

УДК 378

Особенности профессионального развития педагогического коллектива университета

Features of professional development of the university' teaching personnel

Шибанкова Л.А., ФГБНУ «Институт педагогики, психологии и социальных проблем», luz7@yandex.ru

Shibankova L., FSBSI "Institute of Pedagogy, Psychology and Social Problems", luz7@yandex.ru

DOI: 10.51379/KPJ.2023.160.3.004

Статья подготовлена в рамках государственного задания № 0599-2021-0004 «Проблема современной методологии изучения формирования и развития человека в эпоху цифровизации».

Ключевые слова: когнитивная парадигма образования, высшее образование, принцип комплементарности, профессиональное развитие педагогического коллектива, доверие.

Keywords: cognitive paradigm of education, higher education, the principle of complementarity, professional development of the teaching personnel, trust.

Аннотация. В статье актуализируется тема профессионального развития педагогического коллектива университета, что обусловлено особой ролью педагогического коллектива в качественной подготовке специалиста для будущей экономики. Осуществление образовательной деятельности в условиях неопределенности и изменчивости обуславливает необходимость обновления профессиональных знаний педагогов. Цель работы – исследование особенностей профессионального развития педагогического коллектива университета для выявления оптимальных траекторий личностного и профессионального роста преподавателя высшей школы. Исследование осуществляется в контексте когнитивной парадигмы образования, одним из метапринципов которой выступает человекообразность, социокогнитивного подхода и принципа комплементарности, обуславливающего синергетический эффект педагогических взаимодействий акторов образования на всех уровнях. Информационную базу исследования составили результаты анкетирования профессорско-преподавательского состава университета. Статья рекомендована руководителям вузов, преподавателям высшей школы.

Abstract. The article actualizes the theme of professional development of university's teaching personnel, which is due to the special role of the teaching personnel in the qualitative training of a specialist for the future economy. The implementation of educational activities in conditions of uncertainty and variability makes it necessary to update teachers' professional knowledge. The purpose of the work is to study the features of the professional development of the university's teaching personnel in order to identify optimal vectors of personal and professional growth of a higher school teacher. The research is carried out in the context of the cognitive paradigm of education, one of the meta-principles of which is human conformity, a socio-cognitive approach and the principle of complementarity, which determines the synergetic effect of pedagogical interactions of educational actors at all levels. The information base of the study was made up on the results of a survey of the university's teaching personnel. The article is recommended to heads of universities, teachers of higher education.

Введение. Современный университет функционирует в условиях продолжающегося роста сложности и неопределенности, новых вызовов социально-экономического развития общества: идет формирование нового баланса сил в геополитике, происходит образование новых контуров экономических зон, наблюдается снижение доверия к глобальным и

внутристрановым социальным институтам, продолжается поиск образа будущего и целей общественного развития [1;2]. Обращение к исследованию профессионального развития педагогического коллектива университета обусловлено особой ролью педагогического коллектива университета в формировании и развитии человеческого капитала, качественной

подготовки специалиста для будущей экономики критических и сквозных технологий, осуществляемой в условиях изменчивости и неопределенности социально-экономического развития общества и трендов развития высшего образования, что требует непрерывного обновления профессиональных знаний педагогов высшей школы [3]. Успешность образовательной деятельности вуза зависит от компетентности и профессионализма педагогического коллектива, формирование и развитие которого является сложным поэтапным процессом, осуществляемым в логической последовательности.

Цель – исследование особенностей профессионального развития педагогического коллектива университета для выявления оптимальных траекторий личностного и профессионального роста преподавателя высшей школы.

Методология исследования. Исследование педагогического коллектива образовательной организации высшего образования осуществляется в контексте когнитивной парадигмы образования, базирующейся на обращении к способам, видам и технологиям мышления, восприятия и переработки информации, где центральное ядро – человек, его многогранное развитие [4]. Одним из метапринципов когнитивной парадигмы образования наряду с природосообразностью, культуросообразностью и социосообразностью выступает человекообразность, обуславливающая «ориентацию на возможности, способности, потребности обучающегося, развитие его духовной сущности и жизненную миссию при проектировании и реализации высшего образования, выступая как целостный тип мировоззрения» [5;6].

Императив социо-когнитивного подхода, трактуемый нами с точки зрения трансформации процессов профессиональной социализации и межличностного взаимодействия в контексте развития ценностно-смысловых образований личности, заложен в процессах формирования и развития педагогического коллектива образовательной организации высшего образования [7].

