

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Пензенский государственный университет  
архитектуры и строительства»  
(ПГУАС)

**Е.С. Джевицкая, С.Д. Резник**

**ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ  
КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ  
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

Под общей редакцией доктора экономических наук,  
профессора С.Д. Резника

Пенза 2015

УДК 37.091.12  
ББК 74.580я73  
Д40

Рецензенты: кандидат экономических наук, доцент, исполнительный директор ООО Межрегиональная аудиторская фирма «Аудитэкоконс» В.П. Бычков;  
кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» О.А. Сазыкина (ПГУАС);

**Джевицкая Е.С.**

Д40 Подготовка и повышение квалификации преподавателей высшего учебного заведения: моногр. / Е.С. Джевицкая, С.Д. Резник; под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2015. – 128 с.  
**ISBN 978-5-9282-1361-9**

На основе изучения опыта подготовки молодых преподавателей к научно-исследовательской и педагогической деятельности рассматриваются вопросы планирования, организации и управления системой подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров в вузе.

Монография подготовлена на кафедре «Менеджмент» Пензенского университета архитектуры и строительства и предназначена для преподавателей, руководящих работников вузов, аспирантов и их научных руководителей при организации процессов подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров.

**ISBN 978-5-9282-1361-9**

© Пензенский государственный университет  
архитектуры и строительства, 2015  
© Джевицкая Е.С., Резник С.Д., 2015

## О Г Л А В Л Е Н И Е

ВВЕДЕНИЕ .....	4
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТБОРА, ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ВУЗЕ.....	7
1.1. Отбор преподавательских кадров из состава студенческой среды..	7
1.2. Подготовка молодых преподавателей в вузе.....	17
1.3. Повышение квалификации педагогических кадров в вузе .....	20
2. РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТБОРА, ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ.....	29
2.1. Анализ участия преподавателей в научно-исследовательской работе студентов .....	29
2.2. Анализ эффективности подготовки преподавателей .....	33
2.3. Анализ факторов эффективности организации повышения квалификации педагогических кадров в вузе .....	41
3. УПРАВЛЕНИЕ ОТБОРОМ, ПОДГОТОВКОЙ И ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ .....	58
3.1. Механизмы отбора научно-педагогических кадров в вузе .....	58
3.2. Механизмы подготовки преподавателей высших учебных заведений .....	67
3.3. Технологии непрерывного повышения квалификации преподавателей на кафедре.....	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	91
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	93
ГЛОССАРИЙ .....	102
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	104

## ВВЕДЕНИЕ

Проблема подготовки научно-педагогических кадров в высшей школе является одной из актуальных, поскольку происходящие в настоящее время изменения в системе образования направлены на повышение качества образования, а вместе с этим и качества подготовки специалистов, что требует преобразований в образовательной деятельности и повышения квалификации преподавателей. В данном случае важно, чтобы уровень подготовки научных кадров в вузе соответствовал современным социально-экономическим условиям.

Современная система высшего образования предъявляет новые требования к профессии преподавателя высшей школы в связи с переходом к новой модели высшего образования, ориентированной на индивидуализацию учебного процесса; активизацией инновационных процессов в сфере образования; диверсификацией образовательных программ высшей школы; повышением технологического оснащения образовательного процесса; усилением междисциплинарной интеграции и нарастанием интеграционных процессов в сфере образования; изменением запросов рынка интеллектуального труда; необходимостью адаптации вузов к рыночной среде; повышением ролевой активности преподавателя высшей школы.<sup>1</sup>

Актуальность исследования определяется тем, что в связи с постоянной модернизацией системы образования и динамичностью факторов внешней образовательной среды, высшие учебные заведения нуждаются в высококвалифицированных научно-педагогических кадрах.

Профессия преподавателя высшей школы требует напряженного умственного труда, повышенную степень профессиональной ответственности, совмещение в себе функций педагога, исследователя и менеджера, постоянного саморазвития за счет личной педагогической деятельности и научных исследований.

Основными ценностями преподавателя высшей школы являются склонность к познанию окружающего мира и систематизации знаний; стремление к творческому самовыражению через педагогическую и научную деятельность; профессиональное признание коллег как средство самоконтроля и стимул к непрерывному профессиональному росту.

Компетенции преподавателя определяются наличием педагогических умений формулировать цели изучения учебной дисциплины, измерять уровень достижения цели методами педагогического контроля, оценивать

---

<sup>1</sup> Сенашенко В.С., Богословская О.В. Индивидуализация учебного процесса как основа обновления характера и видов профессиональной деятельности преподавателя высшей школы. URL: <http://www.conf.muh.ru>

учебный процесс и определять направления его совершенствования, формировать качественно новые взаимоотношения между преподавателем и студентом, проводить занятия с максимальной мотивацией к познавательной деятельности.

Преподаватель также должен владеть основами научно-методической и учебно-методической работы в высшей школе, а так же методами и приемами устного и письменного изложения учебного материала, современными образовательными технологиями; активными методами обучения, основами применения информационных технологий в учебном процессе; методами формирования навыков самостоятельной работы студентов.

Преподаватель должен уметь анализировать деятельность студентов и их психологические состояния, а также владеть навыками педагогического общения.

К профессионально важным качествам личности преподавателя относятся: положительная мотивация, интерес и любовь к педагогическому труду, педагогические и организаторские способности, артистизм, адекватные профессии черты характера (требовательность, справедливость, доброжелательность).

Современный преподаватель высшей школы должен быть един в четырех лицах: обучающий (передающий знания, стимулирующий активность студентов, формирующий навыки и умения); воспитатель (заботящийся о всестороннем развитии личности студентов, формирующий профессиональные и психологические качества); ученый (занимающийся научными исследованиями в области преподаваемой дисциплины); менеджер (организующий аудиторные занятия, стимулирующий и контролирующей самостоятельную работу студентов).

Проблемы повышения эффективности подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации рассмотрены в работах таких ученых, как: С.С. Балабанов, Б.И. Бедный, Е.А. Березовская, Л.В. Ведерникова, З.В. Возгова, В.К. Григорьев, С.В. Крюков, С.Н. Макарова, А.А. Миронос, О.А. Поворознюк, С.Д. Резник, В.С. Сенашенко, Т.В. Серова, М.Н. Стриханова, О.А. Юрмашева и др.

Гипотезой исследования является положение о том, что отбор, подготовка молодой смены преподавателей высших учебных заведений и повышение их квалификации будут эффективными, если: реализуются механизмы отбора научно-педагогических кадров; реализуются механизмы подготовки молодых преподавателей; обеспечивается непрерывное повышение квалификации преподавателей.

Целью исследования является обоснование и разработка рекомендаций по повышению эффективности отбора, подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров в современном вузе.

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих задач:

- исследование управления отбором преподавательских кадров из состава студенческой среды;
- изучение процесса подготовки молодых преподавателей в вузе;
- исследование процесса повышения квалификации педагогических кадров в вузе;
- мониторинг факторов отбора, подготовки и повышения квалификации преподавателей высших учебных заведений;
- разработка механизмов отбора научно-педагогических кадров в вузе;
- разработка механизмов подготовки преподавателей высших учебных заведений;
- разработка технологий непрерывного повышения квалификации преподавателей на кафедре.

В исследовании приняли участие около 300 преподавателей высших учебных заведений г. Пензы, на основе анкетного опроса которых нами оценены факторы эффективности подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров.

Научная значимость исследования состоит в обосновании необходимости и разработке механизмов отбора, подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров в вузе.

Практическая значимость исследования состоит в том, что применение разработанных технологий и рекомендаций в образовательном процессе вузов позволит повысить эффективность отбора, подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров.

Монография состоит из трех глав. Первая глава посвящена исследованию теоретических и методических основ отбора, подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров в вузе. Во второй главе представлены результаты мониторинга факторов эффективности отбора, подготовки и повышения квалификации преподавателей высших учебных заведений. Механизмы отбора и подготовки молодых преподавателей к педагогической деятельности на кафедре высшего учебного заведения представлен в третьей главе монографии. В третьей главе рассмотрены также технологии непрерывного повышения квалификации преподавателей на кафедре.

В монографии представлена практика подготовки молодых преподавателей и технологии непрерывного повышения квалификации преподавателей на кафедре «Менеджмент» Пензенского университета архитектуры и строительства, изучение которой может быть полезно преподавателям, руководителям кафедр и отделов управления кадрами других вузов.

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТБОРА, ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ВУЗЕ

## 1.1. Отбор преподавательских кадров из состава студенческой среды

В настоящее время увеличивается значение образования как важнейшего фактора развития современного общества, находящегося в разряде жизненно важных сфер социально-экономической деятельности. Именно образование оказывает непосредственное влияние на формирование экономики нового качества, общества, и человечества в целом, тому подтверждение – пристальное внимание со стороны государства, выражающееся в реализации национальных проектов, стратегий развития, концепций модернизации в данной отрасли.

Высшее профессиональное образование имеет целью подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе среднего общего, среднего профессионального образования.<sup>2</sup> Его можно получать в учреждениях высшего профессионального образования (университетах, академиях, институтах).

Послевузовское профессиональное образование предоставляет гражданам возможность повышения уровня образования, научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования. Оно может быть получено в аспирантуре, докторантуре, адъюнктуре, создаваемых при вузах и научных учреждениях.

Дополнительные образовательные программы и услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства.<sup>3</sup> В рамках каждого уровня профессионального образования основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации работников в связи с постоянным повышением образовательных стандартов.

Структура системы высшего и послевузовского профессионального образования представляет собой совокупность:<sup>4</sup>

– федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, федеральных государственных требова-

---

<sup>2</sup> Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: в 2-х кн. / под ред. В. Д. Симоненко, М. В. Ретивых. – Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2011. С. 146.

<sup>3</sup> Там же. С. 147.

<sup>4</sup> Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 2 июля 2013 года №185-ФЗ. URL://<http://base.consultant.ru>. (дата обращения: 27.04.2015)

ний к послевузовскому профессиональному образованию и образовательных программ высшего и послевузовского профессионального образования;

– имеющих лицензии высших учебных заведений, научных организаций и образовательных учреждений соответствующего дополнительного профессионального образования;

– научных, проектных, производственных, клинических, медико-профилактических, фармацевтических, культурно-просветительских учреждений, организаций и предприятий, ведущих научные исследования и обеспечивающих функционирование и развитие высшего и послевузовского профессионального образования;

– органов, осуществляющих управление в сфере образования, и подведомственных им учреждений, организаций и предприятий;

– общественных и государственно-общественных объединений (творческих союзов, профессиональных ассоциаций, обществ, научных и методических советов и иных объединений).

Модернизация общего образования, связанная с изменением в его целях, содержании, организации и оценке результатов, переход на профильное обучение старших классов, государственные образовательные стандарты.

Наиболее существенные изменения произошли в высшей школе в связи с подписанием Россией Болонской декларации (2003), принятие основополагающих принципов Болонской декларации включает вузовскую систему современной России в открытое европейское образовательное пространство, позволяющее получить качественное образование и признание наших дипломов об образовании за рубежом<sup>5</sup>, что способствовало началу процесса модернизации высшего педагогического образования.

Современные высшая и средняя школы нуждаются в компетентных, молодых педагогических кадрах, способных осуществлять профессиональную деятельность в инновационных условиях реформирования системы образования. Высококвалифицированный специалист, который владеет методологией научного творчества, современными информационными технологиями, методами получения, обработки и использования научной информации, готов к научно-исследовательской деятельности.

Научная деятельность – творческая деятельность, направленная на получение новых знаний о природе, человеке и обществе и на использование научных знаний и новых способов их применения в интересах научно-технического прогресса, экономического благосостояния, гуманитарного сотрудничества, культурного и нравственного развития,

---

<sup>5</sup> Борисова И. Самые умные россияне смогут учиться в лучших вузах мира // Российская газета. 14 января. 2014. № 5. С. 2.

обеспечения здоровья людей, безопасности их жизнедеятельности и сохранения окружающей среды.

Научным работником (исследователем) является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью.<sup>6</sup>

Под научно-педагогическими кадрами высшей школы понимается, постоянно действующий состав профессорско-преподавательских и научных работников, обладающий научными и психолого-педагогическими компетенциями, осуществляющий научно-исследовательскую и педагогическую деятельность в учреждениях высшего профессионального и поствузовского образования.<sup>7</sup>

Исследования В.А. Касамары, А.С. Проворова, О.Г. Проворовой, В.И. Ревякиной, Н. Сенаторовой, посвященные подготовке российских научно-педагогических кадров, подтверждают возросший интерес к системе подготовки, как учителя профильной школы, так и преподавателя вуза.

В результате анализа научной литературы и путем сопоставления структур и специфики методической компетентности разных специалистов были выделены в ее структуре следующие компоненты: ценностно-мотивационный, когнитивный, технологичный, рефлексивный, оценочный. В соответствии с этим определяются критерии оценки методической компетентности: 1) ценностно-мотивационный критерий (готовность и интерес к методической работе; постановка и осознание целей методической деятельности, наличие мотива достижения цели, мотивов повышения квалификации, осознание ценности методических знаний; удовлетворенность методической деятельностью); 2) когнитивный критерий (наличие методических знаний, умений и навыков, применение их в новых условиях; умения классифицировать и систематизировать методические явления, выделять методические проблемы, анализировать и решать их; осваивать передовой опыт в области методики; владеть активными методами и формами воспитательной деятельности и практического участия в ней); 3) операционный критерий (овладение методическими умениями; применение на практике новых методик, педагогическое взаимодействие на уровне сотрудничества); 4) аналитико-рефлексивный критерий (овладение аналитическими и оценочно-информационными умениями; методическая рефлексия, самокритичность, самоконтроль, самооценка); 5) творческий критерий (осознание наличия творческих способностей; творческая активность в методической деятельности; создание авторских методик).

---

<sup>6</sup> Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 2 июля 2013 года №185-ФЗ. URL://<http://base.consultant.ru>. (дата обращения: 27.04.2015)

<sup>7</sup> Юрмашева О.А. Понятие «научно-педагогические кадры»: системно-функциональный анализ // Пед. образование и наука. М., 2012. № 8. С. 47.

В настоящее время отсутствуют методы прямого измерения личностных качеств, входящих в состав компетенций, поэтому оптимальной оценкой методической компетентности преподавателей вузов является сравнение результатов развития показателей ее компонентов (рис. 1).<sup>8</sup>



Рис. 1. Структура методической компетентности преподавателя вуза

Модель компетенций представляет собой по возможности полный ранжированный набор компетенций, описывающих ключевые качества, поведение, знания, умения и другие характеристики, необходимые для достижения стандартов качества и эффективности трудовой деятельности.<sup>9</sup>

Исследователи отмечают, что в целом можно выделить два полярных направления в создании моделей компетенций: индивидуализированный подход, сфокусированный на поведении индивида, и коллективный (организационный) подход, направленный на разработку модели компетенций

<sup>8</sup> Солова Н.В. Методическая компетентность преподавателя вуза // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2010. № 5. URL://cyberleninka.ru (дата обращения: 27.04.2015)

<sup>9</sup> Приходько В.М., Мануйлов В.Ф. Высшее техническое образование: мировые тенденции развития, образовательные программы, качество подготовки специалистов. М., 2010. С. 104.

для конкретной организации, увязывающей цели, миссии, ценности, организационную культуру с программами подготовки и развития персонала.<sup>10</sup>

Высшему образованию сегодня необходимы профессиональные преподаватели, владеющие современными технологиями педагогической деятельности. Как правило, хороший педагог – опытный педагог. Но как быть с теми, кто еще вчера записывал лекции, сидя за партой, а уже сегодня сам встал за кафедру? Ждать десяток лет, когда придет опыт? Когда в стране наладят систему подготовки преподавателей? А с чего начинать конкретному молодому человеку свою педагогическую деятельность? Для того чтобы сократить срок и адаптации выпускника вуза к новым для него условиям педагогической деятельности, следует вооружить его необходимыми технологиями.<sup>11</sup>

В образовательном процессе участвуют две стороны – преподаватель и слушатель. Слушатель является активным участником учебного процесса: самостоятельно формулирует цель, ставит задачи, анализирует информацию, вырабатывает критерии и возможные пути решения проблем. Преподаватель нового типа должен стать квалифицированным консультантом, владеющим современными методами разрешения различных проблем, обеспечивающий направленность процесса обучения на разрешение практических задач, приближение его к реальным условиям деятельности научно-педагогического работника в высшей школе.<sup>12</sup>

На основе специальных исследований С.Д. Резником и О.А. Вдовиной была разработана модель качеств современного преподавателя (табл.1), определены необходимые ему профессиональные компетенции.<sup>13</sup>

Т а б л и ц а 1

Профессиональные компетенции преподавателя вуза

Группа компетенций преподавателя	Ранги	Содержание компетенций
1	2	3
Глубокое знание предмета обучения	I	Знание передовых рубежей науки и практики в сфере читаемых дисциплин
Педагогическое мастерство	II	Умение передавать знания слушателям, прививать потребность в их постоянном обновлении

<sup>10</sup> Томилин О.Б., Кочугаев П.Н., Сухарев Л.А. Компетенции академического и административного персонала университета и инновационная деятельность // Университетское управление. 2012. №1. С. 53.

<sup>11</sup> Резник С.Д., Вдовина О.А. Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 45

<sup>12</sup> Возгова, З. В. Специфические особенности процесса непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников // «Педагогические и психологические науки: актуальные вопросы»; материалы международной заочной научно-практической конференции; часть II (31 октября 2012 г.). Новосибирск: Изд-во «Сибирская ассоциация консультантов». URL://http://sibac.info (дата обращения: 27.04.2015).

<sup>13</sup> Резник С.Д., Вдовина О.А. Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2014. 356 с.

## Окончание табл. 1

1	2	3
Широкий научный кругозор	III	Эрудированность, умение быть интересным, готовность к постоянному профессиональному и культурному саморазвитию
Тяга к инновациям и научному творчеству	IV	Постоянное стремление к прогрессивным изменениям, творческий подход к проблемам
Владение методиками научного поиска	V	Способность вести научный поиск
Инновационная мобильность	VI	Владение иностранными языками и компьютерными технологиями

Таким образом, сущность понятия научно-педагогического работника в вузе заключается в осуществлении деятельности, которая направлена на получение новых знаний о природе, человеке и обществе и на использование научных знаний и новых способов их применения в интересах научно-технического, экономического, гуманитарного, культурного и нравственного развития страны.

Российская система послевузовского профессионального образования представлена двумя уровнями – достаточно масштабной аспирантурой и докторантурой, традиционно функционирующих в высших учебных заведениях и научно-исследовательских организациях.<sup>14</sup>

Сегодня в России подготовка специалистов высшей квалификации, как в вузах, так и научных учреждениях является одной из важных задач, сопряженных с множеством проблем: относительно низкий процент выпуска аспирантов с защитой диссертации в срок; плохая организация учебного процесса; слабый контроль работы аспиранта; несовершенное научное руководство и, как результат, довольно низкое качество диссертаций.

Базой отбора кандидатов на преподавательские должности в вузе является студенческая среда. Выявление и работа с одаренными студентами еще во время обучения в высшем учебном заведении – одно из важнейших направлений подготовки кадров высшей школы<sup>15</sup>.

Ориентация талантливых студентов на поступление в аспирантуру предполагает разработку системы мер для оптимизации организационных условий образовательного процесса, что в свою очередь требует выявления отношения одаренных студентов к различным сторонам организации образовательной деятельности.

Одаренные студенты привержены к выбору профессионально-самореализационной модели обучения, сущность которой составляют:

- 1) интерес к науке и исследованиям;

<sup>14</sup> Бедный Б.И., Миронос А.А., Балабанов С.С. Экспертные оценки системы подготовки научных кадров в аспирантуре // Вестник Нижегородского университета. 2010. № 2. С. 28.

<sup>15</sup> Резник С.Д., Устинова Д.В. Система и механизмы управления подготовкой студентов к обучению в аспирантуре высшего заведения: моногр. Пенза: ПГУАС, 2014. С. 10.

2) ориентация на творческий труд, возможность проявлять инициативу, самостоятельность;

3) критичность мышления, предрасположенность к поиску нестандартных решений.

Интеграция науки и образования, являющаяся одним из важнейших качеств современного вуза, предполагает включение в содержание образования курсов, раскрывающих методологию научного исследования, обучающих технологии его организации, представления результатов. Такой подход позволяет предложить следующую тематику учебных занятий со студентами: «Особенности студенческого научного исследования», «Технология подготовки научных публикаций», «Современные информационные технологии в научном исследовании», «Научная организация труда студента – исследователя», «Представление студенческих работ на конкурсы различных уровней».

При организации процесса обучения особенно важно учитывать потребность одаренных студентов в самостоятельной работе как приоритетной форме обучения.

Студенческая наука – это форма объединения студентов, проявляющих интерес к научному знанию и пытающихся овладеть способами его получения, объединения студентов и их наставников, а также особые методы и формы научной подготовки молодежи. В рамках такого объединения решаются две тесно связанные и взаимообусловленные задачи – приращение научной грамотности молодой части населения и привлечение в науку молодых талантливых людей, обладающих высокой мотивацией, направленностью на профессиональную научную деятельность.

Одним из перспективных направлений совершенствования системы, научно-исследовательской работы как средства интеллектуального воспитания, развития одаренных студентов является расширение форм научного творчества, обогащение их новым содержанием.

В современной вузовской практике активно используются такие формы научно-исследовательских занятий, как студенческие научные кружки, проблемные творческие группы, студенческие научные отряды, участие в научных конференциях, участие в научно-методических и социологических исследованиях, участие в международных программах, конкурсах, олимпиадах.

Ведущей формой организации процесса воспитания молодых ученых и преподавателей, по-прежнему, является индивидуальная работа научного руководителя с талантливыми студентами.

Одним из самых массовых научных студенческих мероприятий современной высшей школы является Всероссийская олимпиада развития народного хозяйства, активно способствующая выявлению и поддержке талантливой молодежи.

Данный конкурс – это не только возможность проверить себя, заявить о себе, но и возможность участвовать в творческом соревновании. Результаты данного конкурса – это еще и свидетельство качества подготовки специалистов, уровня организации научной работы с одаренными студентами.

Научно-исследовательская работа студентов является обязательной, органически неотъемлемой частью подготовки специалистов в вузе и входит в число основных задач, решаемых на базе единства учебного и научного процесса.

Преобразования в системе организации НИРС должны осуществляться в соответствии с новыми условиями деятельности вузов, базироваться на использовании многолетнего отечественного, а также зарубежного опыта, и обеспечивать уровень подготовки специалистов, отвечающий требованиям мировых стандартов.

Основные цели системы научно-исследовательской работы студентов в вузе: повышение уровня подготовки кадров высшей квалификации, сохранение и умножение интеллектуального и научно-технического потенциала страны; сохранение, поддержание и развитие отечественных научных школ, воспитание патриотического отношения молодежи к их достижениям на основе преемственности между поколениями, формирование высоких моральных качеств будущего российского ученого и преподавателя в духе нравственно-этических норм, присущих отечественной науке; использование творческого потенциала студентов для решения научных проблем.

Задачами системы научно-исследовательской работы студентов (НИРС) в разрезе подготовки их к педагогической деятельности являются:

- постоянное поддержание интереса молодежи к научно-исследовательской и педагогической работе с целью привлечения к ней выпускников;
- создание условий для формирования высокопрофессиональной и творчески активной личности будущего ученого и преподавателя;
- выявление наиболее одаренных и продвинутых студентов, имеющих выраженную мотивацию к научной и педагогической деятельности;
- обеспечение участия студентов в проведении прикладных, поисковых и фундаментальных работ по научно-исследовательским программам вуза с использованием полученных ими результатов для решения научных проблем и в учебном процессе;
- содействие трудоустройству выпускников в соответствии с потребностями научных коллективов вуза.

Организация научно-исследовательской деятельности студентов в вузе должна предполагать возможность самореализации личностных и творческих способностей студентов.

Организационными формами научно-исследовательской деятельности студентов могут быть:

- учебно-исследовательская работа по учебным планам;
- включение элементов научно-исследовательской работы (НИР) в учебные занятия;
- дипломные работы с исследовательскими разделами или целиком научно-исследовательского характера;
- индивидуальные научно-исследовательские работы студентов, т.е. участие студентов в разработке определенной проблемы под руководством конкретного научного руководителя из числа профессорско-преподавательского состава;
- студенческие научные кружки;
- студенческие научные группы по проблемам, лаборатории и иные творческие объединения;
- привлечение студентов к выполнению научно-исследовательских проектов, финансируемых из различных источников (госбюджет, договоры, гранты и т.д.);
- участие студентов в студенческих научных организационно-массовых и состязательных мероприятиях различного уровня (кафедральные, факультетские, городские, региональные, общероссийские, международные), стимулирующих развитие как системы НИРС, так и творчество каждого студента. К ним могут быть отнесены: научные семинары, конференции, симпозиумы, смотры-конкурсы научных и учебно-исследовательских работ студентов, олимпиады по дисциплинам и специальностям, различные школы;
- организация специальных факультетов, курсов, программ, проведение занятий, семинаров с группами наиболее способных и мотивированных к науке студентов;
- привлечение профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников к осуществлению научного руководства научными работами студентов;
- чтение лекций, занятий, курсов, индивидуальная работа по основам организации и методики научных исследований с целью подготовки студентов к выполнению самостоятельной научной работы путем привития им умений, навыков выполнения НИР, ознакомления с методами НИР, необходимыми будущему ученому;
- ознакомление студентов с российскими и международными стандартами проведения научного исследования и представления его результатов;
- освоение студентами различных средств и систем научно-технической информации;

– привлечение студентов к различным видам участия в научно-инновационной деятельности.

Успешное функционирование системы научно-исследовательской работы студентов непосредственно связано с совершенствованием системы стимулирования студентов, ведущих научно-исследовательскую работу, преподавателей и сотрудников, обеспечивающих выполнение научной работы студентов. Основными его формами являются:

1. Учет результатов научно-исследовательской работы студентов при оценке знаний (зачеты, экзамены и т.д.) на различных этапах обучения.

2. Публикации и депонирование научных работ.

3. Выдвижение на конкурсной основе наиболее одаренных студентов на соискание государственных научных стипендий, именных стипендий, стипендий, учреждаемых различными организациями и фондами, предоставление грантов на проведение НИР из фондов вуза и др.

4. Представление лучших студенческих работ на конкурсы, выставки с награждением победителей грамотами, дипломами, медалями, присвоением званий лауреатов.

5. Командирование для участия в различных отечественных и зарубежных студенческих научных форумах.

6. Рекомендации для обучения или стажировки за рубежом.

7. Рекомендации для обучения в аспирантуре.

8. Соответствующие меры материального и морального поощрения преподавателей и студентов вуза, активно работающих в системе НИРС.

9. Моральное и материальное поощрение студентов с объявлением благодарности, награждением грамотами, дипломами, денежными и иными премиями за высокие результаты в науке.

Совокупность всех компонентов содержания, формирования и руководства научно-исследовательской деятельностью студентов высшего учебного заведения представляет сложную открытую динамичную систему.

Студенты должны осваивать средства и методы, приемы и процедуры выполнения НИР, выполнять учебные исследовательские работы, начиная с первых курсов обучения в вузе. На старших курсах они приступают к исполнению НИР, встроенных в учебный процесс, в том числе в курсовых, дипломных работах или проектах, участвуют в научно-исследовательской работе студентов, дополняющей учебный процесс; выполняют НИР параллельно учебному процессу, подготавливают публикации результатов своих научно-исследовательских работ.

Научными руководителями студентов, участвующих в научно-исследовательской работе, обычно являются преподаватели – руководители студенческих научных кружков. Именно они являются примером и источником мотивации студентов к научно-педагогической деятельности.

## 1.2. Подготовка молодых преподавателей в вузе

Подготовка научно-педагогических работников осуществляется в аспирантуре (адъюнктуре) и докторантуре высших учебных заведений, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования, научных организаций, а также путем прикрепления к таким образовательным учреждениям и научным организациям соискателей для подготовки и защиты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук, либо путем перевода педагогических работников на должности научных работников для подготовки диссертаций на соискание ученой степени доктора наук<sup>16</sup>.

Послевузовское профессиональное образование может быть получено в аспирантуре, ординатуре, адъюнктуре, ассистентуре – стажировке и докторантуре, создаваемых в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных учреждениях<sup>17</sup>.

Аспирантура – основная форма подготовки в России научных и научно-педагогических кадров при вузах, научных учреждениях или организациях.

Аспирантура является одной из основных форм подготовки научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования, предоставляющей гражданам Российской Федерации возможность повышения уровня образования, научной и педагогической квалификации<sup>18</sup>.

Аспирантом может быть человек, который имеет высшее профессиональное образование, подготавливающий диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук.

Адъюнктура – одна из основных форм подготовки научных и научно-педагогических кадров в учреждениях Вооруженных сил и других военизированных формирований России.

Адъюнкты проходят военную службу, службу в органах внутренних дел, службу в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ по специальной программе подготовки научно-педагогических кадров.

Ординатура – форма повышения квалификации врачей и фармацевтов. В ординатуру допускаются люди, имеющие высшее медицинское образование и (или) высшее фармацевтическое образование.

---

<sup>16</sup> Постановление Правительства РФ от 14.02.2008 N 71 "Об утверждении типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)". URL:// <http://base.consultant.ru>. (дата обращения: 21.04.2015)

<sup>17</sup> Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 2 июля 2013 года №185-ФЗ. URL:// <http://base.consultant.ru>. (дата обращения: 27.04.2015)

<sup>18</sup> Резник С.Д. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности: учебник. 4-изд., перераб. М.: ИНФРА-М, 2015. С. 51.

Так же имеются другие программы, такие как ассистентура, которая представляет собой стажировки, направленные на обеспечение подготовки творческих и педагогических работников высшей квалификации по творческим специальностям высшего образования в области искусств, по очной форме обучения.

Еще имеются такие программы подготовки научных кадров как докторантура и соискательство.

Докторантура осуществляет подготовку научно-педагогических кадров высшей квалификации. Докторантура открывается в высших учебных заведениях и научных учреждениях, организациях, имеющих профильные диссертационные советы по защите диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук.

Соискателями ученой степени кандидата наук и доктора наук могут являться люди, которые имеют высшее профессиональное образование.

Соискатели, работающие над кандидатскими и докторскими диссертациями, прикрепляются для подготовки диссертаций на соискание ученой степени к высшим учебным заведениям и научным учреждениям, организациям, по соответствующим научным специальностям и располагающим научно-исследовательской, экспериментальной базой и научными кадрами высшей квалификации.

