

УДК 001.89:37

ОЦЕНКА НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Мельникова Н.А.

Камышинский технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный технический университет», Камышин, e-mail: ebuh@yandex.ru

Последние годы в России разработки в сфере кадровой политики нацелены на обеспечение использования работниками всего потенциала, всех возможностей для повышения эффективности труда, их заинтересованности в получении народом качественного образования. Необходимость развития научного потенциала преподавателя объективно приобретает все большую актуальность благодаря усложнению и постоянному расширению сферы образовательных услуг, появлению инновационных направлений обучения в ВУЗах, авторских педагогических систем и проектов, возрастающему уровню запросов социума, предъявляемых к педагогу. Анализ мировых тенденций развития общества свидетельствует о том, что основу научно-технического прогресса в XXI веке составляют инновационные процессы в образовании, характерными чертами которых являются: инновации, качество образовательных систем, включенность системы образования в региональные и глобальные образовательные системы на основе межкультурных коммуникаций и информационных технологий.

Ключевые слова: научный потенциал, инновационный процесс, мотивация, качество образования

EVALUATE THE SCIENTIFIC POTENTIAL OF A TEACHER IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMY

Melnikova N.A.

Kamyshin technological Institute (branch) FGBOU VPO «Volgograd state technical University», Kamyschin, e-mail: ebuh@yandex.ru

Recent years in Russia, developments in the field of personnel policy aims to ensure that employees of all potential, all possibilities to increase the efficiency of work, their interest in receiving a quality education people. The need for the development of the scientific potential of a teacher to objectively becoming increasingly important due to the increasing complexity and continuous expansion of the scope of educational services, the emergence of innovative ways of learning in higher education, author's pedagogical systems and projects, increasing the level of social inquiries required of the teacher. The analysis of world tendencies of development of the society suggests that the basis of scientific and technological progress in the twenty-first century are innovative processes in education, characterized by: innovation, quality educational systems, inclusion of the education system in regional and global educational system on the basis of intercultural communications and information technology.

Keywords: scientific potential, innovation process, motivation, the quality of education

На современном этапе развития России образование, в его неразрывной, органичной связи с наукой, становится все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности народного хозяйства, что делает его одним из важнейших факторов национальной безопасности и благосостояния страны, благополучия каждого гражданина. Таким образом, немаловажную роль играет повышение кадрового потенциала в образовательных учреждениях нашей страны.

Цель исследования – опираясь на анализ и обобщение научной литературы, эмпирические данные и на количественно-качественную характеристику педагогического персонала школы, провести оценку его потенциала для анализа обеспечения образовательных учреждений страны высококвалифицированными педагогами в условиях инновационной экономики.

Оценка научного потенциала преподавателя в условиях инновационной экономики

Современное состояние образования обычно характеризуется в первую очередь

с позиций недостаточности бюджетных средств, выделяемых государством для обеспечения функционирования данной сферы деятельности. В этих условиях все остальные проблемы, связанные с содержанием и качеством образования, доступностью качественного образования для различных слоев населения, более полным удовлетворением запросов учащихся, развитием связей с рынком труда и др., отодвигаются на второй, а то и на третий план. В настоящее время страна должна решать свои социальные и экономические проблемы не за счет экономики на общеобразовательной и профессиональной школе, а на основе ее опережающего развития, рассматриваемого как вложение средств в будущее страны, в котором участвуют государство и общество, предприятия и организации, граждане – то есть все заинтересованные в качественном образовании.

В этих условиях актуализируется необходимость построения и реализации образовательного процесса, создающего предпосылки для раскрытия потенциальных способностей каждого преподавателя ВУЗа, формирования у него готовности к воспри-

ятию, оценке и реализации педагогических инноваций. Существенными возможностями в решении указанных задач обладает научно-методическая деятельность.

Научно-методическая деятельность – инновационный процесс, в ходе которого происходят не отдельные, локальные, а существенные изменения типа образования, методов и форм организации, критериев оценки результатов личности студента и их ценностно-смыслового развития.

Для повышения научного потенциала преподавателя важное значение имеет не только государственная система повышения квалификации, но и его самообразование в системе научно-методической деятельности, реализуемой в ВУЗе.

Качество образования – совокупность потребительских свойств образовательных услуг, обеспечивающая возможность удовлетворения комплекса потребностей по всестороннему развитию личности обучаемых.

К показателям качества образования относятся потенциал, т.е. квалифицированный состав преподавательского коллектива, количество учащихся, наличие современной информационной и компьютерной базы, наличие собственных и методических разработок, наличие территории; показатель полезности труда (количество учебных планов, учебников, пособий).

Педагогический состав – одно из важнейших составляющих деятельности любого учебного заведения. Квалификация, возраст, состав, численность педагогов – все это в первую очередь сказывается на качестве образовательного процесса. Именно поэтому огромное внимание следует уделять подбору педагогического состава, его адаптации, созданию условий для профессионального и личностного роста.

Мотивация привлечения сотрудника в разных ситуациях неодинакова и зависит от того, кто в ком больше заинтересован: педагог, ищущий на работу, или учебное заведение – в специалисте. Факторы, мотивации привлечения, как правило, включают:

- размер заработной платы, наличие премий и доплат;
- должность, круг полномочий и ответственности, возможность карьерного продвижения;
- наличие корпоративной инфраструктуры (столовой, транспорта, средств связи и т.д.);
- местоположение учреждения, состояние рабочего места;
- личные и деловые качества руководителя;
- корпоративная культура, соблюдение трудовых норм, законопослушность и пр.

У каждой категории работников свои приоритеты: так, для заслуженных педагогов более значимы два последних фактора, для начинающих – материальное вознаграждение и возможность карьерного продвижения.