Синергетический эффект педагогических взаимодействий акторов образования на всех уровнях при совместном использовании взаимодополняющих ресурсов разного рода в ходе реализации образовательных процессов обуславливает принцип комплементарности, проявляющийся во внутреннем и внешнем взаимодействии, и обеспечивает

функционирование университета как системного целого.

Акторы образования (преподаватели высшей школы), являясь комплементарными, дополняют друг друга, формируют педагогический опыт. При наличии необходимого и достаточного уровня доверия в коллективе формируется организационная преданность, что обуславливает эффективность педагогической деятельности коллектива и успешность образовательной деятельности университета, поддерживается функционал открытого образовательного пространства, обладающего синергетическим эффектом взаимодействия при реализации образовательной деятельности разного характера, обеспечивая возникновение новых качеств полученной образовательной системы. Принцип комплементарности обеспечивает «движение» знаний между субъектами образования и обновление разного рода организационно-педагогических «знаний» университета [8]. В свою очередь, сам процесс генерации новых знаний в ходе педагогического взаимодействия развивает человеческий капитал образовательной организации, отождествляемый с педагогами университета.

Материалы исследования. Ранее нами были выявлены этапы создания и развития педагогического коллектива университета: формирование профессорско-педагогического состава образовательной организации; адаптация преподавателя высшей школы к условиям осуществления педагогической деятельности в университете; инвестиции со стороны вуза в человеческий капитал; слияние знаний, способностей, hard-, soft-компетенций всех сотрудников педагогического коллектива; приложение человеческого капитала при решении тактических и стратегических задач университета). «Доверие» как категория роста и модернизации в сфере образования, играет особую роль на каждом этапе данного процесса, реализуя, наряду с основной функцией «познание», такие функции, как обеспечение взаимодействия, организационная, управленческая, коммуникационная, групповая идентификации, конкордационная и психологическая [7].

Анализ взаимосвязи «организационно-управленческая структура университета – этапы создания и развития педагогического коллектива университета – «доверие»» позволил нам определить организационно-управленческие условия развития «доверия» в педагогическом коллективе университета при позиционировании педагогического коллектива как ключевого

ресурса функционирования университета. Успешное функционирование университета обеспечивает профессионализм руководителя образовательной организации, подчеркивается его особая роль в создании гибкой структуры управления университетом и создании условий для поступательного развития педагога вуза [9]. Непрерывное сопровождение преподавателя высшей школы возможно осуществлять в рамках функционирования института наставничества, деятельность которого ориентирована как на опытных педагогов, так и молодых преподавателей, с педагогическим образованием или без него.

Результаты исследования. На основании пилотного исследования взаимосвязи

профессионального развития преподавателя высшей школы и «доверия» [10] и с целью выявления особенностей профессионального развития педагогического коллектива университета нами был проведен опрос среди профессорско-преподавательского состава вуза. В опросе приняли участие 138 преподавателя высшей школы, при этом 16% (22 человека) составили руководители структурного подразделения (заведующие кафедрами).

Средний стаж педагогической деятельности респондентов составил около 25 лет, что подтверждает то, что в основном преподаватели обладают необходимыми навыками для осуществления образовательной деятельности в вузе.



Рисунок 1. – Распределение стажа педагогической деятельности исследуемой группы

Функциями «доверия» являются обеспечение взаимодействия, коммуникации и групповой идентификации. «Доверие» есть необходимое условие возникновения и развития взаимных профессиональных связей, внутреннего и внешнего взаимодействия. На рисунке 2 показан результат оценки преподавателями высшей школы «доверия» на разных внутриорганизационных уровнях вуза. Оценка уровня «доверия» как «очень высокий», свидетельствует, что для преподавателей вуза важны совместная профессиональная деятельность, формирование профессиональной идентичности, преподаватели высшей школы ориентированы на повышение качества знаний и расширение профессионально-трудовых компетенций.

Стабильность и результативность университета коррелирует с уровнем «доверия» педагогического коллектива образовательной организации к его руководителю. Преподаватели высшей школы высоко оценивают стабильность своей образовательной организации, но не уверены, что она «очень высокая», см. рисунок 3.

Представляется важным «доверие» преподавателя высшей школы как актора образования относительно «правильности» стратегии развития образовательной организации, принятия ценностей университета и, в обязательном порядке, отражения в программном документе самого преподавателя вуза и его профессиональное и личностное развитие, см. рисунок 4.