Каждому преподавателю, начиная, от ассистента кафедры необходима строгая система в подготовке, которая может обеспечить высокий организационно-методический уровень как отдельных лабораторно-практических занятий, лекций, так и всего учебного процесса. Первоначальная подготовка преподавателя к занятиям всех видов должна базироваться на изучении учебного плана и «Примерной программы» дисциплины, которая утверждена соответствующей инстанцией. Затем необходимо составить тематические планы по видам занятий в соответствии с выделенными часами, и переходить к подготовке к занятиям, при этом необходимо постоянное совершенствование профессиональных и педагогических знаний. Знания преподавателя вуза не должны ограничиваться рамками учебников. Ему необходимо знакомиться со смежными дисциплинами, систематически пополнять объём специальных знаний, просматривать вновь выпускаемые учебники, учебные пособия и специальную литературу (журналы), обмениваться опытом работы с другими преподавателями (кафедры, факультета, вуза), посещать семинары и лекции, то есть постоянно повышать свои профессиональные, научные и деловые качества<sup>19</sup>.

Кроме перечисленных уровней, существует дополнительное педагогическое профессиональное образование, обеспечивающее повышение педагогической квалификации и переподготовку (приобретение новых педа-

---

<sup>19</sup> Коростелёва О.Н., Коростелёв А.И. Процесс подготовки преподавателя высшей школы к занятиям // Современные наукоемкие технологии. 2011. № 6. С. 59.

гогических специальностей) педагогических кадров. Образовательные программы повышения квалификации и переподготовки специалистов реализуются в институтах и академиях повышения квалификации работников образования (ИПКРО, АПКРО), а также на специальных факультетах повышения квалификации и дополнительного образования вузов и научных организаций<sup>20</sup>, что обеспечивает развитие научно-педагогического работника.

Многие аспиранты, как в России, так и за рубежом рассматривают получение ученой степени лишь как средство повышения своей конкурентоспособности на рынке интеллектуального труда и не предполагают в будущем заниматься научной или научно-педагогической деятельностью. Следовательно, ученая степень уже утрачивает свой сугубо корпоративный статус. Все чаще в науковедческой литературе высказывается мысль о том, что наличие ученой степени сегодня свидетельствует лишь о том, что ее обладатель «продемонстрировал способность глубоко проникнуть в проблему, сформулировать ее в разрешимом виде, собрать и проанализировать необходимые данные, найти решение проблемы и защитить это решение перед критически настроенной группой специалистов»<sup>21</sup>.

Главной приоритетной задачей, стоящей перед молодыми учеными сегодня, должно стать самообразование и самовоспитание. Молодой ученый при поступлении в аспирантуру должен четко и ясно сформулировать для себя цели, которых он хочет достигнуть. При этом наряду с главными целями – защита диссертации, получение педагогического опыта, развитие научно-исследовательских качеств – должны стоять и цели организаторские, управленческие. Это саморазвитие как личности, успехи в карьере, семейной и общественной жизни<sup>22</sup>.

В странах с развитой рыночной экономикой более всего ценится квалификация специалиста. И любой доктор философии (своеобразный аналог нашего кандидата наук) – это очень уважаемый человек, не говоря уже о профессоре, зарплата которого, кстати, во много раз больше, чем у специалиста средней квалификации. И если в западных фирмах хозяин любого кабинета увешивает стены различного рода дипломами, свидетельствами об окончании различных курсов повышения квалификации в красиво оформленных рамках, то нечего говорить о том, что диплом доктора, у кого он имеется, занимает здесь самое почетное место<sup>23</sup>.

---

Современные системы повышения квалификации преподавателей вузов. URL://www.vfmgju.ru (дата обращения: 27.04.2015).

<sup>21</sup> Модель диагностики научного потенциала и результативности аспирантуры / Б. Бедный, Е. Козлов, Г. Максимов, А. Хохлов // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 33.

<sup>22</sup> Резник С.Д. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности [Текст]: учебник. 4-изд., перераб.– М.: ИНФРА-М, 2015. С.36.

<sup>23</sup> Там же. С.37.

Развитие научно-педагогической карьеры преподавателя заключается в том, что с момента принятия преподавателя в вуз и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное вертикальное продвижение работника по системе должностей, а также его профессиональное развитие, т.е. пройти весь карьерный путь, от первой ступени – ассистент – аспирант, до самой важной – заведующий кафедрой<sup>24</sup>.

Итак, подготовка научно-педагогических кадров в вузе представлена послевузовским профессиональным образованием, которое может быть получено в аспирантуре, ординатуре, адъюнктуре, ассистентуре-стажировке и докторантуре, которые имеют место в соответствующих образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных учреждениях. Важной задачей молодых учёных сегодня является, самообразование и самовоспитание и при поступлении в аспирантуру должен четко определять для себя цели, которых он хочет достигнуть. При этом необходимо получение педагогического опыта, развитие научно-исследовательских качеств.

### 1.3. Повышение квалификации педагогических кадров в вузе

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям<sup>25</sup>.

Успехи системы образования во многом определяются качеством научно-педагогических и управленческих кадров. Переход на многоуровневую систему подготовки, а также акцент на непрерывности образования и совместимости разных уровней и организационных структур требуют пересмотра методологических, организационных, психологических, педагогических основ проектирования инновационного образовательного процесса в системе повышения квалификации преподавателей вузов.

Конечная цель профессионально-педагогической деятельности преподавателя задается конечной целью подготовки специалиста – профессиональной компетентностью, готовностью к инновационной деятельности.

Задачи профессионально-педагогической деятельности: повышение качества профессионального образования реализуются через организацию учебной, научно-исследовательской, учебно-производственной деятельности студентов как единого процесса, в котором формируются, развиваются

---

<sup>24</sup> Легостаева В.И., Мудрова Е.Б. Привлечение и закрепление в вузе молодых научно-педагогических кадров на основе современных технологий адаптации // Университетское управление: практика и анализ. 2010. №2. С. 33.

<sup>25</sup> Трудовой кодекс от 30.12.2001 N 197-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_1.html#p217](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html#p217) (дата обращения: 27.04.2015)

и находят свое приложение знания, умения, навыки, способности к выполнению гностической, проектировочной, конструктивной, коммуникативной и других функций, к решению задач с производственным содержанием.

Смысл повышения квалификации научно-педагогических кадров заключается не столько в насыщении слушателей неким количеством информации, сколько в развитии у них таких навыков, как умение оперировать предметным содержанием знаний, проектировать и моделировать свою деятельность. Современная система повышения квалификации представляет собой гибкую, динамичную систему, адекватную требованиям конкретных образовательных учреждений и учитывающую сложившуюся профессионально-педагогическую компетентность преподавателей. Переподготовка и повышение квалификации преподавателей должны осуществляться на основе общенаучных принципов и системы следующих специфических принципов<sup>26</sup>:

- принципа динамичности, предусматривающего возможность изменения и дополнения содержания образовательных программ;
- принципа осознанной перспективы, требующего глубокого понимания и осознания, как слушателями, так и преподавателями системы близких, средних и отдаленных перспектив обучения;
- принципа разносторонности методического консультирования, предполагающего высокую степень заинтересованности от слушателей и компетентности от преподавателя;
- принципа паритетности, основанного на субъект – субъектном взаимодействии преподавателей и слушателей.

Для системы повышения квалификации, ориентированной, прежде всего на личностно-профессиональное развитие преподавателя, ценностно-смысловая направленность процесса постдипломного обучения является определяющей. Практически она может реализовываться в таких технологиях работы со слушателями, которые позволяют осуществлять стратегию опережающей подготовки.

В основу содержания повышения квалификации преподавателей положена идея интеграции различных областей знания, входящих в поле их профессиональной деятельности. Это позволяет обеспечивать усвоение междисциплинарных знаний, развитие системного мышления при экономии времени на подготовку. Стержневой проблемой формирования содержания психолого-педагогической подготовки преподавателей является его целостность<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Игнатович Е.В. Актуальные направления повышения квалификации научно-педагогических работников вузов // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 1. С 58.

<sup>27</sup> Пригожин А.И. Современная социология организаций. М.: Интерпракс, 2013. С. 293.

Исходя из изложенного, правомерно выделить главный методологический принцип, лежащий в основе функционирования и развития системы профессионально-педагогической подготовки и повышения квалификации преподавателей. Таковым является принцип соответствия системы тем изменениям, которые происходят в науке, технике, технологиях и, соответственно, в профессиональной деятельности инженера и профессионально-педагогической деятельности преподавателя.

Изменение содержания и характера профессиональной деятельности специалиста влечет за собой изменение технологий профессионально-педагогической деятельности преподавателя. Все эти изменения быстро нарастают и ставят под вопрос традиционно понимаемую профессионально-педагогическую компетентность преподавателя вуза. В современных условиях необходима устойчивая компетентность преподавателя, готовность к профессиональной деятельности в условиях инновационной образовательной деятельности вуза, развиваемая им в процессе повышения квалификации и самообразования.

Готовность к инновационной деятельности есть комплексное отражение уровня сформированности инновационного компонента профессионально-педагогической деятельности преподавателя, определяющего систему ключевых профессионально-педагогических компетенций<sup>28</sup>.

Важнейшей составляющей системы переподготовки и повышения квалификации преподавателей являются инновационные образовательные программы. Они представляют собой совокупность учебных планов, программ дисциплин и иных учебно-методических материалов и определяют цели и задачи, структуру и содержание, методы и технологии инновационного образовательного процесса, направленного на повышение уровня профессионально-педагогической квалификации преподавателя. Высокие темпы развития науки и техники, интенсивное внедрение в образовательную практику информационных технологий, устойчивая тенденция гуманизации инженерного образования, появление новых форм и механизмов международного сотрудничества в образовательной сфере требуют постоянной научно-методической работы по созданию новых и совершенствованию существующих образовательных программ среднего профессионального образования. При этом содержание программ должно основываться на функциональной структуре профессионально-педагогической деятельности, на требованиях к профессиональным и личностным качествам преподавателя, соответствовать действующим нормативным документам, учитывать специфику научно-педагогических школ конкретного вуза<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2011. С 239–240

<sup>29</sup> Там же. С. 257.

При значительном разнообразии реализуемых вузами программ переподготовки, подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров существуют общие требования к их разработке и реализации:

- соответствие структуры и содержания программ Государственным требованиям к минимуму содержания и уровню подготовки для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы»;

- единство теоретической и практической подготовки, взаимосвязь профессиональных знаний и практических навыков преподавателя;

- освоение современных форм, методов, средств и технологий обучения (порталы дистанционного образования), развитие творческого потенциала, повышение уровня профессиональной и общей культуры;

- удовлетворение интересов слушателей через систему элективных и факультативных дисциплин, индивидуальных учебных планов.

Инновационные программы переподготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров должны опираться на современные достижения науки и техники, мировой и отечественный опыт, новые образовательные концепции, инновационные формы, методы, средства и технологии обучения, учитывать общие аспекты и особенности профессиональных моделей различных категорий преподавателей, определяющих основные требования к их профессиональным и личностным качествам.

При разработке инновационных образовательных программ необходимо руководствоваться некоторой совокупностью основополагающих рекомендаций – принципов, отражающих приоритеты в отборе и структурировании учебного материала и направленных на обеспечение соответствия содержания программ и способов их реализации заявленным целям обучения. Среди таковых следует выделить:

- принцип междисциплинарности и интеграции, ориентирующий отбор и структурирование учебного материала на синтез знаний из широкого спектра наук, сопряженных с профессионально-педагогической деятельностью преподавателя инженерного вуза (технических, психологических, педагогических, гуманитарных и др.);

- принцип гуманитаризации, проявляющийся в усилении социокультурных компонентов в структуре подготовки преподавателя инженерного вуза;

- принцип динамичности, определяющий возможность периодического обновления содержания программ и приведения их в соответствие с инновационными образовательными процессами и изменениями в научно-техническом, экономическом и социокультурном развитии;

- принцип соответствия форм организации учебного процесса целям практической подготовки к решению образовательно-воспитательных задач;

– принцип индивидуализации и дифференциации, направленный на учет потребностей, интересов и способностей слушателя, опыта его педагогической деятельности и базового профессионального образования.

Указанные принципы определяют подходы к разработке инновационных программ переподготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров, раскрывают способы достижения поставленных целей обучения<sup>30</sup>.

Таким образом, основной задачей повышения квалификации и переподготовки преподавателей высшей школы, является обучение в рамках инновационных образовательных программ, раскрывающих методы и технологии инновационного образовательного процесса, направленных на повышение уровня профессиональной педагогической квалификации преподавателя. Такие курсы должны опираться на современные достижения в науке и технике, мировой отечественный опыт, новые образовательные концепции, инновационные форумы, методы, средства и технологии обучения, которые определяют подходы к разработке программ переподготовки и повышения квалификации научно- педагогических кадров.

Обучение и подготовка – две стороны одного процесса. Обучение связано с развитием общего интеллекта у человека, а подготовка – с приобретением знаний, относящихся непосредственно к выполняемой работе. Профессиональная подготовка представляет целевое обучение, конечная цель которого – обеспечение предприятия достаточным количеством работников, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют производственно-коммерческим целям организации. Программы обучения должны быть составлены с учетом конкретных особенностей структуры персонала и актуальных задач развития каждой организации (или ее подразделений и филиалов)<sup>31</sup>.

Статус учреждений в которых осуществляется повышение квалификации (академий, институтов повышения квалификации, курсов (школ, центров) повышения квалификации, учебных центров) урегулирован типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденным Постановлением Правительства РФ Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610<sup>32</sup>.

Согласно указанному положению образовательное учреждение повышения квалификации или образовательное учреждение дополнительного

---

<sup>30</sup> Никитин Э.М. Федеральная система повышения квалификации работников образования: учеб. пособие. М.: РИПКРО, 2011. С 193–194.

<sup>31</sup> Каспржак А. Г. Формирование инновационного ресурса педагогических кадров системы образования через развитие системы повышения квалификации: сборник рекомендаций. М.: Университетская книга, 2010. С 287.

<sup>32</sup> Постановление Правительства РФ от 26 июня 2008 г. N 610 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов". URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения: 15.04.2015)

профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (далее именуется – образовательное учреждение повышения квалификации) создается в целях повышения профессиональных знаний специалистов, совершенствования их деловых качеств, подготовки их к выполнению новых трудовых функций.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность прохождения специалистами повышения квалификации устанавливается работодателем<sup>33</sup>.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

– краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;

– тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения;

– длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности<sup>34</sup>.

Образовательное учреждение повышения квалификации реализует следующие виды дополнительного профессионального образования: повышение квалификации, стажировку, профессиональную переподготовку. Таким образом повышение квалификации выступает как один из видов дополнительного профессионального образования.

По вопросу о квалификации педагогических и иных работников следует опираться, прежде всего, на нормы ТК РФ. Согласно статье 1 ТК одной из основных задач трудового законодательства являются правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя<sup>35</sup>.

При этом, при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы

---

<sup>33</sup> Каспржак А. Г. Формирование инновационного ресурса педагогических кадров системы образования через развитие системы повышения квалификации: сборник рекомендаций. М.: Университетская книга, 2010. С 238

<sup>34</sup> Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2011. С 245.

<sup>35</sup> Трудовой кодекс от 30.12.2001 N 197-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_1.html#p217](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html#p217) (дата обращения: 27.04.2015)

(должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)<sup>36</sup>.

При этом, согласно 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Он же определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом мнения представительного органа работников. Условия и порядок повышения квалификации устанавливается принимаемыми на различных уровнях актами социального партнерства – коллективными договорами, соглашениями, а также трудовым договором между работодателем и работником. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ)<sup>37</sup>.

Важным моментом является норма статьи 196 ТК РФ о том, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. То есть обязанность работодателя по проведению повышения квалификации должна быть предусмотрена на федеральном уровне.

Возможно, привести примеры, связанные с установлением федеральными законами обязательности повышения квалификации тех или иных работников в соответствующий период времени, в частности Федеральный закон РФ от 24 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Согласно п.5 статьи 62 указанного закона повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Также Федеральный Закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в статье 21 регламентирует то, что государство гарантирует создание необходимых условий для повышения квалификации не реже чем один раз в пять лет научно-педагогических работников государственных высших учебных заведений и научно-педагогических работников госу-

---

<sup>36</sup> Трудовой кодекс от 30.12.2001 N 197-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_1.html#p217](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html#p217) (дата обращения: 27.04.2015)

<sup>37</sup> Там же.

дарственных научных учреждений (организаций), действующих в системе высшего и послевузовского профессионального образования<sup>38</sup>.

При этом согласно статье 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Согласно пункту 16 статьи 29 Закона РФ «Об образовании» организация подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников относится к компетенции субъектов Российской Федерации. При этом, статья 28 Закона РФ «Об образовании», регулирующая компетенцию Российской Федерации в области образования включает в нее организацию федеральной системы подготовки и переподготовки педагогических работников и работников государственных органов управления образованием, но не упоминает о повышении квалификации работников учреждений субъекта федерации и муниципальных учреждений. Очевидно, что статья 29 указанного закона, в части, касающейся повышения квалификации относится, прежде всего к образовательным учреждениям субъекта федерации и муниципальным образовательным учреждениям<sup>39</sup>.

К компетенции образовательного учреждения отнесены подбор, прием на работу и расстановка кадров, ответственность за уровень их квалификации (статья 32 Закона РФ «Об образовании»).

Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196 наделяет работников общеобразовательного учреждения правом на повышение квалификации (п.64). При этом закрепляется норма о том, что администрация создает условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации<sup>40</sup>.

## Выводы

Подготовка преподавателя вуза начинается со студенческой скамьи, со стадии отбора талантливых студентов и их мотивации к педагогической и научной деятельности. Работа с одаренными студентами должна строиться

---

<sup>38</sup> Постановление Правительства РФ от 26 июня 2008 г. N 610 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов". URL: <http://base.garant.ru/12136354/>

<sup>39</sup> Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ. URL:// <http://base.consultant.ru>. (дата обращения: 27.04.2015)

<sup>40</sup> Постановление Правительства РФ от 14.02.2008 N 71 "Об утверждении типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)". URL:// <http://base.consultant.ru>. (дата обращения: 21.04.2015)/

на профессионально-самореализационной модели обучения, которая предполагает их относительную самостоятельность, инициативность, критичность мышления, творческий труд и поиск нестандартных решений. Образовательный процесс и научно-исследовательская работа студентов должны тесно пересекаться с целью привлечения в вуз молодых талантливых людей. Основной формой воспитания молодых преподавателей является индивидуальная работа научного руководителя с талантливыми студентами в рамках студенческих научных кружков, проблемных творческих групп, студенческих научных отрядов, участия в научных конференциях, участия в научно-методических и социологических исследованиях, участия в международных программах, конкурсах, олимпиадах.

Становление молодого преподавателя и развитие его карьеры базируется, в первую очередь, на самообразовании, постоянном расширении кругозора, непрерывном совершенствовании профессиональных и педагогических знаний.

Повышение квалификации преподавателей вуза основано на интеграции различных областей знания, входящих в поле их профессиональной деятельности, постоянном соответствии системы повышения квалификации изменениям, которые происходят в науке, технике, технологиях и, соответственно, в профессионально-педагогической деятельности преподавателя.

## 2. РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТБОРА, ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

### 2.1. Анализ участия преподавателей в научно-исследовательской работе студентов

Факторы эффективности подготовки научно-педагогических кадров в вузе оценены в исследовании на основе анкетного опроса преподавателей вузов г. Пензы.

Анкетирование – метод массового сбора материала с помощью анкеты. Те, кому адресованы анкеты, дают письменные ответы на вопросы. Беседу и интервью называют опросом «лицом к лицу», анкетирование – заочным опросом<sup>41</sup>.

В ходе исследования был проведен мониторинг факторов эффективности подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров в высших учебных заведениях. Анкета преподавателя вуза представлена в прил. 1.

Часть анкеты преподавателя, посвященная подготовке научно-педагогических кадров содержала 36 вопросов, и состояла из трех разделов, направленных на изучение:

1. Отбор в аспирантуру. Данный раздел анкеты посвящен подготовке студентов к научно-педагогической деятельности, участию студентов в научных исследованиях, работе на кафедре вуза научных кружков, участию студентов в конкурсах и грантах.

2. Подготовка аспирантов. Этот раздел анкеты, посвящен исследованию факторов эффективности подготовки аспирантов к научно-исследовательской деятельности.

3. Подготовка к преподавательской деятельности. Данный раздел позволяет оценить эффективность подготовки аспирантов к преподавательской деятельности.

Генеральная совокупность для проведения анкетного опроса соответствует численности преподавателей российских вузов, которая составляла в 2014 г 1 млн 200 тыс. чел. Выборочная совокупность для проведения анкетирования преподавателей вузов при 5 % ошибке выборки составила 353 чел.

В исследовании проведен анкетный опрос преподавателей Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, Пензенского государственного университета, Пензенской государственной сельскохо-

---

<sup>41</sup> Методы исследования. URL: <http://www.center-yf.ru> (дата обращения: 27.04.2015).

зайственной академии, Пензенского государственного технологического университета.

Сводные результаты анкетного опроса представлены в прил. 2.

Образовательный уровень населения региона задает степень его конкурентоспособности, как на региональном, так и национальном рынках. Особенностью региональной системы является наличие дополнительных задач. «Во-первых, это обеспечение хорошего уровня генерации знаний высшей школой, во-вторых, удержание в регионе генерируемых кадров».<sup>42</sup>

Обобщающей характеристикой результативности системы образования является качество человеческих ресурсов. Поэтому показателями, характеризующими данное свойство, могут выступать доля работников с высшим образованием в общем количестве занятых в экономике региона, процент аспирантов и соискателей, защитивших диссертацию в срок, по отношению к общему числу выпущенных из аспирантуры, показатели представлены в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

Критерии и показатели развития высшего и послевузовского образования в Пензенской области (ПО)<sup>43</sup>

Критерии	Показатели	Значение по ПО		
		2012	2013	2014
1. Массовость	Число студентов вузов на 10 тыс. жителей	236	402	430
	Число аспирантов и соискателей, человек	619	840	1035
	Коэффициент возрастной структуры населения, %	27	29	28
2. Доступность	Конкурс в государственных вузах, количество заявлений/количество мест	1,7	1,6	3,7
	Студенты государственных вузов, обучающиеся на бюджетной основе, %	81	61	53
	Студенты государственных вузов, обучающиеся по целевому контракту, %	3,5	3,1	2,8
	Студенты, обучающиеся в негосударственных вузах, %	4,6	9,4	13
3. Интегра- тивность	Доля студентов, поступивших в вузы на базе НПО, от общего количества зачисленных в вузы, %	3,6	3,2	2,7
	Доля студентов, поступивших в вузы на базе СПО, от общего количества зачисленных в вузы, %	16,9	23,4	27
4. Резуль- тативность	Доля работников с высшим образованием в общем количестве занятых в экономике региона, %	18,3	20,4	24,9
	Аспиранты и соискатели, защитившие диссертацию в срок, по отношению к общему числу выпущенных из аспирантуры, %	25,5	37,1	32,9

<sup>42</sup> Каюмов А.Т. Социальные основания проблем современной высшей школы // Высшее образование в России. 2010. № 7. С. 38.

<sup>43</sup> Образование в Пензенской области: стат. сб. Пенза: Пензастат, 2014. С. 34.

Концепция модернизации российского образования поставила цели, которые определили направления развития образовательной сферы: доступность, качество и эффективность образования, в том числе высшего. В высшем образовании в последние годы проблема доступности в количественном плане была решена. Численность студентов высших учебных заведений в расчете на 10 тыс. населения в 2010 г. составила 430 человек. Это один из важнейших показателей, характеризующих масштабы развития высшего образования в регионе. Данный показатель достигает максимального значения в 2008 г. (454 человека) и в последующие годы плавно снижается. Пензенская область характеризуется достаточной образовательной активностью населения. Однако среднероссийский показатель численности студентов на 10 тыс. населения (493 человека) превышает показатель региона<sup>44</sup>.

Таким образом, можно сказать, что в настоящее время происходит значительное увеличение количества вузов, предлагающих аспирантские программы, вследствие чего происходит увеличение числа поступающих в аспирантуру молодых людей. Все это оказывает благотворительное влияние на образовательный потенциал страны. Но кроме того, данная ситуация имеет и отрицательные последствия, такие как уменьшение числа учащихся, которые завершают свое обучение защитой кандидатской диссертации, также происходит снижение доли молодых ученых, аспирантов, которые впоследствии пополняют ряды научно-педагогических работников.

Исследование проблемы подготовки научно-педагогических кадров в вузе предполагает анализ привлечения студентов к научно-исследовательской работе и их мотивации к дальнейшей преподавательской деятельности.

В исследовании приняли участие научно-педагогические кадры высших учебных заведений г. Пензы, из которых 33,70 % – мужчины и 66,30 % – женщины. Участниками опроса выступили преподаватели в возрасте от 21 года и более 70 лет. 24,54 % участников опроса занимаются экономическими науками, 26,01 % – техническими науками, 17,58 % – гуманитарными науками.

42,49 % респондентов имеют должность доцента, 31,50 % – старшего преподавателя, 20,15 % – ассистента.

Первый блок анкеты направлен на изучение основных факторов отбора студентов в аспирантуру.

Мнения респондентов по первому вопросу анкеты, где задавался вопрос о существовании научного кружка под руководством данного преподавателя, распределились следующим образом: 66,18 % ответили, что под их руководством работает научный кружок, 33,82 % ответили

---

<sup>44</sup> Влазнев А.И., Влазнева С.А. Система непрерывного образования: от вуза к аспирантуре // Вестник Пензенского государственного университета. № 2. 2013. С. 16.

отрицательно. Такое распределение говорит о том, что многие преподаватели вузов привлекают к научной работе своих студентов и проводят с ними необходимые занятия в рамках научных кружков.

Численность студентов в составе научных кружков от 4 до 6 человек – у 31,33 % преподавателей, 7-10 человек – у 28,58 %, 1-3 человека – у 23,96 %.

Таким образом, у большинства преподавателей численность студентов в научных кружках не превышает 5 человек (рис. 2).

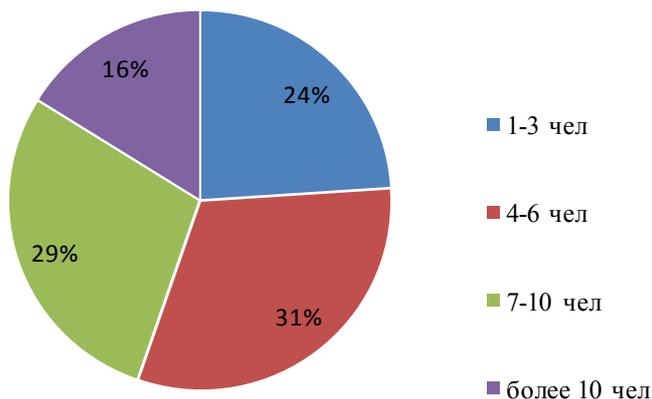


Рис. 2. Структура респондентов по количеству студентов в научном кружке

При ответе на вопрос, «Студенты каких курсов входят в состав научного студенческого кружка под Вашим руководством?», большинство преподавателей (25,56 %) отметили 2 курс, а так же 20,18 % – 4 курс. Это говорит о том, что лишь четверть преподавателей работают со студентами младших курсов и более охотно приглашают в научные кружки студентов постарше, когда они уже освоились в вузе и более способны к научной деятельности.

Очень важным фактором, определяющим успех участия студентов научной деятельности, является их победа в конкурсах научных работ. 71,53 % респондентов ответили, что их студенты участвуют в подобных мероприятиях и 28,47 % ответили отрицательно. Из этого следует, что студенты, с которыми преподаватели работают в рамках своих кружков, достойно занимаются и показывают хорошие результаты.

Немаловажным является фактор количества публикаций студентов под руководством конкретного преподавателя (табл. 3).

34,06 % опрошенных преподавателей ответили, что имеют 1-2 публикации в соавторстве со студентами в год, 24,91 % – 3-5 публикаций и 10,62 % ответили, что не имеют таких публикаций. Это свидетельствует о неэффективном руководстве студентами в научных кружках.

Т а б л и ц а 3

Количество ежегодных публикаций у студентов, занимающихся  
в научном кружке

Вариант ответа	Чел.	%
1-2 публикации	93	34,06
3-5 публикаций	68	24,91
6-10 публикаций	50	18,31
Более 10 публикаций	33	12,09
Другое	29	10,62
Итого:	273	100

## 2.2. Анализ эффективности подготовки преподавателей

Анализ динамики развития научно – педагогических кадров в России и Пензенской области<sup>45</sup> за последние четыре года, показывает, что в общем по стране наблюдается увеличение численности исследователей, имеющих ученую степень (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

Численность исследователей, имеющих ученую степень,  
по Российской Федерации (человек)

Показатель	2010	2011	2012	2013
Численность исследователей, имеющих ученую степень – всего	105114	109493	109330	108248
в том числе имеют ученую степень:				
доктора наук	26789	27675	27784	27485
кандидата наук	78325	81818	81546	80763

Увеличение численности аспирантов происходит преимущественно за счет вчерашних выпускников вузов. Сегодня временной интервал между окончанием вуза и поступлением в аспирантуру сократился с 5,2 до 1,5 лет. Увеличение доли выпускников вузов, принятых в аспирантуру сразу после получения диплома о высшем образовании, существенно омолодило контингент аспирантов. К 2013 году доля лиц до 26 лет в общей численности аспирантов превысила 75 %, а среди аспирантов очной формы обучения она составляет 82 %. Вследствие этого существенно обострилась проблема научного задела (стартового уровня исследовательской подготовки аспирантов) и эффективности аспирантуры, поскольку нормативные сроки освоения аспирантских программ остались прежними.

<sup>45</sup> Россия в цифрах. 2014. Краткий стат. сборник / Росстат. М., 2014. С. 355.

Ситуация в сфере подготовки научных кадров в аспирантуре за последние 10-15 лет существенно изменилась. «Важной особенностью переживаемого этапа стала массовизация аспирантуры, происходит превращение элитной подготовки кадров для науки и высшей школы в полноценный сегмент рынка образовательных услуг»<sup>46</sup>.

Данная ситуация характерна и для Пензенского региона. Численность обучающихся в аспирантуре в 2010 г. составляла 1035 человек, что на 23,2 % больше, чем в 2005 г., и на 67,2 % больше, чем в 2000 г. Само увеличение числа лиц, продолжающих обучение в аспирантуре, может рассматриваться в качестве положительной тенденции, поскольку приводит к улучшению структуры человеческого капитала. В 2010 г. выпущено 280 аспирантов, из них защитили диссертацию 92 человека. По сравнению с 2005 г. выпуск аспирантов вырос на 33,3 %, но при этом снизилась результативность подготовки аспирантов: число окончивших аспирантуру с защитой диссертации составило 32,9 % (в 2005 г. – 37,1 %). Наблюдается рост числа лиц, отчисленных из аспирантуры в процессе обучения. До окончания срока аспирантуры в 2010 г. выбыло 174 обучающихся, или каждый шестой аспирант.<sup>47</sup>

Что касается подготовки научных кадров в Пензенской области в 2013 году (табл. 5), то тут мы можем наблюдать, что уровень численности аспирантов по сравнению с предыдущими годами несколько снизился.

