

**БЮЛЛЕТЕНЬ
УЧЕНОГО СОВЕТА ТАМБОВСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
имени Г.Р. ДЕРЖАВИНА**

**Информационное издание
Ученого совета
Тамбовского государственного
университета имени Г.Р. Державина**

И ю н ь 2012 г., № 18
Издается с декабря 2007 г.

Бюллетень Ученого совета Тамбовского государственного уни-
верситета имени Г.Р. Державина. Тамбов,
2011–2012 учебный год

Редакционная коллегия:

В.М. ЮРЬЕВ, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации (ответственный редактор);

Н.Н. БОЛДЫРЕВ, доктор филологических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации;

И.В. ГРОШЕВ, доктор экономических наук, доктор психологических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации;

В.Д. МАМОНТОВ, доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации;

В.Н. ОКАТОВ, кандидат философских наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации;

Т.Г. ОСАДЧАЯ, доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации;

В.В. СМАГИНА, доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации;

В.Ю. СТРОМОВ, кандидат юридических наук;

М.С. ЧВАНОВА, доктор педагогических наук, профессор, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации;

Ответственный за выпуск – доктор экономических наук, профессор, В.И. АБДУКАРИМОВ.

СОДЕРЖАНИЕ

Заседание Ученого совета Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина от 5 и ю н я 2012 г. (Протокол № 18)

Доклады, выступления и постановления	9
Представление к ученым званиям	45
Разное	46

**ЗАСЕДАНИЕ УЧЕНОГО СОВЕТА
ТАМБОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА имени Г.Р. ДЕРЖАВИНА
от 5 и ю н я 2012 г. (Протокол № 18)**

Открывая заседание Ученого совета университета, Председатель Ученого совета, доктор экономических наук, профессор ЮРЬЕВ Владислав Михайлович в р у ч и л:

Аттестат профессора:

ИОДА Елене Васильевне.

Нагрудный знак «За заслуги перед ТГУ» в честь юбилея:

КОВАЛЬ Нине Александровне – зав. кафедрой социальной психологии, доктору психологических наук, профессору.

Портрет Г.Р. Державина в связи с 45-летием Академии культуры и искусств:

ЕРОХИНОЙ Ирине Антоновне – кандидату педагогических наук, доценту кафедры социально-культурной деятельности;

ДАВЫДОВОЙ Юлии Александровне – кандидату психологических наук, доценту, помощнику директора Академии культуры и искусств;

МИЛОСЕРДОВОЙ Елизавете Николаевне – кандидату философских наук, профессору кафедры эстрадного искусства.

Державинскую грамоту в связи с 45-летием Академии культуры и искусств:

ЖУЛИКОВОЙ Ольге Валентиновне – кандидату социологических наук, доценту кафедры библиотечно-информационных ресурсов;

КАЗАКОВОЙ Надежде Петровне – концертмейстеру кафедры эстрадного искусства;

МЕДВЕДЕВОЙ Ольге Владимировне – кандидату исторических наук, доценту кафедры библиотечно-информационных ресурсов;

МЖЕЛЬСКОМУ Виктору Михайловичу – старшему преподавателю кафедры допрофессиональной, начальной и средней профессиональной подготовки;

МУРЗИНОЙ Ольге Борисовне – кандидату педагогических наук, доценту кафедры социально-культурной деятельности;

САРЫЧЕВОЙ Полине Васильевне – ассистенту кафедры социально-культурной деятельности.

Глава Староюрьевского района ЧИРКИН Сергей Алексеевич и заместитель главы Староюрьевского района ФЕДОСЕЕВА Людмила Ивановна вручили документ о присвоении почетного звания «Почетный гражданин Староюрьевского района»:

ПОЛЯКОВОЙ Ларисе Васильевне – научному руководителю Института филологии, доктору филологических наук, профессору.

Грамоту и кубок победителю Чемпионата России по летнему полиатлону среди вузов и ссузов:

Тамбовскому государственному университету имени Г.Р. Державина.

Грамоты за помощь в организации и проведении II Фестиваля «Дни национальных культур» в ТГУ имени Г.Р. Державина:

КУЗНЕЦОВУ Игорю Анатольевичу – директору Института естествознания,

а также сотрудникам данного подразделения:

БРЮХИНОЙ Светлане Александровне – директору Центра экологического просвещения и образования;

ДВОРЕЦКОЙ Татьяне Сергеевне – преподавателю кафедры экологии и БЖД;

ДУБРОВИНОЙ Ирине Викторовне – преподавателю кафедры физической и экономической географии;

ХУДЯКОВУ Сергею Сергеевичу – директору Института филологии,

а также сотрудникам данного подразделения:

ДАВЫДОВОЙ Елене Ивановне – зав. кафедрой французской филологии;

ЧЕСНОКОВОЙ Наталье Валерьевне – преподавателю кафедры русского языка;

СТЕПИЧЕВОЙ Ольге Александровне – директору Медицинского института,

а также сотрудникам данного подразделения:

ШЕИНОЙ Ольге Александровне – помощнику директора (по работе с иностранными студентами);

НАЛЕТОВОЙ Ирине Владимировне – директору Академии культуры и искусств, а также сотрудникам данного подразделения;

БЕЛЯЕВОЙ Наталье Юрьевне – преподавателю кафедры хореографии;

ВОРОБЬЕВОЙ Наталье Михайловне – преподавателю кафедры дизайна и декоративно-прикладного искусства;

ЮРЬЕВОЙ Марине Николаевне – зав. кафедрой хореографии;

СЕРГИНУ Юрию Дмитриевичу – зав. кафедрой эстрадного искусства;

АРХАНГЕЛЬСКОЙ Наталии Николаевне – заместителю директора Академии открытого образования и инновационного предпринимательства,

а также сотрудникам данного подразделения:

ПОПОВОЙ Ирине Владимировне – зав. сектором дополнительного образования;

Сотрудникам Управления по социальной работе и молодежной политике;

ХАБАРОВОЙ Светлане Геннадьевне – директору Учебного театра;

ЗЕЛЕПУКИНОЙ Наталье Александровне – начальнику управления по социальной работе и молодежной политике;

БАЛАБАЕВОЙ Елене Анатольевне – методисту управления по социальной работе и молодежной политике;

ДУБЧЕНКО Наталье Алексеевне – методисту управления по корпоративной политике;

СЕЛЬЦЕРУ Дмитрию Григорьевичу – директору Академии гуманитарного и социального образования;

СЕМИШОВОЙ Евгении Петровне – начальнику отдела СМИ;

ЮРИНОЙ Елене Александровне – директору Академии экономики и управления.

Диплом I степени и статуэтку Регионального фестиваля студенческого самодетельного творчества «Студенческая весна –2012 г.» за победу в номинации «Вокал народный»,

Диплом III степени и статуэтку Второго фестиваля сценического искусства «Жемчужина Черноземья» в номинации «Народный вокал»:

Фольклорному ансамблю «КУЖЕЛЁК» Института филологии.

Благодарственные письма:

Администрация Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения «Центр психолого-медико-социального сопровождения» выразила благодарность директорату, преподавателям и студентам Института филологии.

Тамбовское областное государственное бюджетное учреждение культуры «Научно-методический центр народного творчества и досуга» выражает благодарность фольклорно-этнографическому ансамблю «КУЖЕЛЁК» Института филологии за успешное выступление на заседании областного клуба методистов культурно-досуговых учреждений.

Дипломы участника Всероссийской дистанционной олимпиады по web-технологиям: в номинации финалист «Верстка Web-сайта» и диплом за 2-е место в номинации «Web-дизайн»:

УКОЛОВОЙ Марианне Вадимовне – студентке кафедры дизайна и декоративно-прикладного искусства Академии культуры и искусств.

В связи с кадровыми изменениями вывести из состава Ученого совета:

КОРЯКИНА Виктора Валентиновича – кандидата биологических наук, доцента.

Ввести в состав Ученого совета:

КОРОЛЁВУ Наталью Леонидовну – директора Академии открытого образования и инновационного предпринимательства, кандидата педагогических наук, доцента.