Рисунок 2. – Оценка «доверия» исследуемой группой на внутриорганизационных уровнях университета

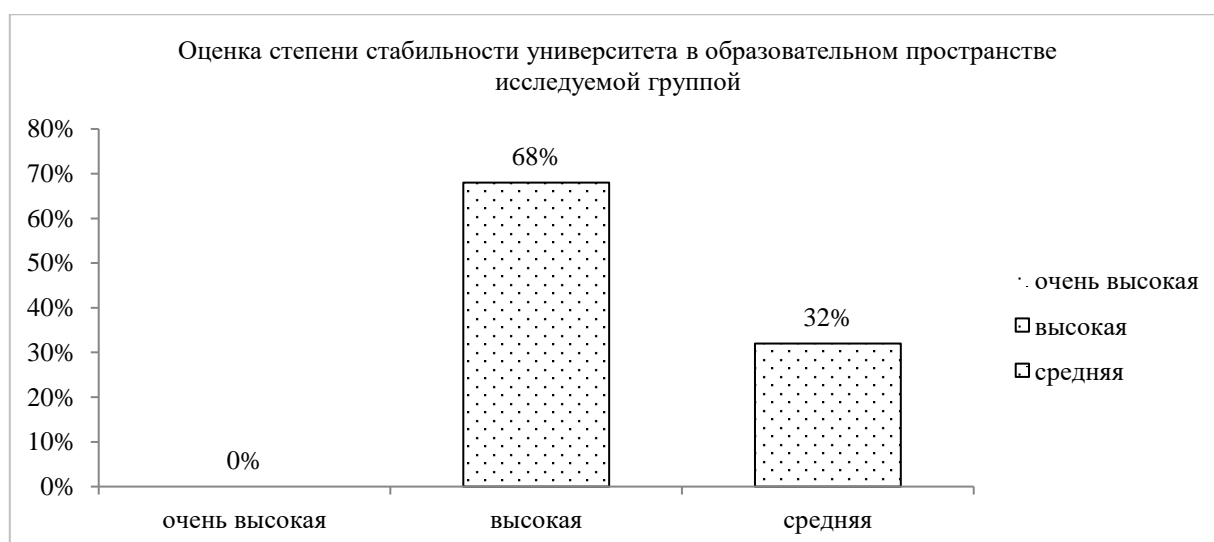


Рисунок 3. – Оценка степени стабильности университета в образовательном пространстве исследуемой группой



Рисунок 4. – Влияние стратегии развития университета на профессиональную деятельность исследуемой группы

Все респонденты отметили стремление и готовность к непрерывному профессиональному развитию и совершенствованию педагогической деятельности. При этом анализ опроса выявил, что при принятии норм и ценностей университета, участии в разработке и реализации программы развития образовательной организации, при достаточно высоком уровне «доверия» педагогического коллектива университета на разных внутриорганизационных уровнях университета, всего лишь третья часть респондентов успешны в реализации собственной педагогической карьерной стратегии, см. рисунок 5, эти преподаватели высшей школы не имеют желания переходить в другую образовательную организацию и, наоборот, где, согласно опросу,

показатели и стабильности университета в образовательном пространстве, и карьерного роста преподавателя высшей школы, не на высоком уровне, педагогический коллектив не стабилен, преподаватели готовы к выбору места работы в другой образовательной организации. Согласно анализу опроса налицо взаимообусловленность создаваемых университетом условий, необходимых для профессионального развития педагогического коллектива университета и «доверия» как необходимого условия развития устойчивых и взаимных профессиональных связей, педагогического взаимодействия и формирования профессиональной идентичности.



Рисунок 5. – Оценка исследуемой группой продвижения в профессиональной карьере

Перейдем к анализу ответов респондентов о том, какие виды профессиональной активности оказывают наибольшее влияние на их профессиональное развитие (обучение по программам ДПО; обучение на вебинарах;

обучение в «школах преподавателя»; участие в конференциях; участие в мастер-классах; конкурсах профессионального мастерства; обмен опытом с коллегами; совместная деятельность с коллегами; взаимопосещения; консультирование).



Рисунок 6. – Влияние видов профессиональной активности на профессиональное развитие исследуемой группы

Все предложенные в опросе виды деятельности преподавателей высшей школы получили высокую оценку, при этом самая высокая оценка – это обмен опытом с коллегами. Также, как и при определении степени участия университета в профессиональном развитии, респондентами высоко оценены совместная профессиональная деятельность с коллегами, обмен опытом педагогической деятельности между коллегами, консультирование, взаимопосещение как формы педагогической рефлексии и обмена опытом образовательной деятельности.