Т а б л и ц а 5

Численность аспирантов и докторантов в Пензенской области (человек)

Показатель	2010	2011	2012	2013
Аспиранты	1042	1035	1080	996
Докторанты	27	26	28	36

Наряду с сокращением общего числа высококвалифицированных научных работников особенно тревожным является уменьшение доли наиболее продуктивных возрастных групп исследователей. Некоторое увеличение доли исследователей в младшей (до 29 лет) возрастной группе вряд ли стоит рассматривать как устойчивую тенденцию к омоложению кадров науки, поскольку значительная часть научной молодежи не закрепляется надолго в системе российских научных учреждений, переходя в иные, более благополучные секторы экономики либо пополняя ряды научной эмиграции. Важным фактором, стимулирующим численный рост аспирантов на протяжении последних лет, было стремление молодых людей получить кандидатскую степень как дополнительное

<sup>46</sup> Бедный Б.И., Миронос А.А. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры: монография. Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2011. С. 21.

<sup>47</sup> Влазнев А.И., Влазнева С.А. Система непрерывного образования: от вуза к аспирантуре // Вестник Пензенского государственного университета. № 2. 2013. С. 15.

квалификационное достижение, обладающее известной ценностью на рынке труда. Существенно меньшую роль при получении ученой степени играло желание делать карьеру в научной или научно-педагогической сфере.

Закрепление выпускников аспирантуры в науке определяется в первую очередь внешними для системы образования факторами наличием вакантных рабочих мест и их привлекательностью для молодежи (возможностью полноценной профессиональной деятельности, адекватной оплатой труда, социальными условиями).

Однако актуальность проблемы «удержания» выпускников аспирантуры в системе научных учреждений и в высшей школе обуславливает необходимость выявления не только внешних, но и внутренних системных факторов, способствующих привлечению и адаптации выпускников аспирантуры в науке<sup>48</sup>.

К моменту поступления в аспирантуру темы диссертационных исследований имеют 35,16 % поступающих. Таким образом, лишь треть аспирантов к моменту поступления в аспирантуру занимаются конкретной научной проблемой, что, несомненно, отражается на дальнейшей научной деятельности.

Кроме того, было отмечено, что всего 33,34 % аспирантов имеют 3-5 статей к моменту поступления в аспирантуру, 26,74 % имеют всего по 1-2 статьи.

Респондентами были оценены условия, необходимые молодым кандидатам наук, чтобы они стремились остаться работать в вузе (табл. 6).

Т а б л и ц а 6

Условия, необходимые молодым кандидатам наук, для работы в вузе

Вариант ответа	Чел.	%
зарплата, позволяющая нормально жить	108	39,56
реальная перспектива получить кредит или льготы для приобретения квартиры	18	6,59
обеспеченность необходимым научным оборудованием	19	6,96
привлечение молодежи для выполнения хорошо оплачиваемых исследований	43	15,75
тяга к преподавательской работе	52	19,05
тяга к научной деятельности	32	11,72
Свой вариант	1	0,37
Итого:	273	100

<sup>48</sup> Бедный Б.И., Миронос А.А. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры: монография. Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2011. С. 31.

Анализ показал, что 39,56 % респондентов считают важным достойный уровень заработной платы, 19,05 % отмечают важность тяги к преподавательской деятельности, 15,75 % отметили, привлечение молодежи для выполнения хорошо оплачиваемых исследований и 11,72 % – тяга к научной деятельности. Непривлекательная заработная плата отталкивает молодые кадры от науки. Научная и исследовательская деятельность требует большого умственного и творческого труда, поэтому определяющим фактором является желание и способность к научным исследованиям.

На вопрос, каким должен быть срок обучения в очной аспирантуре, 60,45 % ответили, что три года обучения вполне достаточно, 37,31 % респондентов ответили, что четыре года, 2,24 % ответили, что пять лет. Итак, можно сказать, что многие преподаватели считают, что тем больше срок обучения, тем лучше аспирант сможет подготовиться к научно-педагогической деятельности.

В ходе опроса было выявлено, что, по мнению большинства респондентов (36,26 %), аспиранты обращаются за советом при возникновении проблемных вопросов к своему научному руководителю, 35,16 % считают, что к своим коллегам – аспирантам, 18,32 % считают, что аспиранты обращаются к заведующему кафедрой. Это говорит о том, что у многих аспирантов хорошие взаимоотношения со своими научными руководителями, так как они могут в случае проблемной ситуации обратиться к ним за советом (рис. 3).

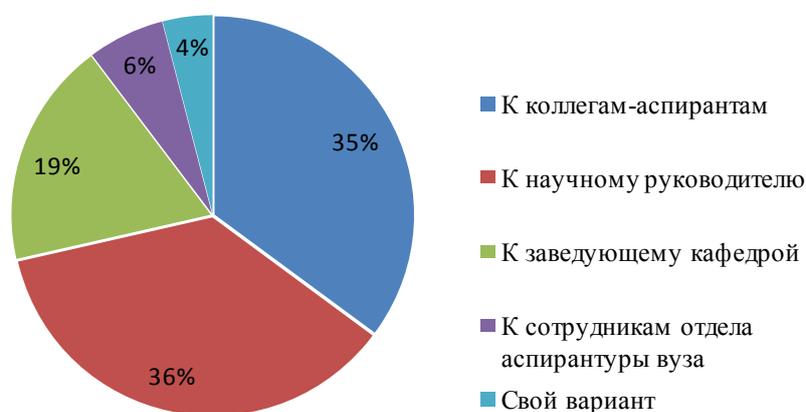


Рис. 3. Сотрудники, к которым прежде всего обращаются аспиранты за советом при возникновении проблемных вопросов

В образовательной программе аспирантов важную роль играют аудиторские занятия по подготовке к сдаче кандидатских экзаменов. 57,15 % опрошенных преподавателей считают, что такие занятия аспирантам необходимы, для того, чтобы они могли подготовиться к экзаменам, 27,10 % ответили, что необязательны, это говорит о том, что по мнению трети

преподавателей данные занятия не приносят большой пользы аспиранту для подготовки к экзаменам.

Респондентами был оценен объем образовательной программы (табл.7): 35,44 % считают, что необходимы дополнительные курсы, 31,72 % ответили, что образовательная программа должна готовить аспирантов только для сдачи кандидатских экзаменов, а так же 29,10 % считают, что данная программа должна быть только для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы». Все это говорит о том, что многие респонденты не видят необходимости в расширении образовательной программы, так как, скорее всего не считают это полезным для обучения аспирантов. Но более 35 % респондентов отметили необходимость дополнительных курсов.

Т а б л и ц а 7

Объем образовательной программы аспирантов

Вариант ответа	Чел.	%
не нужно вообще	10	3,74
только для сдачи кандидатских экзаменов	85	31,72
нужны дополнительные курсы	95	35,44
для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы»	78	29,10
Итого:	268	100

Не менее важным показателем подготовки аспирантов является наличие с помощью аспирантуры взаимосвязи между сектором высшего образования и наукой. Результаты опроса показали, что 43,22 % преподавателей отметили, что такая связь желательна, 39,20 % – обязательна. Интеграция высшего образования и науки, оказывает положительное влияние на подготовку аспирантов, т.к. им не нужно будет кардинально перестраиваться от специфики основного базового образования к научным изысканиям.

Также важным при обучении является качество научного руководства. Респондентам был задан вопрос: «Нужно ли обучаться искусству научного руководства аспирантами?» (рис. 4), 50,92 % ответили, согласием, в то время как 36,26 % ответили отрицательно, 12,82 % затруднились ответить на данный вопрос.

Для подготовки аспирантов, необходимо полноценное научное руководство, которое обеспечивается на различных кафедрах по-разному. По мнению 38,83 % респондентов (табл. 8) необходимы регулярные личные консультационные встречи с каждым аспирантом, 23,81 % – активное участие аспирантов в научных и методических конференциях, 15,38 % – регулярные совместные консультационные встречи со всеми аспирантами. Это говорит о том, что, по мнению преподавателей вузов руководство аспирантами должно обеспечиваться через различные коммуникационные

инструменты, для того чтобы была возможность контролировать деятельность аспиранта, транслировать опыт и знания, накопленные в научной школе и за ее пределами.



Рис. 4. Необходимость обучаться искусству научного руководства аспирантами

Т а б л и ц а 8

Обеспечение научного руководства аспирантами

Вариант ответа	Чел.	%
регулярные личные консультационные встречи с каждым аспирантом	106	38,83
регулярные совместные консультационные встречи со всеми аспирантами	42	15,38
активное участие аспирантов в научных и методических конференциях	65	23,81
выигранные аспирантами и преподавателями заявки на гранты	35	12,82
своевременный выход аспирантов на защиту	14	5,13
Другое	11	4,03
Итого:	273	100

Во многих вузах плохо обеспечивается научное руководство, из-за ряда причин. К таким причинам респонденты отнесли: 30,78 % – личная загруженность научного руководителя, 25,27 % – отсутствие интереса у аспиранта к активной научной деятельности. У большинства научных руководителей отсутствует специальный план-график работы с аспирантами, где бы выделялось время для индивидуальных консультаций и общих встреч.

На вопрос, «Каким вопросам преимущественно посвящены личные встречи заведующего кафедрой с аспирантами и молодыми преподавателями?» были получены следующие результаты (рис. 5): 35,16 % – научное консультирование по теме диссертации, 28,58 % – решение организационных вопросов, 15,11 % – обсуждение «свежих» научных статей, монографий и т.п.

Это говорит о том, по мнению большинства респондентов, заведующий кафедрой при встрече с аспирантами и молодыми преподавателями

обсуждают проблемы научного исследования, что дает возможность избежать серьезных ошибок в диссертационной работе. Однако только 9 % опрошенных отметили, что уделяется время и обсуждению педагогической деятельности аспиранта и молодого преподавателя и его роли на кафедре.

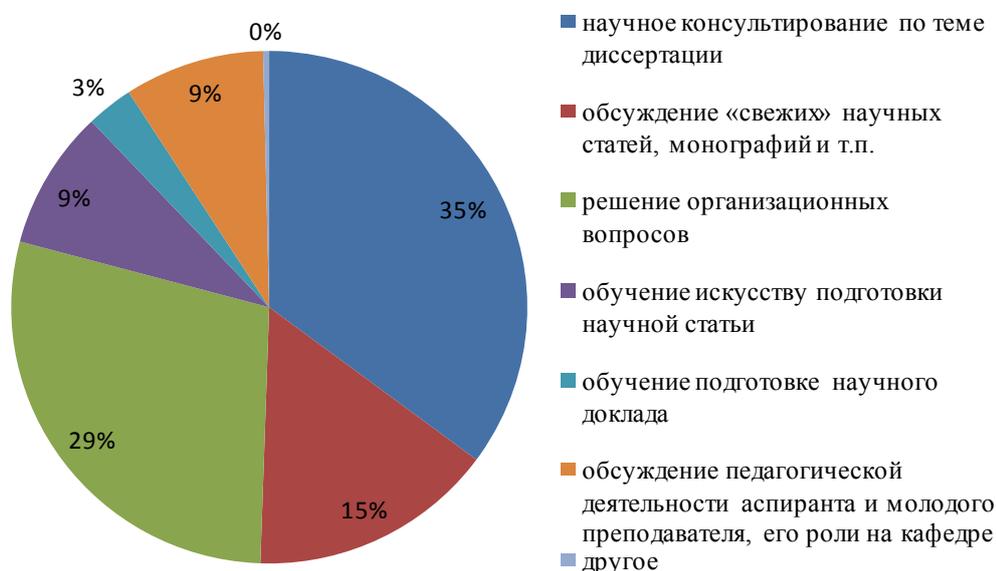


Рис. 5. Вопросы, которым посвящены личные встречи заведующего кафедрой с аспирантами и молодыми преподавателями

Для подготовки аспирантов очень важно проводить на кафедре на постоянной основе аспирантские семинары. На соответствующий вопрос анкеты респонденты ответили следующим образом: 33,95 % ответили, что такие собрания проводятся регулярно, а 43,54 % выбрали вариант время от времени. Это говорит о том, что собрания проводятся на кафедрах различных вузах, но не регулярно, т.е. отсутствует постоянный график работ с аспирантами.

Не менее важны вопросы, которым посвящены аспирантские семинары (табл.9). Большинство респондентов 29,52 % ответили, что их семинары посвящены обсуждению общих, актуальных для всех аспирантов вопросов, 20,30 % ответили, что обмену опытом между аспирантами, их защитившимися коллегами, а также научным руководителем. Это говорит о том, что во время семинара аспиранты и их руководители стараются обсудить все важные вопросы, которые касаются научной работы.

В подготовке аспиранта к научно-педагогической деятельности важную роль играет возможность самообразования и использование специальной литературы. На вопрос: «Используете ли Вы (и Ваши аспиранты, если

есть) какие-то книги о том, как работать над диссертацией и учиться в аспирантуре?», большее количество респондентов 74,63 % ответили, что читают подобную литературу, 25,37 % ответили отрицательно.

Т а б л и ц а 9

Вопросы, которым посвящены аспирантские семинары

	Чел.	%
обсуждению общих, актуальных для всех аспирантов вопросов	80	29,52
взаимному консультированию и обмену опытом между аспирантами	50	18,45
обмену опытом между аспирантами, их защитившимися коллегами, а также научным руководителем	55	20,30
графикам выхода аспирантов на защиту	17	6,27
участию аспирантов в конкурсах грантов	25	9,23
участию аспирантов в научно-практических конференциях	9	3,32
предзащите кандидатских диссертаций	23	8,48
Другое	12	4,43
Итого:	271	100

Для каждого аспиранта во время обучения в аспирантуре необходимо получить преподавательский опыт.

В данном случае важно, наличие в вузе школы или курсов для молодых преподавателей. На соответствующий вопрос анкеты 50,94 % ответили, что такие курсы в вузе существуют, 49,06 % ответили отрицательно.

Кроме того, в нашем опросе был задан такой вопрос: «Привлекаются ли на Вашей кафедре аспиранты к педагогической деятельности?» По результатам, которые представлены на рис. 6, необходимо отметить, что большинство респондентов 41,55 % ответили, что, как правило, аспирант имеет учебную нагрузку на кафедре, 32,72 % ответили, что, аспирант привлекается к учебной деятельности в рамках педагогической практики на кафедре. И одно и другое помогает аспирантам приобрести практический опыт педагогической работы.

Посещение аспирантами кафедры лекционных занятий своих лекторов позволяет привить им навыки организации и проведения учебных занятий. В анкетном опросе 48,90 % респондентов ответили, что аспиранты их кафедры иногда посещают лекции опытных преподавателей, и только 36,03 % – посещают регулярно. Это говорит о том, что со стороны

научного руководства не предъявляются четкие требования к аспирантам по подготовке педагогической деятельности.



Рис. 6. Привлечение аспирантов к педагогической деятельности

В исследовании выявлено, что больше половины опрошенных 53,85 % считают, что аспиранты их вуза не используют в своей работе книги о преподавателях вуза. Это говорит о том, что многие не интересуются опытом и технологиями проведения учебных занятий в других вузах, тем самым не желая совершенствовать свои навыки преподавательской деятельности.

### 2. 3. Анализ факторов эффективности организации повышения квалификации педагогических кадров в вузе

Ресурсное обеспечение программ повышения квалификации преподавателей в части финансирования обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на достижение ее цели и задач.

Прогнозный объем финансирования программ повышения квалификации преподавателей на 2014-2020 годы по базовому сценарию интенсивного варианта экономического развития России составляет 201018,935 млн рублей, из которых средства федерального бюджета составят 153481,435 млн рублей, средства внебюджетных источников – 47537,5 млн рублей (в ценах соответствующих лет) (табл. 10).

Прогнозный объем финансирования программ повышения квалификации на 2014-2020 годы (базовый сценарий)  
млн рублей, в ценах соответствующих лет

	2014 – 2020 годы – всего	В том числе								
		2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год		
Всего	201018,935	23486,665	26361,097	28134,796	31345,667	32642,639	30328,772	28719,299		
в том числе:										
средства федерального бюджета – всего	153481,435	18051,265	19224,597	20474,196	21845,967	23353,339	24637,772	25894,299		
из них:										
НИОКР	143162,695	11744,625	17998,837	19918,676	21307,387	22774,339	24050,112	25368,719		
прочие нужды	8054,04	4741,94	525,76	555,52	538,58	579	587,66	525,58		
капитальные вложения	2264,7	1564,7	700	-	-	-	-	-		
средства внебюджетных источников – всего	47537,5	5435,4	7136,5	7660,6	9499,7	9289,3	5691	2825		
в том числе:										
НИОКР	15537	987	1660	1660	2860	2836	2754	2780		
прочие нужды	32000,5	4448,4	5476,5	6000,6	6639,7	6453,3	2937	45		
капитальные вложения	-	-	-	-	-	-	-	-		

Объемы финансирования программ повышения квалификации образуются за счет средств федерального бюджета и внебюджетных источников (базовый сценарий)<sup>49</sup>.

Количество поддерживаемых по программным мероприятиям проектов, их продолжительность и стоимость определены с учетом состава целевых групп научных и научно-педагогических кадров, в отношении которых реализуются программные мероприятия, и обусловлены необходимостью поддержки результативных научных коллективов, привлечения и закрепления в научной и научно-образовательной сфере талантливой молодежи из обучающихся по программам магистратуры, аспирантов и молодых кандидатов наук, а также необходимостью развития эффективной внутрироссийской и международной мобильности научных и научно-педагогических кадров в целях повышения научного уровня и освоения ими современных технологий. Финансовое обеспечение программного мероприятия по поддержке программ развития национальных исследовательских университетов за счет средств федерального бюджета и внебюджетных средств обусловлено государственным приоритетом развития вузовского сектора науки, повышением уровня научных исследований и необходимостью обеспечения международной конкурентоспособности ведущих высших учебных заведений России<sup>50</sup>.

В соответствии со структурой бюджетного финансирования программы в 2014-2020 годах удельный вес бюджетного финансирования по мероприятиям Программы направления, касающегося воспроизводства и повышения конкурентоспособности научных и научно-педагогических кадров, стимулирования их мобильности, составляет 92,6 %, в том числе 45,8 % бюджетного финансирования направляется на поддержку проведения научных исследований ведущими лабораториями вузов, учреждений государственных академий наук и государственных научных центров, 27,4 % бюджетного финансирования – на поддержку проведения научных исследований под руководством кандидатов и докторов наук, 19,4 % бюджетного финансирования – на развитие внутрироссийской и международной мобильности научных и научно-педагогических кадров.

Объем средств из внебюджетных источников в общем объеме финансирования программы повышения квалификации преподавателей, составляет 23,7 %.

Уменьшение объемов бюджетного финансирования является нецелесообразным, поскольку может привести к невыполнению задач, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области

---

<sup>49</sup> Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы. М., 2013. С. 32.

<sup>50</sup> Там же. С 6.

образования и науки» и Стратегией инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года.

При наличии дополнительного финансирования Программы может быть реализован дополнительный сценарий.

Объемы финансирования Программы за счет средств федерального бюджета и внебюджетных источников) приведены в табл. 11. Дополнительный сценарий предполагает по сравнению с базовым сценарием увеличение объемов бюджетного финансирования Программы на 103,54 млрд рублей и внебюджетного финансирования на 20,7 млрд рублей<sup>51</sup>.

Т а б л и ц а 11

Прогнозный объем финансирования программ повышения квалификации на 2014-2020 годы (дополнительный сценарий) млн рублей, в ценах соответствующих лет

	2014–2020 годы – всего	В том числе						
		2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Всего	325271,22	27025,15	42171,58	56341,76	56352,51	60592,63	47761,45	35026,14
в том числе: средства федерального бюджета -	257025	21000	32400	43980	42685	46645	39165	31150
из них: НИОКР	246706,26	14693,36	31174,24	43424,48	42146,42	46066	38577,34	30624,42
прочие нужды	8054,04	4741,94	525,76	555,52	538,58	579	587,66	525,58
капитальные вложения	2264,7	1564,7	700	-	-	-	-	-
средства внебюд- жетных источни- ков – всего	68246,22	6025,15	9771,58	12361,76	13667,51	13947,63	8596,45	3876,14
в том числе: НИОКР	36245,72	1576,75	4295,08	6361,16	7027,81	7494,33	5659,45	3831,14
прочие нужды	32000,5	4448,4	5476,5	6000,6	6639,7	6453,3	2937	45
капитальные вложения	-	-	-	-	-	-	-	-

Таким образом, анализ финансирования процесса повышения квалификации научно-педагогических кадров в высших учебных заведениях показывает, что правительством Российской Федерации уделяется большое внимание данному процессу. Основной объем финансирования, выделяемого на повышение квалификации научно-педагогических кадров, поступает из федерального бюджета и в период с 2014-2020 год прогнозируется увеличение бюджетного финансирования. Из внебюджетных источников

<sup>51</sup> Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013– 2020 годы. М., 2013. С. 21.

также прогнозируется рост финансирования, выделяемого на повышение квалификации научно-педагогических кадров до 2018 года, затем намечается значительное снижение финансирования, выделяемого по данному направлению.

В настоящее время образование рассматривается как одно из приоритетных направлений российской образовательной политики, способствующей развитию склонностей, способностей и интересов, социального и профессионального самоопределения учеников. В связи с этим, назрела необходимость в систематическом и непрерывном повышении квалификации педагогических кадров.

Факторы эффективности повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов исследованы, как было отмечено ранее, на основе анкетного опроса. Часть анкеты, касающаяся повышения квалификации преподавателей включает 38 вопросов и затрагивает:

- самообразование преподавателей;
- непрерывное повышение квалификации на собственной кафедре;
- сторонние курсы повышения квалификации с отрывом или без отрыва от работы.

Исследование показало, что основная масса респондентов ни разу за последний год не направлялась в научные командировки (97 чел.), 63 респондента побывали в командировке 1 раз, 41 были в командировке 2-3 раза и только 6 человек смогли побывать в научных командировках более 4 раз (табл. 12).

Т а б л и ц а 12

Количество научных командировок преподавателей за последний год

№ п\п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Ни разу	97	35,53
2.	1 раз	70	25.64
3.	2-3 раза	81	29.67
4.	4 и более раз	25	9.16
Итого:		273	100

Анализ показал, что основная масса опрошенных повышала свою квалификацию не менее двух раз за последние 10 лет (рис. 7). За последние 10 лет 49 человек (17,95 %) ни разу не повышали квалификацию, 64 человека (23,44 %) повышали уровень квалификации 1 раз, 123 человека (45,05) 2-3 раза, 36 человек (13,19 %) повышали квалификацию более 4 раз.

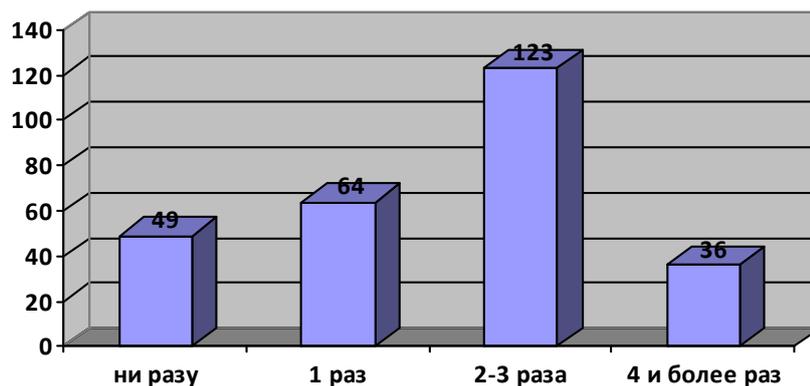


Рис. 7. Численность преподавателей, повышавших квалификацию за последние 10 лет (чел.)

Исследование показало, что в основном преподаватели повышали квалификацию по профилю преподаваемых дисциплин. Как видно из диаграммы 8, 168 человек (61,54 %) за последние 5 лет повышали свою квалификацию по профилю преподаваемых дисциплин, 38 человек (13,92 %) по вопросам управления вузом, 55 человек (20,14 %) по общим вопросам образования и 12 человек (4,4 %) дали другой ответ, не предложенный в анкете.

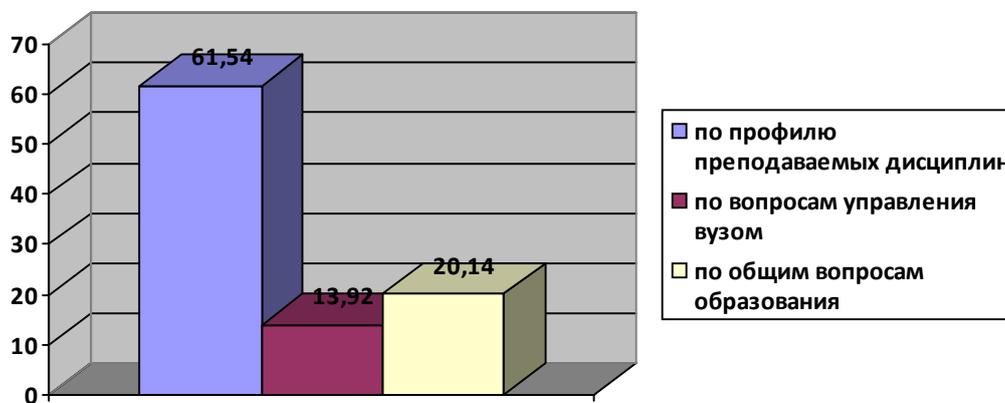


Рис. 8. Направления повышения квалификации преподавателями за последние 5 лет в %

Анализ показал, что среди опрошенных 31,5 % преподавателей за последние 5 лет не проходили производственные стажировки ни разу, 1-2 раза проходили производственную стажировку 43,59 % преподавателей, 3-4 раза – 20,15 % опрошенных (табл. 13).

Т а б л и ц а 13

Количество официальных производственных стажировок преподавателей за последние 5 лет

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	0	86	31,50
2.	1-2	119	43,59
3.	3-4	55	20,15
4.	5 и более	13	4,76
Итого:		273	100

Анализ показал, что 56,78 % опрошенных преподавателей имеют опыт работы в организациях не образовательного профиля (рис. 9), 43,22 % такого опыта не имеют.

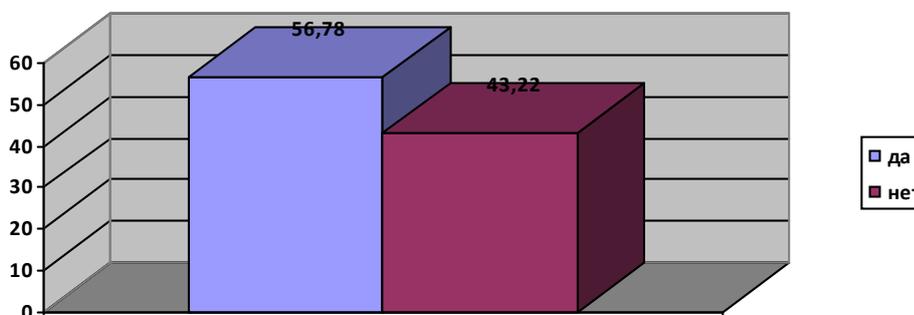


Рис. 9. Удельный вес преподавателей, имеющих опыт работы в организациях не образовательного профиля, %

Большая часть опрошенных (50,55 %) за последние 5 лет проходили курсы повышения квалификации внутри своего вуза, 32,97 % проходили курсы повышения квалификации в другом вузе (рис. 10).

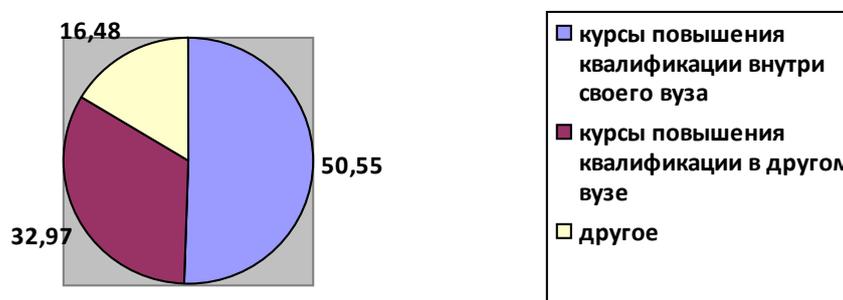


Рис. 10. Формы повышения квалификации респондентов за последние 5 лет, чел.

В основном, преподаватели предпочитают проходить повышение квалификации в иногородних вузах. По данным табл. 14 видно, что 53,51 % опрошенных преподавателей проходили повышение квалификации в иногородних вузах, 29,89 % – в вузах города Пенза. Для 13,28 % интереснее пройти повышение квалификации на другой кафедре собственного вуза.

Т а б л и ц а 14

Места повышения квалификации преподавателей,  
наиболее интересные для преподавателей

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Иногородний вуз	145	53,51
2.	Вуз г. Пензы	81	29,89
3.	Другая кафедра вашего вуза	36	13,28
4.	другое	9	3,32
Итого:		271	100

Почти все респонденты повышали квалификацию за счет средств бюджета и за счет средств вуза, в которых они преподают, и только незначительная часть использовали собственные средства на повышение квалификации. 46,53 % опрошенных повышали квалификацию за счет средств бюджета, 37,74 % – за счет средств вуза, 13,55 % использовал свои собственные средства (рис. 11).

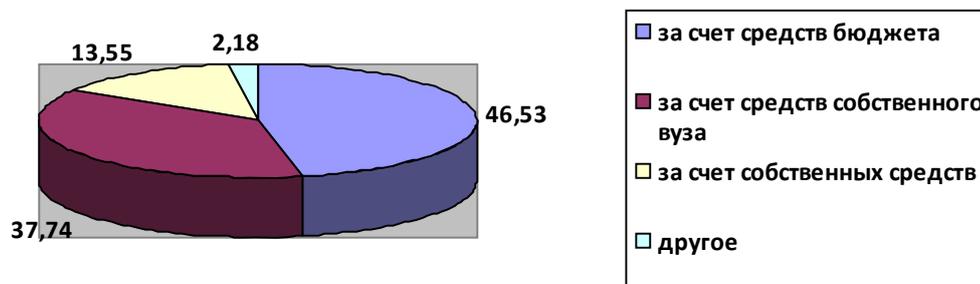


Рис. 11. Структура источников финансирования повышения квалификации за последние 5 лет, %

По мнению преподавателей, финансирование процесса повышения квалификации должно осуществляться за счет средств бюджета, так считает 66,3 % опрошенных, 21,98 % считают, что финансирование должно осуществляться за счет внебюджетных средств вуза и 11,72 % считают, что финансирование должно осуществляться за счет средств самого преподавателя.

