

УДК 378

UDC 378

ИННОВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ НА КАФЕДРЕ

INNOVATIONS IN THE MANAGEMENT AND METHODOLOGICAL WORK AT THE DEPARTMENT

Григораш Олег Владимирович
д.т.н., профессор, заведующий кафедрой
grigorasch61@mail.ru

Grigorash Oleg Vladimirovich
Dr.Sci.Tech., professor, head of the chair,
grigorasch61@mail.ru

Трубилин Александр Иванович
д.э.н., профессор, ректор
Кубанский государственный аграрный университет, Краснодар, Россия

Trubilin Alexander Ivanovich
Dr.Sci.Econ., professor, rector
Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia

В статье рассмотрен комплекс мероприятий организационно-методической работы на кафедре, направленный на повышение квалификации профессорско-преподавательского состава

The article presents a package of measures of organization and methodological work at the department oriented to improving the qualifications of the teaching staff

Ключевые слова: ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ, НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КАДРЫ, КАРЬЕРА, КВАЛИФИКАЦИЯ, ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ

Keywords: FACULTY, ACADEMIC STAFF, CAREER, QUALIFICATION, HEAD OF DEPARTMENT

Для эффективного развития в условиях рыночных отношений вузам необходимо осуществлять модернизацию образовательной деятельности, внедряя в учебный процесс инновации, повышающие конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. В новых условиях возросла роль кафедры – основного подразделения вуза, так как от профессионального уровня ее профессорско-преподавательского состава (ППС) зависит качество подготовки студентов, и соответственно, востребованность выпускника вуза [1].

Одним из основных видов деятельности кафедры является организационно-методическая работа (ОМР), охватывающая комплекс мероприятий, от которых зависит эффективность учебно-методической, научной и воспитательной работы на кафедре.

Основными направлениями ОМР на кафедре являются [2, 3]:

- расчёт учебной нагрузки и штата;
- разработка планов работы кафедры;

- разработка заданий, индивидуальных планов и составление отчётов о работе ППС и кафедры;
- организация проведения заседаний и совещаний кафедры;
- организация повышения квалификации ППС;
- воспитательная работа со студентами;
- организация делопроизводства на кафедре;
- оценка качества подготовки студентов и эффективности работы ППС и кафедры.

Направления ОМР требуют детального рассмотрения с точки зрения инноваций, направленных на улучшение показателей работы ППС и усовершенствование качества подготовки выпускников вуза.

1. Расчет учебной нагрузки и штата. Общий объем нагрузки, регламентируется нормами времени, установленными Министерством образования РФ. Такие нормы обычно содержат распределение времени только по мероприятиям учебной работы и не в полном объеме лимитируют по часам методическую, научную и воспитательную работу. Для повышения мотивации в работе преподавателей, а также поощрения за ее высокие результаты, заведующий кафедрой должен определить дополнительные часы за работу, в пределах нормативов по видам деятельности. К примеру, за полученный патент РФ – 10 ч., за статью в издании, рекомендованном ВАК – по 5 ч на всех соавторов соответственно. При этом, нормы почасового распределения по видам работы должны быть установлены и утверждены на заседании кафедры [4].

При распределении нагрузки на новый учебный год заведующий кафедрой учитывает результаты работы ППС в предыдущем учебном году и, к примеру, если преподаватель заработал 50 ч. по научной работе, то в следующем учебном году его аудиторная нагрузка уменьшается на 50 ч. за счёт перераспределения её другим преподавателей.

2. Разработка планов работы кафедры. Планирование работы является начальным этапом организации всех видов деятельности кафедры, поскольку это основа, на которой базируются её результаты.

Кафедральные планы классифицируются по длительности планового периода [2]:

- стратегические планы, разрабатывающие направления развития кафедры, как правило, на пятилетний период;
- тактические планы, составляются на учебный год;
- оперативные планы, связаны с повседневным выполнением задач, как правило, составляются на месяц (неделю).

Стратегический план развития кафедры должен включать в себя следующие разделы:

- подготовка научно-педагогических кадров;
- повышение квалификации ППС;
- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская работа;
- научно-исследовательская работа студентов (НИРС);
- развитие материально-технической базы (МТБ).

