

Блюм Алеся Викторовна, Пучков Николай Петрович

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА НА КАФЕДРЕ ВУЗА В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Показана значимость сплоченности педагогического коллектива для обеспечения качества освоения педагогических инноваций. На примере внедрения накопительной балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов описан цикл мероприятий, осуществляемых на кафедре вуза и способствующих достижению максимально возможных результатов за счет формирования как индивидуальной активности членов педагогического коллектива, так и навыков их совместной деятельности.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/7/9.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 7 (85). С. 37-40. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/7/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

5. ГОСТ 7.60-2003. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Издания. Основные виды. Термины и определения. URL: http://www.spsl.nsc.ru/win/obsemin/gst_sbd/izdania.htm (дата обращения: 12.03.2014).
6. Дубчинский В. В. Лексикография русского языка: учеб. пособие. М.: Наука: Флинта, 2008. 432 с.
7. Зеленин И. Е. Крестьянство и власть в СССР после «революции сверху» // Вопросы истории. 1996. № 6-7. С. 23-29.
8. Земсков В. Н. К вопросу о масштабах репрессий в СССР // Социологические исследования. 1995. № 9. С. 114-127.
9. Терминология исторической науки. Историописание / отв. ред. М. С. Бобкова, С. Г. Мереминский. М.: ИВИ РАН, 2010. 338 с.

**DEVELOPING ACADEMIC TERMINOLOGICAL DICTIONARY ON DISCIPLINE "HISTORY"
(FOR STUDENTS OF TECHNICAL HIGHER EDUCATION ESTABLISHMENTS)**

Biryukova Anna Borisovna, Ph. D. in History
Samara State Technical University
annabir@mail.ru

The article is devoted to the development of the methodological conception of an academic terminological dictionary design on the discipline "History" (for the students of technical higher education establishments). The author reveals the lexicographical aspects of writing an academic handbook, analyzes in detail the stages of its creation from design to preparation for publication. Particular attention is paid to the principles of dictionary card file formation and the content of dictionary entries, which must be consistent with the academic documentation of the discipline and consider the latest achievements and the main directions of historical science (social history, gender history, the history of everyday life).

Key words and phrases: historical terms; "History" in technical institution of higher education; educational-reference books on discipline "History"; academic terminological dictionary; lexicography; terminography; structure of dictionary entry.

УДК 378

Педагогические науки

Показана значимость сплоченности педагогического коллектива для обеспечения качества освоения педагогических инноваций. На примере внедрения накопительной балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов описан цикл мероприятий, осуществляемых на кафедре вуза и способствующих достижению максимально возможных результатов за счет формирования как индивидуальной активности членов педагогического коллектива, так и навыков их совместной деятельности.

Ключевые слова и фразы: особенности педагогической деятельности; проблемы внедрения новых образовательных технологий; условия сплоченности педагогического коллектива; инновации в оценке знаний студентов; накопительная балльно-рейтинговая система.

Блюм Алеся Викторовна

Пучков Николай Петрович, д. пед. н., профессор

Тамбовский государственный технический университет
alesya.blyum@mail.ru; uaa@nnn.tstu.ru

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА НА КАФЕДРЕ ВУЗА В ПРОЦЕССЕ
ОСВОЕНИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ[©]**

Достижение основной цели образования, заключающейся в подготовке выпускника к будущей деятельности в обществе, гарантируется не столько профессионализмом отдельно взятых преподавателей, сколько качеством деятельности всего педагогического коллектива образовательного учреждения как единого целого [2].

Это качество опосредовано проблемами как психологической совместимости преподавателей между собой, наличия определенных личностных качеств, так и проблемами организации в педагогическом коллективе непрерывной системы повышения профессиональной компетентности педагогов.

Пропаганда новых образовательных технологий в среде педагогического коллектива встречает ряд специфических трудностей, одна из которых метко подмечена в известном литературном произведении Бертольта Брехта «Жизнь Галилея»: «кто учит сам, тот чужд иным идеям» [3, с. 57]. В русском фольклоре также присутствуют аналогичные мысли: «не учи ученого...» и т.п. Поэтому попытка конструктивного обсуждения проблем, возникающих при внедрении новых образовательных программ и технологий, порождает иногда в педагогическом коллективе неконструктивную полемику, «бичевание» новых идей на уровне всей системы высшего профессионального образования [6, с. 722]. Зачастую данная ситуация проявляется со стороны опытных преподавателей, убежденных в абсолютной эффективности тех методов, которые они используют многие годы.