ДОКЛАДЫ, ВЫСТУПЛЕНИЯ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ

«О работе структурных подразделений университета по повышению квалификации научно-педагогического персонала в 2011 г.» – ОКАТОВ Владимир Николаевич, проректор по работе с научно-педагогическими кадрами ТГУ имени Г.Р. Державина.

Уважаемые коллеги, дорогие друзья!

Одной из основных задач деятельности Университета является распространение современных знаний в профессиональном образовательном сообществе. Важнейшим инструментом решения данной задачи выступает повышение квалификации для преподавателей вуза, которое обеспечивает распространение инновационных методик и результатов научных исследований, внедрение новых программ и повышение качества преподавания, а также содействует формированию и укреплению устойчивых межуниверситетских связей и профессиональных сетей.

Образование в сентябре 2010 г. Управления по работе с научно-педагогическими кадрами преследовало главную цель – через программы переподготовки преподавателей Университета координировать работу по утверждению и распространению в структурных подразделениях современных (как сейчас принято говорить, общемировых) стандартов образования в области гуманитарных, социальных, естественных и экономических наук.

В результате работы Управления по работе с научно-педагогическими кадрами в 2010–2012 гг. состоялось более 170 мероприятий по повышению квалификации – курсов, семинаров, стажировок, поездок на конференции и в летние школы и др. Выдавались сертификаты и удостоверения, подтверждающие повышение квалификации. Среди программ, реализуемых в рамках повышения квалификации и обмена опытом преподавателей и сотрудников, приоритетное значение имели те, которые знакомили с современными технологиями образовательного процесса, проблемами введения и реализации государственных образовательных стандартов, информатизации и инновационной деятельности в высшей школе и др.

В течение 2010–2011 гг. за счет средств федерального бюджета и средств Университета, а также в рамках оказания платных образовательных услуг в ТГУ имени Г.Р. Державина, в двадцати двух ведущих вузах и научных центрах России, а также за рубежом (Великобритания, Германия, Украина, ОАЭ, Кипр и др.) преподаватели и сотрудники Университета повысили квалификацию и прошли переподготовку 678 раз (более 430 человек). Наибольший интерес вызывает программа «Совершенствование иноязычных компетенций преподавателей высшей школы», предполагающая повышение уровня языковой подготовки (английский, немецкий, французский языки).

Управление по работе с научно-педагогическими кадрами сумело за сравнительно небольшой период времени осуществить координацию действий структурных подразделений Университета по выполнению приказов Минобрнауки по установлению контрольных цифр приема слушателей для организации повышения квалификации научно-педагогических работников Университета за счет средств федерального бюджета, обеспечить их командирование в ведущие вузы страны, организовать разработку и реализацию программ повышения квалификации в стенах нашего вуза. Следует отметить, что Тамбовский госуниверситет имени Г.Р. Державина стал одним из немногих вузов России, которому удалось увеличить в 2012 г. по сравнению с 2011 г. не только план приема слушателей (со 100 человек до 165), но и более чем в два раза поднять число реализуемых образовательных программ (с 4 в 2011 г. до 9 в 2012 г.). Это свидетельствует не только о высоком научно-педагогическом потенциале структурных подразделений Университета, но и о профессиональном, ответственном подходе к участию в конкурсном отборе программ повышения квалификации.

Отмечая достаточно четкую организацию мероприятий по повышению квалификации преподавателей и сотрудников Университета на групповой основе, прежде всего текущих и ситуативных форм, надо признать, что требуют улучшения базовые формы организации повышения квалификации ППС, осуществляемые в индивидуальном порядке как в подразделениях Университета, так и в других вузах, научных центрах и специализированных организациях, в том числе зарубежных. Нам необхо-

можно шире использовать возможности переподготовки и повышения квалификации преподавателей Университета в связи с разработкой новых образовательных стандартов и программ, учебно-методических комплексов и учебных курсов, апробацией новых образовательных технологий и независимых систем оценивания, внедрением электронных учебных ресурсов и эксплуатацией вновь приобретаемого оборудования и др. Базой для такой работы могут стать методические семинары, работающие при кафедрах, институтах, академиях.

Управлению по работе с научно-педагогическими кадрами совместно со структурными подразделениями, на базе которых осуществляется повышение квалификации, следует шире внедрять в практику хорошо зарекомендовавшие себя формы краткосрочного аудиторного и дистанционного обучения, включая специализированные лекционно-семинарские циклы, мастер-классы, информационно-обучающие семинары, групповые тренинги, выездные (летние) школы и др., в том числе с участием ведущих российских и зарубежных специалистов. Особое внимание надо обратить на развитие конкурсных механизмов организации повышения квалификации в целях стимулирования ППС к профессиональному росту, осуществление консультационной и экспертной деятельности по вопросам совершенствования учебного процесса повышения квалификации и переподготовки, содержательного наполнения программ и методик преподавания. На кафедрах Университета можно шире использовать комплексные формы повышения квалификации, состоящие из нескольких модулей и реализуемые в разные сроки (стажировки, творческие отпуска, научные командировки, конференции и т.д.).

Какие предложения по совершенствованию процесса повышения квалификации в Университете можно предложить Ученому совету?

Во-первых, необходим орган, координирующий деятельность профильных подразделений, вырабатывающий общую политику по обеспечению роста профессиональных знаний и формированию новых компетенций ППС, научных сотрудников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала. Таким органом может стать университетский Совет по повышению квалификации. Наши предложения о его составе,

задачах и компетенции мы изложили в проекте Положения о повышении квалификации.

Во-вторых, надо безотлагательно начинать работу по организации сетевого взаимодействия структурных подразделений Университета с российскими вузами и научными центрами в области программ повышения квалификации ППС, координации действий и обмена лучшим опытом в академической и административной деятельности, а также с ведущими международными центрами в области дополнительного профессионального образования и переподготовки кадров. С этой целью следует формировать базу клиентов, сетей сотрудничества в области организационно-методического сопровождения повышения квалификации, обеспечить подготовку и административное сопровождение подписания документов о сотрудничестве в сфере повышения квалификации и переподготовки ППС с ведущими вузами и научными центрами и работающими в их составе институтами и факультетами повышения квалификации; разработать для вузов-участников партнерских отношений предложения по согласованию и координации реализации программ (учебных планов) повышения квалификации на базе как вузов-партнеров, так и ТГУ имени Г.Р. Державина.

И, наконец, в целях анализа и обобщения форм работы по повышению квалификации появилось предложение организовать и провести в Университете в первой половине 2013 г. межвузовскую научно-практическую конференцию «Система повышения квалификации ППС как средство реализации долгосрочной программы развития Университета».

Вот, пожалуй, наши главные предложения.

Немногим более года назад Ученый совет заслушал и принял постановление по вопросу «Формирование системы работы с научно-педагогическим персоналом Университета». В постановлении, в частности, указывалось на необходимость разработки положения о повышении квалификации.

Проект такого положения был подготовлен, размножен и заранее, вместе с повесткой дня заседания, был роздан членам Совета с целью ознакомления с ним и высказывания своих замечаний. Я благодарен тем членам Совета, которые откликнулись на мою просьбу. Большинство замечаний и предложений

носит технический характер, и их принятие, без сомнения, улучшит текст Положения. Хочу остановиться на одном замечании, поскольку оно касается самого названия Положения – «О повышении квалификации и развитии компетенций сотрудников Университета». Суть замечания, насколько я понял, сводится к тому, что «повышение квалификации» и «развитие компетенций» – понятия разнопорядковые и разноуровневые. Второе шире по содержанию и объему первого, повышение квалификации представляет одну из форм развития компетенций. На мой взгляд, формой развития компетенций скорее является переподготовка преподавателя. Но это не принципиально. По большому счету, я не возражаю, если мы уберем из названия и текста проекта слова «развитие компетенций». Почему? Смысл документа сохраняется, ибо цель, ради которой написано Положение, не исчезает.