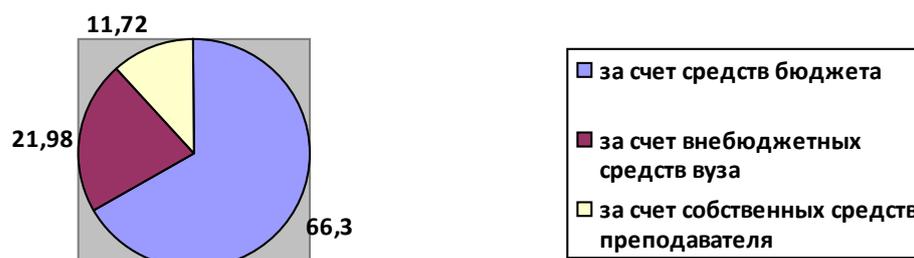


Рис. 12. Структура необходимых источников финансирования повышения квалификации преподавателей государственных вузов, %

Основная масса опрошенных повышала свою квалификацию кратко-срочно то есть не более 108 часов. По данным табл. 15 видно, что 180 человек (65,93 %) повышали квалификацию за последние 5 лет в краткосрочной форме (72-108 часов), 88 человек (34,07 %) длительно (свыше 108 часов).

Т а б л и ц а 15

Формы повышения квалификации преподавателей за последние 5 лет

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	краткосрочно (72-108 часов)	180	65,93
2.	длительно (свыше 108 часов)	88	34,07
Итого:		268	100

Эффективными формами повышения квалификации преподаватели считают как долгосрочные так и краткосрочные курсы, но обязательно с отрывом от основной работы (рис. 13).

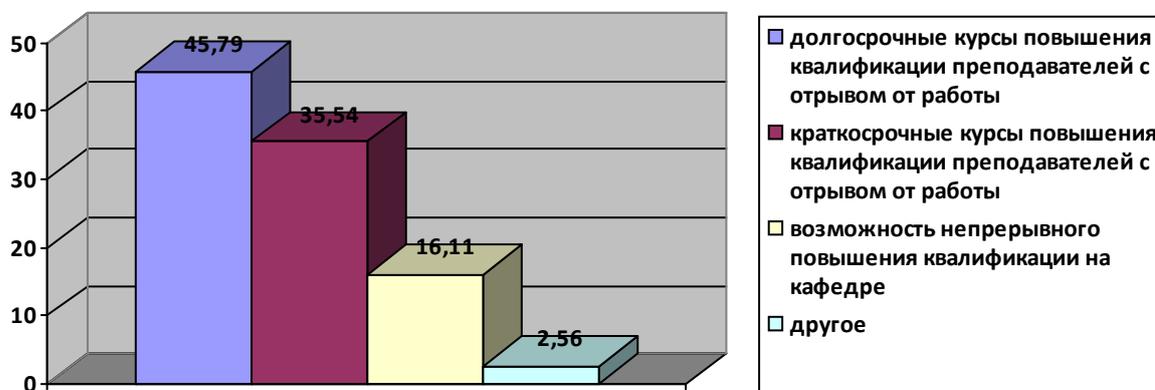


Рис. 13. Формы повышения квалификации, наиболее эффективные по мнению респондентов, % опрошенных

Анализ показал, что большее количество респондентов в качестве желаемых направлений повышения квалификации указали профиль преподаваемых ими дисциплин. 56,04 % респондентов (153 человека) хотели бы повысить свою квалификацию в сфере проблематики читаемой дисциплины, 17,22 % (47 человек) хотели бы повысить уровень квалификации в сфере вопросов управления в вузе и 23,44 % (64 человека) хотели бы повысить свою квалификацию в сфере инновационного образования (рис. 14).

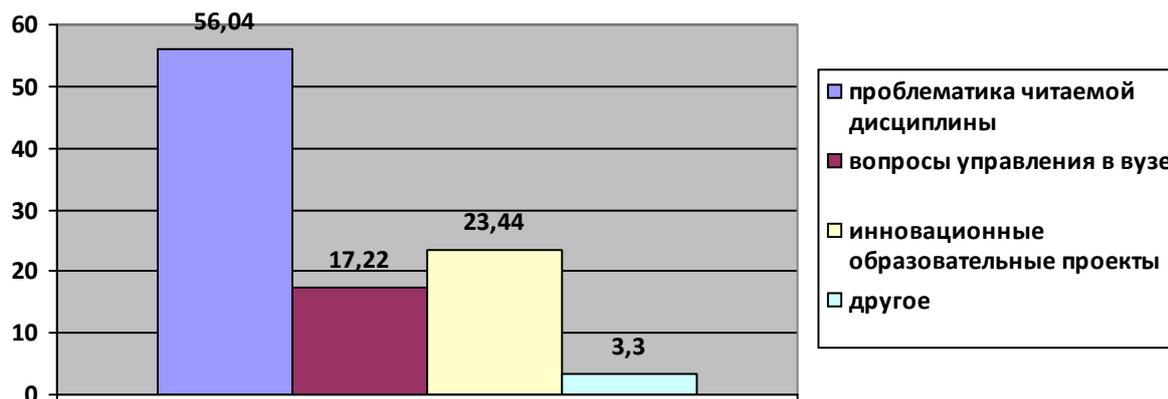


Рис. 14. Направления повышения квалификации, предпочитаемые респондентами для прохождения на курсах в организованной форме, % опрошенных

Таким образом, выявлено, что основная масса опрошенных преподавателей повышали свою квалификацию не более 3 раз за последние десять лет основной формой повышения квалификации были курсы внутри вуза, в котором работает преподаватель, хотя для преподавателей более интересен процесс прохождения повышения квалификации долгосрочно с отрывом от работы и в иногороднем вузе.

Сформулированная в Российской Федерации задача перехода к непрерывному образованию, продиктованная темпами развития общества, выдвигает проблему модернизации системы дополнительного профессионального образования. На современном этапе в пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей является непрерывное повышение квалификации.

Второй блок вопросов анкеты посвящен непосредственно анализу практики управления процессом самообразования преподавателей и повышения квалификации научно-педагогических кадров в вузе.

Анализ показал, что больше половины опрошенных респондентов работают над развитием тематики своей кандидатской диссертации (табл. 16).

Т а б л и ц а 16

Численность преподавателей, работающих над развитием тематики кандидатской диссертации

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	178	65,20
2.	нет	95	34,8
Итого:		273	100

Более 40 % опрошенных преподавателей работают или планируют работу над докторской диссертацией (табл. 17).

Т а б л и ц а 17

Численность преподавателей, работающих над докторской диссертацией

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Работаю	52	19,78
2.	планирую	84	30,77
3.	Не планирую	57	20,15
4.	не думал (а) об этом	80	29,30
Итого:		273	100

35,53 % респондентов совмещают работу в вузе с работой в сторонней организации (рис. 15). С точки зрения постоянного повышения квалификации и получения производственного опыта данный факт в образовании является положительным.

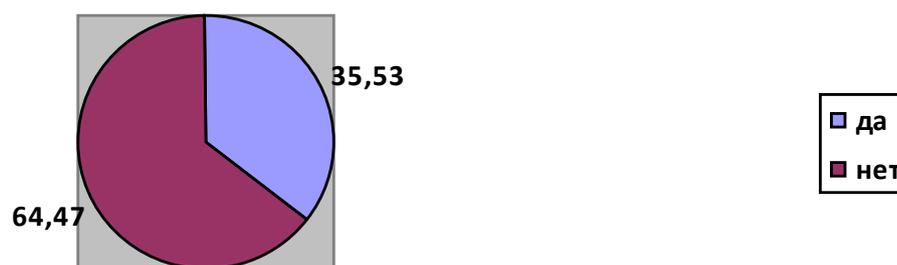


Рис 15. Совмещение научной деятельности с работой в сторонней организации, % опрошенных

Организация непрерывного повышения квалификации на кафедрах высших учебных заведений опрошенных преподавателей реализована следующим образом. Регулярные методические семинары проводятся менее чем у 30 % респондентов (табл. 18).

Таблица 18

Организация и проведение методических семинаров на кафедре  
для преподавателей

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да, регулярно	76	27,84
2.	время от времени	153	56,04
3.	нет	34	12,46
4.	нет, но планируются в будущем	10	3,66
Итого:		273	100

Основные вопросы, рассматриваемые на методических семинарах, как правило, относятся к проблемам методического обеспечения учебного процесса (рис. 16).

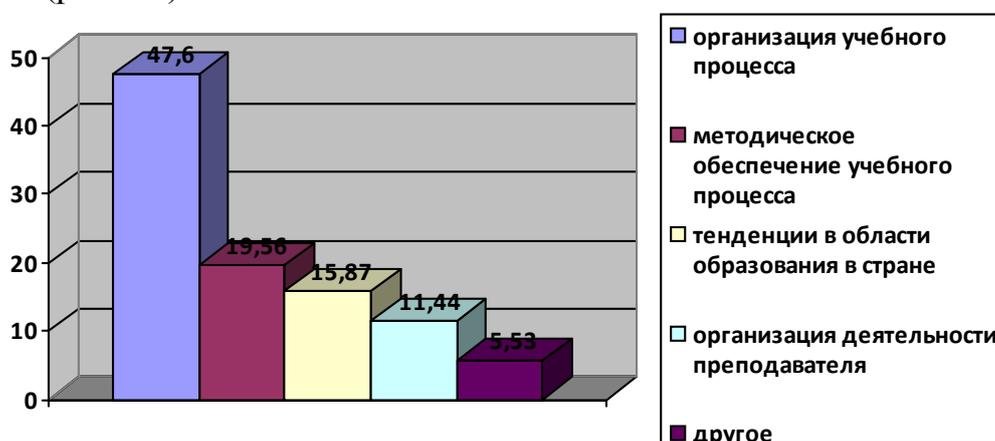


Рис. 16. Вопросы, рассматриваемые на методических семинарах кафедры, % опрошенных

Научные семинары на регулярной основе проводятся на кафедрах только одной трети респондентов, у 42,12 % – время от времени, 20,88 % – не проводятся вообще (рис. 17).

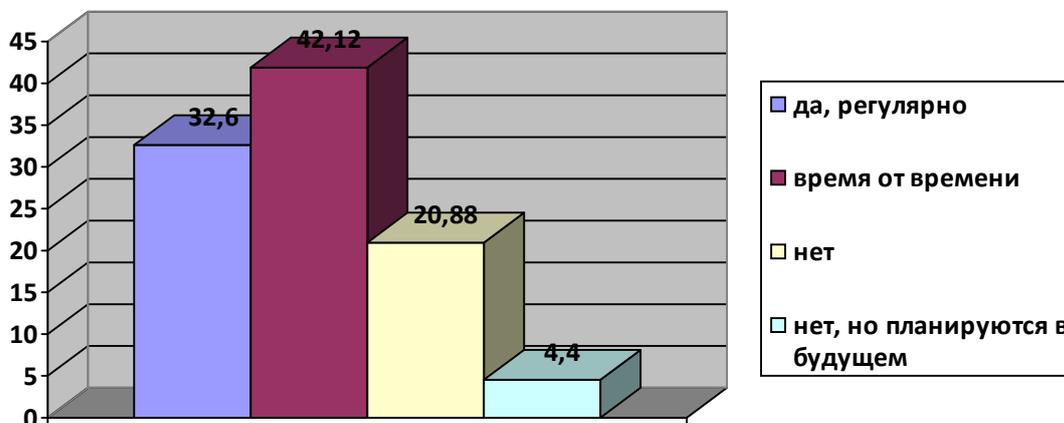


Рис. 17. Организация проведения научных семинаров на кафедре, % опрошенных

Анализ показывает, что основная масса вопросов, рассматриваемых на научных семинарах, относится к научным исследованиям аспирантов, преподавателей и студентов. По данным табл. 19 видно, что 26,2 % преподавателей отметили, что основными вопросами, затрагиваемыми на научных семинарах, являются научные вопросы в рамках научной школы, 47,23 % – научным исследованиям аспирантов и преподавателей, 20,3 % – научным исследованиям студентов и 6,27 % – решению других вопросов.

Т а б л и ц а 19

Вопросы, освещаемые на научных семинарах

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	научные вопросы в рамках научной школы	71	26,2
2.	научные исследования аспирантов и преподавателей	130	47,23
3.	научные исследования студентов	55	20,3
4.	другое	17	6,27
Итого:		271	100

Организация повышения квалификации преподавателей в большей степени инициирована руководством кафедры и соответствующими подразделениями вуза. 44,69 % преподавателей указали, что находят курсы повышения квалификации самостоятельно, 30,04 % были направлены на курсы повышения квалификации соответствующими подразделениями вуза и 23,81 % направляла кафедра.

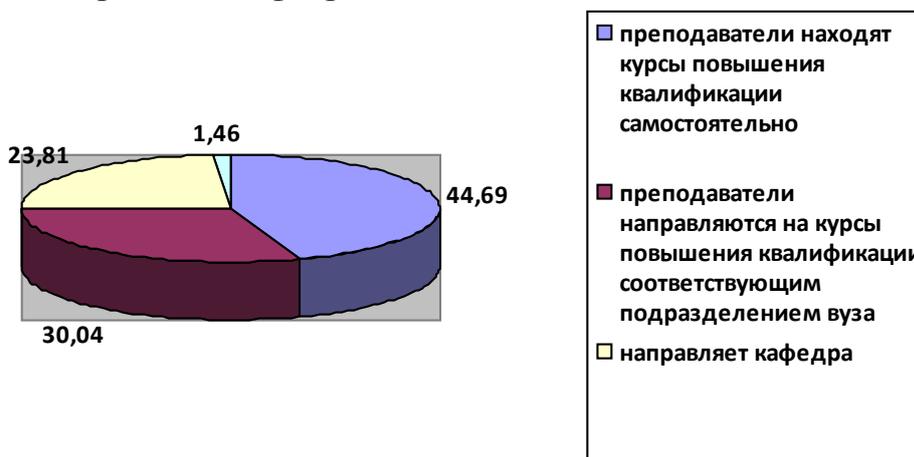


Рис. 18. Организация процесса повышения квалификации в вузе, % опрошенных

Исследование показало, что большая часть преподавательского состава проходит регулярно производственную стажировку. За все время работы в вузе 29,67 % преподавателей ни разу не проходили производственную стажировку, 43,22 % проходили данную стажировку один – три раза, 21,61 % проходили производственную стажировку четыре-семь раз, 2,2 %

проходили производственную стажировку восемь – десять раз и 3,3 % проходили производственную стажировку более 10 раз.

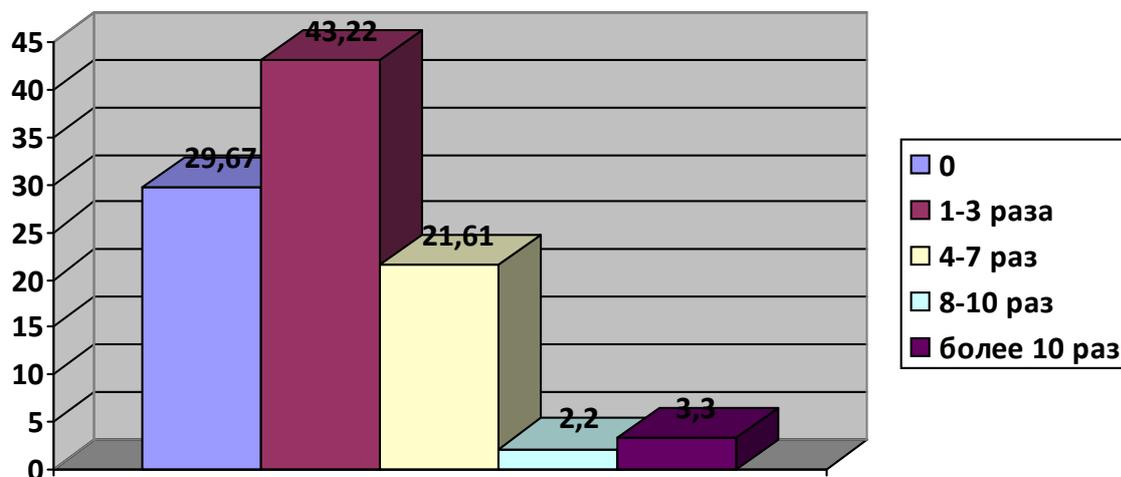


Рис. 19. Количество официальных производственных стажировок преподавателя за весь период работы в вузе, % опрошенных

По результатам исследования выявлено, что большая часть респондентов проводили открытые занятия от двух до четырех раз за последние пять лет. Из таблицы 20 видно, что 13,92 % преподавателей ни разу не проводили открытых занятий за последние 5 лет, 34,8 % провели открытые занятия 1-2 раза , 35,9 % – 3-4 раза и 15,38 % более 5 раз.

Т а б л и ц а 20

Количество проведенных преподавателем за последние 5 лет открытых занятий

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	0	38	13,92
2.	1-2	95	34,8
3.	3-4	98	35,9
4.	5 и более	42	15,38
Итого:		273	100

Анализ показал, что большая часть опрошенных респондентов посещали открытые занятия преподавателей своей кафедры за последние два года. 17,95 % преподавателей за последние 2 года ни разу не посетили открытых занятий своих коллег на кафедре, 27,84 % присутствовали 1-2 раза, 27,84 % посетили открытые занятия 3-4 раза и 26,37 % присутствовали на открытых занятиях более 5 раз (рис. 20).

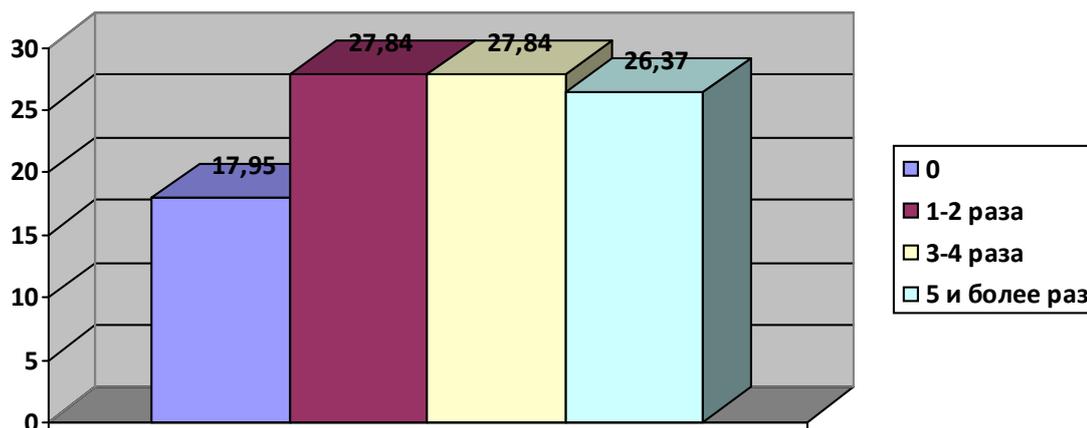


Рис. 20. Структура респондентов по количеству посещенных ими открытых занятий за последние 2 года, %

На заседаниях кафедр у большинства респондентов обсуждаются результаты контрольных посещений занятий преподавателей (рис. 21). 69,6 % преподавателей участвуют в обсуждении результатов посещений учебных занятий. Однако 30,4 % в таких обсуждениях не участвуют.

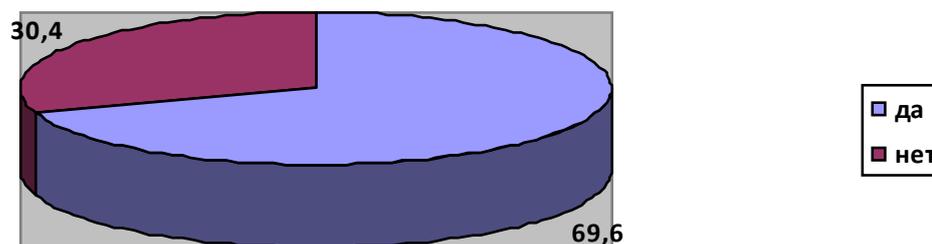


Рис. 21. Участие в обсуждении контрольных посещений учебных занятий преподавателей кафедры, % опрошенных

Кроме того, 73 % респондентов отметили, что на заседаниях кафедры поводится обсуждение технологий проведения учебных занятий.

Анализ показывает, что более 70 % преподавателей в своей педагогической практике используют методический материал, освещающий вопросы организации и технологий проведения учебных занятий (табл. 21).

Т а б л и ц а 21

Использование книг по организации  
и технологиям проведения учебных занятий

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	191	69,96
2.	нет	78	30,04
Итого:		273	100

Исследование показало, что почти половина опрошенных респондентов за последние пять лет проходили стажировку на «родственной» кафедре другого вуза.

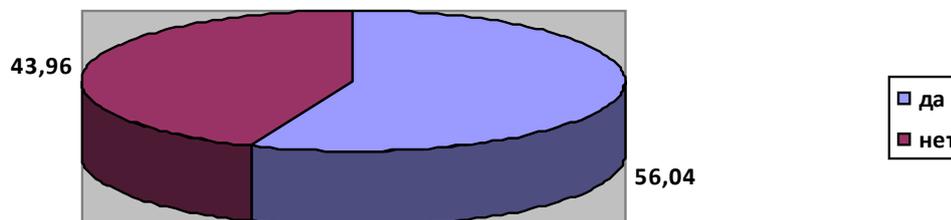


Рис. 22. Прохождение стажировок на «родственной» кафедре другого вуза за последние 5 лет, % опрошенных

Однако более 34 % преподавателей ни разу за весь период педагогической работы не проходили стажировку на аналогичной кафедре другого вуза, 31,5 % – всего 1-2 раза (рис. 23).

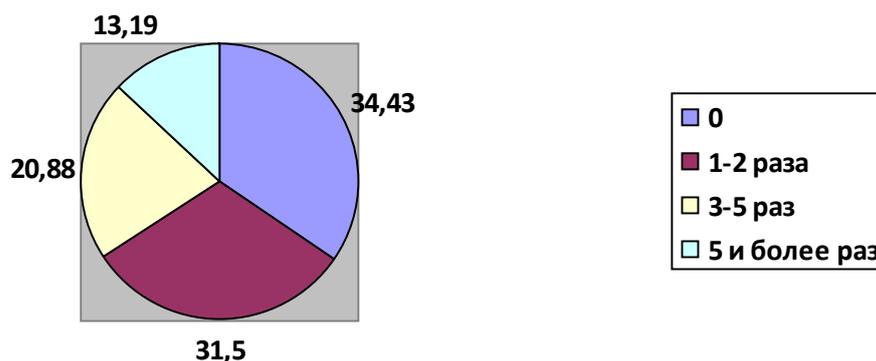


Рис. 23. Наличие у преподавателя за все время работы в вузе стажировок на «родственной» кафедре другого вуза, % опрошенных

## Выводы

Выявлено, что преподаватель современного вуза должен, обладая научными и психолого-педагогическими компетенциями, постоянно саморазвиваться, владеть передовыми технологиями активного учебного процесса. Современный преподаватель должен быть квалифицированным консультантом, владеющим современными методами разрешения различных проблем, обеспечивающий направленность процесса обучения на разрешение практических задач, приближение его к реальным условиям жизни. Подготовка молодой смены преподавателей должна осуществляться со студенческой скамьи, что обуславливает необходимость интеграции всех уровней высшего образования. У молодого преподавателя и аспи-

ранта должны быть сформированы научно-исследовательские компетенции на высоком уровне, что позволило бы ему к моменту поступления в аспирантуру иметь собственную научную проблему и участвовать в финансируемых научно-исследовательских проектах, т.к. научная и педагогическая деятельность должна быть основной. Нехватка времени у людей, зарабатывающих на стороне, не позволяет эффективно реализовывать им научно-педагогическую деятельность. К качеству научного руководства студентами и аспирантами современный рынок образовательных услуг предъявляет все новые и новые требования. Технологичности научного руководства необходимо обучаться, эффективная реализация которых определяет в конечном итоге уровень профессиональной компетентности будущего преподавателя и ученого.

Исследование позволяет сделать вывод, что Правительством Российской Федерации уделяется большое внимание процессу повышения квалификации научно-педагогических кадров, так как основной объем финансирования выделяемого на повышение квалификации поступает из федерального бюджета и в период с 2014-2020 гг. прогнозируется увеличение бюджетного финансирования в данном направлении. Проведённое исследование факторов эффективности повышения квалификации преподавателей и практики управления процессом повышения квалификации научно-педагогических кадров в вузе позволило выявить ряд проблем. Так, например процессу непрерывного повышения квалификации на кафедрах уделяется недостаточно внимания, большинство опрошенных отметили нерегулярность или отсутствие методических и научных семинаров для преподавателей, должным образом не изучается опыт работы родственных кафедр других вузов. Повышение квалификации предпочитается преподавателями в иногородних вузах с отрывом от работы и узконаправленно по профилю преподаваемой дисциплины. Однако необходимо постоянное получение знаний о новых образовательных технологиях, обучение по инновационным образовательным программам в увязке с реальным производством в процессе научно-педагогической работы современного преподавателя.

### 3. УПРАВЛЕНИЕ ОТБОРОМ, ПОДГОТОВКОЙ И ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

#### 3.1. Механизмы отбора научно-педагогических кадров в вузе

Вуз создает условия для развития и функционирования конкурентоспособного профессионального адекватного внешней и внутренней среде профессорско-преподавательского состава (ППС) – основной категории персонала, осуществляющей образовательный процесс, продуктом которого являются знания и умения студента, способного с учетом происходящих и предстоящих изменений обеспечивать вузу возможность развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

Из всех выпускников вузов по уровням полученных дипломов наиболее близки к научно-педагогической деятельности магистры в связи со спецификой магистерских образовательных программ. Численность выпускников с дипломами магистров в стране ежегодно растет, так, в 2012 году она составила более 45 тыс. чел., что на 23 % больше уровня 2011 года (рис. 24).

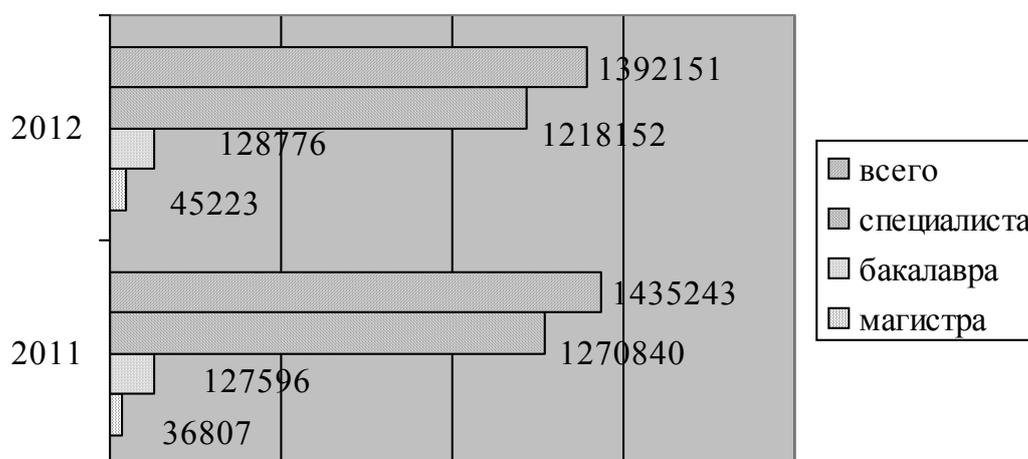


Рис. 24. Распределение выпускников высших учебных заведений по уровням полученных дипломов (человек)<sup>52</sup>

Численность выпускников-бакалавров в стране в 2012 году составила 128776 человек (больше уровня 2011 года на 0,1 %), выпускников-специалистов – 1218152 человек (меньше уровня 2011 года на 4 %).

Социологические опросы показывают, что лишь около 17 % студентов имеют интерес к преподавательской и научно-исследовательской деятельности. Продолжение обучения после окончания вуза – это для большин-

<sup>52</sup> Наука России в цифрах: 2013. URL: // www.scrs.ru/info/public/stat\_2013\_science/ С. 26.

ства студентов возможность получения диплома более высокого уровня, что позволит в дальнейшем больше зарабатывать.

Из числа выпускников очной формы обучения (364333 человек) в 2012 году продолжили образование на следующем уровне по очной форме обучения 58643 человек, то есть 16 % (табл. 22).

Т а б л и ц а 22

Трудоустройство выпускников очной формы обучения государственных и муниципальных высших учебных заведений: 2012 год (человек)<sup>53</sup>

Численность выпускников очной формы обучения	Из них				
	получили направление на работу	не получили направления на работу	получили право самостоятельного трудоустройства	продолжили обучение на следующем уровне по очной форме обучения	призваны в ряды Вооруженных Сил
364333	172760	20268	90694	58643	21968

Готовность обучающихся к решению задач в таких видах профессиональной деятельности как научно-исследовательская и педагогическая, в частности, формируется в магистратуре.

Информационное общество ставит перед высшей школой задачу подготовки выпускников, обладающих не только профессиональными знаниями и умениями, но и способных к активной научной и исследовательской деятельности<sup>54</sup>.

Повышенный интерес молодежи к обучению в аспирантуре – это ее адекватный отклик на вызов времени, на сформировавшийся и реализуемый в России социально-экономический курс на развитие инновационной деятельности во всех сферах науки, производства и других отраслей народного хозяйства, курс на переход от сырьевой экономике к экономике знаний, основанной на интеллектуальном капитале.<sup>55</sup>

Таким образом, очевидным становится важность и своевременность подготовки студентов к обучению в аспирантуре, основными задачами которой являются<sup>56</sup>:

– выявление среди обучающихся в университете студентов и магистрантов одаренных молодых людей, склонных к научно-исследо-

<sup>53</sup> Наука России в цифрах: 2013. URL: // www.scrs.ru/info/public/stat\_2013\_science/ С. 27.

<sup>54</sup> Немчинова Т.В., Токтохоева Т.А. Организация научно-исследовательской деятельности // Вестник Бурятского государственного университета. 2011. № 15. С.51.

<sup>55</sup> Вакджира М.Б. Организация научно-исследовательской деятельности студентов // Мир науки, культуры, образования. 2012. № 3. С.140.

<sup>56</sup> Костылевой И.Б., Михелькевич В.Н. Предаспирантская подготовка студентов, магистрантов, специалистов промышленных предприятий и образовательных учреждений // Вестник самарского государственного технического университета. 2010. № 6. С. 90.

вательской деятельности, создание условия для развития творческих и исследовательских способностей, оказание поддержки в профессиональном самоопределении и становлении;

– создание для обучающихся в университете студентов и магистрантов условия для освоения в рамках основных образовательных программ высшего профессионального образования системных знаний в сфере методологии научных исследований, для приобретения навыков и умений по планированию, организации и проведению научных исследований в избранной предметной области; для развития и формирования у них профессиональных научно-исследовательских компетенций;

– оказание организационно-методической и психолого-педагогической помощи;

– поддержка студентов и магистрантов в их стремлении повысить свой научно-квалификационный уровень через обучение в аспирантуре.

Для повышения заинтересованности студентов в научно-исследовательской деятельности в Институте экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства на базе Института студенческих лидеров (ИСЛ), создан специальный научный кружок СУНПО «Менеджер», в котором студенты учатся проводить социологических исследований, разрабатывать компьютерное обеспечение и оформлять различные документы, проводить сбор материалов к дипломным проектам, разрабатывать учебно-методическую документацию и пр. Участие студентов в этом кружке непосредственно способствует вовлеченности студентов в научную и исследовательскую сферы деятельности.

