

Т. В. Щербова,
директор института переподготовки и повышения квалификации
работников образования

ПОДГОТОВКА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«Docendo discimus»
Обучая, мы учимся сами.
Сенека

Сегодня инновационная деятельность в образовании — это необходимое условие для достижения качества образования, подготовки конкурентоспособного и мобильного специалиста. Обеспечивают инновационную деятельность вуза преподаватели и специалисты, обладающие современным мышлением, владеющие новыми образовательными, информационно-коммуникационными технологиями, готовые эффективно действовать в изменяющихся социально-экономических условиях. Именно поэтому сегодня необходимо говорить как об одном из приоритетных направлений инновационного развития вуза — о создании условий для становления университета как самообучающейся организации.

Реализацию этого направления позволит обеспечить высокотехнологичная инновационная образовательная среда университета, организация которой подразумевает обеспечение постоянного и свободного доступа к образовательным услугам и информационным ресурсам; проектирование содержания образования с учетом индивидуальных потребностей преподавателей на основе блочно-модульного подхода; организацию освоения преподавателями инновационных технологий обучения погружением в осваиваемые технологии.

Инновационная образовательная среда способствует удовлетворению образовательных запросов профессорско-преподавательского состава в связи с развитием индивидуальных способностей и интересов, а также с необходимостью адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности; обеспечению конкурентоспособности, социальной и профессиональной мобильности преподавателей.

Такая инновационная образовательная среда позволяет развивать систему корпоративного (внутрифирменного) обучения и обеспечивает подготовку высококвалифицированных специалистов (тьюторов) для вузов России на базе именно педагогического университета.

Внутрифирменное обучение ориентировано на решение проблем и актуальных задач Герце-

новского университета, затрагивает профессиональные интересы и затруднения преподавателей, способствует развитию профессиональных контактов, формированию особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию профессорско-преподавательского состава.

Обращение к проблеме внутрифирменного обучения не случайно. В РГПУ им. А. И. Герцена создана гибкая система поддержки педагогических кадров, способная быстро и эффективно реагировать на возникающие образовательные потребности профессорско-преподавательского состава. Важными составляющими этой системы стали два института — институт дополнительного образования и институт переподготовки и повышения квалификации работников образования.

Идея непрерывного образования как фактора развития личности, условия не только профессионального, но и общекультурного, личностного совершенствования человека стала основой деятельности этих институтов.

Подготовка высококвалифицированных специалистов для вузов России уже осуществляется в РГПУ. Во-первых, университет реализует образовательные программы повышения квалификации профессорско-преподавательского и управленческого состава вузов Российской Федерации по заказу Федерального агентства по образованию.

Во-вторых, в структуре института переподготовки и повышения квалификации работников образования действует центр профессиональной переподготовки и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава педагогических вузов Северо-Западного федерального округа.

Таким образом, обеспеченность квалифицированными педагогическими кадрами, развитая материально-техническая база, наличие опыта широкомасштабного повышения квалификации позволяют говорить о возможности создания в университете Всероссийского центра научно-методической разработки программ повышения

квалификации профессорско-преподавательского состава вузов. Основным направлением деятельности этого центра может стать подго-

товка тьюторов для постдипломного образования, диссеминирующих инновационный опыт Герценовского университета в регионы.

*Н. Л. Шубина,
декан филологического факультета*

БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС КАК ВЕКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наша задача заключается не в том, чтобы охранять ворота, через которые люди идут к образованию, но в том, чтобы контролировать то, что они из этих ворот выносят.

Сеамюс Пюрсей

Болонский процесс стимулирует наши дискуссии по поводу дальнейших путей инновационного развития высшего образования. От вуза сегодня требуется и гибкость в управлении образованием, и умение реагировать на вызовы времени, и способность адаптироваться к **новым условиям**. Не понимать, что сегодня **новые условия** — это означает нанести вузу, факультету, кафедре не меньший вред, чем излишняя спешка в изменениях.

Как сейчас принято говорить, Болонский процесс — это своеобразный вектор движения высшего образования. Для одних — это перестройка учебного процесса, для других — создание принципиально новых дидактических единиц, принципиально новых дисциплин, для третьих — внедрение новых технологий обучения, для четвертых — это способ по-новому оценить состояние каждого структурного подразделения, его рейтинг. Мы понимаем: нельзя торопиться, у каждого вуза, каждого факультета должен быть свой алгоритм деятельности. Но должна быть четкая установка цели нашего движения.

Меняется и само содержание образования — оно становится более емким и компактным, и, как следствие, меняется характер оценки деятельности студента и деятельности преподавателя. Речь идет о действительно технологической перестройке не только учебного процесса, но и самих моделей высшего образования, а в дальнейшем — и всей системы.

До 2007 г. главными промежуточными приоритетами стран Болонского соглашения являлись система степеней, обеспечение качества и признание дипломов и периодов обучения. Речь идет о **внедрении** стандартов и принципов обеспечения качества, а также национальных систем квалификаций; о **присуждении и признании** двойных дипломов, в том числе доктор-

ских степеней; о **создании** в системе высшего образования возможностей реализации гибких траекторий обучения, включая процедуры признания ранее полученного обучения.

Как отметила Сьюр Берган в заключительном отчете конференции по системам квалификаций (Копенгаген, 13–14 января 2005 г.), «вполне можно разрабатывать такие национальные системы квалификаций, которые не пользуются понятием кредитов (а измеряют нагрузку только в сроках обучения), дают весьма смутные представления об ожидаемых результатах обучения и предусматривают лишь одну степень, для получения которой необходимо десять лет учиться в университете, при этом пять из них тратить на самообразование. Такое положение дел слишком противоречило бы стандарту ЕНЕА (European Higher Education Area), и маловероятно, чтобы страна с подобной системой образовательных квалификаций была принята в “Болонскую семью”».

Как известно, вопрос об образовательных стандартах будущей Европы является открытым. Остается пока открытым и вопрос о российском государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования третьего поколения. У нас есть все возможности для того, чтобы отстаивать собственную позицию в отношении ГОС, активно интерпретировать то, что нам предлагается разработчиками. И в этом смысле необходимо использовать все возможности прямого участия в этих обсуждениях.

Никто не отрицает, что мы готовы участвовать в формировании единого «пространства высшего образования, основанного на принципах качества и прозрачности», как никто не отрицает и того, что, «находясь на пересечении таких областей, как научные исследова-