Тем не менее, хочу объяснить, как «развитие компетенций» попало в название документа и в его текст. Если обратиться к тексту федеральных законов «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, то в них терминов «компетенция», «развитие компетенций», «совершенствование компетенций» и т.п. нет. В Типовом положении есть, правда, близкие, на мой взгляд, термины (словосочетания) «совершенствование деловых качеств специалистов», «подготовка их к выполнению новых трудовых функций», «приобретение навыков и умений, отвечающих современным требованиям». И они употребляются через запятую или через союз «и» с термином «повышение квалификации». Кстати говоря, проводя контент-анализ нормативных документов Минобрнауки за последние три года, можно найти по крайней мере семь упоминаний терминов «формирование», «совершенствование», «развитие компетенций». И каждый раз в смысле практического результата работы по повышению квалификации.

Работая над проектом, я обращался и к локальным нормативным актам различных вузов и их подразделений, имеющим отношение к повышению квалификации (Центры, ИПК, ФПК и др.). И вот что интересно: до 2008–2009 гг. о компетенциях в

локальных вузовских актах, дающих нормативные представления о повышении квалификации, нет ни одного упоминания. А в 90-е гг. прошлого века в правовых документах красной нитью проходил один тезис – преподаватель обязан один раз в пять лет повысить квалификацию. В последние три года в нормативной документации вузов, прежде всего наиболее продвинутых, имеющей отношение к повышению квалификации и переподготовке кадров, слова «развитие, совершенствование компетенций» появляется примерно в таком же смысле, что и в обсуждаемом сегодня проекте.

Говоря о нашем проекте, читавшие его члены Совета предлагают представить его на экспертизу специалисту в области педагогики высшей школы. То, что любой значимый проект (будь то положение или регламент) должен проходить экспертизу, что по нему надо иметь экспертное заключение, у меня не вызывает никаких возражений. Более того, я знаю, что ни один регламент, скажем, органа исполнительной власти без независимого экспертного заключения не будет утвержден (Палата за 2011 г. приняла более пятидесяти экспертных заключений по таким регламентам).

У меня сомнение иного рода – почему экспертизу должен проводить именно ученый-педагог? Потому что система повышения квалификации есть педагогический орган, отвечающий за опережающую переподготовку кадров, за развитие и преобразование мышления и деятельности преподавателя?

Но, согласитесь, осуществление такой опережающей подготовки и развития невозможно без анализа самих процессов развития мышления и деятельности, без рассмотрения места и роли человеческого фактора в воспроизводстве систем деятельности и социальном развитии, т.е. без учета подготовленности кадров и их квалификации. А это уже сфера не педагогики, а философии, психологии. Стало быть, нужен эксперт, специализирующийся в вопросах философии образования, еще лучше, высшего образования.

Мне говорят, повышение квалификации – форма развития компетенций. Диалектическая связь содержания и формы. Но ею можно ограничиться, если мы разделяем подход, при котором система ПК полностью ориентирована на существующее

положение дел в вузовском образовании, отвечает за бесперебойное обеспечение этой деятельности кадрами. Суть ПК – донести до слушателя современные представления том или ином явлении или процессе.

Но мы же говорим, что в условиях модернизации и информатизации образования, распространения инновационных методик следует осуществлять опережающую переподготовку кадров. Само представление о квалификации – представление историческое. То, что вчера считалось квалифицированным трудом, сегодня становится трудом неквалифицированным. Меняются способы оценки и установления квалификации. Меняются и параметры, по которым преподаватель (точнее, единица его работы) может быть оценен и квалифицирован деятельностью.

Говоря о повышении квалификации, мы опираемся не только на нормативные представления, но и на видение тех общественно-исторических изменений, тех социокультурных тенденций, которые влияют на формы и организацию ПК, на условия труда преподавателя в широком смысле слова.

Ориентация на опережение в системе ПК учитывает тенденции изменения изучаемой социальной или технической системы, означает – донести до слушателя опыт решения организационно-управленческих и собственно профессиональных задач (вот вам формирование компетенций) наряду с введением слушателя в курс новейших достижений науки и техники. На уровне этого подхода мы преодолеваем парадокс известного принципа: «забудь, что тебе говорили в школе», – говорит вузовский профессор; «забудь, чему тебя учили в вузе», – говорит руководитель организации, в которую ты пришел работать.

Возвращаясь к диалектике ПК и РК. На этом уровне ПК – не форма РК. ПК – основа, средство, условие РК. РК – результат, итог ПК. Так что тут диалектика сущности и явления, причины и следствия и т.д.

Кстати говоря, сегодня все явственнее обозначается третий подход к системе ПК. ПК – центр непрерывного образования и личностного развития. Чему профессор ИПК может научить квалифицированного преподавателя? Разделение на «слушателей» и «преподавателей» – разделение условное. Должен существовать единый неформальный коллектив, где все учатся у

всех, где ведущими становятся правила клубных отношений и взаимодействия.

Система ПК должна стать центром гуманитарного образования, центром распространения психологической и социально-психологической подготовки, центром общения и межпрофессиональной коммуникации. Эти слова я произношу, во многом опираясь на подход к системе ПК нашего ректора Владислава Михайловича, который стал инициатором совершенствования иноязычных компетенций наших преподавателей, программ приобщения к ценностям современной философии и культуры.

Профессиональное и личностно-культурное развитие преподавателя выдвигается на передний план и становится организационным ядром процессов повышения квалификации, ядром формирования новых компетенций.

И еще одно обстоятельство, делающее последний, т.н. гуманитарно-гуманистический подход к ПК наиболее перспективным. В Университет приходит первое постсоветское поколение преподавателей, обладающее неизвестным ранее типом рациональности и потребностей. Это иной культурно-исторический тип. Речь идет не только о политических и социальных изменениях, но и о цивилизационных, связанных с преодолением как остатков советского культурного типа, так и с неприятием в основном «рыночной» постсоветской формации. Надо искать диалог с этим поколением и преподавателей, и студентов.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Ученого совета Тамбовского государственного университета
имени Г.Р. Державина по докладу Окатова В.Н.
«О работе структурных подразделений университета
по повышению квалификации научно-педагогического
персонала в 2011 г.»

Заслушав и обсудив сообщение проректора по работе с научно-педагогическими кадрами В.Н. Окатова «О работе структурных подразделений Университета по повышению квалификации научно-педагогического персонала в 2011 г.», Ученый совет отмечает, что создание в 2010 г. Управления по работе с научно-педагогическими кадрами способствовало уточнению границ зоны влияния сферы повышения квалификации, через программы переподготовки преподавателей – усилению координации работы по утверждению и распространению в структурных подразделениях современных стандартов образования в области гуманитарных, социальных, экономических и естественных наук, инновационных методик, повышению качества преподавания, формированию и укреплению межуниверситетских связей.

В результате работы Управления по работе с научно-педагогическими кадрами в 2010–2012 гг. состоялось более 170 мероприятий по повышению квалификации – курсов, семинаров, стажировок, поездок на конференции и в летние школы и др. Выдавались сертификаты и удостоверения, подтверждающие повышение квалификации. Среди программ, реализуемых в рамках повышения квалификации и обмена опытом преподавателей и сотрудников, приоритетное значение имели те, которые знакомили с современными технологиями образовательного процесса, проблемами введения и реализации государственных образовательных стандартов, информатизации и инновационной деятельности в высшей школе и др.

В течение 2010–2011 гг. за счет средств федерального бюджета и средств Университета, а также в рамках оказания платных образовательных услуг в ТГУ имени Г.Р. Державина, в двадцати двух ведущих вузах и научных центрах России, а также за рубежом (Великобритания, Германия, Украина, ОАЭ, Кипр

и др.) преподаватели и сотрудники Университета повысили квалификацию и прошли переподготовку 678 раз (более 430 человек). Наибольший интерес вызывает программа «Совершенствование иноязычных компетенций преподавателей высшей школы», предполагающая повышение уровня языковой подготовки (английский, немецкий, французский языки).