Подготовка научно-педагогических кадров и повышение квалификации ППС включает в себя выбор кандидатов для обучения в аспирантуре и докторантуре, а также планирование защиты диссертаций на соискание ученой степени, повышение квалификации с отрывом и без отрыва от работы.

Мероприятия учебно-методической и научной работы, в том числе НИРС, включают в себя планирование публикаций учебных и методических изданий, разработку мультимедийного и программного обеспечения.

Развитие МТБ предполагает планирование мероприятий по разработке новых лабораторных установок, наглядных и технических средств обучения, а также по их модернизации по каждой из дисциплин кафедры.

Тактическое планирование деятельности кафедры осуществляется на основе стратегического плана работы.

Для повышения эффективности текущей работы заведующий кафедрой и преподаватели должны составлять оперативные планы работы, которые кроме мероприятий стратегического и тактического планов, содержат текущие задачи, поставленные руководителями или возникшие в результате каких-либо проблемных ситуаций.

Средством повышения эффективности организаторской работы являются типовые планы, как правило, на учебный год, поскольку в вузе все мероприятия цикличны (повторяются ежегодно) [4].

3. Разработка заданий, индивидуальных планов и составление отчетов о работе ППС и кафедры. Как известно, планирование деятельности преподавателей осуществляется в индивидуальных планах. Их составление должно выполняться в несколько этапов:

1) заведующий кафедрой после утверждения учебной нагрузки проректором по учебной работе вуза распределяет ее между преподавателями с учетом результатов их работы в предыдущем учебном году;

2) после проведения беседы с каждым преподавателем и уточнения спорных вопросов, заведующий кафедрой разрабатывает индивидуальное задание на предстоящий учебный год каждому преподавателю, учитывая мероприятия стратегического и тактического планов;

3) на основании полученного задания преподаватели составляют индивидуальные планы работы на предстоящий учебный год, которые утверждаются на заседании кафедры.

Качество реализации планов работы зависит от контроля заведующим за выполнением мероприятий. Хорошо налаженный контроль позволяет своевременно вскрывать недостатки и совершенствует систему работы на кафедре. Необходимо помнить, что важнейшим условием эффективного контроля является хорошо налаженный учет [2, 4].

Контроль не должен восприниматься как выражение недоверия по отношению к сотрудникам кафедры – это составная часть деятельности по принятию заведующим кафедрой управленческих решений. Если же контроль осуществляется формально, заведующий кафедрой теряет не только связь с подчиненными, но и авторитет, и возможность эффективного влияния на развитие кафедры.

В конце учебного года, как правило, до 15 июня, преподаватели составляют отчеты о выполнении индивидуального плана. Заведующий кафедрой осуществляет проверку их содержания, далее они обсуждаются на заседании кафедры и по каждому отчету дается заключение о качестве выполнения индивидуальных планов.

На основании индивидуальных отчетов ППС заведующий кафедрой составляет отчет по кафедре за учебный год.

Здесь важным является следующее. Перед избранием (переизбранием) на вакантную должность основным документом преподавателей являются их отчеты о работе в учебном году за соответствующий период.

4. Организация проведения заседаний и совещаний кафедры.

Заседание кафедры – мероприятие, во время которого также происходит обсуждение, выработка и принятие коллегиальных решений по заранее запланированным вопросам. Заседания кафедры протоколируются.

Совещание – вид управленческой деятельности на кафедре, во время которого происходит обсуждение и принятие решений по запланированным или внезапно возникшим вопросам. Решения, как правило, не протоколируются.

В начале заседания (совещания) обычно заслушиваются отчеты (сообщения) ответственных лиц по выполнению принятых решений. Это важный прием, способствующий повышению уровня управляемости коллективом.

Заседания кафедры помогают развивать деловые качества преподавателей: в процессе взаимного обмена идеями, возрастает их компетентность, вырабатываются навыки творческого решения задач.

На заседания кафедры могут приглашаться студенты, сотрудники других подразделений вуза, предприятий и организаций, чье мнение необходимо для выработки правильных решений.