Однако существующие мировые тенденции развития общества не позволяют сохранить неизменной систему образования, т.к. меняются все сопутствующие условия, на что необходимо оперативно реагировать и тем преподавателям, которые придерживаются строго консервативных взглядов в системе обучения.

Постановка перед педагогическим коллективом вуза новых профессиональных задач сопровождается, как уже отмечалось, появлением различных субъективных взглядов его членов на пути их решения и требует, с одной стороны, поиска оптимальных методов (из всего спектра имеющихся), с другой – согласованности действий и устранения нерациональных предложений на пути достижения заранее предусмотренных целей. На наш взгляд, в основе продуктивной деятельности преподавателей должна лежать их сплоченность, означающая, что всем педагогам необходимо действовать в одном направлении развития способностей студентов. Педагоги должны проявлять психологическое единство по важнейшим вопросам жизнедеятельности своего коллектива, проявлять взаимную симпатию, стремиться защитить и сохранить установившиеся положительные отношения. Для сплоченного коллектива характерны ответственность и обязанность всех членов друг перед другом, координация действий и взаимопомощь, соблюдение общепринятых норм поведения и наличие общих ценностей [5], поэтому естественно возникает проблема всей системы профессионального образования – поиск методов и приемов воздействия на педагогический коллектив с целью достижения его сплоченности в образовательной деятельности.

Зависимость между единством коллектива и производительностью его членов определяется и тем, насколько принятые нормы поведения нацелены на достижение высоких результатов. Если сплоченный педагогический коллектив имеет цели и задачи, которые согласуются с организационными ожиданиями, то присутствует определенная гарантия высокой результативности в обучении студентов. В указанных условиях велика роль руководителя коллектива, который должен заботиться как о его сплоченности, так и о выработке норм поведения, которые в максимальной степени способствуют обеспечению его эффективной работы.

Кроме того, руководителю необходимо обладать умением принимать управленческие решения по формированию педагогического коллектива, способного осуществлять творческую деятельность, и мотивации его к решению новых задач в условиях психологического сопротивления изменениям.

Сплоченности и согласованной деятельности преподавателей в процессе внедрения новых образовательных технологий способствуют такие условия как: рациональная загруженность преподавателей новыми задачами, возможность самостоятельного принятия решений определенного уровня, конструктивного обсуждения промежуточных результатов. Проработку обозначенных задач и предложений по их решению наиболее целесообразно осуществлять на уровне кафедры вуза.

Руководству кафедры, преподавателям в процессе организации методической работы необходимо изучить и использовать теорию педагогического коллектива, в частности направленную на разрешение проблем роста профессионального мастерства педагогов и коллектива в целом. А. С. Макаренко утверждал, что педагогическое мастерство не является только свойством талантливых людей, это специальность, которой нужно учить, как любой другой [4]. Поэтому на каждой кафедре должна функционировать школа педагогического мастерства в форме теоретических семинаров, обсуждения открытых занятий, изучения мнения студентов.

Второе обстоятельство, на котором акцентировал внимание А. С. Макаренко, – это формирование коллектива преподавателей. Его идеи сводились к той мысли, что нельзя воспитать коллектив учащихся, если не будет коллектива педагогов, объединенного единым планом работы, единым тоном, единым точным подходом. Эти идеи дополняются установленной В. А. Сухомлинским закономерностью: чем богаче духовные ценности, накопленные и заботливо охраняемые в педагогическом коллективе, тем отчетливее коллектив учащихся выступает как активная, действенная сила, как участник воспитательного процесса; если нет педагогического коллектива, то нет и коллектива ученического [8].

При осуществлении организационно-методической работы на кафедре как центральной ячейке педагогического коллектива вуза необходимо учитывать некоторые существенные особенности этого коллектива, влияющие на эффективность его деятельности.

Одна из основных особенностей состоит в специфике профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Педагогические, воспитательные по своей сути, коллективы учебных заведений дают учащимся первоначальное представление о коллективе взрослых, о системе взаимоотношений в нем, о совместной деятельности. Данные обстоятельства стимулируют педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию.

Второй особенностью деятельности педагогического коллектива является высокий уровень коллективности их труда и совместная ответственность за результаты педагогической деятельности. Индивидуальные усилия отдельных педагогов не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий, требований в организации режима учебного заведения, в оценке качества знаний учащихся. Единство педагогов может проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, но это не означает, что появится однообразие в технологии педагогической деятельности. Такие педагогические ценности как уважение к обучаемому, желание научить его, педагогическое творчество, оптимизм, общая и профессиональная культура создают ту базу, на которой основываются единство действий педагогического коллектива, эффективность совместной деятельности и личная удовлетворенность.

