компетентностного подхода; обновляется библиотечный фонд вуза учебной и методической литературой, электронными образовательными ресурсами для самостоятельной учебно-познавательной, учебно-исследовательской деятельности студентов; создаются банки инноваций (в ресурсных инновационно-образовательных центрах), содержащие новейшие разработки в области профессионального, общего и дошкольного образования, производится интеграция науки, практики, образования.

Выполняются действия по укреплению материально-технической базы вуза в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта. В этом аспекте проводится работа по созданию новых компьютерных классов с выходом в Интернет, аудиторий, оборудованных мультимедийными демонстрационными комплексами, медиазалов, исследовательских лабораторий и других видов материальных ресурсов, необходимых для обеспечения современного качества образования.

Особое внимание в стратегии ресурсобеспечения отводится развитию профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава в области компетентностного подхода к подготовке педагога. Именно профессиональная компетентность педагога обеспечит мотивационную, теоретическую и технологическую готовность преподавателя к инновационным преобразованиям в сфере профессиональной деятельности. Развитие профессиональной компетентности преподавателя успешно осуществляется в условиях корпоративного обучения, которое даёт возможность реального погружения в проблемы вуза, факультета, кафедры, обеспечивает поиск путей их решения в контексте профессиональных ценностей вуза, обеспечивает опережающее образование преподавателей.

В этой связи крайне важным является организация и проведение научно-методических семинаров, в рамках которых обсуждаются теоретические, содержательные и технологические аспекты внедрения в образовательный процесс современной проектно-исследовательской модели обучения – обучения действием. Основными вопросами, рассматриваемыми на таких семинарах, могут стать: «Компетентностный подход к профессиональной подготовке педагога – основа модернизации высшей педагогической школы», «Компетенции выпускника вуза – основание нового качества высшего педагогического образования», «Управление самостоятельной работой студентов», «Модульное обучение в вузе», «Рейтинговая оценка учебных достижений студентов», «Компетентностно-ориентированные технологии обучения будущего учителя», «Интерактивные педагогические технологии» и другие.

В соответствии со стратегиями разрабатывается стратегический план развития вуза, включающий перечень стратегических действий, ответственных исполнителей, необходимые финансовые ресурсы, сроки выполнения.

Реализация рассмотренных стратегий будет способствовать поступательному развитию вуза в направлении достижения нового качества образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года» УП-5847 от 8 октября 2019 года.
2. Онокой Л.С. Открытое образование: российский и зарубежный опыт. М., 2002.
3. Волков А.Е., Кузьминов Я.И., Реморенко И.М., Рудник Б.Л., Фрумин И.Д., Якобсон Л.И. Российское образование - 2020: модель образования для инновационной экономики. М., 2008.