Отмечая достаточно четкую организацию мероприятий по повышению квалификации преподавателей и сотрудников Университета на групповой основе, Ученый совет полагает, что требуют улучшения формы организации повышения квалификации ППС, осуществляемые в индивидуальном порядке как в подразделениях Университета, так и в других вузах, научных центрах и специализированных организациях, в том числе зарубежных. Необходимо шире использовать возможности переподготовки и повышения квалификации преподавателей Университета в связи с разработкой новых образовательных стандартов и программ, учебно-методических комплексов и учебных курсов, апробацией новых образовательных технологий и независимых систем оценивания, внедрением электронных учебных ресурсов и эксплуатацией вновь приобретаемого оборудования и др.

Управлению по работе с научно-педагогическими кадрами совместно со структурными подразделениями, на базе которых осуществляется повышение квалификации, следует внедрять в практику формы краткосрочного аудиторного и дистанционного обучения, включая специализированные лекционно-семинарские циклы, мастер-классы, информационно-обучающие семинары, групповые тренинги, выездные (летние) школы и др., в том числе с участием ведущих российских и зарубежных специалистов. Особое внимание надо обратить на развитие конкурсных механизмов организации повышения квалификации в целях стимулирования ППС к профессиональному росту, осуществление консультационной и экспертной деятельности по вопросам совершенствования учебного процесса повышения квалификации и переподготовки, содержательного наполнения программ и методик преподавания. На кафедрах Университета шире использовать комплексные формы повышения квалификации, состоящие из нескольких модулей и реализуемые в разные сроки (стажи-

ровки, творческие отпуска, научные командировки, конференции и т.д.).

Для организации работы по повышению квалификации и контроля за ее результатами в Университете необходим орган, координирующий деятельность профильных подразделений, вырабатывающий общую политику по обеспечению роста профессиональных знаний и формированию новых компетенций ППС, научных сотрудников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала.

Ученый совет постановляет:

1. Утвердить Положение о повышении квалификации и развитии компетенций сотрудников Университета. Внести в его содержание изменения и дополнения на основе замечаний, высказанных в ходе обсуждения проекта Положения (Окатов В.Н., Кацук О.А.).

2. Создать в Университете Совет по повышению квалификации. Положение о Совете, определяющее его состав, задачи и компетенцию, подготовить до 1 сентября 2012 г. и внести на утверждение ректора Университета (Мамонтов В.Д., Окатов В.Н.).

3. Управлению по работе с научно-педагогическими кадрами разработать до 1 ноября 2012 г. программу создания новых образовательных продуктов, реализации форм организации повышения квалификации преподавателей, научных сотрудников и административного персонала Университета, обеспечения качества мероприятий, направленных на формирование новых компетенций в области академической деятельности и вузовского администрирования (Кацук О.А.).

4. Организовать сетевое взаимодействие структурных подразделений Университета с российскими вузами и научными центрами в области программ повышения квалификации ППС, координации действий и обмена лучшим опытом в академической и административной деятельности, а также с ведущими международными центрами в области дополнительного профессионального образования и переподготовки кадров (руководители академий и институтов Университета).

5. Управлению по работе с научно-педагогическими кадрами:

- активизировать деятельность по созданию и реализации программ повышения квалификации в гибких и разнообразных формах (научные и педагогические стажировки разной продолжительности для разработки новых курсов и учебно-методических материалов, проведения совместных исследований; специализированные курсы и научно-методические семинары разной продолжительности; участие в семинарах и конференциях, летних школах);

- формировать базу клиентов, сетей сотрудничества в области организационно-методического сопровождения повышения квалификации, обеспечить подготовку и административное сопровождение подписания документов о сотрудничестве в сфере повышения квалификации и переподготовки ППС с ведущими вузами и научными центрами и работающими в их составе институтами и факультетами повышения квалификации;

- разработать для вузов-участников партнерских отношений предложения по согласованию и координации реализации программ (учебных планов) повышения квалификации на базе как вузов-партнеров, так и ТГУ имени Г.Р. Державина;

- осуществлять консультационную и экспертную деятельность по различным вопросам в области преподавания социально-гуманитарных дисциплин и университетского менеджмента;

- организовывать стажировки и информационно-обучающие семинары для аспирантов, молодых специалистов и новых преподавателей в подразделениях Университета, а также в образовательных и исследовательских центрах Российской Федерации и за рубежом.

6. Организовать и провести в Университете в первой половине 2013 г. научно-практическую конференцию «Система повышения квалификации ППС как условие (средство) реализации долгосрочной Программы развития Университета» (Управление по работе с научно-педагогическими кадрами).

Контроль за исполнением данного Постановления возложить на первого проректора – проректора по учебной работе В.Д. Мамонтова.

«Вариативный институт кураторства в контексте реализации ООП ФГОС – 3-го поколения» – ГРОШЕВ Игорь Васильевич, проректор по социальной работе и молодежной политике ТГУ имени Г.Р. Державина.

Уважаемые члены Ученого Совета!

С 2011 г. вузы Российской Федерации начали переход на новые Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования третьего поколения (ФГОС ВПО – 3).

Одна из важнейших особенностей этих стандартов состоит в том, что в них впервые четко выражен воспитательный аспект профессионального образования.

Сегодня в рамках процессов реформации и модернизации российской образовательной системы в формате двухуровневой системы «бакалавриат-магистратура», унификации и взаимного согласования образовательных программ, введения единой системы кредитов (оценок) по-прежнему вне поля зрения остаются многие вопросы повышения эффективности внутривузовского функционирования во внеучебной работы со студентами. Ответы на них можно и нужно искать в широко распространенной практике тьюторства, разнообразии форм «включения» студентов в социокультурное пространство университета через студенческое соуправление (термин, между прочим, гораздо более точный, хотя совершенно не реалистичный, чем привычное для нас «студенческое самоуправление»).

В структуре основной образовательной программы всех направлений бакалавриата и магистратуры предусмотрен специальный раздел 6, при проектировании содержания которого в образовательной программе необходимо учитывать:

- структуру и содержание ФГОС ВПО для бакалавриата и магистратуры;
- специфику программы, для которой разрабатывается раздел 6;
- специфику условий, в которых будет реализована разрабатываемая программа;
- документы по молодежной политике;

- опыт воспитательной деятельности в вузе.

При разработке раздела 6 для программ магистратуры необходимо учитывать сформированные при обучении на предыдущих ступенях предпосылки для развития общекультурных компетенций (рис. 1, 2).

Включенные в раздел 6 проекты должны учитывать перспективы развития общекультурных коммуникаций (для проектов, реализуемых в бакалавриате) и созданные предпосылки (для проектов, реализуемых в магистратуре).