В институте также функционирует «Школа молодого ученого», основные цели, деятельности которой – подготовка талантливых студентов, заинтересованных в научной деятельности, к обучению в аспирантуре, а также формирование базы практических навыков и умений, направленных на развитие их научных инициатив и рост квалификации. Деятельность данной школы направлена на привлечение студенческой аудитории к активному участию в научно-исследовательской деятельности института, содействие студентам в реализации их научных идей и раскрытии творческого потенциала, подготовку к поступлению и обучению в аспирантуре, формирование профессиональной компетентности студента как научного деятеля.

Кроме того, повышение уровня участия студентов в научно-исследовательской деятельности можно достичь благодаря проведению специальных мероприятий:

– организации специальных факультативов, спецкурсов, программ, семинаров по выполнению исследовательских работ с группами наиболее способных и мотивированных к науке студентов;

– введение учебных дисциплин, направленных на подготовку студентов к выполнению научных работ;

– участие студентов в российских и зарубежных конкурсах, конференциях, олимпиадах, грантах для студентов, в которых предусматривается награждение победителей грамотами и ценными призами;

– привлечение студентов к выполнению научно-исследовательских проектов, финансируемых из различных источников (госбюджет, договоры, гранты и т.д.).

Для того, чтобы отбор и освоение в новой среде у студентов проходило быстрее и легче, необходимо заниматься научной деятельностью с первых курсов обучения в вузе. Для этого необходимо выявить механизмы, которые влияют на вовлечение студентов в научную деятельность и какой результат, возможно, получить при их взаимодействии. Так на основе модели системы управления подготовкой студентов к обучению в аспирантуре вуза, разработанной к.э.н. Д.В. Устиновой<sup>57</sup>, были разработаны механизмы отбора научно-педагогических кадров в вузе (рис. 25).

Использование данной модели позволит развивать личную готовность студентов к обучению в аспирантуре, благодаря этому произойдет:

- ускорение адаптации студентов к системе обучения в аспирантуре;
- улучшится подготовка высококвалифицированных специалистов;
- повысится качество образования;
- повысится результативность аспирантуры;
- улучшится воспроизводство научных и научно-педагогических кадров;
- повысится престиж должности преподавателя высшей школы;
- повысится репутация высшего учебного заведения.

На основе систематизации научных взглядов И.Б. Костылевой<sup>58</sup>, В.Н. Михелькевич<sup>59</sup>, Е.А. Стародубцевой<sup>60</sup>, О.Ю. Калмыковой раскрыто содержание понятия «подготовка студента к обучению в аспирантуре», которое рассматривается как процесс формирования у студента исследовательских умений и навыков, изобретательских и творческих способностей в ходе активного участия в учебной и научной сферах деятельности в вузе на всех курсах обучения, а также выделены и обоснованы ее основные этапы (табл. 23).

---

<sup>57</sup> Устинова Д.В. Разработка системы и механизмов управления подготовкой студентов к обучению в аспирантуре высшего учебного заведения: дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2014. 196 с.

<sup>58</sup> Костылева И.Б., Михелькевич В.Н. Предаспирантская подготовка студентов, магистрантов, специалистов промышленных предприятий и образовательных учреждений // Вестник самарского государственного технического университета. 2010. № 6. С. 90-96.

<sup>59</sup> Костылева И.Б., Михелькевич В.Н., Стародубцева Е.А. Научно-исследовательская работа студентов – ресурс повышения качества подготовки специалистов для высокотехнологичных промышленных предприятий // Вестник самарского государственного технического университета. 2010. № 3. С. 92-97.

<sup>60</sup> Там же.

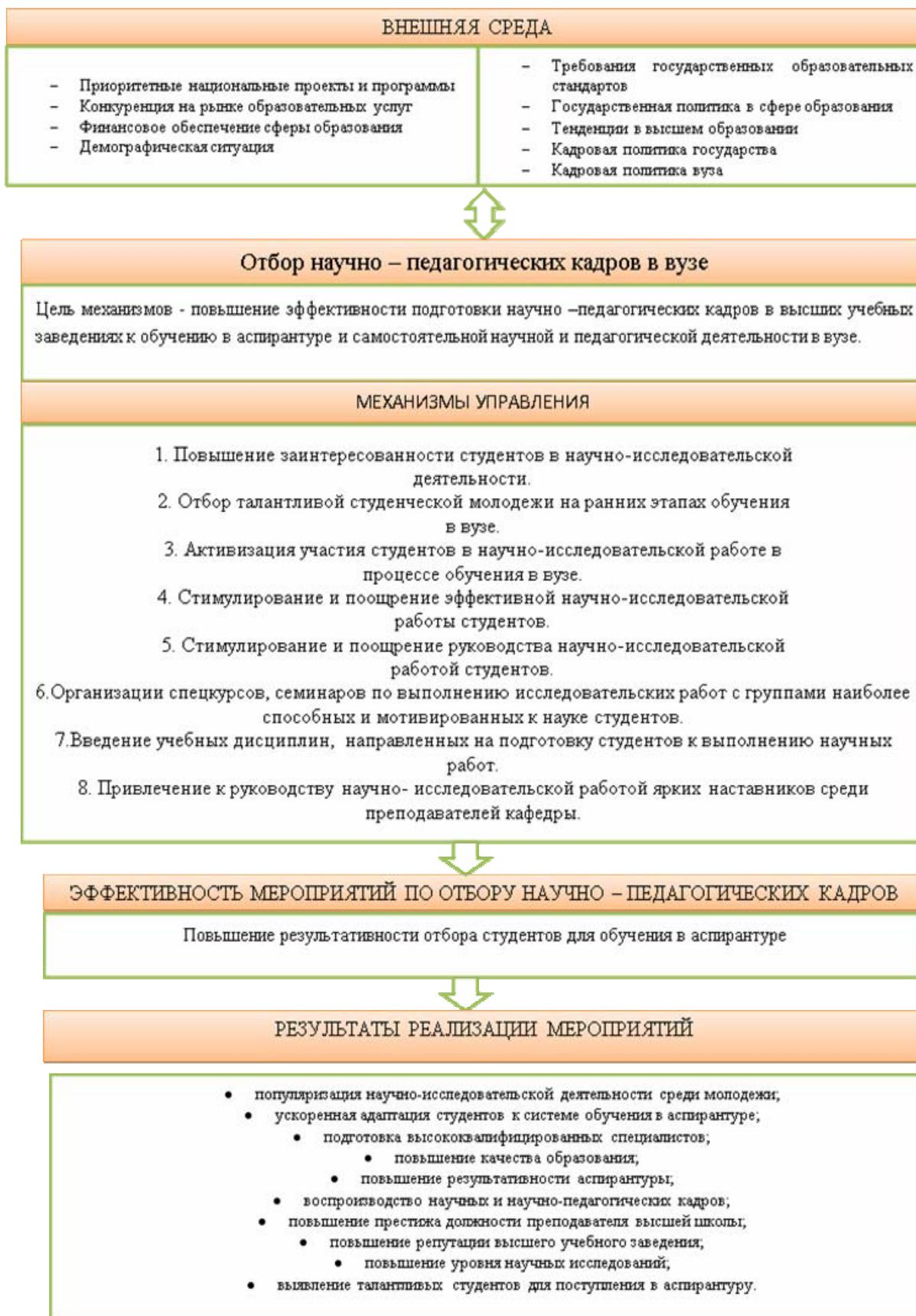


Рис. 25. Механизмы отбора научно-педагогических кадров в вузе

## Этапы подготовки студентов к обучению в аспирантуре вуза

Этапы	Участники	Содержание этапа	Формы реализации
1	2	3	4
I. Выявление студентов, склонных к НИР	Студенты 1 курса	Выявление и поддержка студентов, наиболее способных и склонных к научно-исследовательской деятельности. На основе анализа работы студентов первых курсов за год их участия в проводимых мероприятиях, характеристик, данных преподавателями, подводятся итоги и делается первый отбор студентов	Решение творческих предметных и междисциплинарных задач, выполнение учебных научно-исследовательских работ (УНИРС), написание рефератов, докладов и статей, участие в научных конференциях
II. Работа со студентами, ориентированными на НИР	Студенты 2-3 курс	Профессионально-ориентированная подготовка студентов к научно-исследовательской деятельности. В рамках работы научно-исследовательского кружка студенты привлекаются к научно-производственной, научно-исследовательской и учебно-методической деятельности	Выполнение научно-исследовательских курсовых работ, УНИРС и НИРС, подготовка докладов и статей, участие в научных конференциях, в олимпиадах, конкурсах и выставках студенческих разработок
III. Развитие научно-исследовательских компетенций	Студенты 4-5 курс	Формирование у талантливых студентов, заинтересованных в научной деятельности, профессиональных научно-исследовательских компетенций и расширение их содержательного компонента, путем изучения и освоения методологии научных исследований, разработки конкретных научно-исследовательских тем	в форме НИР, прохождение научно-исследовательской практики, участие в различных студенческих научно-исследовательских мероприятиях, подготовка публикаций

Окончание табл. 23

1	2	3	4
<p>IV. Предаспирант-ская подготовка</p>	<p>Студенты 5 курс, магистранты</p>	<p>Освоение образовательной составляющей программы кандидатского минимума по истории и философии науки, иностранному языку и специальным дисциплинам. Проводится конкурсный отбор на основе личного рейтинга выпускников, показавших особые способности и проявлявших активность в учебной и научной сферах вуза.</p>	<p>Посещение лекций и семинаров по подготовке к вступительным экзаменам по философии, иностранному языку и специальным дисциплинам, выполнение реферативных работ, подготовка тезисов диссертационной работы</p>

Первый этап – выявление и поддержка студентов, наиболее способных и склонных к научно-исследовательской деятельности. Одаренность и склонность студентов к научно-исследовательской работе выявляются в процессе наблюдения за успешностью их творческой деятельности преподавателями. На основе анализа работы студентов первых курсов за год их участия в проводимых мероприятиях, характеристик, данных преподавателями, подводятся итоги, и делается первый отбор студентов, склонных к научно-исследовательской работе. Репрезентативность этих экспертных эвристических оценок может быть установлена путем тестирования по соответствующим общеизвестным методикам. Реализация данного этапа осуществляется в следующих формах: решение студентами творческих предметных и междисциплинарных задач, выполнение учебных научно-исследовательских работ (УНИРС), написание рефератов, докладов и статей, участие в научных конференциях.

Второй этап – работа со студентами 2-3 курса, ориентированными на научно-исследовательскую работу, в рамках студенческих научно-исследовательских кружков, сформированных в ходе отбора студентов на предыдущем этапе. Основной задачей данного этапа является профессионально-ориентированная подготовка студентов к научно-исследовательской деятельности. В рамках работы научно-исследовательского кружка студенты привлекаются к научно-производственной, научно-исследовательской и учебно-методической деятельности. Кроме того, эффективность подготовки студентов на данном этапе подкрепляется введением в содержательный блок основных образовательных программ элективных и факультативных дисциплин, затрагивающих изучение понятийно-терминологического аппарата и методов исследования, эвристических приемов и технологий решения творческих задач, основ и закономерностей научного мышления, а с другой стороны, путем использования инновационных (креативных, проблемных, исследовательских, проектных) технологий обучения. Подготовка студентов осуществляется путем выполнения научно-исследовательских курсовых работ, УНИРС и НИРС, подготовки докладов и статей, участия в научных конференциях, в олимпиадах, конкурсах и выставках студенческих разработок.

Третий этап – развитие научно-исследовательских компетенций у студентов 4-5 курсов. На данном этапе предполагается работа со студентами, определившимися относительно своего дальнейшего обучения в магистратуре и аспирантуре. Основная цель такой работы – формирование у талантливых студентов, заинтересованных в научной деятельности, профессиональных научно-исследовательских компетенций и расширение их содержательного компонента, путем изучения и освоения методологии научных исследований, разработки конкретных научно-исследовательских тем. Формами реализации на данном этапе выступают выполнение выпуск-

ной квалификационной работы или дипломного проекта в форме НИР, прохождение научно-исследовательской практики, участие в различных студенческих научно-соревновательных мероприятиях, подготовка публикаций. Участниками четвертого этапа предаспирантской подготовки являются студенты, обучающиеся на пятом курсе специалитета, и магистранты. Участники данного этапа получают возможность освоить образовательную составляющую программы кандидатского минимума по истории и философии науки, иностранному языку и специальным дисциплинам.

Такая форма подготовки позволяет существенно сократить сроки освоения образовательной программы в период обучения в аспирантуре и увеличить временной ресурс собственно научно-исследовательской работы аспиранта.

На данном этапе проводится конкурсный отбор на основе личного рейтинга выпускников, показавших особые способности и проявлявших активность в учебной и научной сферах вуза и желающих продолжить обучение в аспирантуре.

Исходя из вышеизложенного можно предложить следующие механизмы отбора научно-педагогических кадров в вузе:

1. Выявление у студентов младших курсов индивидуальных особенностей, уровня подготовленности и выраженной мотивации к научной деятельности.

2. Создание условий для развития творческих способностей одаренных студентов.

3. Привлечение к руководству научно-исследовательской работой ярких наставников среди преподавателей кафедры.

4. Отбор студенческой молодежи для обучения в аспирантуре.

Применение вышеперечисленных механизмов способствует увеличению числа студентов, занимающихся научной деятельностью, а также повышению качества научных работ.

На уровне учебных заведений также должна проводиться работа по стимулированию преподавателей, занимающихся научно-исследовательской деятельностью со студентами. Ведь не секрет, что многие преподаватели заставляют студентов формально выполнить проекты, которые потом можно будет использовать для отчета по НИР со студентами и не прилагают к эффективной их реализации никаких усилий. Работа, которая могла быть для студентов интересна и полезна, становится формальной, скучной и ненужной.

Таким образом, можно сказать, что отбор научно-педагогических кадров в вузе представляет собой сложный процесс, который заключается в необходимости повышения заинтересованности студентов в научной деятельности. Для этого важно привлекать студентов к НИР еще с 1-го курса и непрерывное наблюдение за их профессиональным и научным ростом на

протяжении всего периода их обучения в вузе, проведение практических занятий, направленных на подготовку написания научных работ, а также проведение специальных курсов, тренингов, все это позволит повысить уровень научных исследований, а также способствует выявлению талантливых студентов для поступления в аспирантуру.

### 3.2. Механизмы подготовки преподавателей высших учебных заведений

Перед поступлением в аспирантуру вчерашние студенты не вполне представляют, для чего им это нужно: что их ожидает в процессе обучения в аспирантуре, чем этот процесс отличается от получения высшего образования в вузе и, наконец, какие преимущества и возможности предоставит им получение ученой степени кандидата наук. Из-за этого на практике мы нередко сталкиваемся с ситуацией непонимания аспирантами целей и личной значимости дальнейшего обучения<sup>61</sup>.

Подготовка аспирантов в российских вузах преследует цель кадрового обеспечения приоритетных направлений науки, технологий и техники. Будущие ученые должны иметь навыки работы в междисциплинарных областях знания. Программы обучения аспирантов содержат два взаимосвязанных компонента – исследовательский и образовательный и формируются на базе крупных исследовательских коллективов или научно-педагогических школ.<sup>62</sup>

Целями подготовки аспиранта являются следующие: формирование умений и навыков самостоятельной научно-исследовательской и научно-педагогической деятельности; углубленное изучение методологических и теоретических основ одной из отраслей науки; углубление философских знаний; совершенствование знания иностранного языка, ориентированного на профессиональную деятельность; подготовка к преподавательской деятельности. Таким образом, цель обучения в аспирантуре рассматривается как развитие исследовательской компетентности специалиста, которая выступает в данном случае как интегральная характеристика личности, определяющая способность решать научные проблемы с учетом приобретенных теоретико-методологических знаний в конкретной области

---

<sup>61</sup> Резник С.Д. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности: практическое пособие. Пенза: ПГУАС, 2010.

<sup>62</sup> Резник С.Д. Становление системы подготовки научно-педагогических кадров в России // Вестник высшей школы Alma mater. 2011. №1.

науки, профессионального и жизненного опыта, ценностей и интересов личности<sup>63</sup>.

Программа обучения в аспирантуре предусматривает изучение ряда дисциплин и сдачу по ним экзаменов кандидатского минимума, подготовку к работе и самостоятельную работу над диссертационным исследованием, защиту кандидатской диссертации, а также участие в учебной работе со студентами.

Участие в научно-исследовательской работе предусматривает самостоятельное выполнение аспирантом отдельных разделов НИР по тематике, выполняемой сотрудниками кафедры.

В соответствии с планом учебной работы аспиранта на первом году обучения обычно предусматривается утверждение темы диссертации, подготовка обзорной научной статьи, участие в 2-3 научных конференциях с публикацией тезисов докладов, подготовка первой главы диссертации с обзором литературных источников и постановкой цели и задач диссертационного исследования<sup>64</sup>.

Выполнение аспирантом утверждённого индивидуального плана контролирует научный руководитель, однако эта оценка не всегда бывает объективной. В результате требования, предъявляемые к образовательной и научно-исследовательской подготовке аспиранта, оказываются выполненными не в полном объёме, а эффективность работы аспирантур в российских вузах и НИИ остаётся низкой. В связи с этим актуальной является разработка и организация процедуры аттестации, основанной на количественной системе оценок результативности работы аспирантов, которая позволит более объективно охарактеризовать состояние подготовки научных и научно-педагогических кадров<sup>65</sup>.

Таким образом, можно выявить основные механизмы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре:

1. Изучение определенных дисциплин, предусмотренных учебным планом вуза.
2. Сдача кандидатских экзаменов.
3. Организация самостоятельной работы над диссертационным исследованием.
4. Написание научных статей.
5. Участие в различных конференциях.
6. Защита диссертации.
7. Совместная научная работа со студентами.

---

<sup>63</sup>Послевузовское профессиональное образование: содержание обучения в аспирантуре по педагогическим специальностям: метод. пособие / авт.-сост. А. Н. Бакушина. СПб: СПбАППО, 2011. 273 с.

<sup>64</sup> Обучение в аспирантуре. URL: <http://www.xn--80aaa4a0ajicdpl.xn--p1ai/study> (дата обращения: 27.04.2015).

<sup>65</sup> Муратова Е.И., Иванов А.Ю. Организация образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности аспирантов: учеб.-метод. пособие. Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2012. 80 с.

В отечественной и зарубежной практике существуют различные методы контроля результативности работы аспирантов:

– мониторинг, проводимый академическими сотрудниками, по результатам которого выставляется не зависящая от научного руководителя оценка работы аспиранта;

– контроль выполнения индивидуального плана и графиков работы научным руководителем с соответствующим отчетом о результатах аттестации докторскому (исследовательскому) комитету;

– самооценка аспирантом состояния академической и исследовательской подготовки.<sup>66</sup>

На основе продолженных механизмов управления отбором и продвижением студентов в аспирантуру вуза в исследовании к.э.н. Д.В. Устиновой<sup>67</sup>, были разработаны механизмы подготовки научно-педагогических кадров (рис. 26).

Использование этих механизмов позволит повысить эффективность подготовки научно-педагогических кадров в вузе.

Улучшение качества подготовки научных и научно-педагогических кадров должно сопровождаться повышением доли участия аспирантов в публикациях ведущих российских и зарубежных рецензируемых журналов, отражающих основные результаты научного исследования. А также важным аспектом является участие аспирантов в работе международных и всероссийских конференций, на которых молодые ученые могут представить свои доклады, а также рассмотреть доклады ведущих в данной научной области специалистов.

Подготовка аспирантов к научно-педагогической деятельности требует организации специальных семинаров для молодых преподавателей по вопросам учебно-методической работы преподавателя, участие аспирантов в посещении и обсуждении открытых учебных занятий на кафедре, постоянное участие аспирантов в методических семинарах кафедры<sup>68</sup>.

Для аспиранта обучение в аспирантуре – это новый проект организации собственной жизни. Аспирант выступает в роли инвестора собственных жизненных ресурсов<sup>69</sup>.

Поэтому те проблемы, с которыми он сталкивается на начальном этапе, должны быть разрешены за самое короткое время.

---

<sup>66</sup> Бедный Б.И., Миронос А.А. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры: монография. Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2011. 219 с.

<sup>67</sup> Устинова Д.В. Разработка системы и механизмов управления подготовкой студентов к обучению в аспирантуре высшего учебного заведения: дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2014. 196 с.

<sup>68</sup> Резник С.Д., Макарова С.Н., Джевицкая Е.С. Аспиранты России: отбор и подготовка к самостоятельной научной и педагогической деятельности: монография. Пенза: ПГУАС, 2013. 280 с.

<sup>69</sup> Аспирантура: проблемы и пути их решения. URL: <http://www.science-education.ru> (дата обращения: 27.04.2015).

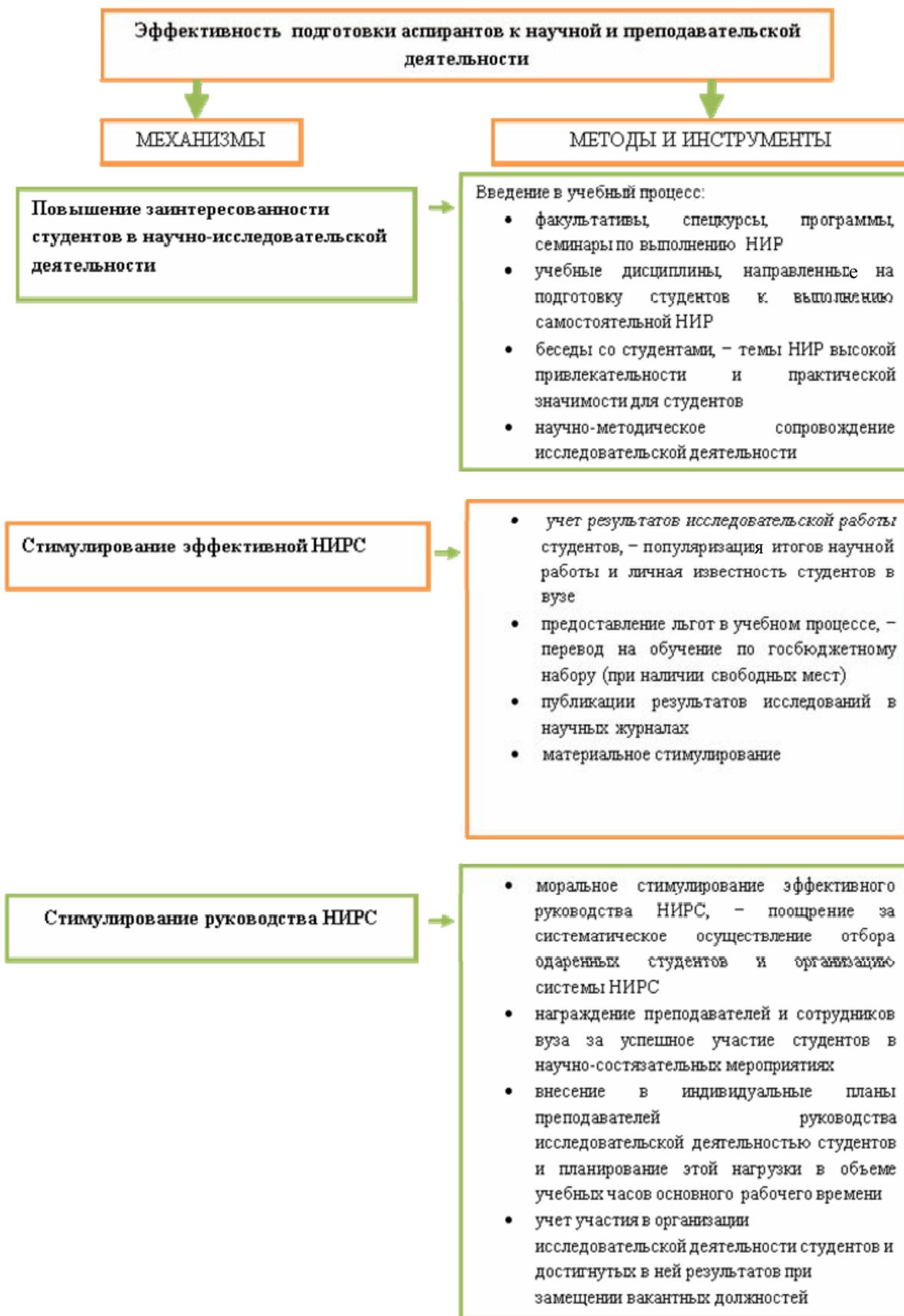


Рис. 26. Механизмы подготовки научно-педагогических кадров в вузе

Перечень этих проблем включает<sup>70</sup>:

- формулировку направления исследования и темы диссертации;
- поиск и обеспечение экспериментальной базы для подтверждения своих гипотез и разработок;
- внедрение результатов работы и сохранение интеллектуальной собственности;
- обеспечение научного руководства и определение диапазона приемлемости для проявления самостоятельности;
- четкое представление о том, каков минимум того, что предстоит сделать;
- понимание требований, которые предъявляются к диссертациям и инфраструктуре для её защиты.

Смыслом обучения в аспирантуре является развитие исследовательской компетентности, которая понимается как интегральная характеристика личности, определяющая способность решать научные проблемы с учетом приобретенных теоретико-методологических знаний в конкретной области науки, профессионального и жизненного опыта, ценностей и интересов личности<sup>71</sup>.

Важным является изменение взгляда на роль аспирантуры в жизни университета, отрасли и самого аспиранта. Необходимы новые требования и критерии оценки успешности работы, как университета, так и аспиранта, и его руководителя. Логика развития науки и технологий показывает, что главным критерием любой деятельности в современном обществе является создание и удовлетворение потребности потенциального или реального заказчика. Поэтому аспирант должен быть с самого начала ориентирован на создание конечного инновационного продукта и интеллектуальной или материальной собственности. Форма представления интеллектуальной собственности должна соответствовать, по крайней мере, современным требованиям к нематериальным, оцениваемым активам.

Так же необходимо:

- Ввести обязательную подготовку по всем актуальным на сегодняшний день направлениям, так как в современном мире все эти направления тесно связаны.
- Повысить требования к сдаче экзаменов по всем дисциплинам, предусмотренным для изучения в аспирантуре, экзамен должен стать оценкой глубины и широты знаний в конкретной предметной области.
- Обучать аспирантов эффективным технологиям мышления, в частности, ознакомить их с методами концептуального мышления, ибо именно концептуальное мышление позволяет подняться на новый уровень

---

<sup>70</sup> Захаров А., Захарова Т. Как написать и защитить диссертацию. СПб: Изд-во «Питер», 2010. 160 с.

<sup>71</sup> Подготовка кадров высшей квалификации: аспирантура в современном университете: коллективная монография / В.В. Лаптев [и др.]; под общ. ред. В. В. Лаптева. СПб: ООО «Книжный дом», 2011.

абстракции в представлении проблем и задач, стоящих перед аспирантом и его руководителем.

– Изменить парадигму мышления о целях подготовки в аспирантуре, сделать переход от подготовки компетентных исполнителей к подготовке творцов и создателей концепций новых систем и объектов.

– Расширить образовательную академическую программу за счет курсов и дисциплин из смежных областей знаний.

Одновременно не следует забывать о том, что подготовка кадров высшей квалификации должна характеризоваться высокой степенью диверсификации и индивидуализации научных и образовательных программ, быть насыщена комплексом мероприятий, адаптирующих выпускников аспирантуры и докторантуры к быстро изменяющимся условиям профессиональной деятельности. При этом наряду с проблемами профессионального становления, не следует упускать из виду вопросы их социально-психологического и морально-этического развития<sup>72</sup>.

Таким образом, можно сказать, что подготовка научно-педагогических кадров в вузе включает в себя изучение учебных дисциплин, написание диссертации, а также научной работы со студентами. Данная деятельность должна строиться на решении конкретных задач: формулированию направления исследования и темы диссертации; поиск и обеспечение экспериментальной базы для подтверждения своих гипотез и разработок; внедрение результатов работы и сохранение интеллектуальной собственности; обеспечение научного руководства и определение диапазона приемлемости для проявления самостоятельности; четкое представление о том, каков минимум того, что предстоит сделать; понимание требований, которые предъявляются к диссертациям и инфраструктуре для её защиты. Благодаря решению данных вопросов, улучшится качество подготовки научных работников в вузе, а также качество научных исследований.

Управление системой подготовки научно-педагогических кадров несет ответственность за результаты научной деятельности вуза, отвечает за разработку и реализацию исследований, а также качество научно-исследовательской и научно-технической деятельности.

Руководство научно-исследовательской и инновационной деятельностью в университете осуществляет проректор по научной и инновационной деятельности, а организацию проведения кафедрами и научно-исследовательскими подразделениями фундаментальных, прикладных научных исследований и иных научно-технических опытно-конструкторских работ, в том числе по проблемам образования координирует управление научных исследований.

---

<sup>72</sup> Аспирантура: состояние и перспективы развития / В.С. Сенашенко, В.А., Кузнецова Г.Ф. Ткач, С.И. Пахомов. М.: Изд-во РУДН, 2011. С. 1–90.

Основным звеном организации и проведения научных исследований в университете являются кафедры, при которых создаются временные творческие коллективы, научно-исследовательские лаборатории, учебно-научно-исследовательские лаборатории и другие научно-производственные подразделения, создающие научно-техническую продукцию и оказывающие научно-производственные услуги.

Научные подразделения осуществляют научно-производственную деятельность по выпуску научно-технической продукции и оказанию услуг, выполняя договорные обязательства перед заказчиком, а также осуществляют внедрение результатов НИР в учебный процесс, привлекают к научной работе аспирантов и студентов, выделяют для этого часть ресурсов, проводят исследования по проблемам высшего образования.

В целом структура управления научно-исследовательской деятельностью может быть представлена в виде схемы (рис. 27)<sup>73</sup>.



Рис. 27. Примерная структура управления научно-исследовательской деятельностью вуза

Основными задачами в области развития научно-исследовательской и инновационной деятельности университета являются:

- поддержка ведущих научных школ;
- поддержка фундаментальных и прикладных научных исследований по приоритетным научным направлениям и критическим технологиям, в том числе в области образования;
- формирование единого учебно-научного инновационного комплекса университета;

<sup>73</sup> Резник С.Д. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности: практическое пособие. Пенза: ПГУАС, 2010.

- развитие научной, творческой и инновационной деятельности молодежи;
- развитие интеграции учебной и научной деятельности;
- расширение взаимодействия с региональными властными и производственными структурами, ориентация научных исследований на задачи и проблемы региона;
- проведение целенаправленной кадровой политики, включающей подготовку и закрепление кадров высшей квалификации в университете и направленной на повышение его кадрового потенциала;
- существенное обновление учебно-научной лабораторной и приборной базы с целью приведения ее в соответствие с уровнем и задачами современной науки;
- создание целостной системы внутривузовских изданий и развитие издательской материально-технической базы;
- расширение источников и объема финансирования НИД;
- выявление, регистрация и управление объектами интеллектуальной собственности;
- значительная активизация международного научно-технического сотрудничества;
- оптимизация структуры управления научными исследованиями.