Все вышеуказанные виды профессиональной активности педагога высшей школы входят в поле деятельности института наставничества, фундаментом которого выступает наследие университета, которое наращивается и обогащается опытом совместной

профессиональной деятельности преподавателей высшей школы. Мы считаем, что наставничество (как условие сначала в профессиональном становлении молодого преподавателя вуза, затем повышения его профессионального мастерства и профессионального развития) направлено на снятие барьеров в профессиональном развитии педагогического коллектива университета. На рисунке 7 представлены возможные барьеры в профессиональном развитии педагогического коллектива университета: недостаток профессиональных знаний и опыта; ограничение в профессиональных полезных контактах; неумение планировать и реализовывать траекторию профессионального развития; недостаточность информации о программах ДПО; недостаточность информации о стажировках.



Рисунок 7. – Оценка исследуемой группой барьеров в профессиональном развитии

Заключение. Анализ результатов проведенного опроса среди профессорско-преподавательского состава университета с целью исследования особенностей профессионального развития педагогического коллектива университета позволил сделать нам следующие выводы:

- оптимальное использование потенциала преподавателя высшей школы возможно при условии создания атмосферы доверия на всех уровнях образовательной организации, во всех сегментах вертикальной и горизонтальной плоскостях университета; доверие, как необходимое условие возникновения и развития прочных профессиональных связей, необходимо

для функционирования университета как экосистемы;

- успешность и стабильность университета и высокий уровень доверия в педагогическом коллективе вуза взаимообусловлены; высокий уровень доверия, обеспечивающий формирование корпоративной преданности, обуславливает циклический переход на новые уровни развития образовательной организации и профессионального роста педагога;

- сценарий профессионального роста преподавателя высшей школы идет в унисон со стратегией развития университета при условии принятия и разделения педагогом норм, ценностей, векторов развития образовательной

организации, при высоком уровне взаимодверия «преподаватель высшей школы – университет» снижается риск размывания трека личностного и профессионального роста преподавателя вуза;

– снятие барьеров и расширение окна возможностей профессионального роста преподавателя высшей школы, выявление собственных талантов педагога, определение ближнего и дальнего горизонтов профессионального будущего и технологий его профессионального роста обеспечивает институт наставничества.

Выявленные особенности профессионального развития педагогического коллектива

университета могут быть учтены при разработке стратегии развития университета, где реализация кадровой политики образовательной организации направлена на непрерывное профессиональное развитие преподавателя высшей школы; при организации деятельности структурных подразделений (учет особенностей профессионального развития педагогического коллектива университета при проектировании дополнительных профессиональных программ отделом ДПО и планировании научной и образовательной деятельности кафедры); при проектировании треков профессионального развития преподавателя высшей школы.

Литература:

1. Левина Е.Ю. Старые новые тренды образования: конверсия университетов / Е.Ю. Левина, Л.А. Шибанкова // Непрерывное образование: XXI век. – 2021. – Вып. 4 (36). – DOI: 10.15393/j5.art.2021.7165.

2. Нестик Т.А. Образ будущего, социальный оптимизм и долгосрочная ориентация россиян: социально-психологический анализ / Т.А. Нестик // Социодиггер. – 2021. – № 9(14). – Т.2. – С. 6-48.

3. Генезис когнитивной парадигмы образования: монография / Е.Ю. Левина, Р.Х. Гильмеева, А.Р. Камалеева, А.С. Кац, Л.Ю. Мухаметзянова, Е.Н. Прокофьева, О.В. Стукалова, Т.М. Трегубова, Л.А. Шибанкова; под научной редакцией Е.Ю. Левиной. – Казань: Институт педагогики, психологии и социальных проблем, 2021. – 240 с.

4. Когнитивная педагогика: учебно-методическое пособие / Р.Х. Гильмеева, А.Р. Камалеева, А.С. Кац, Е.Ю. Левина, В.Ш. Масленникова, Л.Ю. Мухаметзянова, Т.М. Трегубова, Л.А. Шибанкова; под науч. ред. Е.Ю. Левиной. – Казань: Институт педагогики, психологии и социальных проблем, 2020. – 228 с.

5. Левина Е.Ю., Калева А.Р., Стукалова О.В. Концептуальные основания когнитивной педагогики / Е.Ю. Левина, А.Р. Камалеева, О.В. Стукалова // Казанский педагогический журнал. – 2023. – № 1(156). – С. 27-35.

6. Хуторской А.В. Научная школа человекосообразного образования: концепция и структура / А.В. Хуторской // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2009. – № 6. – С. 4-11.

7. Шибанкова Л.А. Доверие как условие развития когнитивного капитала университета / Л.А. Шибанкова // Вестник ЧГПУ им. И.Я.Яковлева. – 2021. – № 1(110). – С. 232-240.