Для повышения эффективности учебно-методической работы, а также развития материально-технической базы дисциплин на кафедре могут быть созданы предметно-методические комиссии по направлениям или профилям подготовки [2].

5. Организация повышения квалификации ППС. Большинство видов деятельности, как заведующего кафедрой, так и ППС, требуют постоянного индивидуального развития. Для того чтобы руководитель и преподаватели были компетентными, они должны иметь высокий уровень квалификации, достигаемый только путем непрерывного и целенаправленного обучения.

Как известно, полученные знания, если не обновляются, то уже через несколько лет (как правило, 3-4 года) не соответствуют современному уровню текущих учебно-методических, учебно-воспитательных и научных задач. Таким образом, знания и умения как ППС, так и заведующего кафедрой требуют постоянного индивидуального совершенствования [3, 4].

С целью повышения квалификации сотрудников заведующим кафедрой должен планировать этапы их профессиональной и должностной карьеры, т. е. планировать поступательное продвижение преподавателей по должностной лестнице, включающее в себя сроки изданий учебно-методических и научных публикаций, защиты диссертаций, формирование документов на получение учёных званий, назначение на вышестоящую должность и т. п. [2].

Ниже приведены основные этапы карьерного роста преподавателей кафедры.

Этап получения научно-педагогического образования. Этап связан с поступлением в аспирантуру или на работу в должности ассистента.

За время обучения выполняется индивидуальный план, сдаются кандидатские экзамены, представляется к защите диссертационная работа, приобретаются знания и формируются навыки проведения научных исследований и учебных занятий.

Этап становления. После защиты кандидатской диссертации, как правило, происходит назначение аспиранта или ассистента на должность старшего преподавателя кафедры. В период работы происходит качественное освоение выбранной профессии, приобретаются необходимые навыки ведущего преподавателя, в том числе навыки ОМР.

Этап продвижения. На этом этапе происходит назначение преподавателя на должность доцента кафедры. Формируются профессиональные качества преподавателя высшей школы, накапливается практический опыт, навыки и умения, т. е., способность не только на высоком уровне проводить занятия, но и организовывать учебно-воспитательную, методическую и научную работу. На этапе продвижения активным участием в основных видах деятельности кафедры и наличием соответствующих учебно-методических работ обеспечивается присвоение преподавателю, учёного звания доцента.

Этап роста. У преподавателя накапливается научно-педагогический и жизненный опыт. Возникает потребность в расширении сферы приложения своих способностей, в позиционировании себя как высококвалифицированного сотрудника. На этом этапе происходит назначение на должность профессора кафедры и при высоких результатах по основным видам деятельности кафедры, а также при наличии определённого количества учебно-методических работ и не менее двух человек, защи-

тивших под его руководством кандидатские диссертации, на преподавателя оформляются документы на присвоение учёного звания профессора.

После защиты докторской диссертации или, в исключительных случаях, при высоких показателях индивидуальной деятельности, с должности профессора кафедры и при наличии учёного звания профессора, преподаватель может быть назначен или избран не только на должность заведующего кафедрой, но и участвовать в конкурсе на вакантные должности в других подразделениях.

Этап улучшения достигнутых результатов. В возрасте от 40 до 60 лет наступает пик совершенствования квалификации. Продолжительная деятельность преподавателей на кафедре обуславливает появление у них заинтересованности в передаче своих знаний молодёжи. Этот этап характерен тем, что преподаватели (доценты, профессора) становятся научными руководителями аспирантов, кроме того, имея педагогический стаж работы более 20 лет, активно включаются в организационно-методическую работу по изданию молодыми преподавателями как научной, так и учебно-методической литературы.

Заведующий кафедрой в своей деятельности по организации и совершенствованию учебно-воспитательной, методической и научной работы должен опираться на преподавателей, которые находятся на 7-м этапе карьерного роста.

Этап сохранения достигнутых результатов и завершения научно-педагогической деятельности. Этот этап начинается в возрасте от 60 лет. В этот период преподаватели получают меньше удовлетворение от работы, испытывая возможное в этом возрасте состояние психологического и физического дискомфорта.