Эффективность функционирования системы управления подготовкой студентов к обучению в аспирантуре зависит от степени реализации принципов управления. Как известно, принцип – это основополагающая идея какой-либо деятельности, основное правило поведения субъекта<sup>74</sup>.

Сформулируем общие принципы, на которых основано функционирование системы управления подготовкой студентов к обучению в аспирантуре вуза<sup>75</sup>:

1. Принцип иерархии (высший→средний→низший уровни управления). Поручения передаются вниз по скалярной цепи, а не наоборот.

2. Принцип унификации. Системы управления всех уровней должны описываться и рассматриваться в рамках единого подхода (как с точки зрения параметров их моделей, так и с точки зрения критериев эффективности функционирования), не исключая необходимости учета специфики каждой конкретной системы. Данный принцип вовсе не означает, что на всех уровнях должны использоваться совершенно одинаковые методы, типы и формы управления.

3. Принцип целенаправленности. Целью системы управления отбором и продвижением студентов в аспирантуру является осуществление конкретных мер, направленных на повышение эффективности подготовки

<sup>74</sup> Долгова Н.В. Управление научно-исследовательской деятельностью студентов университета в современных социокультурных условиях. Горно-Алтайск, 2010. С.174.

<sup>75</sup> Новиков Д.А. Введение в теорию управления образовательными системами. М.: Эгвес, 2010. 156 с.

студентов высших учебных заведений к обучению в аспирантуре и самостоятельной научной и педагогической деятельности в вузе.

4. Принцип ответственности, каждый орган управления несет ответственность за качество выполняемых им функций.

5. Принцип общественно-государственного управления. Управление данной системой должно быть нацелено на максимальное вовлечение всех заинтересованных субъектов (общество, органы государственной власти, физические и юридические лица) в процесс ее развития.

6. Принцип саморазвития. Одним из управляющих воздействий является изменение самой системы управления (которое может рассматриваться как саморазвитие, столь необходимое в современных условиях существенной автономии системы).

7. Принцип полноты и оптимальности. Предлагаемый набор мероприятий должен обеспечивать достижение поставленных целей (требование полноты) оптимальным (и/или допустимым) способом, т.е. необходимость выбора наилучшего варианта воздействия на функционирование и развитие объекта.

8. Принцип регламентации управленческой деятельности. В соответствии с данным принципом все функции управления должны быть регламентированы и согласованы между всеми уровнями системы управления (разработка соответствующего нормативно-правового обеспечения, разработка системы оценки эффективности результатов реализации проектов и деятельности органов управления, разработка соответствующего научно-методического и информационного обеспечения).

9. Принцип обратной связи – один из наиболее известных принципов управления. В соответствии с этим принципом для эффективного управления необходима информация о состоянии управляемой подсистемы и условиях ее функционирования, причем реализация любого управляющего воздействия и ее последствия должны отслеживаться, контролироваться управляющим органом.

10. Принцип адекватности. Система управления (ее структура, сложность, функции и т.д.) должна быть адекватна (соответственно, структуре, сложности, функциям и т.д.) управляемой подсистемы.

11. Принцип оперативности требует, чтобы при управлении в режиме реального времени информация, необходимая для принятия решений, поступала вовремя, сами управленческие решения принимались и реализовывались оперативно в соответствии с изменениями управляемой подсистемы и внешних условий ее функционирования. Другими словами, характерное время выработки и реализации управленческих решений не должно превышать характерное время изменений управляемой подсистемы (то есть система управления должна быть адекватна управляемым процессам в смысле скорости их изменений).

12. Принцип опережающего отражения – сложная адаптивная система прогнозирует возможные изменения существенных внешних параметров.

Необходимым условием такого опережающего отражения является последовательность и повторяемость внешних явлений. Следовательно, при выработке управляющих воздействий недостаточно реагировать на изменения состояния управляемой подсистемы и условий ее функционирования, а необходимо предсказывать и упреждать такие изменения. Более того, управляющий орган должен заранее планировать те воздействия, которые он должен оказать на управляемую подсистему в случае, если произойдут те или иные события.

13. Принцип адаптивности утверждает, что, во-первых, при принятии управленческих решений необходимо учитывать имеющуюся информацию об истории функционирования управляемой подсистемы, а, во-вторых, принятые решения должны периодически пересматриваться в соответствии с изменениями состояния управляемой подсистемы и условий ее функционирования.

14. Принцип рациональной централизации. Рациональными являются такие структуры и механизмы управления, для которых любое допустимое изменение централизации приводит к снижению эффективности управления.

15. Принцип демократического управления заключается в обеспечении равных условий и возможностей для всех участников системы в получении информационных, материальных, финансовых и других ресурсов.

16. Принцип согласованного управления. Для достижения оптимальной эффективности системы все применяемые подходы и методы управления, а также подсистемы должны быть согласованы между собой в рамках единой концепции управления.

17. Принцип координации отражает способы действий субъектов управления, направленные на согласованную работу. Он нацеливает на изучение и сознательное использование особенностей механизма взаимодействия субъектов управления в ходе достижения приоритетных целей. Координация создает условия для последовательных действий субъекта и объекта управления, предполагает сопоставление целей, ресурсов, форм и методов деятельности и приводит к общему результату.

18. Принцип интеграции предполагает упрочнение связей между содержанием, средствами и формами обучения. Интеграция ведет к усилению универсальности элементов образовательного процесса и гармонизации взаимосвязей между ними, способствует их объединению.

19. Принцип экономичности предполагает учет и анализ финансовых и человеческих ресурсов.

К сожалению, далеко не всегда в высших учебных заведениях при подготовке научных кадров выполняются данные принципы, что приводит к ряду проблем. К таким проблемным системы подготовки кадров высшей квалификации можно отнести:

1. Система подготовки научно-педагогических кадров плохо поддается управлению правовыми, нормативными и организационными механизмами.

2. Проблема результативности российской аспирантуры и докторантуры, обеспечивающих кадровое воспроизводство науки и высшей школы, рассматривается, как правило, с двух сторон: «качественной» (снижение качества подготовки и научного уровня диссертационных работ аспирантов и докторантов) и «количественной» (сокращение доли обучающихся, завершающих обучение с защитой диссертации).

3. Несмотря на социальный заказ на подготовку квалифицированных кадров для различных интеллектуальных сфер деятельности, непосредственно не связанных с наукой (бизнес, политика, сфера услуг и др.), важнейшей функцией системы подготовки научных и научно-педагогических кадров остается воспроизводство кадров для науки и высшей школы.

Исходя из вышеизложенного, система управления подготовкой специалистов высшей квалификации и переподготовкой кадров в регионах России должна охватывать определённые этапы работ, для их выявления, была разработана модель системы управления подготовкой научно-педагогических кадров в вузе (рис. 28).

Использование данной модели, позволит повысить эффективность подготовки научно-педагогических кадров, а так же способствует улучшению качества научных исследований.

Кроме того, необходима разработка системы документов, нацеленных на выполнение стратегических ориентиров и регламентирующих процесс подготовки с учетом реализации государственных программ.

С учетом этого нужно разработать новую систему формирования контрольных цифр приема на бюджетные места в вузах, основанную в первую очередь на потребностях науки и высшей школы.

Таким образом, можно сказать, что управление системой подготовки научно-педагогических кадров представляет собой определенную структуру, в которой все элементы тесно взаимосвязаны между собой. Кроме того, данная система отвечает за научную работу вуза в целом, а так же осуществляет развитие научной, творческой и инновационной деятельности студентов, расширение взаимодействия с региональными властными и производственными структурами, ориентация научных исследований на задачи и проблемы региона, проведение целенаправленной кадровой политики, включающей подготовку и закрепление кадров высшей квалификации в университете и направленной на повышение его кадрового потенциала, что непременно позволяет развивать научный потенциал учебного заведения.

## Система управления подготовкой научно-педагогических кадров в вузе

**Цель системы:** повышение эффективности управления подготовкой научно-педагогических кадров, повышение уровня научной деятельности вуза, улучшение качества разработки и реализации исследований.

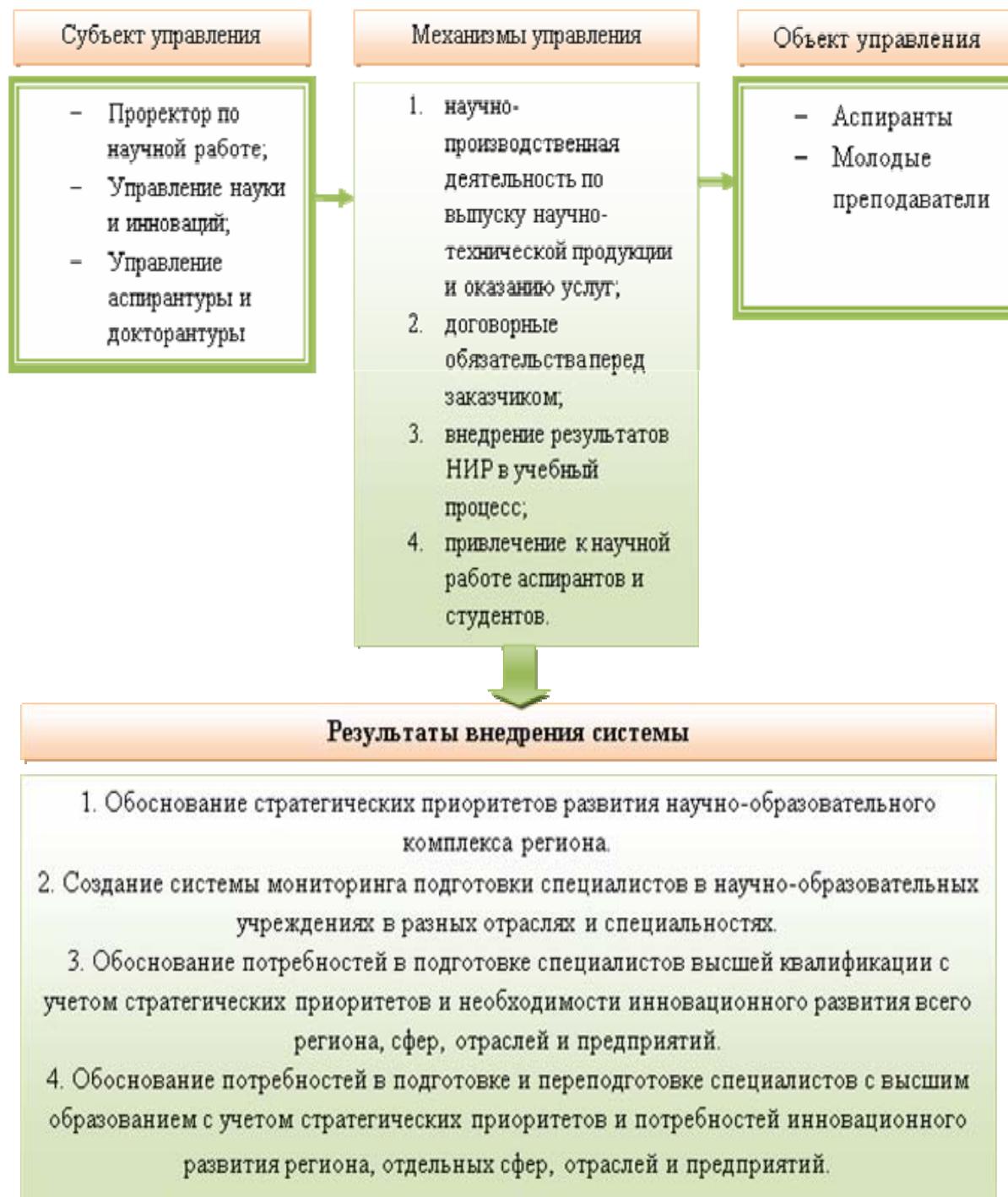


Рис. 28. Модель системы управления подготовкой научно-педагогических кадров в вузе

### 3.3. Технологии непрерывного повышения квалификации преподавателей на кафедре

Система подготовки научно-педагогических кадров и непрерывного повышения их квалификации рассмотрена на примере кафедры «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Она включает следующие элементы: Факультет «Менеджмент в науке»; Школу юного ученого и преподавателя Института студенческих лидеров; студенческую дирекцию кафедры; аспирантский семинар кафедры; методический и научный семинары кафедры; открытые занятия и другие формы работы с молодыми преподавателями.

#### Институт студенческих лидеров

В Институте экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства подготовка молодых людей к научной и педагогической деятельности осуществляется со студенческой скамьи. Например, на базе Института более двадцати лет функционирует Институт студенческих лидеров, одним из факультетов которого является факультет «Менеджмент в науке».

Институт студенческих лидеров – это педагогический проект, имеющий относительно самостоятельное значение в Комплексной системе непрерывной практической подготовки студентов, в течение многих лет реализуемой в институте. Опыт реализации этой системы в свое время (2001 г.) был одобрен Министерством образования Российской Федерации. Институт студенческих лидеров является важной частью всей внеаудиторной работы со студентами, представляет собой активное участие студентов в структурах 47 фирм студенческого самоуправления, охватывающие различные формы клубной работы.

Факультет «Менеджмент в науке» состоит из студентов и включает декана, заместителя декана и семь фирм:

Первая фирма называется Студенческий учебно-научно-производственный отряд «Менеджер». Цель такой фирмы – дополнение теоретических знаний в сфере менеджмента навыками и опытом решения практических задач в реальных проектах. Основными задачами, выполняемыми фирмой «Менеджер» являются: создание базы, делающей возможным получение студентами практических навыков и умений; оказание помощи студентам в раскрытии и развитии собственного потенциала; приобщение студентов к реальной практической деятельности; повышение уровня вовлеченности студентов в научную, исследовательскую, производственную и другие сферы деятельности института; оказание студентам возможной помощи в трудоустройстве.

В состав фирмы «Менеджер» входят студенты, проходящие учебную или производственную практику на кафедре «Менеджмент» (на кафедре остаются на практику единичные студенты, основная доля студентов проходит практику на производственных предприятиях) и выполняющие научные исследования в рамках научно-исследовательских работ кафедры.

Вторая студенческая фирма имеет название «Олимпиады и конкурсы». Её цель – информирование и подготовка студентов ИЭиМ к участию во Всероссийских и Международных конкурсах и олимпиадах. Основные задачи, выполняемые фирмой «Олимпиады и конкурсы» заключаются в регулярном сборе информации о предстоящих олимпиадах и конкурсах; создание и ведение базы данных (в виде каталога) по олимпиадам и конкурсам; своевременное информирование студентов о проводящихся олимпиадах и конкурсах; информационная работа со студентами, связанная с выявлением потенциальных кандидатов – участников команды ИЭиМ; оказание помощи дирекции ИЭиМ в проведении отборочных туров (внутривузовских олимпиад), подготовка результатов строгой отчетности; оказание участникам команды ИЭиМ технической, организационной и административной помощи при подготовке к олимпиадам и конкурсам; ведение учета победителей Международных, Всероссийских олимпиад по специальности, конкурсов НИР различных уровней.

Студенческая фирма – «Социологический центр». Её цель – получение первоначального профессионального опыта и навыков сбора, обработки и анализа первичных статистических данных, знаний и практических навыков в области социологии и маркетинга. Основные задачи, выполняемые фирмой «Социологический центр»: проведение социологических и маркетинговых исследований актуальных социально-экономических проблем общества; составление выводов об отношении студентов и общества в целом к самым различным вопросам жизни; привлечение новых студентов к участию в опросах, анализу анкетных данных; проведение и анализ «Анкеты первокурсника»; выявление сильных студентов, которые с интересом относятся к учебе и науке; установление тесного сотрудничества с преподавателями кафедры «Менеджмент»; проведение психологических тестов для выявления у студентов лидерских организаторских качеств и т.д.

Целью фирмы «Центр компьютерного обеспечения» является получение студентами практических навыков создания мультимедийных презентаций, графической обработки, дизайна и создания других рекламно-информационных раздаточных материалов. Основными задачами, выполняемыми фирмой являются: обеспечение компьютерной поддержки учебной и научной деятельности ИЭиМ (подготовка презентаций, дизайн объявлений, афиш, создание сайтов, подготовка электронных учебников и проверочных тестов); повышение уровня квалификации своих участников и открыт для новых студентов.

Фирма «Студенческие конференции» готовит студентов к участию во Всероссийских и Международных студенческих конференциях. Основные задачи, выполняемые фирмой: поиск информации о проводимых конференциях; формирование базы данных по научным конференциям; своевременное информирование студентов о проводящихся студенческих конференциях; предоставление правильной и своевременной информации об участниках и победителях конференций; изучение интересов студентов и их рекомендаций к выступлению на конференциях.

Фирма – «Рейтинг-центр». Цель этой фирмы – анализировать рейтинговые оценки студентов ИЭиМ. Основные задачи, выполняемые фирмой: обеспечение своевременного поступления информации о состоянии рейтинговой оценки студентов ИЭиМ; помощь в заполнении рейтинговых карточек студентов ИЭиМ; анализ рейтинга студентов ИЭиМ; выявление трех лучших студентов по результатам учебы за семестр по номинациям: «Лучший студент курса», «Лучший студент специальности»; подведение итогов и организация вручения дипломов руководством ИЭиМ лучшим студентам по результатам учебы в семестре; предоставление своевременного отчета о результатах проделанной работы; проводить собрания своей фирмы и держать участников в курсе текущих дел.

Ещё одна студенческая фирма Института студенческих лидеров – «Зарубежное обучение». Цель фирмы – информирование студентов о возможностях зарубежного обучения и стипендиях. Основные задачи, выполняемые фирмой: составление базы данных о программах зарубежного обучения и стипендий за границей; обеспечение своевременного поступления информации о различных программах зарубежного обучения и стипендий за границей; взаимодействие с фирмой «Рейтинг-центр» с целью предоставления и обобщения информации о программах дальнейшего обучения за рубежом лучшим студентам ИЭиМ; составление сравнительной характеристики отечественного и зарубежного обучения и стипендий.

Мы считаем, что работа студентов в фирмах ИСЛ с точки зрения их подготовки к научно-исследовательской и педагогической деятельности позволяет им получать методический и исследовательский опыт уже с первого курса обучения.

Наш опыт показал, что студенческие фирмы с удовольствием участвуют в повседневной работе кафедры и дирекции института, к каждому заместителю заведующего кафедрой «Менеджмент», а также заместителям директора Института экономики и менеджмента на добровольных началах прикреплены студенты (студенческая дирекция), оказывающие помощь в формировании электронных баз данных, документационном сопровождении учебно-воспитательного процесса и научно-исследовательской деятельности кафедры.

Студенты Института экономики и менеджмента, активно участвуют в научно-практических конференциях и круглых столах. Каждая дисциплина, читаемая на кафедре «Менеджмент», заканчивается научно-практической конференцией, которая включает выступления студентов с докладами и презентациями, научные дискуссии по актуальным проблемам. Ежегодно на кафедре формируется и издается сборник материалов студенческой экономической научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления в социальных и экономических системах», участие в ней со своими докладами ежегодно принимают более 200 студентов.

### Студенческая дирекция кафедры

Студенты с большим интересом и удовольствием привлекаются к ежедневной работе кафедры «Менеджмент». Каждый заместитель заведующего кафедрой – по научной работе, по учебно-методической работе, по социально-воспитательной работе – работает со своей группой студентов из состава студенческой дирекции кафедры.

Например, у заместителя заведующего кафедрой по учебно-методической работе есть две помощницы – студентки второго курса, которые ежедневно после занятий приходят на кафедру на 1-2 часа и помогают в техническом оформлении учебно-методических материалов кафедры, привлекаются к научно-исследовательским проектам в части размножения материалов для анкетирования, обобщения результатов анкетных опросов, рассылки писем и к другим вопросам, им посильным.

Мы столкнулись и с тем, что некоторые студенты младших курсов, приехавшие учиться из деревни, неуверенно пользуются офисной техникой и компьютером. Работа на кафедре позволяет им получить опыт технической офисной работы и навыки оформления документов.

### Школа юного ученого и преподавателя

Для развития профессиональной научно-образовательной платформы для студентов, будущих магистрантов и аспирантов в Институте экономики и менеджмента три года назад разработан и начал реализацию проект в рамках Института студенческих лидеров «Школа юного ученого и преподавателя». Основными целями деятельности Школы являются: отбор и подготовка сильных студентов, заинтересованных в научной деятельности и дальнейшем обучении в магистратуре и аспирантуре; вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность; формирование базы практических навыков и умений, направленных на развитие научных инициатив; содействие профессиональному становлению, макси-

мальному использованию научного потенциала начинающих молодых ученых.

Задачами функционирования Школы юных ученых и преподавателей являются: привлечение студенческой аудитории к активному участию в научно-исследовательской деятельности института; обучение участников основам педагогической и научно-исследовательской деятельности; содействие студентам в реализации их научных идей и раскрытии творческого потенциала; оказание помощи в выборе направлений научных интересов; содействие в участии молодых ученых в региональных, всероссийских и международных конференциях, научных семинарах, конкурсах; подготовка к поступлению и обучению в магистратуре и аспирантуре; освоение приемов лекторского мастерства, техники речи, правил поведения на лекциях в аудиториях; формирование профессиональной компетентности будущего магистранта и аспиранта.

Участие в работе Школы юных ученых и преподавателей принимают студенты, активные в научной и учебной деятельности, планирующие продолжить свое обучение в магистратуре и аспирантуре. На занятиях Школы обсуждаются положения, результаты научной работы и учебы, происходит обмен опытом между студентами, обсуждение общих вопросов участия в научно-исследовательской деятельности. Школа предоставляет возможность передачи студентам опыта аспирантов, молодых преподавателей и преподавателей со стажем.

### Аспирантский семинар кафедры

Работа аспирантского семинара на кафедре «Менеджмент» напрямую влияет на эффективность подготовки будущих преподавателей. Аспирантский семинар – это ежемесячные встречи всех аспирантов кафедры и их научных руководителей с заведующим кафедрой. Предварительно заведующим кафедрой, он же руководитель научной школы, утверждается повестка аспирантского семинара.

Вопросами для обсуждения на аспирантских семинарах являются регулярные отчеты аспирантов о подготовке разделов диссертаций (в зависимости от года обучения: первый, второй, третий), представление основных результатов исследования для аспирантов последнего года обучения, вопросы подготовки и представления научных публикаций, участие аспирантов в научно-практических конференциях, педагогическая практика аспирантов, производственные стажировки аспирантов, участие в работе кафедры.

На аспирантском семинаре обсуждаются актуальные научные проблемы, опубликованные статьи ученых в ведущих научных журналах. Последние выпуски профильных научных журналов ежемесячно раскладываются во время семинара на столы аспирантам для изучения.

Кроме того, на аспирантском семинаре заведующий кафедрой знакомит аспирантов с последними диссертационными исследованиями, отзывы на авторефераты которых были подготовлены учеными кафедры.

На кафедре создана мощная база диссертаций и авторефератов диссертаций, постоянно пополняемая и оформленная как в печатном, так и в электронном виде.

Особое место на аспирантских семинарах отводится технологиям педагогической работы со студентами.

### Методический семинар кафедры

На кафедре «Менеджмент» ежемесячно работает Методический семинар для преподавателей. На каждый учебный год формируется план работы Методического семинара его руководителем и утверждается заведующим кафедрой. Руководителем Методического семинара является заместитель заведующего кафедрой по учебно-методической работе. Документационное обеспечение работы Методсеминара осуществляет его секретарь. Обсуждаемые на Методическом семинаре вопросы носят учебно-методический характер и затрагивают организационное и учебно-методическое обеспечение учебного процесса на кафедре.

Участие в Методическом семинаре кафедры в обязательном порядке принимают все преподаватели и аспиранты. В работе семинара нередко принимают участие приглашенные гости, которыми могут быть интересные для молодых преподавателей кафедры опытные преподаватели Пензенского государственного университета архитектуры и строительства и других вузов города Пензы. Частыми гостями семинара являются проректор по учебной работе в вузе, начальник учебного отдела, директор библиотеки, опытные преподаватели и ученые других кафедр.

Методический семинар кафедры позволяет преподавателям обмениваться опытом работы, обсуждать проблемные вопросы учебно-методического характера, изучать опыт подготовки бакалавров и специалистов в других вузах, информировать об актуальных нормативных изменениях в образовательном процессе. Здесь молодые преподаватели и аспиранты получают возможность получать и постоянно повышать свою квалификацию.

По результатам работы Методического семинара за учебный год формируется и утверждается отчет о его работе, а его рекомендации широко используются в работе кафедры.

### Научный семинар кафедры

Научный семинар нашей кафедры проводится ежемесячно в течение года. Руководителем Научного семинара до начала учебного года

составляется план работы Научного семинара, который утверждается заведующим кафедрой. Руководителем Научного семинара является заместитель заведующего кафедрой по научной работе. Документационное сопровождение организации проведения Научного семинара осуществляет его секретарь.

За неделю до каждого Научного семинара объявляется его повестка. Присутствие всех преподавателей кафедры и аспирантов обязательно на каждом семинаре. На научный семинар приглашаются гости, которыми выступают опытные ученые-исследователи и представители руководства вуза, информирующие об организации научной работы и участии в конкурсах и грантах.

Вопросами для обсуждения на Научном семинаре являются: организация научно-исследовательской деятельности студентов, аспирантов, преподавателей; участие преподавателей, аспирантов и студентов в конкурсах и грантах; участие преподавателей, аспирантов и студентов в научно-практических конференциях; отчеты о проводимых научных исследованиях преподавателей и аспирантов кафедры; отчеты по результатам диссертационных исследований; награждение студентов, аспирантов, преподавателей за победы в конкурсах; представление вышедших за последний месяц научных публикаций; вручение дипломов преподавателям и аспирантам по результатам курсов повышения квалификации и производственных стажировок.

По результатам Научного семинара за учебный год составляется и утверждается на кафедре отчет о его работе, фотоотчет и рекомендации для широкого использования.

#### Семинар кафедры по социальной и воспитательной работе

На нашей кафедре ежемесячно проводится также семинар по социальной и воспитательной работе. Руководит семинаром заместитель заведующего кафедрой по социальной и воспитательной работе.

На этом семинаре обсуждаются вопросы по социальной, культурной и воспитательной работе со студентами и преподавателями. Частыми гостями семинара являются председатель профкома университета и его заместители. Они информируют коллектив кафедры об организационных мероприятиях в сфере культурной, оздоровительной, экскурсионно-туристической жизни вуза. Руководитель семинара доводит информацию о планируемых в городе концертах, спектаклях и культурно-спортивных мероприятиях.

Этот семинар является также дополнительной возможностью профилактики здорового психологического климата в коллективе. Заведующий кафедрой от лица всего коллектива поздравляет сотрудников с важными

личными событиями (дни рождения, рождение детей, защита диссертаций, победы на конкурсах, издание научных работ и другое).

Важное место в работе семинара занимают вопросы социально-воспитательной работы со студентами. Как правило, кураторами в студенческих группах являются молодые преподаватели, которые докладывают о проводимой работе в группах, об успехах студентов в учебной, научной и спортивной жизни и о возникающих проблемах. Преподавателями кафедры обсуждаются концептуальные основы социально-воспитательной работы со студентами, такие обсуждения и обмен мнениями с коллегами позволяют молодым кураторам и преподавателям улучшать учебный процесс и внеучебную работу со студентами.

### Открытые занятия

Важным инструментом оценки качества работы преподавателя, обмена педагогическим опытом между преподавателями кафедры, подготовки аспирантов к педагогической деятельности являются открытые занятия. Участвуя в процессе обсуждения открытых занятий на кафедре, каждый преподаватель имеет возможность ознакомиться с используемыми коллегами методическими подходами к подготовке и проведению учебного занятия, с материалами занятий, представляемыми при обсуждении на слайдах. Конечно, преподаватели кафедры, особенно молодые, используют итоги обсуждения интересных занятий в своей работе.

Практика организации и проведения открытых занятий преподавателей кафедры «Менеджмент» включает следующее. На кафедре разработано, обсуждено на заседании и утверждено Положение «О проведении открытых занятий преподавателей». Организация подготовки и проведения открытых занятий включает четыре этапа, каждый из которых документально оформляется и находится под постоянным контролем преподавателя кафедры, курирующего данное направление.

Составление графика проведения открытых занятий преподавателями кафедры – первый этап. График составляется на каждый семестр с учетом предстоящей аттестации коллег на кадровой комиссии вуза и периодичности проведения открытых занятий (один раз в два года). Каждый преподаватель кафедры представляет свои предложения в график открытых занятий в начале семестра: дата, группы, дисциплина и тема занятия, согласованные с заведующим кафедрой.

Дисциплина, по которой планируется проведение открытого занятия, должна быть выбрана в привязке со специализацией преподавателя, как правило, входит в государственный образовательный стандарт по специальности (направлению).

Присутствие преподавателей на открытом занятии определяется, исходя из специализации преподавателей на кафедре, состав присутствующих

формируется с учетом обязательного присутствия кандидатов наук, старших преподавателей и ассистентов.

На первом заседании кафедры каждого семестра обсуждается и утверждается график проведения открытых занятий на соответствующий семестр.

Подготовка материалов открытого занятия преподавателем и согласование плана открытой лекции с заведующим кафедрой – второй этап.

Подготовка и проведение открытого занятия – третий этап. Аудитория выбирается с учетом наличия в ней информационных ресурсов.

Присутствующие на открытом занятии преподаватели составляют отзыв о его проведении на основе листа оценки открытого занятия.

Отзыв составляется по основным необходимым элементам занятия: теоретический уровень и методическая структура, наличие примеров из практики предприятий, наличие обратной связи с аудиторией и воспитательной направленности, использование технических средств и качество мультимедийной презентации, наличие элементов разрядки аудитории и юмора. В заключение отзыва делается обязательный вывод об уровне подготовленного и проведенного открытого занятия и профессиональном уровне преподавателя.

Обсуждение открытого занятия на заседании кафедры – заключительный этап. Заслушиваются отзывы присутствовавших на открытом занятии преподавателей, проводивший открытое занятие преподаватель отвечает при необходимости на замечания выступивших. Затем составляется протокол обсуждения открытого занятия с принятым по нему решению, подписанный секретарем заседания кафедры и председателем – заведующим кафедрой.

### Выводы

Реализация системы подготовки молодых педагогических кадров на кафедре «Менеджмент» Пензенского ГУАС позволила повысить квалификацию преподавателей. Только за последние десять лет работы: доля докторов наук выросла с 3 % в 2006 году до 15 % в 2015 году, кандидатов наук – с 73 % до 100 % (табл. 24). Эффективность подготовки аспирантов на кафедре в настоящее время близка к 100 %, практически все аспиранты к моменту поступления в аспирантуру имеют тему будущей диссертации и определенные наработки по ней. Систематическая работа с научными руководителями на кафедре и участие в педагогической и научно-исследовательской жизни кафедры позволяет выйти на защиту раньше срока и в срок. Кафедра теперь состоит в основном из своих бывших выпускников.

