

Развитие кадровой основы и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения ФСКН России

Формирование персонала организации – исключительно важная стадия жизненного цикла образовательного учреждения ФСКН России, в процессе которой закладывается основы инновационного потенциала и перспективы дальнейшего развития.

Преподаватель образовательного учреждения ФСКН России – человек, осуществляющий обучение, воспитание, развитие потенциала слушателей, ведущий активную научно-исследовательскую деятельность, участвующий в управлении кафедры и других видах организационной работы.

Классифицировать качества современного преподавателя можно, исходя из конкретных критериев. Критерии оценки деятельности можно определить следующими сферами деятельности преподавателя образовательного учреждения ФСКН России:

- Ведение учебного процесса.
- Методическая работа и повышение личной квалификации.
- Воспитательная работа.
- Научная работа.
- Организаторская деятельность.

Общая интегрированная модель качеств педагога может быть представлена как система качеств личности, каждое из которых предназначено для реализации названных сфер его деятельности.

Рассматривая блоки качеств, входящих в общую модель личностных качеств преподавателя, приведем ключевые элементы их структуры, которая имеет пять крупных блоков:

- Профессиональная компетентность (наличие профессиональных педагогических знаний и умений, понимание работы преподавателя).
- Нравственные качества (отношение к нравственности).
- Организаторские способности (взаимоотношения с людьми).
- Деловые качества (отношение к делу).
- Умение управлять собой (умение управлять своей жизнью, временем, знание правил и приемов личной работы и умение ими пользоваться).

Ведущую роль в структуре качеств преподавателя играет его профессионализм – профессиональная компетентность, которая включает в себя шесть групп качеств: глубокое знание предмета обучения; педагогическое мастерство; широкий научный кругозор; тяга к инновациям и научному творчеству; наличие ученой степени, владение методами научного поиска; инновационная мобильность. Каждая из этих групп опирается на вполне конкретные по содержанию первичные качества.

Профессиональная компетентность преподавателя:

1. Глубокое знание предмета обучения:

- высокий уровень знаний по предметам дисциплинам;
- понимание концептуальных основ предмета, его места в общей системе знаний и в учебном плане подготовки специалиста;
- обладание знаниями, достаточными для аналитической оценки, выбора и реализации образовательных программ;
- умение творчески использовать накопленные знания;
- высокие мыслительные способности;
- эрудированность;
- опыт преподавательской деятельности в вузе;
- широкий кругозор;
- любознательность;
- постоянное стремление к повышению личной квалификации.

2. Педагогическое мастерство:

- знание: психологии и педагогики; истории и методологии преподаваемых дисциплин; методик обучения; методов организации самостоятельной работы слушателей и диагностика их знаний; способов организации учебной деятельности, принципов разработки планов и конспектов учебных занятий; педагогических технологий, методов, форм, приемов обучения и воспитательного воздействия; приемов совершенствования мастерства педагога;

- умение: определять конкретные педагогические задачи, предвидеть результаты обучения, оценивать педагогические результаты; планировать учебные занятия в соответствии с учебным планом; отбирать и использовать соответствующие учебные средства для построения технологии обучения; разрабатывать рабочую программу дисциплины дополнительного профессионального образования в соответствии нормативных правовых актов Минобрнауки и ФСКН России и учебных планов; объективно воспринимать человека в процессе общения с ним; умение воспитывать личным примером;

- навыки: разработки учебно-методических комплексов дисциплин; руководства выпускными квалификационными работами; проектирование межфакультетских учений; планирования и проведения учебных занятий разных видов (лекционных, семинарских, практических); опыт воспитательной работы со слушателями;

- последовательность в словах и действиях.

3. Широкий научный кругозор:

- обладание знаниями, охватывающими множество областей;
- начитанность;
- умение осмыслить прочитанное;
- стремление преодолевать собственную необразованность;
- интерес к новому в науке;
- умение отвечать на вопросы аудитории, приводить новые интересы, не известные слушателям факты.

4. Тяга к инновациям и научному творчеству:

- ориентированность на научный поиск и инновации;
- логическое мышление;
- стремление к позитивным изменениям;
- умение формулировать научную проблему и искать ее творческое решение.

5. Владение методиками научного поиска:

- владение методами и приемами получения и обработки информации;
- владение методами научного исследования;
- опыт научно-исследовательской деятельности;
- умение представлять научные результаты (статьи, монографии, патенты и др.);
- умение составлять заявки на конкурсы и гранты;
- умение использовать результаты научных исследований в учебном процессе;
- навыки применения и реализации информационных технологий в научной деятельности.

6. Инновационная мобильность:

- владение компьютерными технологиями;
- готовность делиться опытом и перенимать его;
- умение конструировать и использовать информационные технологии и их средства в профессиональной деятельности;
- активная жизненная позиция;
- умение и желание учиться новому;
- умение строить правильные отношения с органами управления.

Известно, что полученные знания устаревают каждые три года, и если человек не занимается самообразованием, не повышает уровень своей квалификации, его знания начинают не соответствовать решаемым задачам.

Большинство видов деятельности преподавателя Филиала требует постоянного индивидуального развития.

Для того чтобы быть компетентным, активным, легко воспринимать нововведения, преподаватель Филиала должен иметь высокий уровень квалификации, достигаемый только посредством непрерывного, целенаправленного обучения.

В соответствии ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ профессорско-преподавательский состав Филиала должен проходить повышение квалификации один раз в три года.

Работа по переподготовке и повышению квалификации ППС организуется руководством образовательного учреждения ФСКН России, ОК и ВР, УМО, кафедрами совместно с Управлением кадров 8 Департамента ФСКН России на основе годового плана повышения квалификации.

Профессиональная подготовка и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава проводятся по различным направлениям:

- осуществляется на учебно-методических сборах, в системе профессиональной (методической) подготовки и в процессе самостоятельной работы (выступления; доклады преподавателей; сдача зачетов по знанию нормативных правовых актов по образовательной деятельности ДПО);
- в системе служебно-боевой подготовки;
- обучение молодых преподавателей имеющих педагогический стаж менее 3-х лет по программе «Школа молодого преподавателя»;
- прохождение стажировок в территориальных органах наркоконтроля и профильных Департаментах ФСКН России;
- в ходе изучения опыта преподавательской деятельности в других образовательных учреждениях ФСКН России;
- диссертационные исследования - аспирантура, докторантура;
- участие на заседаниях межкафедральной секции, Методического совета и Ученого совета.

Когда-то работа с кадрами предусматривала исключительно их набор и отбор. Идея заключалась в том, что если отделу кадров удалось найти нужных людей, то они смогут выполнить нужную работу. Для современных учебных организаций ФСКН России, в которых развито дело управления, набор подходящих людей – всего лишь начало.

Уникальность учебных организаций состоит в том, что их основными ресурсами являются интеллектуальные, высококвалифицированные людские ресурсы. Поэтому стремление к постоянному повышению потенциала кадров должно быть основной управления образовательным учреждением.

Начальники кафедр должны обеспечить разработку и реализацию мероприятий по планированию карьеры сотрудников и работников кафедры.

В результате профессионального продвижения и повышения квалификации сотрудников и работников значительно повышается эффективность деятельности кафедры, возрастает трудовая активность ее сотрудников и т.д.

Другой немаловажный аспект в деятельности начальника кафедры – формирование резерва. Подбор кандидатов происходит в строгом соответствии с четко установленными критериями. Назначение резерва – обеспечит образовательное учреждение ФСКН России высококвалифицированными специалистами, способствующими эффективному функционированию кафедр и других подразделений.