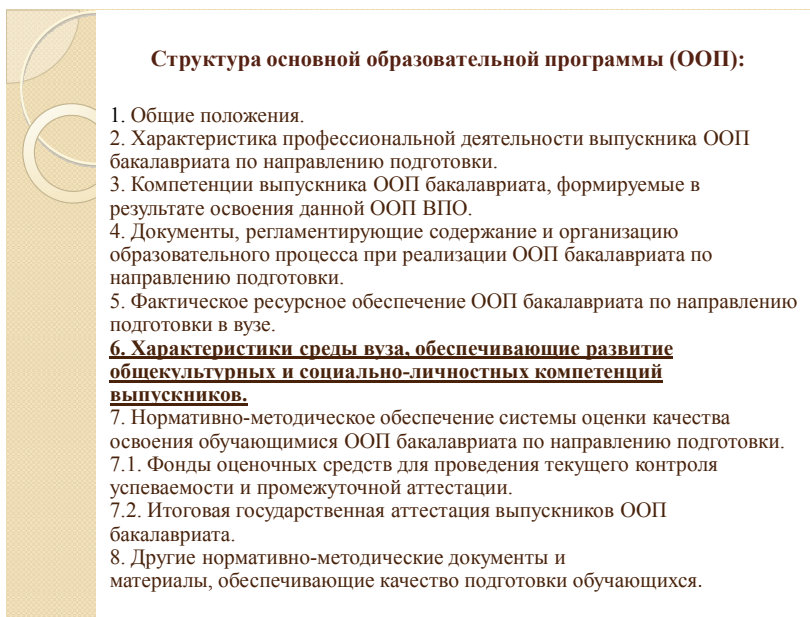


Рис. 1. Структура ООП



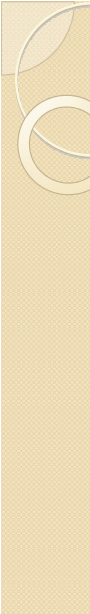
Структура раздела 6

- 1. Название ООП, квалификация.
- 2. Характеристики среды, важные для воспитания личности и позволяющие формировать общекультурные компетенции.
- 3. Задачи воспитательной деятельности, решаемые в ООП.
- 4. Основные направления деятельности студентов.
- 5. Основные студенческие сообщества/объединения на факультете.
- 6. Используемые формы и технологии.
 - 1) Проекты воспитательной деятельности по направлениям.
 - 2) Проекты изменения социокультурной среды.
 - 3) Годовой круг событий и творческих дел, участие в конкурсах.
 - 4) Студенческое самоуправление в ООП.
 - 5) Формы представления студентами достижений и способы оценки освоения компетенций во внеаудиторной работе.
 - 6) Организация учета и поощрения социальной активности.
 - 7) Используемая инфраструктура вуза.
 - 8) Используемая социокультурная среда города.
 - 9) Социальные партнеры.
 - 10) Ресурсное обеспечение.

Рис. 2. Структура ООП (раздел 6)

Разработку раздела 6 необходимо осуществлять с ориентацией на учет специфики образовательной программы, в рамках которой разрабатывается и будет реализовываться раздел 6 (рис. 3). Специфика может проявляться как:

- специфика ступени обучения: бакалавриат или магистратура;
- специфика ведущего вида деятельности (методическая, педагогическая, культурно-просветительская);
- специфика предметной области, в рамках которой планируется реализация профессиональной деятельности будущих выпускников;
- специфика традиций, сложившихся в учебном подразделении, реализующем образовательную программу.



Перечень приложений к разделу 6

1. Примерный список конкурсов, к участию в которых планируется вовлекать студентов:
 - международные;
 - федеральные;
 - региональные;
 - университетские.
2. Информационные карты проектов с планом их реализации.
3. Материалы о студенческом самоуправлении в учебном подразделении (положение ССУ и др.).
4. Положение об учете социальной активности и поощрении студентов (с приложением технологической карты и др. документов).
5. Общий график проектов, творческих дел, конкурсов.
6. График реализации проектов, творческих дел, конкурсов.
7. Самоанализ потенциала проектов для формирования общекультурных компетенций.

Рис. 3. Перечень приложений к разделу 6 в ООП

Сегодня в университете социализация студента пока еще проходит в сфере внеучебной работы. Внеучебная работа как комплексная деятельность студента, в ходе которой формируются социально и профессионально значимые компетенции, обеспечивает формирование всесторонне и творчески развитой, социально активной личности, готовой к самостоятельной, ответственной научно-исследовательской, профессиональной деятельности. Общее количество внеучебных мероприятий за 2011–2012 учебный год складывается из мероприятий социальной и воспитательной деятельности по следующим направлениям (рис. 4):

- профилактика девиантного поведения;
- нравственное воспитание;
- здоровый образ жизни;
- семейно-бытовое воспитание;
- студенческое самоуправление;
- участие в общеуниверситетских и городских мероприятиях.



Рис. 4. Количество внеучебных мероприятий за 2011–2012 учебный год

Проблемы образования, адаптации студентов в университетской жизни, социальные студенческие проблемы достаточно активно обсуждаются в публикациях студентов и преподавателей, которые по-настоящему занимаются со студентами не только в процессе аудиторных занятий, но и в свободное от учебы время. В течение этого учебного года в средствах массовой информации, в региональных и университетских изданиях опубликованы статьи, посвященные духовному и культурному развитию студентов (Институт филологии и Академия культуры), формированию гражданской позиции студентов (Академия гуманитарного и социального образования), исследовательской и спортивной жизни студентов (Институт математики, физики и информатики и Академия социальных и образовательных технологий) и др. Мониторинг публикационной активности учебных подразделений (не научных публикаций, а именно социально-воспитательной тематики) показал, что активность воспитательной деятельности преподавателей академии или института

существенно влияют на желание уделить внимание проблемам студенческой молодежи (рис. 5).



Рис. 5. Количество публикаций о социальной работе и молодежной политике за 2011–2012 учебный год

В настоящее время кураторство как институт незаслуженно забыт. Мы не обеспечиваем кураторов нормативными и научно-методическими материалами, не планируем материальное и техническое обеспечение деятельности кураторов, не включаем кураторские часы в преподавательскую нагрузку. Но, тем не менее, работа куратора должна стимулироваться и мотивироваться, ведь кураторам необходимо сочетать преподавательскую и научную деятельность с кураторской работой. Следует отметить, что основная ответственность за организацию социально-воспитательной деятельности в учебных подразделениях лежит на заместителе директора по воспитательной работе. В силу своих функциональных обязанностей он информирует, организует и привлекает студентов и ответственных кураторов для

участия в университетских, городских, региональных и международных конкурсах, соревнованиях и фестивалях, что не только развивает образовательную культуру, креативность и социальную активность студентов, но и формирует организационную культуру подразделения, приносит учебному подразделению бонусные баллы по социальной и воспитательной работе, создает рейтинг учебного подразделения. В этом учебном году рейтинг учебных подразделений таков, как показано на рисунке 6. К сожалению, в рейтинговой оценке деятельности студентов и кураторов это отражается пока очень слабо.



Рис. 6. Мероприятия, в которых приняли участие учебные подразделения университета в 2011–2012 учебном году

Формирование института кураторов в каждом учебном подразделении проходит по-разному. Прежде всего значение имеет количественный показатель: больше студентов – больше групп на курсе и, соответственно, больше преподавателей требуется задействовать в роли кураторов групп (рис. 7). И здесь немало-

важное значение имеет и специфика образовательных программ, и организация учебного процесса в учебном подразделении: в одну или в две смены по расписанию учатся студенты, преподает ли в своей группе куратор, совпадает ли расписание куратора и курируемой им группы. Все это возможно согласовать, если серьезность и значимость работы куратора будет признана кафедрой, директором учебного подразделения, но прежде всего самими преподавателями. Воспитание студентов академии или института – это не забота заместителя директора по воспитательной работе или Управления по молодежной политике, это, прежде всего, осознание преподавателями своей личной ответственности в формировании воспитывающей среды академии как пространства потенциальных возможностей для самореализации и самоопределения. Такая воспитывающая среда служит источником ценностных ориентаций молодого человека. В ней появляются новые смыслы его жизнедеятельности, приходят в движение рычаги профессионального становления будущего специалиста.



Рис. 7. Количество студентов в подразделениях

Сегодня в учебных подразделениях университета постоянно действуют 73 студенческих объединений и клубов, в которых студенты задействованы по интересам (не научным) (рис. 8).

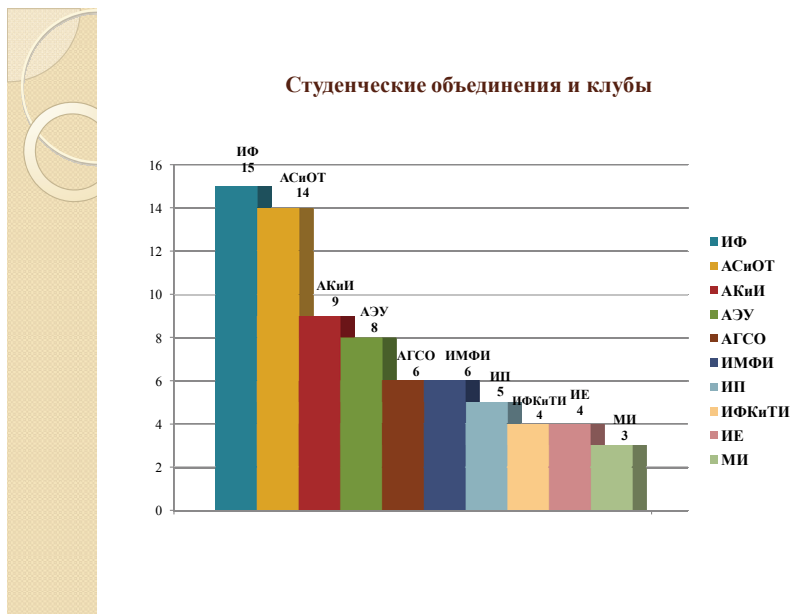


Рис. 8. Студенческие объединения и клубы

Деятельность этих сообществ имеет образовательно-воспитательную направленность, курируется преподавателями, студентами старших курсов, аспирантами и выпускниками.