Т а б л и ц а 24

Показатели эффективности системы подготовки научно-педагогических кадров на кафедре «Менеджмент» ПГУАС

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014
Численность преподавателей, чел.	26	21	21	17	17
Уд.вес кандидатов наук, чел.	17	15	13	14	15
Уд.вес докторов наук, чел.	2	2	2	2	2
Доля преподавателей имеющих ученую степень	76	80	71	58	100
Численность аспирантов, чел.	6	5	4	4	6
Выпуск из аспирантуры, %	4	1	2	1	1
Эффективность аспирантуры, %	74	0	50	100	0
В т.ч. с защитой диссертации	3	0	1	1	0

Преподавателями кафедры проведен ряд исследований по вопросам подготовки преподавателей и аспирантов, в результате которых разработано мощное методическое обеспечение деятельности аспирантов, молодых преподавателей и научных руководителей аспирантов. Среди таких книг можно выделить следующие:

– «Преподаватель вуза: технологии организации деятельности». В книге раскрыты качества современного преподавателя, технологии подготовки учебного занятия и развития творческого потенциала студентов, участие преподавателя в управлении кафедрой, технологии организации преподавательской деятельности;

– «Еженедельник преподавателя вуза». В нем отражены технологии планирования преподавателем высшего учебного заведения учебной и научной деятельности, участия в конференциях, самообразования на год, месяцы, недели, для фиксирования деловых переговоров, идей, текущей информации. Предусмотрены разделы для личных данных, справочных телефонов, дней рождения родных и друзей, деловых партнеров, планы подготовки докладов, научно-методических работ и многое другое;

– «Аспирант вуза» раскрывает систему, технологии обучения в аспирантуре, подготовка аспирантов к самостоятельной научной деятельности,

методология научного творчества, рекомендации по подготовке и оформлению диссертации.

Организация работы с молодыми преподавателями кафедры «Менеджмент» начинается с ее планирования на каждый учебный год. Вот, например, некоторые организационные мероприятия по работе с молодыми преподавателями в 2014-2015 учебном году: помощь молодым преподавателям в поиске мест, организации и проведения производственных стажировок; подготовка плана стажировок молодых преподавателей; привлечение молодых преподавателей из числа аспирантов к проведению учебной нагрузки по дисциплинам кафедры (в рамках педагогической практики аспиранта); помощь в проведении занятий; консультирование по материалам учебника «Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности»; обязательное посещение и активное участие молодых преподавателей в заседаниях кафедры, методических, социально-воспитательных семинарах; назначение молодых преподавателей кураторами учебных групп на младших курсах специальности ИЭиМ в целях активизации и повышения качества работы со студентами как важнейшей формы учебно-воспитательной работы в группе; активное привлечение молодых преподавателей к формированию состава и проведению занятий в рамках летней и зимней экономических школ с учащимися образовательных школ, многопрофильных колледжей и гимназий; обучение молодых преподавателей работе в системе «Антиплагиат» статей; научных изданий монографий; а также обучение рейтинговой системе оценки и стимулирования практической студентов вуза.

Организация научно-исследовательской деятельности студентов кафедры «Менеджмент» Пензенского ГУАС в рамках проекта Института студенческих лидеров позволяет им творчески самореализоваться, получить опыт ученого-исследователя и руководителя, получать своевременную информацию о конкурсах, грантах, конференциях, а также возможность участия в них. Для кафедры это база отбора кандидатов в магистратуру и аспирантуру, педагогическая и научно-исследовательская компетентность которых формируется с первого курса.

Вовлечение аспирантов в жизнь кафедры, их постоянное активное участие в заседаниях кафедры, научных и методических семинарах позволяет им участвовать в учебно-методической и научно-исследовательской работе кафедры с самого поступления в аспирантуру. Для опытных преподавателей важно мнение вчерашних студентов по вопросам учебной и научной деятельности кафедры, для самих начинающих педагогов важна возможность изучения накопленного опыта его вчерашних преподавателей.

Наш опыт показывает, что регулярное участие преподавателей кафедры в научных и методических семинарах, проведение преподавателями открытых занятий и обсуждение их на кафедре позволяет осваивать

современные технологии проведения учебных занятий, обмениваться опытом, получать объективную оценку работы со стороны коллег, передавать накопленный опыт молодому поколению, сохраняя при этом традиции научно-педагогической школы.

Процесс формирования педагогического мастерства молодого преподавателя высшей школы в современной образовательной среде сложный и многогранный, требует системного подхода и соответствующего организационно-методического обеспечения всех субъектов, участвующих в нем. А как привлечь молодой преподавательский состав высшей школы и сохранить его – это искусство и менеджмент научного руководства.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование, результаты которого изложены в монографии, позволяет сделать следующие выводы:

1. Рассмотрено понятие научно-педагогического работника в вузе, которое заключается в компетентности получения и передачи новых знаний о человеке и обществе, направленных на использование научных знаний и новых способов их применения в интересах научно-технического, экономического, гуманитарного, культурного и нравственного развития страны. Компетентность современного преподавателя высшей школы постоянно должна трансформироваться в связи с динамичностью условий образовательной среды.

2. Исследование показало, что подготовка и повышение квалификации научно-педагогических кадров в вузе представляет собой послевузовское профессиональное образование и самообразование, направленное на совершенствование педагогического мастерства, получение знаний и навыков вовлечения обучающихся в учебную и научно-исследовательскую работу.

3. Проведен мониторинг факторов эффективности отбора, подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров в вузе. Выявлена низкая эффективность организации научно-исследовательской работы студентов и недостаточная их мотивация к педагогической деятельности, низкая эффективность организации научного руководства аспирантами, организации подготовки молодых преподавателей на кафедрах вузов и организации непрерывного повышения квалификации преподавателей как на кафедрах, так и в сторонних организациях.

4. Разработаны механизмы отбора научно-педагогических кадров в вузе, учитывающие необходимость привлечения научной работе студентов младших курсов, необходимость контроля их научной деятельности на протяжении всего периода их обучения в вузе, включение в учебную программу студентов специальных занятий по написанию НИР.

5. Разработаны механизмы подготовки научно-педагогических кадров: повышение заинтересованности студентов в научно-исследовательской деятельности (факультативы, спецкурсы, специальные программы), стимулирование работы студентов (учет результатов исследовательской работы, беседы со студентами), стимулирование руководства НИР (награждение преподавателей и студентов за успешное участие в конкурсах, поощрение за систематическое осуществление отбора одаренных студентов и организацию системы НИРС).

6. Разработана система управления подготовкой научно-педагогических кадров в вузе. Она должна отвечать за научную работу вуза в целом, а также осуществлять развитие научной, творческой и инновационной деятельности студентов, расширение взаимодействия с региональными

властными и производственными структурами, ориентация научных исследований на задачи и проблемы региона, проведение целенаправленной кадровой политики, включающей подготовку и закрепление кадров высшей квалификации в университете и направленной на повышение его кадрового потенциала.

7. Исследована практика подготовки аспирантов, молодых преподавателей и непрерывного повышения квалификации преподавателей на кафедре «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Проведена оценка эффективности реализации системы управления подготовкой и повышением квалификации научно-педагогических кадров на кафедре. Показатели эффективности системы подготовки научно-педагогических кадров, реализованная на кафедре «Менеджмент» Пензенского ГУАС показывает, что в период с 2010 по 2014 год доля преподавателей, имеющих ученую степень увеличилась до 100 %.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алексеева, Л.П. Болонский процесс: роль вузовского преподавателя [Текст] / Л.П. Алексеева, Н.С. Шаблыгина // Содержание, формы и методы обучения в высшей школе. Обзорная информация, Вып.10. – НИИВО, 2014. – 40 с.
2. Антонян, Ю.М. Обеспечение высшей школы научными кадрами [Текст] / Ю.М. Антонян // Высшее образование сегодня, 2010. – № 11. – С. 45-48.
3. Аристер, Н.И. Эффективность аттестации научных кадров: опыт, проблемы, перспективы [Текст] / Н.И. Аристер, С.Д. Резник // Экономическое возрождение России. – 2011. – № 2.
4. Аристер, Н.И. Диссертационный менеджмент в вопросах и ответах [Текст]: практикум / Н.И. Аристер, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина; под ред. Ф.И. Шамхалова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 256 с.
5. Асеев, В.Г. О путях повышения качества диссертационных исследований [Текст] / В.Г. Асеев; под общ. ред. С.Д. Резника // Проблемы и пути повышения качества экспертизы и защиты диссертационных работ: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: ПГУАС, 2010.
6. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности [Текст]: учебник / С.Д. Резник. – 4-изд., перераб. – М.: ИНФРА-М, 2015.
7. Аспирантура: проблемы и пути их решения [Электронный ресурс]. – URL://<http://www.science.ru>
8. Бедный, Б. Модель диагностики научного потенциала и результативности аспирантуры [Текст] / Б. Бедный, Е. Козлов, Г. Максимов, А. Хохлов // Высшее образование в России, 2010. – № 5. – С. 33.
9. Бедный, Б.И. Экспертные оценки системы подготовки научных кадров в аспирантуре [Текст] / Б.И. Бедный, А.А. Миронос, С.С. Балабанов // Вестник Нижегородского университета. – 2010. – № 2. – С. 28.
10. Бедный, Б.И. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры [Текст]: монография / Б.И. Бедный, А.А. Миронос. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2011. – 219 с.
11. Бельчик, Т.А. Повышение качества образования как фактор развития человеческих ресурсов [Текст] / Т.А. Бельчик // Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования: сборник научных трудов. Вып. 1 / отв. ред. И.П. Поварич. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2012. – 204 с.
12. Березовская, Е.А. Привлечение и сохранение молодых преподавателей в системе высшего образования [Текст] / Е.А. Березовская, С.В. Крюков // Высшее образование в России. – 2014. – №5. – С. 117-122.

13. Борисова, И. Самые умные россияне смогут учиться в лучших вузах мира [Текст] / И. Борисова // Российская газета. – 14 января. – 2014. – № 5. – С. 2.

14. Бюджетная аспирантура как альтернатива бизнес-карьере [Текст] / Я. Кузьминов [и др.] // Ректор вуза. – 2010. – №10. – С. 44-52.

15. Вакджира, М.Б. Организация научно-исследовательской деятельности студентов [Текст] / М.Б. Вакджира // Мир науки, культуры, образования. – 2012. – № 3. – С.140.

16. Ведерникова, Л.В. Руководство научным исследованием в процессе подготовки научно-педагогических кадров [Текст] / Л.В. Ведерникова, О.А. Поворознюк // Проблемы и пути повышения качества экспертизы и защиты диссертационных работ: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010.

17. Влазнев, А.И. Система непрерывного образования: от вуза к аспирантуре [Текст] / А.И. Влазнев, С.А. Влазнева // Вестник Пензенского государственного университета. – № 2. – 2013.

18. Возгова, З.В. Специфические особенности процесса непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников [Электронный ресурс] / З.В. Возгова // «Педагогические и психологические науки: актуальные вопросы»; материалы международной заочной научно-практической конференции; часть II (31 октября 2012 г.) – Новосибирск: Изд-во «Сибирская ассоциация консультантов». – URL://<http://sibac.info> (дата обращения: 27.04.2015).

19. Воротилкина, И.М. Организация научной работы студентов на факультете сервиса, рекламы и социальной работы [Текст] / И.М. Воротилкина, Е. Л. Луценко // Педагогическое образование и наука. – 2011. – № 4. – С. 82-84.

20. Вопросы обеспечения единой государственной политики в области осуществления контроля и координации деятельности по аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации [Электронный ресурс] // Интернет-конференция председателя Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации М.П. Кирпичникова // Гарант. Информационно-правовой портал. – URL:// <http://base.garant.ru/5254593/>

21. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013– 2020 годы [Текст]. – М., 2013

22. Григорьев, В.К. Молодые исследователи в вузах: метод привлечения и закрепления в науке [Текст] / В.К. Григорьев // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 6. – С. 20-25.

23. Демченко, З.А. Процесс организации научно-исследовательской деятельности студентов в высшем профессиональном образовании как

комплексна проблема [Текст] / З.А. Демченко // Вестник череповецкого государственного университета. – 2012. – № 4 (44) – С. 95.

24. Долгова, Н.В. Управление научно-исследовательской деятельностью студентов университета в современных социокультурных условиях [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Н.В. Долгова. – Горно-Алтайск, 2010. – С. 174.

25. Дремова, Н.Б. Формирование педагогического мастерства преподавателя вуза [Текст] / Н.Б. Дремова, А.И. Конопля // Высшее образование в России. – 2015. – №2. – С. 127-132.

26. Дурнева, Е.Е. Современные требования к подготовке преподавателей высшей школы [Электронный ресурс] / Е.Е. Дурнева; Россия, США, Великобритания, Австралия, Сингапур. – URL://www.rae.ru. (дата обращения: 27.04.2015).

27. Еженедельник аспиранта [Текст] / под. ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2015.

28. Еженедельник преподавателя вуза [Текст] / под ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2015.

29. Женщины и мужчины России. 2008 [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2010. – 283 с.

30. Журавлева, Н. Н. Подготовка преподавателей высшей школы к диалогическому общению со студентами [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Н.Н. Журавлева. – Кострома, 2013.

31. Захаров, А. Как написать и защитить диссертацию [Текст] / А. Захаров, Т. Захарова. – СПб.: Изд-во «Питер», 2010. – 160 с.

32. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Э. Ф. Зеер. – М.: Академия, 2011.

33. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования [Текст] / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 5. – С. 34 – 42.

34. Игнатович, Е.В. Актуальные направления повышения квалификации научно-педагогических работников вузов [Текст] / Е.В. Игнатович // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 1.

35. Инновационный потенциал проблемы развития системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников [Электронный ресурс]. – URL://www.rae.ru (дата обращения: 27.04.2015).

36. Исаев, И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя [Текст]: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / И.Ф. Исаев. – М.: Академия, 2014. – 208 с.

37. Каспржак, А.Г. Формирование инновационного ресурса педагогических кадров системы образования через развитие системы повышения квалификации: сборник рекомендаций [Текст] / А.Г. Каспржак. – М.: Университетская книга, 2010.

38. Каюмов, А.Т. Социальные основания проблем современной высшей школы [Текст] / А.Т. Каюмов // Высшее образование в России. – 2010. – № 7. – С. 38-43.

39. Кирсанов, А.А. Интегративные основы профессионально-педагогической подготовки преподавателя высшей технической школы [Текст] / А.А. Кирсанов; Проблемы методологической, психолого-педагогической и информационно-технологической подготовки преподавателей высшей школы; материалы всерос. семинара рук. проф. преподават. состава ЦППКП и ФПКП (13–14 октября 2003 г.). – Казань, 2013. – С. 8–13.

40. Коростелёва, О.Н. Процесс подготовки преподавателя высшей школы к занятиям [Текст] / О.Н. Коростелёва, А.И. Коростелёв // Современные наукоемкие технологии. – 2011. – № 6 – С. 59-60.

41. Костылева, И.Б. Предаспирантская подготовка студентов, магистрантов, специалистов промышленных предприятий и образовательных учреждений [Текст] / И.Б. Костылева, В.Н. Михелькевич // Вестник самарского государственного технического университета. – 2010. – № 6. – С. 90.

42. Котляров, И.Д. Проблемы квалификации научных руководителей [Текст] / И.Д. Котляров // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2010. – Т. 66. – № 8.

43. Котляров, И.Д. Проблемы осуществления научного руководства соискателями ученой степени кандидата наук [Текст] / И.Д. Котляров // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – №4.

44. Красинская, Л.Ф. Преподаватель высшей школы: каким ему быть? (Размышления о социальных ожиданиях и профессиональных реализациях) [Текст] / Л.Ф. Красинская // Высшее образование в России. – 2015. – №2. – С. 37-46.

45. Лаптев, В.В. Подготовка кадров высшей квалификации: аспирантура в современном университете [Текст]: коллективная моногр. / В.В. Лаптев [и др.]; под общ. ред. В. В. Лаптева. – СПб.: ООО «Книжный дом», 2011.

46. Легостаева, В.И. Привлечение и закрепление в вузе молодых научно-педагогических кадров на основе современных технологий адаптации [Текст] / В.И. Легостаева, Е.Б. Мудрова // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – №2. – С. 33-37.

47. Малета, С.В. Современные системы повышения квалификации преподавателей вузов [Электронный ресурс] / С.В. Малета // Известия Тульского государственного университета. – № 3-2. – 2013. – URL://www.vfmgiu.ru (дата обращения: 27.04.2015)

48. Маралова, Е.А. Методологическое развитие высшего и дополнительного профессионального образования педагогов [Текст] / Е.А. Маралова // Перспективы науки и образования. – 2013. – №5. – С. 73 – 80.

49. Марков, С.И. Наука и подготовка научных кадров в вузе: проблемы развития [Текст] / С.И. Марков, Е.Б. Виноградов, В.Р. Огороков, О.А. Смирнова. – СПб.: Книжный дом, 2011. – 229 с.
50. Метечко, В.О. Работа с талантливой молодежью [Текст] / В.Метечко, В. Гаврилов // Вузовский вестник. – 2011. – Янв. (№ 2). – С. 4.
51. Методы исследования [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.center-yf.ru> (дата обращения: 27.04.2015).
52. Мозгарёв, Л.В. Структура качества повышения квалификации работников образования [Текст] / Л.В. Мозгарёв // Педагогика. – 2014. – № 10. – С. 48 – 53.
53. Муратова, Е.И. Организация образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности аспирантов [Текст] / Е.И. Муратова, А. Ю. Иванов; учебно-методическое пособие. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2012. – 80 с.
54. Наука России в цифрах: 2013 [Электронный ресурс] // URL: [http://www.scrs.ru/info/public/stat\\_2013\\_science/](http://www.scrs.ru/info/public/stat_2013_science/) – 137 с.
55. Научные и научно-педагогические кадры инновационной России: материалы заседания Межведомств. рабочей группы [Текст]. – М.: Тверской ИнноЦентр, 2012. – 72 с.
56. Немчинова, Т.В. Организация научно-исследовательской деятельности [Текст] / Т.В. Немчинова, Т.А. Токтохоева // Вестник Бурятского государственного университета. – 2011. – № 15. – С.51.
57. Никитин, Э.М. Федеральная система повышения квалификации работников образования: учебное пособие [Текст] / Э.М. Никитин. – М.: РИПКРО, 2011.
58. Новиков, А.М. Методология научного исследования [Текст] / А.М. Новиков, Д. А. Новиков. – М.: Либроком, 2010.
59. Номенклатура специальностей научных работников (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 11.08.2009 N 294) [Электронный ресурс] // URL: [http://vak.ed.gov.ru/ru/help\\_desk/](http://vak.ed.gov.ru/ru/help_desk/)
60. Новиков, Д.А. Введение в теорию управления образовательными системами [Текст] / Д.А. Новиков. – М.: Эгвес, 2010. – 156 с.
61. Образование в Пензенской области [Текст]: стат. сб. – Пенза: Пензастат, 2014. – 340 с.
62. Общая и профессиональная педагогика [Текст]: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: в 2-х кн. / под ред. В. Д. Симоненко, М. В. Ретивых. – Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2011.
63. Ориентиры и механизмы повышения эффективности государственной системы аттестации научных и научно-педагогических кадров: опыт, проблемы, перспективы [Текст]: моногр. / Н.И. Аристер, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – Пенза: ПГУАС, 2011. – 344 с.

64. Паспорта научных специальностей, разработанные экспертными советами Высшей аттестационной комиссии Министерства в связи с утверждением приказом Минобрнауки России от 25 февраля 2009 г. N 59 Номенклатуры специальностей научных работников [Электронный ресурс]. – URL: // <http://mon.gov.ru/work/nti/dok/>

65. Письмо Минобрнауки России «Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ» [Электронный ресурс]. – URL:// <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 27.04.2015)

66. Подготовка научных кадров высшей квалификации в России [Электронный ресурс]: стат. сб. – М.: ЦИСН, 2010. – URL:// <http://www.csr.ru/statistik/sk/sk2010.htm>

67. Послевузовское профессиональное образование: содержание обучения в аспирантуре по педагогическим специальностям [Текст]: методическое пособие / авт.-сост. А. Н. Бакушина. – СПб: СПбАПО, 2011. – 273 с.

68. Постановление Правительства РФ от 14.02.2008 N 71 «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)» [Электронный ресурс]. – URL:// <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 21.04.2015)

69. Постановление Правительства РФ от 26 июня 2008 г. N 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 15.04.2015).

70. Пригожин, А.И. Современная социология организаций [Текст] / А.И. Пригожин. – М.: Интерпракс, 2013.

71. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» №499 [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 27.04.2015)

72. Приходько, В.М. Высшее техническое образование: мировые тенденции развития, образовательные программы, качество подготовки специалистов [Текст] / В.М. Приходько, В.Ф. Мануйлов. – М., 2010. – 304 с.

73. Райзберг, Б.А. Диссертация и ученая степень [Текст]: пособие для соискателей / Б.А. Райсберг. – 9-е изд., доп. и испр. – М.: ИНФРА-М, 2010.

74. Резник, С.Д. Аспирант вуза [Текст]: учебное пособие / С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 480 с.

75. Резник, С. Естественно, отбор! Воспитать кандидата наук может не каждый [Текст] / С. Резник // Поиск. – 2011. – 25 марта (№ 12).

76. Резник, С.Д. Становление системы подготовки научно-педагогических кадров в России [Текст] / С. Д. Резник // Вестник высшей школы. – 2011. – № 1.

77. Резник, С.Д. Как повысить шанс получить высокую оценку диссертационной работы: кого и почему приглашают в ВАК [Текст] / С.Д. Резник // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 6.

78. Резник, С. Д. Как защитить свою диссертацию [Текст]: практическое пособие / С.Д. Резник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011.

79. Резник, С.Д. Научное руководство аспирантами [Текст]: практическое пособие / С.Д. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2011.

80. Резник, С.Д. Организационное поведение [Текст]: учебник / С.Д. Резник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011.

81. Резник, С.Д. Дайте ориентиры! Вуз может и должен помочь молодому преподавателю найти путь к профессионализму [Электронный ресурс] / С.Д. Резник // газета «Поиск». – 2010. – №43. –URL: // <http://www.poisknews.ru/theme/edu/94>.

82. Резник, С.Д. Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности [Текст]: учебное пособие / С.Д. Резник, О.А. Вдовина. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 401 с.

83. Резник, С.Д. О повышении роли и механизмах подготовки научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении [Текст] / С.Д. Резник, Е.С. Джевицкая // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – №12-1 (40). – С. 125-135.

84. Резник, С.Д. Опыт отбора и продвижения научно-педагогических кадров в вузе [Текст] / С.Д. Резник, Е.С. Джевицкая // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – №12-3 (44). – С. 93-101.

85. Резник, С.Д. Система подготовки молодой смены преподавателей кафедры: опыт регионального вуза [Текст] / С.Д. Резник, Е.С. Джевицкая // журнал «Менеджмент». – М., 2015. – №5.

86. Резник, С.Д. Студент вуза: технологии и организация обучения [Текст]: учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 480 с.

87. Резник, С.Д. Управление подготовкой и повышением квалификации научно-педагогических кадров [Текст]: практическое пособие / С.Д. Резник, И.А. Мосичева, Е.С. Джевицкая. – Пенза: ПГУАС, 2010.

88. Резник, С.Д. Система и механизмы управления подготовкой студентов к обучению в аспирантуре высшего заведения [Текст]: моногр. / С.Д. Резник, Д.В. Устинова. – Пенза: ПГУАС, 2014. – 160 с.

89. Роли преподавателя высшей школы в современную эпоху [Электронный ресурс] – URL://[www.pglu.ru](http://www.pglu.ru) (дата обращения: 27.04.2015)

90. Россия в цифрах. 2014. Краткий стат. сборник [Текст] / Росстат. – М., 2014. – 558 с.

91. Сенашенко, В.С. Индивидуализация учебного процесса как основа обновления характера и видов профессиональной деятельности преподавателя высшей школы [Электронный ресурс] / В.С. Сенашенко, О.В. Богословская. – URL: <http://www.conf.muh.ru>

92. Сенашенко, В.С. Аспирантура: состояние и перспективы развития [Текст] / В. С. Сенашенко, В.А. Кузнецова, Г.Ф. Ткач, С.И. Пахомов. – М.: Издво РУДН, 2011. – С. 1–90.

93. Серова, Т.В. Система оценки эффективности подготовки научных кадров в аспирантуре в области точных и естественных наук [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Т.В. Серова. – Н.Новгород, 2011. – 27 с.

94. Симонов-Емельянов, И.Д. Подготовка научно-педагогических кадров: опыт эффективного решения [Текст] / И.Д. Симонов-Емельянов // Высшее образование в России. – 2010. – № 6.

95. Система оценки эффективности НИРС [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.metolit.by/imc\\_ysb/t\\_1.php](http://www.metolit.by/imc_ysb/t_1.php) (дата обращения: 27.04.2015)

96. Современные системы повышения квалификации преподавателей вузов [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.vfmgiu.ru> (дата обращения: 27.04.2015)

97. Солова, Н.В. Методическая компетентность преподавателя вуза, [Электронный ресурс] / Н. В. Солова // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2010. – № 5. – URL: <http://cyberleninka.ru> (дата обращения: 27.04.2015)

98. Статистические данные о подготовке кадров в учреждениях профессионального образования [Текст] // Вопросы образования. – 2010. – № 1. – С. 161-189.

99. Структура педагогической деятельности преподавателя высшей школы [Электронный ресурс]. – URL: <http://murzim.ru> (дата обращения: 27.04.2015)

100. Томилин, О.Б. Компетенции академического и административного персонала университета и инновационная деятельность [Текст] / О.Б. Томилин, П.Н. Кочугаев, Л.А. Сухарев // Университетское управление. – 2012. – №1. – С. 53–61.

101. Трудовой кодекс от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_1.html#p217](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html#p217) (дата обращения: 27.04.2015)

102. Тряпицына, А.П. Ресурсы повышения качества научного руководства диссертационными исследованиями [Текст] / А.П. Тряпицына, С.А. Писарева // Проблемы и пути повышения качества экспертизы и защиты диссертационных работ: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010.

103. Управление диссертационным советом [Текст]; практическое пособие / Н.И. Аристер, С.Д. Резник; под общ. ред. Ф.И. Шамхалова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011.

104. Управление кафедрой [Текст]: учебник / С.Д. Резник.– М.: ИНФРА-М: 2012.

105. Устинова, Д.В. Разработка системы и механизмов управления подготовкой студентов к обучению в аспирантуре высшего учебного заведения [Текст]: дис. ... канд. экон. наук / Д.В. Устинова. – Пенза, 2014. – 196 с.

106. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 2 июля 2013 года №185-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL:// <http://base.consultant.ru>. (дата обращения: 27.04.2015)

107. Фролов, Ю.В. Компетентностная модель как основа качества подготовки специалистов [Текст] / Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин // Высш. образование сегодня. – 2014. – № 8. – С. 34–41.

108. Юрин, С. Подготовка научных и научно-технических кадров для национальной инновационной системы [Электронный ресурс] / С. Юрин // Кадровик. Кадровый менеджмент. – сентябрь 2010. – №9 // Гарант. Информационно-правовой портал. – URL: // <http://base.garant.ru/55060253/>

109. Юрмашева, О.А. Понятие «научно-педагогические кадры»: системно-функциональный анализ [Текст] / О.А. Юрмашева // Пед. образование и наука. – М., 2012. – № 8. – С. 47–50.

110. Яковлева, Н.О. Педагогическое проектирование инновационных образовательных систем [Текст] / Н.О. Яковлева. – Челябинск: Изд-во Челябинского гуманитарного института, 2012.

111. Яркова, Т.А. Научные основы организации научно-исследовательской деятельности студентов в педагогическом вузе [Текст] / Т.А. Яркова // Вестник челябинского государственного университета. – 2013. – №3. – 227 с.

## ГЛОССАРИЙ

Анкетирование – метод массового сбора материала с помощью анкеты. Те, кому адресованы анкеты, дают письменные ответы на вопросы. Беседу и интервью называют опросом «лицом к лицу», анкетирование – заочным опросом.

Аспирантура – основная форма подготовки в России научных и научно-педагогических кадров при вузах, научных учреждениях или организациях.

Гранты – денежные и иные средства, передаваемые безвозмездно и безвозвратно гражданами и юридическими лицами, в том числе иностранными гражданами и иностранными юридическими лицами

Докторантура осуществляет подготовку научно-педагогических кадров высшей квалификации. Докторантура открывается в высших учебных заведениях и научных учреждениях, организациях, имеющих профильные диссертационные советы по защите диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук.

Математические и статистические методы – применяются для обработки полученных данных методами опроса и эксперимента, а также для установления количественных зависимостей между изучаемыми явлениями. Они помогают оценить результаты эксперимента, повышают надежность выводов, дают основания для теоретических обобщений.

Научная деятельность – творческая деятельность, направленная на получение новых знаний о природе, человеке и обществе и на использование научных знаний и новых способов их применения в интересах научно-технического прогресса, экономического благосостояния, гуманитарного сотрудничества, культурного и нравственного развития, обеспечения здоровья людей, безопасности их жизнедеятельности и сохранения окружающей среды.

Научный работник (исследователь) – гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью.

Научно-педагогические кадры высшей школы – постоянно действующий состав профессорско-преподавательских и научных работников, обладающий научными и психолого-педагогическими компетенциями, осуществляющий научно-исследовательскую и педагогическую деятельность в учреждениях высшего профессионального и поствузовского образования.

Научный и (или) научно-технический результат – продукт научной и (или) научно-технической деятельности, содержащий новые знания или решения и зафиксированный на любом информационном носителе.

Научная и (или) научно-техническая продукция – научный и (или) научно-технический результат, в том числе результат интеллектуальной деятельности, предназначенный для реализации.

Ординатура – форма повышения квалификации врачей и фармацевтов. В ординатуру допускаются люди, имеющие высшее медицинское образование и (или) высшее фармацевтическое образование.

Послевузовское профессиональное образование – возможность повышения уровня образования, научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования. Оно может быть получено в аспирантуре, докторантуре, адъюнктуре, создаваемых при вузах и научных учреждениях.

Принцип – это основополагающая идея какой-либо деятельности, основное правило поведения субъекта.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) – основная категория персонала, осуществляющая образовательный процесс, продуктом которого являются знания и умения студента, способного с учетом происходящих и предстоящих изменений обеспечивать вузу возможность развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

Соискатели ученой степени кандидата наук и доктора наук – люди, которые имеют высшее профессиональное образование.

Системный анализ – это есть не набор каких-то руководств или принципов для управляющих, это способ мышления по отношению к организации и управлению. Системный анализ используется в тех случаях, когда стремятся исследовать объект с разных сторон, комплексно.

Слушатель – участник учебного процесса: самостоятельно формулирует цель, ставит задачи, анализирует информацию, вырабатывает критерии и возможные пути решения проблем.