На наш взгляд, методика организации педагогического воздействия на преподавателей с целью повышения уровня их сплоченности, описанная авторами работ «Педагогический аспект управления производством» [7], «Компетентный подход в образовательном процессе» [9], вполне приемлема и достаточно эффективна. Приоритет нужно отдавать приучению к дисциплинированности, используя личный пример со стороны руководителя, более опытных педагогов, постоянный производственный контроль. Весьма эффективным методом воздействия на педагога является метод убеждения, причем на таком уровне, когда педагог – исполнитель – не сомневается в разумности предъявляемых к нему требований, не испытывает колебаний, следовать или не следовать им в своем поведении. Формы применения этого метода весьма разнообразны и включают как коллективные воздействия на методических советах, заседаниях кафедры, в процессе работы методических комиссий, проведения дискуссий, так и индивидуальные выступления руководителей подразделений, личные беседы и т.п.

Одним из основных условий обсуждаемого метода является убежденность самого руководителя, которая зависит от его знания дела, мировоззрения, принципиальности и моральных качеств. Эффективность убеждения возрастает, если руководитель обладает способностью ненавязчиво, четко, ясно и доступно излагать и аргументировать свои доводы.

Как известно, осознанность, компетентность формируются в деятельности, поэтому в процессе освоения новых технологий обучения в среде преподавателей значим метод практических упражнений, ориентированный на неоднократное повторение последовательности действий, определяющих программу нового образовательного курса. Успех в такой деятельности вселяет в преподавателя желание дальнейшего саморазвития и самообразования. Со стороны руководства в процессе внедрения новых образовательных технологий приоритетным должно стать использование метода одобрения и поощрения, т.к. это существенно влияет на вектор дальнейшего развития педагога; всякий успех не должен оставаться незамеченным. Разумно поощрять преподавателей по результатам различного рода соревнований, особенно с другими коллективами.

В качестве примера мероприятий по повышению уровня сплоченности педагогического коллектива при решении реальных педагогических задач рассмотрим процесс организационно-методической работы на кафедре при внедрении накопительной балльно-рейтинговой системы (НБРС) контроля знаний студентов. При этом основной целью изложения является не глубокое осмысление и конструктивная переработка новой системы контроля, а изложение «штрихового» варианта процедуры соответствующей организационно-методической работы.

Как и в других, аналогичных, ситуациях, здесь не исключается факт внедрения этой системы «сверху» и, как следствие, наличие соответствующих противодействий со стороны преподавателей.

На наш взгляд, процедура внедрения НБРС в определенном смысле должна напоминать процесс научного исследования, где первой позицией обозначена его актуальность.

Актуальность внедрения НБРС продиктована ее наибольшим соответствием требованиям компетентного подхода, предполагающего формирование способностей обучающихся осуществлять деятельность в вариативной социальной среде. В соответствии с этим учебная деятельность студентов от классно-урочной формы переходит в область интерактивной, требующей новой системы контроля результатов.

Внедрение новой системы следует начать с обозначения цели данного мероприятия, организационных ожиданий. В принципе цель должна содержательно объединить преподавательский состав кафедры (и кафедр-соучастников). Не стоит организационные ожидания обозначать в «высокоидейной» форме, хотя такая наверняка имеет место и пригодится для отчетов.

Например, цель внедрения НБРС можно обозначить как способ повысить семестровую академическую успеваемость студентов и, соответственно, уменьшить число задолжников, сократить объем (и время) дополнительной работы с ними преподавателей за счет стимулирования академической активности студентов, их систематической работы.

Далее следует обсудить содержание (и объем) дополнительной работы преподавателей. Здесь целесообразно выделить элементы преемственности, то, что из нового раньше присутствовало в образовательной практике.

Например, регулярный опрос школьников на уроках, выставление оценок, в том числе и за ответы по собственному желанию ученика, усреднение всех оценок в конце учебной четверти имеют много общего с положениями НБРС. Не новым также является тот факт, что в вузе для слабых студентов экзаменационный материал разбивается преподавателем на модули, и экзамен проходит «по частям» с накоплением получаемых баллов (оценок).

В процессе обсуждения элементов преемственности необходимо максимально четко и однозначно сформулировать те задачи, которые возникают при внедрении новой системы. Начинать работу следует в условиях, когда эти задачи одинаково понимаются исполнителями.

Все это целесообразно осуществлять в обстановке командного стиля работы, когда без критики высказывается мнение каждого члена педагогического коллектива, а затем разрабатывается процедура решения новых задач. Если в процессе обсуждения становится очевидным наличие недостатков в чьих-то предложениях, то их следует нейтрализовать более реальными предложениями, а не просто критикой.