В прошедшем учебном году задействованность студентов в разных сферах деятельности в учебных подразделениях в среднем составила 14,6 % от общего числа студентов. В тех подразделениях, где кураторы систематически работают со студентами, этот показатель несколько выше – 15–21 % (рис. 9).

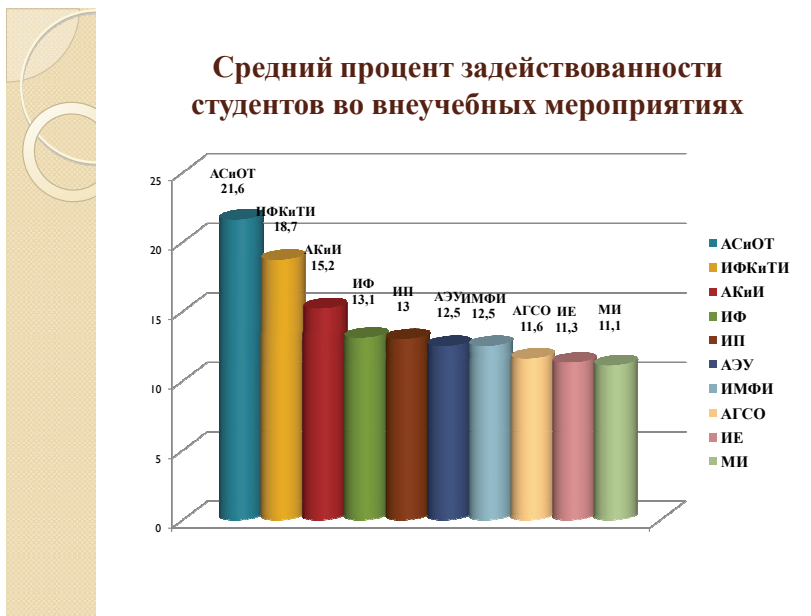


Рис. 9. Задействованность студентов во внеучебных мероприятиях

Нынешнее поколение студентов все более подвержено влиянию со стороны средств массовой информации, в особенности со стороны Интернета, зависимость от которого порождает смену ценностей, а иногда приводит в полной замене интересов и хобби.

В период перехода к двухуровневому обучению любая практическая деятельность, связанная с внедрением новых форм, средств, методов внеучебной работы может расцениваться как инновационная. Поэтому особую роль в реализации внеучебной работы играет оперативный педагогический анализ, мониторинг студенческого мнения, соотнесение практической работы с целями и задачами подготовки современного специалиста, а также с интересами и потребностями студентов. Характеристика ценностных ориентаций студенчества представляется одним из важнейших (хотя и достаточно косвенных) оснований как для диагностики, так и для определения актуальных направлений деятельности в работе с молодежью. В журнале «Моло-

дежь и социум» № 1 за 2012 г. опубликованы результаты исследования студенческой среды университета.

Итак, современные студенты-державинца считают, что в большей степени им и окружающим их людям присущи качества, представленные на рис. 10.

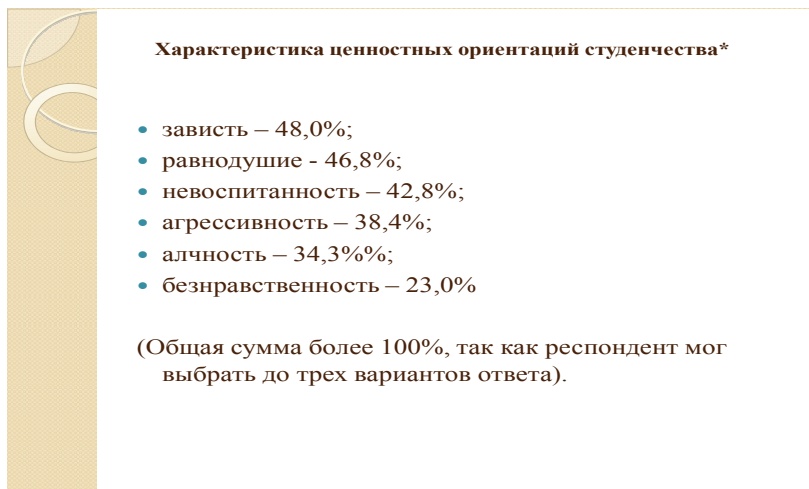


Рис. 10. Характеристика ценностных ориентаций студенчества

Молодые люди весьма критичны в оценке себя и окружающих, что является фактом наличия активной рефлексии, заставляющей или, по крайней мере, способствующей реальному пониманию своего места, роли в сложившейся системе нормативных и статусных ценностей, а также желанию, основанному на осознанных потребностях, изменить это место в позитивном направлении, обладать более престижными социально-статусными характеристиками. Оптимистически настроенный куратор в первую очередь творческая личность, способная ориентироваться в любых ситуациях, в особенности конфликтных, может и должен реагировать на все нюансы личностного общения (межличностного и межнационального), нести в себе для студентов общечеловеческие, нравственные, духовные и этические ценности и идеалы. Такой куратор в полной мере ориентирует

студента и на образовательную программу, и на формирование социально-статусных ориентиров.

Оценка своего *жизненного успеха* строго индивидуальна для каждого студента. Для одних жизненный успех ассоциируется с материальными благами, стабильностью, признанием со стороны окружающих. Для других успех – это обретение духовных ценностей.

Для опрошенных студентов-державинцев определяющим фактором жизненного успеха на современном этапе были выбраны «*связи, поддержка влиятельных лиц*». Причем этот «элемент» занимает высшую строчку все последние 13 лет (рис. 11).



Рис. 11. Важные факторы жизненного успеха студентов

В этом году значимость данного фактора несколько сократилась (уменьшение на 7 %) в пользу усиления таких качеств, как *трудолюбие* и *добросовестность*, а также *природной одаренности, способностей*. В целом можно констатировать, что у студенчества постепенно укрепляются убеждения в необходимости профессионализма, компетентности для достижения успеха.

Результаты исследования показали, что *связи и поддержка влиятельных лиц* важна в большей степени девушкам-пятикурсницам Института филологии; *качественное образование* – девушкам, обучающимся на третьем курсе Института естествознания; *предприимчивость и находчивость* ценится будущими выпускниками Института физической культуры, спорта и туризма; *одаренность и способности* – первокурсниками института естествознания; *трудолюбие, везение, удачу* и фактор *престижности будущей должности* отмечают обучающиеся в Институте права; *умение устраивать дела любым способом* отмечают в Академии гуманитарного и социального образования, а также в Институте математики, физики и информатики; *материальную поддержку* среди факторов жизненного успеха ценят старшекурсники Академии экономики и управления (рис. 12).

В целом студенты поставили среди *наиболее важных факторов жизненного успеха* качественное образование на третью позицию, но о реально существующих проблемах образования и воспитания высказались лишь 18,8 % опрошенной молодежи, тем самым зарезервировав данной проблеме девятую позицию. Можно предположить, что такие несколько противоречивые данные говорят о нежелании студенчества вдаваться в тонкости насущных проблем в области образования.