Эффективность системы подготовки студентов к обучению в аспирантуре – уровень компетентности выпускника в области научно-исследовательской подготовки, а также эффективность воздействия со стороны образовательной системы в вузе на процесс подготовки студентов к обучению в аспирантуре.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1

### Анкета преподавателя высшего учебного заведения

#### Преподавателю высшего учебного заведения!

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства проводит исследование на тему: «Подготовка и повышение квалификации научно-педагогических кадров в современном вузе». Просим Вас принять участие в этой работе и ответить на вопросы анкеты.

Заранее благодарим Вас за участие!

#### I. Об отборе в аспирантуру

**1.1. Существует ли и активно работает научный студенческий кружок под Вашим руководством?**

- а) да;  
б) нет;  
в) другое \_\_\_\_\_

**1.2. Сколько студентов ежегодно насчитывает научный студенческий кружок под Вашим руководством?**

- а) 1-3 чел.;                      в) 7-10 чел.;  
б) 4-6 чел.;                      г) более 10 чел.

**1.3. Студенты каких курсов входят в состав научного студенческого кружка под Вашим руководством?**

- а) 1 курс;    г) 4 курс;  
б) 2 курс;    д) 5 курс;  
в) 3 курс;    е) всех вышеперечисленных курсов.

**1.4. Участвуют ли студенты под Вашим научным руководством в конкурсах научных студенческих работ?**

- а) да;  
б) нет.

**1.5. Побеждали ли в конкурсах (и сколько раз) студенческие научные работы под Вашим руководством?**

- а) да: \_\_\_\_\_;  
б) нет.

**1.6. Сколько научных публикаций ежегодно осуществляют студенты под Вашим руководством?**

- а) 1-2;                      г) более 10;  
б) 3-5;                      д) другое \_\_\_\_\_  
в) 6-10;

**1.7. Имеют ли аспиранты Вашей кафедры к моменту поступления в аспирантуру тему диссертационного исследования?**

- а) да, имеют;  
б) в основном имеют;  
в) в основном не имеют.

**1.8. Сколько публикаций в среднем имеют в своем активе аспиранты Вашей кафедры перед поступлением в аспирантуру?**

- а) 1-2;                      г) более 10;  
б) 3-5;                      д) другое \_\_\_\_\_  
в) 6-10;

#### II. О подготовке аспирантов

**2.1. Назовите условия, необходимые молодым кандидатам наук, чтобы они стремились остаться работать в вузе:**

- зарплата, позволяющая нормально жить;
- реальная перспектива получить кредит или льготы для приобретения квартиры;
- обеспеченность необходимым научным оборудованием;
- привлечение молодежи для выполнения хорошо оплачиваемых исследований;
- тяга к преподавательской работе;
- тяга к научной деятельности;
- свой вариант \_\_\_\_\_

**2.2. Каким должен быть срок обучения в очной аспирантуре по Вашему профилю?**

- 3 года;
- 4 года;
- свой вариант \_\_\_\_\_

**2.3. К кому аспиранты Вашей кафедры прежде всего обращаются за советом при возникновении проблемных вопросов?**

1. К коллегам-аспирантам	да	нет
2. К научному руководителю	да	нет
3. К заведующему кафедрой	да	нет
4. К сотрудникам отдела аспирантуры вуза	да	нет
5. К ученому секретарю диссертационного совета	да	нет
6. К председателю диссертационного совета	да	нет
7. Свой вариант _____		

**2.4. Как Вы оцениваете значимость аудиторных занятий с аспирантами по подготовке к сдаче кандидатских экзаменов?**

1. необходимы;
2. необязательны;
3. не нужны;
4. свой вариант.

**2.5. Каким должен быть объем образовательной программы аспиранта?**

- а) не нужно вообще;
- б) только для сдачи кандидатских экзаменов;
- в) нужны дополнительные курсы;
- г) для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы».

**2.6. Считаете ли Вы, что аспирантура должна обеспечивать хорошую связь между сектором высшего образования и наукой?**

- а) обязательно;
- б) желательно;
- в) скорее нет;
- г) точно не должна;
- д) другое \_\_\_\_\_

**2.7. Нужно ли обучаться искусству научного руководства аспирантами?**

- а) да, как и любому виду деятельности;
- б) нет, умение приходит само по себе с приобретением опыта руководства аспирантами;
- в) затрудняюсь ответить.

**2.8. Как обеспечивается полноценное научное руководство аспирантами на Вашей кафедре? (не более трёх вариантов ответа)**

- а) регулярные личные консультационные встречи с каждым аспирантом;
- б) регулярные совместные консультационные встречи со всеми аспирантами;
- в) активное участие аспирантов в научных и методических конференциях;
- г) выигранные аспирантами и преподавателями заявки на гранты;
- д) своевременный выход аспирантов на защиту;
- е) другое \_\_\_\_\_

**2.9. Если не обеспечивается полноценное научное руководство аспирантами, то какие причины такого положения Вы видите? (не более трёх вариантов ответа)**

- а) личная загруженность работой;
- б) отсутствие интереса у аспиранта к активной научной деятельности;
- в) отсутствие в вузе инструментальной и лабораторной базы для эффективной научной деятельности;
- г) низкая оплата за научное руководство;

д) отсутствие внешнего финансирования научных исследований (гранты, хоздоговоры и т.п.);

е) другое \_\_\_\_\_

**2.10. Каким вопросам преимущественно посвящены личные встречи заведующего кафедрой с аспирантами и молодыми преподавателями? (не более трёх вариантов ответа)**

- а) научное консультирование по теме диссертации;
- б) обсуждение «свежих» научных статей, монографий и т.п.;
- в) решение организационных вопросов;
- г) обучение искусству подготовки научной статьи;
- д) обучение подготовке научного доклада;
- е) обсуждение педагогической деятельности аспиранта и молодого преподавателя, его роли на кафедре;
- ж) другое \_\_\_\_\_

**2.11. Проводятся ли на Вашей кафедре на постоянной основе аспирантские семинары – общие собрания всех своих аспирантов?**

- а) да, регулярно;
- б) время от времени;
- в) нет;
- г) нет, но планируются в будущем.

**2.12. Как часто на Вашей кафедре проводятся аспирантские семинары?**

- а) раз в неделю;
- б) раз в месяц;
- в) раз два-три месяца;
- г) не провожу их;
- д) другое \_\_\_\_\_

**2.13. Чему бывают посвящены аспирантские семинары? (не более трёх вариантов ответа)**

- а) обсуждению общих, актуальных для всех аспирантов вопросов;
- б) взаимному консультированию и обмену опытом между аспирантами;
- в) обмену опытом между аспирантами, их защитившимися коллегами, а также научным руководителем;
- г) графикам выхода аспирантов на защиту;
- д) участию аспирантов в конкурсах грантов;
- е) участию аспирантов в научно-практических конференциях;
- ж) защите кандидатских диссертаций;
- з) другое \_\_\_\_\_

**2.14. Используете ли Вы (и Ваши аспиранты, если есть) какие-то книги о том, как работать над диссертацией и учиться в аспирантуре?**

1. да;
2. нет.

**III. О подготовке к преподавательской деятельности:**

**3.1. Работает ли в Вашем вузе Школа (курсы) для молодых преподавателей и ученых?**

- а) да;
- б) нет.

**3.2. Привлекаются ли на Вашей кафедре аспиранты к педагогической деятельности?**

- а) да, как правило, аспирант имеет учебную нагрузку на кафедре;
- б) да, аспирант привлекается к учебной деятельности в рамках педагогической практики на кафедре;
- в) такое бывает лишь в редких случаях;
- г) нет, аспиранты не имеют учебной нагрузки.

**3.3. Посещают ли аспиранты Вашей кафедры лекционные занятия своих лекторов:**

- а) да, регулярно;
- б) да, иногда;
- в) нет.

**3.4. Используете ли Вы (и Ваши аспиранты, если есть) в работе какие-то книги о преподавателях вуза?**

- 1) да;
- 2) нет.

**IV. О повышении квалификации преподавателей:**

**4.1. Работаете ли Вы над развитием тематики Вашей кандидатской диссертации?**

- а) да;
- б) нет.

**4.2. Планируете ли Вы работать / работаете ли над докторской диссертацией?**

- а) работаю;
- б) планирую;
- в) не планирую;
- г) не думал (а) об этом.

**4.3. Сколько раз за полный последний год вы побывали в научных командировках?**

1. ни разу;
2. 1 раз;
3. 2-3 раза;
4. 4 и более раз.

**4.4. Совмещаете ли Вы работу на кафедре/обучение в аспирантуре с работой в сторонней организации?**

1. да;
2. нет.

**4.5. Проводятся ли на Вашей кафедре на постоянной основе методические семинары для преподавателей?**

- а) да, регулярно;
- б) время от времени;
- в) нет;
- г) нет, но планируются в будущем.

**4.6. Каким вопросам посвящены методические семинары для преподавателей Вашей кафедры:**

- а) организации учебного процесса;
- б) методическому обеспечению учебного процесса;
- в) тенденциям в области образования в стране;
- г) организации деятельности преподавателя;
- д) другое \_\_\_\_\_

**4.7. Проводятся ли на Вашей кафедре на постоянной основе научные семинары?**

- а) да, регулярно;
- б) время от времени;
- в) нет;
- г) нет, но планируются в будущем.

**4.8. Каким вопросам посвящены научные семинары на Вашей кафедре:**

- а) научным вопросам в рамках научной школы;
- б) научным исследованиям аспирантов и преподавателей;
- в) научным исследованиям студентов;
- г) другое \_\_\_\_\_

**4.9. Сколько раз за последние 10 лет вы повышали свою квалификацию как преподаватель?**

- а) ни разу;
- б) 1 раз;
- в) 2-3 раза;
- г) 4 и более раз.

**4.10. Каким образом организовано повышение квалификации преподавателей в Вашем вузе:**

- а) преподаватели находят курсы повышения квалификации самостоятельно;
- б) преподаватели направляются на курсы повышения квалификации соответствующим подразделением вуза;
- в) направляет на курсы кафедра;
- г) другое \_\_\_\_\_



**V. Немного о себе:**

**5.1. Ваш пол**

- а) мужской;                      б) женский.

**5.2. Ваш возраст**

1. 21-30 лет;                      4. 51-60 лет;  
2. 31-40 лет;                      5. 61-70 лет;  
3. 41-50 лет;                      6. более 70 лет.

**5.3. Ваша специальность по образованию?**

1. инженер промышленной сферы  
2. инженер строительной сферы  
3. экономист, менеджер  
4. юрист  
5. педагог  
6. свой вариант \_\_\_\_\_

**5.4. Каков профиль Вашей научной работы?**

1. естественные науки;  
2. сельскохозяйственные науки;  
3. технические науки;  
4. экономические науки;  
5. другие гуманитарные науки;  
6. свой вариант \_\_\_\_\_

**5.5. Ваша педагогическая должность в вузе:**

1. ассистент;  
2. старший преподаватель;  
3. доцент;  
4. профессор;  
5. свой вариант \_\_\_\_\_

**5.6. Ваш стаж научно-педагогической деятельности?**

- а) до 3-х лет;                      ж) 26-30 лет;  
б) 3-5 лет;                          з) 31-35 лет;  
в) 6-10 лет;                        и) 36-40 лет;  
г) 11-15 лет;                        к) 41-45 лет;  
д) 16-20 лет;                        л) 46-50 лет;  
е) 21-25 лет;                        м) более 50 лет.

**5.7. Сколько лет Вы работаете в своём вузе?**

- а) до 1 года;                      е) 16-20 лет;  
б) 1-2 года;                        ж) 21-25 лет;  
в) 3-5 лет;                          з) 26-30 лет;  
г) 6-10 лет;                        и) 31-40 лет;  
д) 11-15 лет;                        к) более 40 лет.

**5.8. Сколько лет Вы работаете в занимаемой должности?**

- а) до 1 года;                      е) 16-20 лет;  
б) 1-2 года;                        ж) 21-25 лет;  
в) 3-5 лет;                          з) 26-30 лет;  
г) 6-10 лет;                        и) 31-40 лет;  
д) 11-15 лет;                        к) более 40 лет.

**5.9. Общее количество публикаций: \_\_\_\_\_, из них:**

- а) монографий \_\_\_\_\_  
б) статей в журналах из перечня ВАК \_\_\_\_\_  
в) учебников \_\_\_\_\_  
г) учебных пособий \_\_\_\_\_

**5.10. Укажите наименование Вашего вуза:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Большое спасибо за участие!**

Приложение 2

**Сводные результаты анкетного опроса преподавателей вузов г. Пензы**

I. Об отборе в аспирантуру

1.1. Наличие студенческого кружка под руководством преподавателя

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Да	180	66,18
2	Нет	92	33,82
3	Другое	0	0
Итого:		272	100

1.2. Численность студентов в студенческом кружке под руководством преподавателя

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	1-3 чел.	52	23,96
2.	4-6 чел.	68	31,33
3.	7-10 чел.	62	28,58
4.	более 10 чел.	35	16,13
Итого:		217	100

1.3. Распределение студентов студенческих кружков по годам обучения

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	1 курс	26	11,66
2.	2 курс	57	25,56
3.	3 курс	37	16,14
4.	4 курс	45	20,18
5.	5 курс	12	5,38
6.	всех вышеперечисленных курсов	47	21,08
Итого:		223	100

1.4. Участие студентов в конкурсах научных студенческих работ под руководством преподавателя

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Да	191	71,53
2.	Нет	76	28,47
Итого:		267	100

1.5. Наличие побед студенческих научных работ под руководством преподавателя

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Да	174	65,66
2.	нет	91	34,34
Итого:		265	100

1.6. Количество ежегодных научных публикаций студентов под руководством преподавателя

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	1-2	93	34,06
2.	3-5	68	24,91
3.	6-10	50	18,31
4.	Более 10	33	12,09
5.	другое	29	10,63
Итого:		273	100

1.7. Наличие у аспирантов кафедры темы диссертационного исследования к моменту поступления в аспирантуру

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да, имеют	96	35,16
2.	в основном имеют	111	40,66
3.	в основном не имеют	57	20,88
4.	другое	9	3,30
Итого:		273	100

1.8 Среднее количество публикаций в активе аспирантов кафедры перед поступлением в аспирантуру

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	1-2	73	26,74
2.	3-5	91	33,34
3.	6-10	52	19,05
4.	Более 10	33	12,08
5.	другое	24	8,79
Итого:		273	100

## II. О подготовке аспирантов

2.1. Условия, необходимые молодым кандидатам наук, чтобы они стремились остаться работать в вузе

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	зарплата, позволяющая нормально жить	108	39,56
2.	реальная перспектива получить кредит или льготы для приобретения квартиры	18	6,59
3.	обеспеченность необходимым научным оборудованием	19	6,96
4.	привлечение молодежи для выполнения хорошо оплачиваемых исследований	43	15,75
5.	тяга к преподавательской работе	52	19,05
6.	тяга к научной деятельности	32	11,72
7.	Свой вариант	1	0,37
Итого:		273	100

2.2. Достаточный срок обучения в очной аспирантуре по профилю кафедры

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	3 года	162	60,45
2.	4 года	100	37,31
3.	другое	6	2,24
Итого:		268	100

2.3. Сотрудники, к которым прежде всего обращаются аспиранты за советом при возникновении проблемных вопросов

Вариант ответа	Чел.	%
1. К коллегам-аспирантам	96	35,16
2. К научному руководителю	99	36,26
3. К заведующему кафедрой	50	18,32
4. К сотрудникам отдела аспирантуры вуза	17	6,23
5. К ученому секретарю диссертационного совета	0	0
6. К председателю диссертационного совета	0	0
7.Свой вариант	11	4,03
Итого:	273	100

2.4. Оценка преподавателями значимости аудиторных занятий с аспирантами по подготовке к сдаче кандидатских экзаменов

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	необходимы	156	57,15
2.	необязательны	74	27,10
3.	Не нужны	35	12,82
4.	Свой вариант	8	2,93
Итого:		273	100

2.5. Оценка преподавателями объема образовательной программы аспиранта

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	не нужно вообще	10	3,74
2.	только для сдачи кандидатских экзаменов	85	31,72
3.	нужны дополнительные курсы	95	35,44
4.	для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы»	78	29,10
Итого:		268	100

2.6. Необходимость обеспечения аспирантурой хорошей связи между сектором высшего образования и наукой

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Обязательно	107	39,20
2.	Желательно	118	43,22
3.	Скорее нет	41	15,02
4.	Точно не должна	7	2,56
Итого:		273	100

2.7. Необходимость обучаться искусству научного руководства аспирантами

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да, как и любому виду деятельности	139	50,92
2.	нет, умение приходит само по себе с приобретением опыта руководства аспирантами	99	36,26
3.	затрудняюсь ответить	35	12,82
Итого:		273	100

2.8. Методы обеспечения полноценного научного руководства аспирантами на кафедре

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	регулярные личные консультационные встречи с каждым аспирантом	106	38,83
2.	регулярные совместные консультационные встречи со всеми аспирантами	42	15,38
3.	активное участие аспирантов в научных и методических конференциях	65	23,81
4.	выигранные аспирантами и преподавателями заявки на гранты	35	12,82
5.	своевременный выход аспирантов на защиту	14	5,13
6.	другое	11	4,03
Итого:		273	100

## 2.9. Причины неполноценного научного руководства аспирантами

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	личная загруженность работой	84	30,78
2.	отсутствие интереса у аспиранта к активной научной деятельности	69	25,27
3.	отсутствие в вузе инструментальной и лабораторной базы для эффективной научной деятельности	54	19,78
4.	низкая оплата за научное руководство	22	8,06
5.	отсутствие внешнего финансирования научных исследований (гранты, хоздоговоры и т.п.)	37	13,55
6.	другое	7	2,56
Итого:		273	100

## 2.10. Вопросы, которым преимущественно посвящены личные встречи заведующего кафедрой с аспирантами и молодыми преподавателями

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	научное консультирование по теме диссертации	96	35,16
2.	обсуждение «свежих» научных статей, монографий и т.п.	42	15,38
3.	решение организационных вопросов	78	28,58
4.	обучение искусству подготовки научной статьи	24	8,79
5.	обучение подготовке научного доклада	8	2,93
6.	обсуждение педагогической деятельности аспиранта и молодого преподавателя, его роли на кафедре	24	8,79
7.	другое	1	0,37
Итого:		273	100

## 2.11. Проведение на кафедре на постоянной основе аспирантских семинаров – общих собраний всех своих аспирантов

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да, регулярно	92	33,95
2.	время от времени	118	43,54
3.	нет	46	16,97
4.	нет, но планируются в будущем	15	5,54
Итого:		271	100

2.12. Частота проведения на кафедре аспирантских семинаров

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Раз в неделю	37	13,55
2.	Раз в месяц	102	37,36
3.	Раз в два-три месяца	63	23,08
4.	Не провожу их	50	18,32
5.	другое	21	7,69
Итого:		273	100

2.13. Вопросы, которым посвящены аспирантские семинары

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	обсуждению общих, актуальных для всех аспирантов вопросов	80	29,52
2.	взаимному консультированию и обмену опытом между аспирантами	50	18,45
3.	обмену опытом между аспирантами, их защитившимися коллегами, а также научным руководителем	55	20,30
4.	графикам выхода аспирантов на защиту	17	6,27
5.	участию аспирантов в конкурсах грантов	25	9,23
6.	участию аспирантов в научно-практических конференциях	9	3,32
7.	предзащите кандидатских диссертаций	23	8,48
8.	другое	12	4,43
Итого:		271	100

2.14. Использование преподавателями (и их аспирантами, если есть) книг о том, как работать над диссертацией и учиться в аспирантуре

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	203	74,63
2.	нет	69	25,37
Итого:		272	100

### III. О подготовке к преподавательской деятельности:

3.1. Наличие в вузе Школа (курсы) для молодых преподавателей и ученых

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	136	50,94
2.	нет	131	49,06
Итого:		267	100

3.2. Привлечение на кафедре аспирантов к педагогической деятельности

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да, как правило, аспирант имеет учебную нагрузку на кафедре	113	41,55
2.	да, аспирант привлекается к учебной деятельности в рамках педагогической практики на кафедре	89	32,72
3.	такое бывает лишь в редких случаях	41	15,07
4.	нет, аспиранты не имеют учебной нагрузки	29	10,66
Итого:		272	100

3.3. Посещение аспирантами кафедры лекционных занятий своих лекторов

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Да, регулярно	98	36,03
2.	Да, иногда	133	48,90
3.	нет	41	15,07
Итого:		272	100

3.4. Использование преподавателями (и их аспирантами, если есть) в работе книг о преподавателях вуза

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	147	53,85
2.	нет	126	46,15
Итого:		273	100

#### **IV. О повышении квалификации преподавателей**

4.1. Работа преподавателей над развитием тематики их кандидатской диссертации

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
3.	да	178	65,20
4.	нет	95	34,8
Итого:		273	100

4.2. Планы работы/работа преподавателей над докторской диссертацией

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
5.	Работаю	52	19,78
6.	планирую	84	30,77
7.	Не планирую	57	20,15
8.	не думал (а) об этом	80	29,30
Итого:		273	100

4.3. Количество научных командировок преподавателей за полный последний год

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
5.	Ни разу	97	35,53
6.	1 раз	70	25,64
7.	2-3 раза	81	29,67
8.	4 и более раз	25	9,16
Итого:		273	100

4.4. Совмещение преподавателями работы на кафедре/обучение в аспирантуре с работой в сторонней организации

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	97	35,53
2.	нет	176	64,47
Итого:		273	100

4.5. Проведение на кафедре на постоянной основе методических семинаров для преподавателей

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да, регулярно	76	27,84
2.	время от времени	153	56,04
3.	нет	34	12,46
4.	нет, но планируются в будущем	10	3,66
Итого:		273	100

4.6. Вопросы, которым посвящены методические семинары для преподавателей кафедры

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	организации учебного процесса	129	47,60
2.	методическому обеспечению учебного процесса	53	19,56
3.	тенденциям в области образования в стране	43	15,87
4.	организации деятельности преподавателя	31	11,44
5.	другое	15	5,53
Итого:		271	100

4.7. Проведение на кафедре на постоянной основе научных семинаров

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да, регулярно	89	32,60
2.	время от времени	115	42,12
3.	нет	57	20,88
4.	нет, но планируются в будущем	12	4,4
Итого:		273	100

4.8. Вопросы, которым посвящены научные семинары на кафедре

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
5.	научным вопросам в рамках научной школы	71	26,2
6.	научным исследованиям аспирантов и преподавателей	130	47,23
7.	научным исследованиям студентов	55	20,3
8.	другое	17	6,27
Итого:		271	100

4.9. Количество повышений квалификации преподавателя за последние 10 лет

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Ни разу	49	17,95
2.	1 раз	64	23,44
3.	2-3 раза	123	45,05
4.	4 и более раз	36	13,19
5.	другое	1	0,37
Итого:		273	100

4.10. Организация повышения квалификации преподавателей в вузе

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	преподаватели находят курсы повышения квалификации самостоятельно	122	44,69
2.	преподаватели направляются на курсы повышения квалификации соответствующим подразделением вуза	82	30,04
3.	направляет кафедра	65	23,81
4.	другое	4	1,46
Итого:		273	100

4.11. Направления повышения квалификации преподавателя за последние 5 лет

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	по профилю преподаваемых дисциплин	168	61,54
2.	по вопросам управления вузом	38	13,92
3.	по общим вопросам образования	55	20,14
4.	другое	12	4,4
Итого:		273	100

4.12. Количество официальных производственных стажировок преподавателя за последние 5 лет

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
5.	0	86	31,50
6.	1-2	119	43,59
7.	3-4	55	20,15
8.	5 и более	13	4,76
Итого:		273	100

4.13. Количество официальных производственных стажировок преподавателя за весь период работы в вузе

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	0	81	29,67
2.	1-3	118	43,22
3.	4-7	59	21,61
4.	8-10	6	2,2
5.	Более 10	9	3,3
Итого:		273	100

4.14. Наличие у преподавателей опыта работы в организациях не образовательного профиля (производство, сфера услуг и др.)

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	155	56,78
2.	нет	118	43,22
Итого:		273	100

4.15. Формы повышения квалификации преподавателей за последние 5 лет

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	курсы ПК внутри Вашего вуза	138	50,55
2.	курсы ПК в другом вузе	90	32,97
3.	другое	45	16,48
Итого:		273	100

4.16. Места повышения квалификации, наиболее интересные для преподавателей

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
5.	Иногородный вуз	145	53,51
6.	Вуз г. Пензы	81	29,89
7.	Другая кафедра вашего вуза	36	13,28
8.	другое	9	3,32
Итого:		271	100

4.17. Источники финансирования повышения квалификации преподавателей за последние 5 лет

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	за счет средств бюджета	127	46,53
2.	за счет средств Вашего вуза	103	37,74
3.	за счет собственных средств	37	13,55
4.	другое	6	2,18
Итого:		273	100

4.18. Необходимые источники финансирования повышения квалификации преподавателей государственных вузов

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	за счет средств бюджета	181	66,3
2.	за счет внебюджетных средств вуза	60	21,98
3.	за счет собственных средств преподавателя	32	11,72
Итого:		273	100

4.19. Формы повышения квалификации преподавателей за последние 5 лет в зависимости от сроков

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	краткосрочно (72-108 часов)	180	65,93
2.	длительно (свыше 108 часов)	88	34,07
Итого:		268	100

4.20. Наиболее эффективная форма повышения квалификации преподавателей

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	долгосрочные курсы повышения квалификации преподавателей с отрывом от работы	125	45,79
2.	краткосрочные курсы повышения квалификации преподавателей с отрывом от работы	97	35,54
3.	возможность непрерывного повышения квалификации на кафедре	44	16,11
4.	другое	7	2,56
Итого:		273	100

4.21. Количество проведенных преподавателем за последние 5 лет открытых занятий

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
5.	0	38	13,92
6.	1-2	95	34,8
7.	3-4	98	35,9
8.	5 и более	42	15,38
Итого:		273	100

4.22. Количество посещенных открытых занятий преподавателей кафедры за последние 2 года

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	0	49	17,95
2.	1-2	76	27,84
3.	3-4	76	27,84
4.	5 и более	72	26,37
Итого:		273	100

4.23. Проведение обсуждения на заседаниях кафедры результатов контрольных посещений учебных занятий преподавателей

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	195	70,33
2.	Нет	78	29,67
Итого:		273	100

4.24. Участие в обсуждении результатов контрольных посещений учебных занятий преподавателей кафедры

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	190	69,6
2.	Нет	83	30,4
Итого:		273	100

1.25. Обсуждение на заседании кафедры технологий проведения учебных занятий

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	199	72,89
2.	Нет	74	27,11
Итого:		273	100

4.26. Использование в педагогической практике книг, посвященных организации и технологиям проведения учебных занятий

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
3.	да	191	69,96
4.	Нет	78	30,04
Итого:		273	100

4.27. Наличие за последние 5 лет стажировок преподавателей на «родственной» кафедре другого вуза

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	да	153	56,04
2.	Нет	120	43,96
Итого:		273	100

4.28. Наличие за все время работы в вузе стажировок на «родственной» кафедре другого вуза

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	0	94	34,43
2.	1-2	86	31,50
3.	3-5	57	20,88
4.	5 и более	36	13,19
Итого:		273	100

4.29. Желаемые направления повышения квалификации на курсах повышения квалификации в организованной форме

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	проблематика читаемой Вами дисциплины	153	56,04
2.	вопросы управления в вузе	47	17,22
3.	инновационные образованные проекты	64	23,44
4.	другое	9	3,3
Итого:		273	100

**V. Немного о себе:**

5.1. Пол

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	Мужской	92	33,70
2.	женский	181	66,30
Итого:		273	100

5.2. Возраст

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	21-30 лет	70	25,64
2.	31-40 лет	65	23,81
3.	41-50 лет	52	18,05
4.	51-60 лет	68	24,08
5.	61-70 лет	13	6,59
6.	более 70 лет	5	1,83
Итого:		273	100

5.3. Специальность по образованию

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	инженер промышленной сферы	51	18,69
2.	инженер строительной сферы	47	17,22
3.	экономист, менеджер	65	23,81
4.	юрист	28	10,25
5.	педагог	64	23,44
6.	Свой вариант:	18	6,59
Итого:		273	100

#### 5.4. Профиль научной работы

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	естественные науки	37	13,55
2.	сельскохозяйственные науки	39	14,29
3.	технические науки	71	26,01
4.	экономические науки	67	24,54
5.	другие гуманитарные науки	48	17,58
6.	Свой вариант:	11	4,03
Итого:		273	100

#### 5.5. Педагогическая должность в вузе

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	ассистент	55	20,15
2.	старший преподаватель	86	31,50
3.	доцент	116	42,49
4.	профессор	13	4,76
5.	Свой вариант:	3	1,10
Итого:		273	100

#### 5.6. Стаж научно-педагогической деятельности

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	до 3-х лет	17	6,23
2.	3-5 лет	36	13,19
3.	6-10 лет	56	20,51
4.	11-15 лет	29	10,62
5.	16-20 лет	36	13,19
6.	21-25 лет	35	12,82
7.	26-30 лет	37	13,55
8.	31-35 лет	13	4,76
9.	36-40 лет	8	2,94
10.	41-45 лет	2	0,73
11.	46-50 лет	2	0,73
12.	более 50 лет	2	0,73
Итого:		273	100

### 5.7. Стаж работы в своём вузе

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	до 1 года	4	1,46
2.	1-2 года	21	7,69
3.	3-5 лет	44	16,12
4.	6-10 лет	73	26,74
5.	11-15 лет	63	23,08
6.	16-20 лет	29	10,62
7.	21-25 лет	20	7,33
8.	26-30 лет	9	3,3
9.	31-40 лет	8	2,93
10.	более 40 лет	2	0,73
Итого:		273	100

### 5.8. Стаж работы в занимаемой должности

№ п/п	Вариант ответа	Чел.	%
1.	до 1 года	14	5,13
2.	1-2года	22	8,06
3.	3-5 лет	46	16,85
4.	6-10 лет	73	26,74
5.	11-15 лет	54	19,78
6.	16-20 лет	28	10,26
7.	21-25 лет	20	7,33
8.	26-30 лет	7	2,56
9.	31-40 лет	7	2,56
10.	более 40 лет	2	0,73
Итого:		273	100

5.9. Количество публикаций.

№ п/п	Вариант ответа	0-5 (кол- во чел.)	6-10	11-15	16-20	21-30	31 и более
1.	монографий	48	10	17		8	8
2.	статей ВАК	33	22	17	13	8	11
3.	учебников	27	13	9	8		
4.	учебных пособий	21	9	8		9	8

Научное издание

Джевицкая Екатерина Сергеевна  
Резник Семен Давыдович

ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ  
КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ  
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ  
Монография

В авторской редакции  
Верстка Н.А Сазонова

---

Подписано в печать 14.10.15. Формат 60×84/16.  
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.  
Усл.печ.л. 7,44. Уч.-изд.л. 8,0. Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.  
Заказ №374.

---

Издательство ПГУАС.  
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28.