Несомненно, в процессе трудовой деятельности компетентность педагога повышается: он приобретает дополнительные знания, опыт, способствуя тем самым и качеству образования. Это – закон роста компетентности. Если руководитель игнорирует такую закономерность, сотрудник подыскивает новое место, позволяющее ему реализовать свои возросшие умения. Что и наблюдается в учебных заведениях.

Каждый руководитель сталкивается в своей деятельности с тем, что любой фактор, вовлекаемый в процесс обучения, должен быть оплачен или материально промотивирован. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой стороны, работник не должен чувствовать себя ущемленным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда в том же учреждении.

Сегодняшние экономические условия требуют от людей мобильности, способности быстро реагировать на изменяющиеся условия рынка, при необходимости рисковать. Коснулась эта проблема и сферы образования. Так, например, преподавателям нашего ВУЗа был задан вопрос: «Способны ли Вы пойти на определенный риск при реорганизации учебного заведения (потеря работы, уменьшение зарплаты), чтобы в дальнейшем иметь какие-либо преимущества и выгоды?» Наибольшее количество опрошенных допускает такую возможность, но при условии минимального риска (40%); многие хотели бы оставить все по старому (30%) или вообще затруднились ответить (20%). И только 10% согласны рисковать без гарантий при условии высоких ставок.

Что касается мотивов трудовой деятельности, в последнее время наблюдается резкое возрастание доли работников, для которых труд является лишь инструментальной ценностью, то есть источником средств существования. Такие мотивы труда, как «интерес к работе как таковой», «интерес к работе, сочетаемой с другими увлечениями» и т.п. оттеснены на второй план. В таблице приведен краткий анализ опроса преподавателей ВУЗа по отношению к мотивам их трудовой деятельности.

Одна из основных задач повышения научного потенциала преподавателя – активизация инновационных процессов в данном учебном заведении. Каждый педагог

должен быть заинтересован и мотивирован к использованию современных и перспективных новшеств в сфере образования. Одним из перспективных направлений в образовательных инновациях является активное внедрение в образовательный процесс элементов информационно-компьютерных технологий.

Мотивы трудовой деятельности (в %)

Мотив трудовой деятельности	Результат
Работа важна и интересна сама по себе независимо от оплаты	25,2%
Работа как источник получения средств к существованию	67,2%
Работа – неприятная обязанность	1,9%
Затрудняюсь ответить	5,7%

Преподаватель, смотивированный на применение информационно-компьютерных технологий будет стимулировать студентов к их использованию в образовательном процессе:

1. Оформление работ в электронном виде.
2. Создание презентаций, сайтов и т.д.
3. Участие в Интернет-конференциях, конкурсах.
4. Создание учебных предметных тестов.
5. Использование Интернет-ресурсов для подготовки домашних заданий.
6. Использование технологий дистанционного обучения.

Внедрение стимулирующих технологий по развитию мотивации преподавателей позволит:

- 1) повысить их мотивацию к качественному выполнению своих основных и дополнительных обязанностей;
- 2) повысить удовлетворенность своим трудом;
- 3) повысить их инновационную активность, а также стимулировать их стремление к внедрению образовательных инноваций в учебный процесс.

Заключение

На протяжении многих лет основными характеристиками отечественной системы образования были универсальность, до-

ступность и бесплатность. В ряде сфер российские специалисты и в настоящее время вызывают неизменный интерес со стороны зарубежных работодателей, а иностранные граждане приезжают в Россию для получения образования. Однако социально-экономическая нестабильность, а также сокращение финансирования образования не могут не сказаться на самом главном уровне образования. Тем не менее, педагоги в образовательных учреждениях стремятся повышать свои профессиональные знания, внедрять различные нововведения в учебный процесс, что в целом повышает кадровый потенциал организации.

Таким образом, повышение научного потенциала преподавателя как условия его профессионального развития является объективным звеном в инновационной деятельности ВУЗа для создания условий для непрерывного повышения профессионального и этического уровня педагогов.

Разработка и апробация теоретических и организационных основ повышения научного потенциала преподавателя направлены на повышение качества образования, соответствующего «вызовам времени».

Список литературы

1. Акимова Л.В. Образовательный процесс и инновационные технологии / Л.В. Акимова, Е.Н. Дайняк, М.А. Седина // Наука – образованию, производству, экономике: материалы 12-й Международной научно-технической конференции: в 4 т. / [редкол.: Б.М. Хрусталева, Ф.А. Романюк, А.С. Калининченко]. – Минск, 2014. – Т. 4. – С. 277.
2. Вайнилович Э.Г. Инновационные технологии развития персонала / Э.Г. Вайнилович // Наука – образованию, производству, экономике: материалы 12-й Международной научно-технической конференции: в 4 т. / [редкол.: Б.М. Хрусталева, Ф.А. Романюк, А.С. Калининченко]. – Минск, 2014. – Т. 4. – С. 44.
3. Ким Д.В. Современные тенденции управления персоналом в интересах инновационного развития хозяйствующих субъектов / Д.В. Ким // Экономика и управление. – 2015. – № 6. – С. 69–73.
4. Ляхевич А.Г. Обеспечение защищенности инноваций в условиях усиления конкуренции / А.Г. Ляхевич // Наука – образованию, производству, экономике: материалы 12-й Международной научно-технической конференции: в 4 т. / [редкол.: Б.М. Хрусталева, Ф.А. Романюк, А.С. Калининченко]. – Минск, 2014. – Т. 4. – С. 93.
5. Румянцев А.А. Научно-инновационное пространство макрорегиона: перспективы инновационного развития территорий / А.А. Румянцев // Проблемы прогнозирования. – 2015. – № 4. – С. 85–95.