Немаловажная и довольно интересная сторона жизнедеятельности студента – это досуг, которая также является неотъемлемой составляющей ценностных ориентаций. Чем же привлекать современного студента в свободное время?

Анализ показывает, что почти каждый второй из молодежной среды регулярно *помогает по дому, ухаживает за престарелыми родственниками*, каждый третий студент занимается *спортом* и *постоянно знакомится с текущей политической информацией по телевидению, радио, из газет, сети Интернет*. Лишь 21 % опрошенных студентов регулярно *читают классическую и современную художественную литературу*, и только 7 % из студенческой среды *посещают театры, концерты, выставки*. И это при активной культурно-досуговой составляющей планов и отчетов, представляемых заместителями по воспитательной работе (рис. 13).

Факторы жизненного успеха студента-державинца*

Академия, институт	Факторы								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
АГСО	23,1	11,5	9,6	11,5	3,8	3,8	13,5	23,1	
АЭУ	10,6	12,1	4,5	6,1	3,0	9,1	19,7	21,2	13,6
АСиОТ	25,1	10,3	10,9	3,4	5,7	9,1	14,9	17,1	2,9
АКиП	17,4	15,7	14,9	5,0	9,9	9,1	13,2	8,3	6,6
ИЕ	7,7	23,1	7,7	15,4	11,5	11,5	15,4	7,7	
ИМФИ	28,3	1,7	10,0	6,7	8,3	8,3	8,3	23,3	5,0
ИП	15,4	6,5	4,1	3,3	14,6	13,0	23,6	14,6	4,9
ИФ	31,3	9,1	23,2	6,1	3,0	11,1	5,1	10,1	1,0
ИФКиС	27,1	3,4	25,4	1,7	8,5	5,1	8,5	15,3	5,1
МИ	26,0	14,0	22,0	2,0	2,0	6,0	14,0	8,0	6,0

1. Связи, поддержка
влиятельных лиц

2. Качественное образование

3. Предприимчивость,
находчивость

4. Одаренность,
способности

5. Трудолюбие

6. Престижная
должность

7. Везение, удача

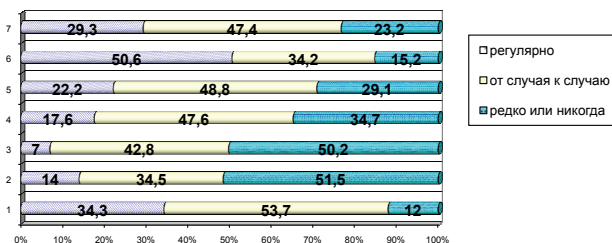
8. Умение улаживать дела любым
способом

9. Материальная поддержка

Рис. 12. Факторы жизненного успеха студента-державинца

Распределение мнений студенчества о степени досуга*

(в % ко всем ответившим от общего числа студентов по каждой категории).



1 - Знакомство с текущей политической информацией (ТВ, радио, газеты, Интернет)	5 - Чтение классической и современной художественной литературы
2 - Просмотр сериалов	6 - Помощь по дому, уход за престарелыми
3 - Посещение театров, концертов, выставок	7 - Занятия физической культурой, спортом
4 - Чтение фантастики, детективов, любовных романов и т.п.	

*по материалам исследования Слетков И.А. Социологический портрет студента-державинца // Молодежь и социум.- № 1.- 2012.

Рис. 13. Мнение студентов о степени досуга

Представленные данные мониторинга существующей в университете системы воспитательной компоненты образовательной системы и социологических характеристик студенческой среды университета стали основанием для определения основных функциональных обязанностей куратора студенческой группы в соответствии с рекомендациями федеральных образовательных стандартов третьего поколения (рис. 14).

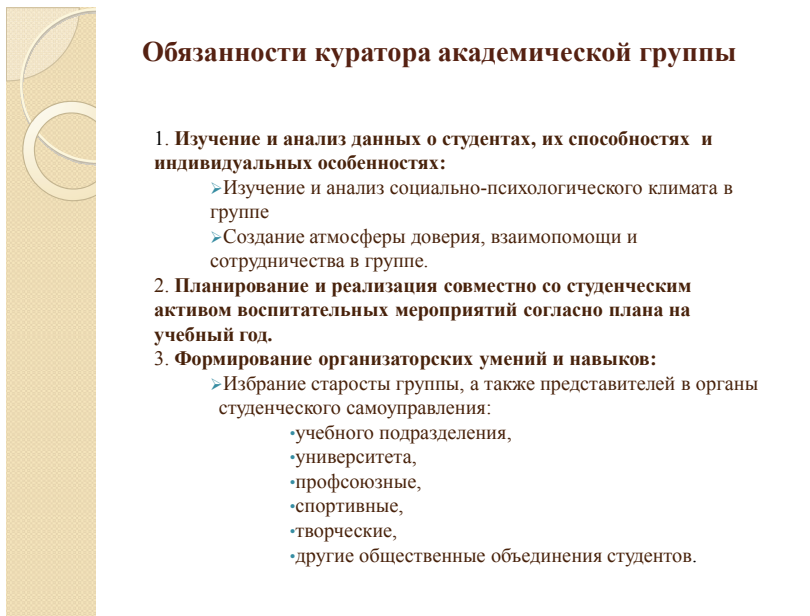


Рис. 14. Обязанности куратора академической группы

Во всех трех направлениях работа куратора многовариантна: диагностика, организация, сопровождение, поддержка. Но если работа преподавателя-консультанта, тьютора, куратора образовательной программы или творческого проекта в большей степени направлена на обеспечение повышения качества образования, то куратор студенческой группы помимо вопросов, связанных с учебным процессом в вузе, занимается внеучебной деятельностью со студентами, индивидуальными и социальными проблемами студентов, межличностными отношениями в

группе, включением студентов в социально-значимую и общественную деятельность (рис. 15).



Рис. 15. Функции куратора

В социокультурной среде университета сегодня очень важно четко определить незаслуженно утерянную взаимосвязь студента и куратора, акцентировать внимание кафедры на поддержку этой взаимосвязи, сделать действенной в рамках учебного подразделения работу самоуправления студентов, наладить систематическое планирование, реализацию и учет результатов деятельности кураторов, чтобы способствовать развитию социально-воспитательного компонента учебного процесса, включая развитие студенческого самоуправления, участие обучающихся в работе общественных организаций, спортивных и творческих клубов, научных студенческих обществ (рис. 16).



Рис. 16. Взаимодействие куратора и студента

Взаимодействие образовательного и воспитательного процесса обуславливают их взаимопроникновение. Вариативность образовательной среды влечет за собой вариативность плана мероприятий кураторской работы, которую необходимо сочетать с основной нагрузкой преподавателя-куратора. Обязательная часть плана работы куратора занимает от 90 до 106 часов внеаудиторной нагрузки, а вариативная часть – дополнительно еще 152–186 часов в учебном году. Таким образом, преподаватель-куратор студенческой группы должен добросовестно уделить студентам своей группы 242–292 часа помимо своей основной нагрузки.

Появление новых ролей преподавателей в условиях бакалавриата и магистратуры требует переосмысления целей, содержания и форм деятельности кураторов студенческих сообществ. Институт кураторства становится другим. Необходимо отойти от довольно распространенного понимания куратора как

классного руководителя студентов 1–2-х курсов, так как проблемы возникают у студентов не только младших, но и старших курсов. Поэтому педагогическое содействие в решении проблем необходимо студентам всех курсов. Вполне естественно, что позиция куратора по отношению к студентам разных курсов будет варьироваться. По мере развития и активизации деятельности органов самоуправления и студенческих сообществ роль куратора будет заключаться, прежде всего, в поддержке инициатив студентов. Также в связи с тем, что содержание проблем студентов разное, меняется форма работы куратора с сообществом. Возникает вопрос о целесообразности введения многовариантного института кураторства. Меняются и требования к тем, кто непосредственно взаимодействует со студенчеством, формирует атмосферу университетской жизни, создает социокультурное пространство, в условиях которого решаются современные проблемы воспитания. Создание многовариантного института кураторства естественным образом предполагает также создание системы многовариантно организованных студенческих сообществ, а, следовательно, и многовариантного педагогического сопровождения. Исходя из многообразия форм, видов и направлений деятельности студенческих сообществ, варианты кураторства могут быть представлены таким образом (на слайде).