Для повышения активной жизненной позиции, а также морально-психологического духа ветеранов кафедры, учитывая многолетний опыт работы, целесообразно назначать их председателями предметно-

методических комиссий кафедры, рекомендовать от кафедры в состав учёных советов, методических комиссий, комиссий по контролю качества образовательного процесса и других общественных обязанностей факультета и вуза.

Как известно, планирование карьеры ППС, как и общее планирование работы кафедры – это непрерывный поиск и применение новых путей и способов совершенствования деятельности кафедры в условиях постоянно изменяющихся требований к ней [5].

6. Воспитательная работа со студентами, является составной частью функциональных обязанностей ППС кафедры, и проводится как в процессе учебных занятий, так и во внеучебное время. Преподаватель должен добиваться, чтобы каждый студент стал компетентным специалистом, способным успешно решать задачи и возникающие проблемы в профессиональной деятельности. Выпускник вуза должен быть воспитанным, порядочным человеком и специалистом-руководителем, иметь чувство личного достоинства и патриотизма [6].

Если по поводу проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий воспитательной работы во внеучебное время не возникает вопросов, то, необходимы разъяснения преподавателям, как правило, по их воспитательной работе во время учебных занятий. К воспитательным воздействиям преподавателей на студентов во время занятий относятся:

- личный пример (внешний вид, культура речи, доступность изложения материала, объективность в оценке знаний и т. п.);
- постоянная требовательность к студентам при изучении дисциплины, в том числе к ведению конспекта лекций, подготовки к занятиям;
- поддержание порядка в учебной аудитории, в том числе дисциплины на занятиях, контроль за внешним видом студентов и т.п.

Одна из главных функций ППС – обучать студентов во время занятий организовывать их самостоятельную работу по изучению дисциплины.

В достижении высоких показателей в учебном процессе важная роль отводится индивидуальной работе со студентами, проводимой кураторами групп и курса (заведующим кафедрой) [2, 3, 4].

7. Организация делопроизводства на кафедре. При планировании работы и распределении общественных поручений на кафедре заведующий кафедрой должен учитывать функциональные обязанности сотрудников, а также их морально-деловые качества.

Работа с планирующими, отчетными и другими документами кафедры занимает от 30 до 50% рабочего времени [3]. Для повышения эффективности и качества этой работы заведующему необходимо принять следующие решения:

- рекомендовать для избрания секретаря кафедры;
- рекомендовать преподавателей, выступающих в роли экспертов по оценке учебно-методических и научных публикаций сотрудников кафедры. Как правило, они же оформляют отзывы на диссертации и могут быть официальными оппонентами;
- назначить ответственных по научно-исследовательской работе с ППС и студентами;
- назначить преподавателей ответственных за содержание и оформление сайта кафедры, а также за работу в Интернете по вопросам поиска информации по направлениям деятельности кафедры;
- назначить кураторов групп.

8. Оценка качества подготовки студентов и эффективности работы ППС и кафедры. Как известно, залог качественной подготовки студентов – это периодический контроль знаний, умений и навыков, приобретенные ими в процессе обучения [7]. Результаты контроля позволят скорректировать рабочие программы, календарно-тематические планы, формы

и методики обучения, обеспечить, таким образом, необходимое качество знаний студентов и уровень их компетентности.

Рейтинговая оценка результатов работы ППС и кафедры является эффективным средством стимулирования повышения квалификации, роста профессионализма сотрудников кафедры, развивает их творческую инициативу. Открытый и честный анализ коллективом результатов собственного труда позволит совершенствовать организационно-методическую работу, и, следовательно, улучшить показатели кафедры по основным видам деятельности [8, 9].

Таким образом, мероприятия организационно-методической работы практически объединяют в одно целое все виды деятельности кафедры – учебную, методическую, научно-исследовательскую и воспитательную.

Результаты работы кафедры зависят от организаторских способностей, в том числе, принципиальности, требовательности и личного примера заведующего кафедрой, а также от уровня квалификации преподавателей и их отношения к функциональным обязанностям. Рассмотренные в статье инновации в организационно-методической работе на кафедре позволят улучшить показатели по основным видам её деятельности.