Учитывая то обстоятельство, что образовательный процесс – весьма многофакторное явление (качество определяется большим количеством факторов), технология внедрения не может быть однозначно жесткой:

каждый преподаватель имеет право самостоятельно принимать решения на определенном уровне, разрешается вариативность действий различных преподавателей, но при регулярном конструктивном обсуждении результатов с целью укрепления уверенности в единой направленности этих действий.

Обсуждение результатов должно явиться по сценарию руководства способом убеждения коллектива в доступности цели, способности решения обозначенных проблем. Вся организационно-методическая работа должна строиться как постоянный коллективный поиск, стремление двигаться «по градиенту» к намеченной цели. Каждый преподаватель должен чувствовать потребность в личном саморазвитии, чтобы не быть отстающим в коллективе.

Руководитель (зав. кафедрой) – это куратор проекта и его непосредственный участник, стимулирующий, поощряющий профессиональную деятельность лидеров и воодушевляющий аутсайдеров, если такие имеются.

В процессе внедрения новых образовательных технологий сотрудники кафедры параллельно становятся временным трудовым коллективом по решению новой производственной задачи. Соответственное переформатирование испытывает и студенческий коллектив, дифференцируясь в своем отношении к новой системе контроля результатов учебного процесса. Работа кафедры со студентами должна осуществляться под лозунгом «Новая система не направлена против студентов», чему способствует то обстоятельство, что процесс внедрения НБРС сопровождается, по крайней мере, ежесеместровым совместным со студентами обсуждением результатов с целью выработки положительной обратной связи для управления этим процессом.

Возвращаясь к первой, теоретической части нашего сообщения, хотелось бы обратить внимание на использование метода практических неоднократных упражнений: сиюминутного достижения эффекта деятельности ожидать не следует. Главное, что должно присутствовать, – это положительная динамика процесса достижения цели.

Заключение

Формирование профессиональной компетентности преподавателей, освоение новых образовательных технологий неотделимы от повышения уровня сплоченности педагогического коллектива, что требует специальных направлений организационно-методической работы на кафедре. Это рельефно можно наблюдать на примере внедрения накопительной балльно-рейтинговой системы оценки учебных достижений студентов.

Список литературы

1. Блинов В. И. Компетентностный подход на разных уровнях профессионального образования. М.: ФИРО, 2009. 72 с.
2. Боровских А. В., Розов Н. Х. Деятельностные принципы в педагогике и педагогическая логика. М.: МАКС Пресс, 2010. 80 с.
3. Брехт Б. Жизнь Галилея. М.: Искусство, 1963. 120 с.
4. Педагогическое мастерство Макаренко и воплощение его идей в жизнь [Электронный ресурс]. URL: <http://nazarovilya.alnaz.ru/pedagogika/pedagogicheskoye-masterstvo-makarenko.html> (дата обращения: 28.03.14).
5. Психологические характеристики коллектива [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pragmatist.ru/trudovoj-kollektiv/psixologicheskie-kharakteristiki-kollektiva.html> (дата обращения: 28.03.14).
6. Пучков Н. П. Формирование системы обеспечения качества профессиональной подготовки в вузе // Вестник ТГТУ. Тамбов, 2003. Т. 9. № 4. Препринт № 08. С. 722-724.
7. Смоловик В. В. Педагогический аспект управления производством. М.: Экономика, 1979. 128 с.
8. Сухомлинский В. А. Избранные педагогические сочинения: в 3-х т. М., 1981. Т. 3.
9. Федоров А. Э., Метелев С. Е., Соловьев А. А., Шлякова Е. В. Компетентностный подход в образовательном процессе: монография. Омск: Омскбланкиздат, 2012. 210 с.

ORGANIZATIONAL-METHODOLOGICAL WORK AT THE CHAIR OF HIGHER EDUCATION ESTABLISHMENT IN PROCESS OF MASTERING NEW TECHNOLOGIES OF EDUCATIONAL ACTIVITY

Blyum Alesya Viktorovna
Puchkov Nikolai Petrovich, Ph. D. in Pedagogy, Professor
Tambov State Technical University
alesya.blyum@mail.ru; uaa@nnn.tstu.ru

The importance of teaching staff cohesion for ensuring the quality of pedagogical innovations mastering is shown. By the example of the introduction of the point-rating system of students' knowledge assessment the authors describe the cycle of events carried out at the university chair and helping to achieve the best possible results at the expense of the formation of the individual activity of teaching staff members and the skills of their joint activity.

Key words and phrases: peculiarities of pedagogical activity; problems of new educational technologies implementation; conditions of teaching staff cohesion; innovations in students' knowledge assessment; accumulative point-rating system.