8. Шибанкова Л.А. Применение принципа комплементарности к развитию педагогического коллектива университета / Л.А. Шибанкова // «Актуальные проблемы психологической деятельности и пути их решения»: материалы III Всероссийской научно-практической конференции (г. Казань, 06 октября 2022 года); под редакцией д-ра психол. наук С.В. Хусаиновой. – Казань: Институт педагогики, психологии и социальных проблем, 2022. – С. 127-130.

9. Шибанкова Л.А. Организационно-управленческие условия развития доверия в педагогическом коллективе университета / Л.А. Шибанкова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2022. – № 4(117). – С. 196-205.

10. Шибанкова Л.А. К вопросу о профессиональном развитии педагога и доверии в педагогическом коллективе университета: сборник / Л.А. Шибанкова // «Развитие человека в эпоху цифровизации: ценности, смыслы, действия»: материалы Международной научно-практической конференции; под редакцией д-ра пед. наук, профессора Р.Х. Гильмеевой, канд. пед. наук Е.Н. Прокофьевой (г. Казань, 22 сентября 2022 года). – Казань: Институт педагогики, психологии и социальных проблем, 2022. – С. 295-298.

References:

1. Levina E.Yu. Old new trends in education: University conversion / E.Yu. Levina, L.A. Shibankova // Continuing education: XXI century. – 2021. – Issue 4 (36). – DOI: 10.15393/j5.art.2021.7165.

2. Nestik T.A. Image of the future, social optimism and long-term orientation of Russians: socio-psychological analysis / T.A. Nestik // Sociodigger. – 2021. – № 9(14). – Vol.2. – P. 6-48.

3. Genesis of the cognitive paradigm of education: monograph / E.Yu. Levina, R.Kh. Gilmeeva, A.R. Kamaleeva, A.S. Kats, L.Yu. Mukhametzyanova, E.N. Prokofieva, O.V. Stukalova, T.M. Tregubova, L.A. Shibankova; under the scientific editorship of E.Yu. Levina. – Kazan: Institute of Pedagogy, Psychology and Social Problems, 2021. – 240 p.

4. Cognitive pedagogy: an educational and methodical manual / R.H. Gilmeeva, A.R. Kamaleeva, A.S. Kats, E.Yu. Levina, V.Sh. Maslennikova, L.Yu. Mukhametzyanova, T.M. Tregubova, L.A. Shibankova; edited by E.Yu. Levina. – Kazan: Institute of Pedagogy, Psychology and Social Problems, 2020. – 228 p.

5. Levina E.Yu., Kalyaeva A.R., Stukalova O.V. Conceptual foundations of cognitive pedagogy / E.Yu. Levina, A.R. Kamaleeva, O.V. Stukalova // Kazan Pedagogical Journal. – 2023. – № 1(156). – P. 27-35.

6. Khutorskoy A.V. Scientific school of human-conformity education: concept and structure / A.V. Khutorskoy // News of Volgograd State Pedagogical University. – 2009. – № 6. – P. 4-11.

7. Shibankova L.A. Trust as a condition for the development of cognitive capital of the university / L.A. Shibankova // Bulletin of Chuvash State Pedagogical University named after I.Ya.Yakovlev. – 2021. – № 1(110). – P. 232-240.

8. Shibankova L.A. Application of the complementarity principle to the development of the university teaching personnel / L.A. Shibankova // "Actual

problems of psychological activity and ways to solve them": Materials of the III All-Russian Scientific and Practical Conference (Kazan, October 06, 2022); edited by Doctor of psychological sciences, S.V. Khusainova,. – Kazan: Institute of Pedagogy, Psychology and Social Problems, 2022. – P. 127-130.

9. Shibankova L.A. Organizational and managerial conditions for the development of trust in the teaching personnel of the University / L.Ashibankova // Bulletin of Chuvash State Pedagogical University named after I. Ya. Yakovlev. – 2022. – № 4(117). – P. 196-205.

10. Shibankova L.A. To the question of teacher's professional development and trust in the teaching personnel of the University / L.A. Shibankova // "Human development in the era of digitalization: values, meanings, actions": collection of materials of the International Scientific and practical Conference, edited by Dr. of pedagogical sciences, Professor R.Kh. Gilmeeva, Candidate of Pedagogical Sciences E.N. Prokofieva (Kazan, September 22, 2022). – Kazan: Institute of Pedagogy, Psychology and Social Problems, 2022. – P. 295-298.

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Сведения об авторе:

Шибанкова Люция Ахметовна (г. Казань, Россия), кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник ФГБНУ «Институт педагогики, психологии и социальных проблем», e-mail: luz7@yandex.ru