Список литературы

1. Григораш О. В. Повышение эффективности управления качеством образовательного процесса / О. В. Григораш // Высшее образование в России. – 2013. – № 1. – С. 72–78.
2. Григораш О. В. Организация деятельности и оценка результатов работы кафедры: учеб. пособие для системы дополнительного образования / О. В. Григораш, А. И. Трубилин; под общ. ред. А. И. Трубилина. – Краснодар: КубГАУ, 2012. – 596 с.
3. Резник С.Д. Управление кафедрой: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 635 с.
4. Григораш О.В. Организация и оценка качества учебного процесса по агроинженерным специальностям: учеб. – метод. пособие / О.В. Григораш. – Краснодар: КубГАУ, 2009, – 395 с.
5. Григораш О. В. Комплексный подход к решению проблемы улучшения качества подготовки студентов / О.В. Григораш // Науч. журн. КубГАУ [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – № 87(03).

6. Григораш О. В. Основы учебно-воспитательной работы: учеб. пособие для молодых преподавателей / О. В. Григораш, А. В. Загорулько, Д. Г. Серый; под общ. ред. О. В. Григораш. – Краснодар: КубГАУ, 2010. – 126 с.

7. Григораш О. В. К вопросу улучшения качества подготовки студентов / О. В. Григораш // Вестник высшей школы. Alma mater. – 2013. – № 3. – С. 71–75.

8. Трубилин А. И. Система оценки качества деятельности преподавателей и кафедры вуза / А. И. Трубилин, О. В. Григораш // Вестник высшей школы. Alma mater. – 2011. – № 2. – С. 60–64.

9. Трубилин А. И. Оценка эффективности деятельности кафедры и факультета: монография / А. И. Трубилин, О. В. Григораш, Г. В. Тельнов. Под общ. ред. А. И. Трубилина. – Краснодар: КубГАУ. – 2008. – С. 97.

References

1. Grigorash O. V. Povyshenie jeffektivnosti upravlenija kachestvom obrazovatel'nogo processa / O. V. Grigorash // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2013. – № 1. – S. 72–78.

2. Grigorash O. V. Organizacija dejatel'nosti i ocenka rezul'tatov raboty kafed-ry: ucheb. posobie dlja sistemy dopolnitel'nogo obrazovanija / O. V. Grigorash, A. I. Trubilin; pod obshh. red. A. I. Trubilina. – Krasnodar: KubGAU, 2012. – 596 s.

3. Reznik S.D. Upravlenie kafedroj: Uchebnik. 2-e izd., pererab. i dop. – M.: INFRA-M, 2008. – 635 s.

4. Grigorash O.V. Organizacija i ocenka kachestva uchebnogo processa po agroinzhenerym special'nostjam: ucheb. – metod. posobie / O.V. Grigorash. – Krasnodar: KubGAU, 2009, – 395 s.

5. Grigorash O. V. Kompleksnyj podhod k resheniju problemy uluchshenija kachestva podgotovki studentov / O.V. Grigorash // Nauch. zhurn. KubGAU [Jelektronnyj resurs]. – Krasnodar: KubGAU, 2013. – № 87(03).

6. Grigorash O. V. Osnovy uchebno-vospitatel'noj raboty: ucheb. posobie dlja molodyh prepodavatelej / O. V. Grigorash, A. V. Zagorul'ko, D. G. Seryj; pod obshh. red. O. V. Grigorash. – Krasnodar: KubGAU, 2010. – 126 s.

7. Grigorash O. V. K voprosu uluchshenija kachestva podgotovki studentov / O. V. Grigorash // Vestnik vysshej shkoly. Alma mater. – 2013. – № 3. – S. 71–75.

8. Trubilin A. I. Sistema ocenki kachestva dejatel'nosti prepodavatelej i ka-fedry vuza / A. I. Trubilin, O. V. Grigorash // Vestnik vysshej shkoly. Alma mater. – 2011. – № 2. – S. 60–64.

9. Trubilin A. I. Ocenka jeffektivnosti dejatel'nosti kafedry i fakul'teta: monografija / A. I. Trubilin, O. V. Grigorash, G. V. Tel'nov. Pod obshh. red. A. I. Trubilina. – Krasnodar: KubGAU. – 2008. – S. 97.