Безусловно, институт кураторства будет совершенствоваться и развиваться с учетом мнения всех субъектов образовательно-воспитательного процесса. Поэтому так важно дать возможность студентам и преподавателям определить и высказать собственную позицию по проблемам построения вариативного института кураторства (рис. 17).

Залогом успеха кураторской работы является заинтересованность в этом процессе администрации вуза, не относиться к кураторству как к общественной нагрузке или формальным обязанностям преподавателя. Необходимы механизмы отбора кураторов из общего числа преподавателей, мотивации кураторов, эффективного обучения и контроля их деятельности.

Вариативный институт кураторства

Вариативный институт кураторства	Кураторами могут быть
•куратор академической группы •куратор сообщества по интересам (куратор клуба, центра, творческого объединения и др.) •куратор единичного дела •куратор воспитательного проекта •куратор органов самоуправления •куратор специфической группы (например, иностранных студентов) •куратор-консультант	•преподаватели •руководители творческой группы •руководители практик •потенциальные работодатели •выпускники •аспиранты •магистранты •старшекурсники

Рис. 17. Вариативный институт кураторства

Для этого необходимо обеспечить заинтересованность кураторов в добросовестном труде. Молодые преподаватели, на которых, как правило, возлагаются обязанности куратора, ощущают дефицит времени (так как многие пишут диссертации, имеют маленьких детей, работают еще где-то на полставки и т.п.) и имеют весьма скромное материальное вознаграждение за свой труд. В силу вышеизложенного у кураторов низкая мотивация к воспитательной работе в группе. Хотя считается, что материальное вознаграждение – это не самый хороший стимул для успешной воспитательной работы, в сложившейся ситуации стоит признать, что необходимо поощрять кураторов материально (на основании формулы «время – деньги», весьма актуальной в последние годы). Молодые преподаватели согласны работать с группой на достойном творческом и профессиональном уровне, но их труд должен поощряться.

Исходя из того, что большинство преподавателей, работающих на полную ставку, имеют число часов аудиторных заня-

тий меньше 800 (а по плану их должно быть 880), можно предложить **внести работу куратора в первую часть индивидуального плана** (по этому поводу хотелось бы услышать мнение Учебного и Финансового управлений).

Но материальное поощрение – это еще не все. Необходимо создать условия для работы кураторов. Сегодня университет уже занимается вопросами профессиональной пригодности преподавателей. Для профессиональной компетенции важны такие личные качества, как толерантность, эмпатия, способность к обучению, восприятию нового опыта и т.д. Возможно, даже когда-нибудь будет создан совет по профессиональной этике.

Что касается обучения кураторов, то с этим вопросом все обстоит более или менее благополучно.

Почему «более»? В ТГУ имеются возможности для повышения квалификации преподавателей. Для обучения кураторов в университете возможно возобновить работу школы кураторов, в рамках которой кураторы получают необходимый минимум знаний по психологии, педагогике и организации работы со студенческой группой. Однако в современных условиях, когда работодателями предъявляются высокие требования к личностным качествам выпускников (и, как априори, к преподавателям, их обучающим), кураторам необходимы коммуникативные навыки, которые они могли бы транслировать в группы. Социологический и Психологический Центры ТГУ готовы проводить семинары–тренинги с кураторами с целью обучения последних.

Почему «менее»? Число кураторов, которые могли бы проходить обучение (по результатам опросов действующих кураторов), невелико, потому что мотивация к данной деятельности преподавателей низкая, о чем речь шла выше.

Следует задаться вопросом: решит ли перенос часов куратора в число аудиторных занятий преподавателей и студентов все проблемы «воспитания» в ТГУ? Разумеется, нет. Возникнут новые вопросы. Но решать проблемы разумно по мере их поступления. Сегодня нам видится важным решение вопроса с мотивацией преподавателей.

Разумеется, что спрос с кураторов и со студентов тогда будет совершенно иным. Необходимо будет утвердить общеуниверситетскую рабочую программу куратора (возможно, этот до-

кумент будет называться не так), дифференцированную для первого курса и старших курсов, содержащую обязательную и вариативную части. Обозначить в этой программе ряд тем, обязательных для освещения, а также темы, которые куратор сможет выбрать, исходя из собственной компетенции и настроения в группе. И в то же время необходимо оставить возможность для творчества – самостоятельный подбор информации.

Данный курс можно назвать по-разному, например, «Навыки адаптации в незнакомой социальной среде», или «Студенчество: преемственность поколений» и много еще как. А студентам внести этот курс в индивидуальный план в качестве вузовской компоненты с проставлением зачета.

В заключение хотелось бы отметить, что прогрессивная часть преподавательского состава вуза не сомневается в важности воспитательной работы со студентами в том, что необходимо содействовать саморазвитию личности студента, повышению его культурного и нравственного уровня. Безусловно, сам термин «воспитательная работа» в вузе несколько неуместен и вызывает отторжение не только у студентов, но и у преподавателей, но адекватной замены ему пока нет. Под этими словами понимается ведь не термин, как таковой, а смысл – «позитивное развитие личности и формирование общекультурных компетенций выпускников», что является задачей современного культурного человека.

Спасибо за внимание!

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Ученого совета Тамбовского государственного университета
имени Г.Р. Державина по докладу Грошева И.В.
«Вариативный институт кураторства в контексте
реализации ООП ФГОС – 3-го поколения»

Заслушав и обсудив сообщение проректора по социальной работе и молодежной политике И.В. Грошева «Вариативный институт кураторства в двухуровневой системе высшего образования», Ученый совет отмечает, что одним из узких мест постановки воспитательной работы в университете является отсутствие действенного института кураторства. Причин своеобразного кризиса кураторства много, но одна из наиболее существенных кроется в практическом отсутствии достаточного нормативного и финансового обеспечения его деятельности и, как следствие, неиспользовании различных форм стимулирования подобной деятельности.

Проводя постоянный мониторинг воспитательной работы учебных подразделений университета, Управление по социальной работе и молодежной политике отмечает, что кураторский потенциал ППС в нашем университете достаточно высок. Это подтвердила действенность системы унификации планов воспитательной деятельности учебных подразделений в рамках традиционных университетских мероприятий; многолетняя практика проведения еженедельного «часа куратора» в студенческих группах; планомерная реализация отработанной программы внеучебных мероприятий в каждом учебном подразделении (за 2011–2012 учебный год их проведено 2642); ведется учет и ежегодно составляется рейтинг активности учебных подразделений в общественной жизни университета, города, региона.

Отмечая достаточно четкую организацию воспитательной работы в целом в университете, Ученый совет полагает, что требуется активизировать работу по формированию нормативно-правовой и методической базы для обеспечения эффективной деятельности института кураторства, соответствующей требованиям стандартов двухуровневой системы высшего образования.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ К УЧЕНЫМ ЗВАНИЯМ

Ученый совет принял решение представить к ученому званию

профессора

Колесниченко Елену Александровну – по кафедре политической экономики и МГХ;

доцента:

Гусева Александра Анатольевича – по кафедре экологии и БЖД;

Дьячкову Елену Станиславовну – по кафедре клинической психологии;

Чепурову Ирину Федоровну – по кафедре управления персоналом и маркетинга.

РАЗНОЕ

Рекомендован заместитель директора Института естествознания по учебной работе, кандидат географических наук, доцент ПЕТУХОВ Борис Егорович к награждению Почетной грамотой министерства образования и науки РФ.

Рекомендована заведующая кафедрой информатики и информационных технологий ЛЫСКОВА Вероника Юрьевна к награждению Почетной грамотой министерства образования и науки РФ.

Рекомендован доцент кафедры алгебры и геометрии САЗОНОВ Анатолий Юрьевич к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Рекомендована профессор кафедры компьютерного и математического моделирования КИТАЕВСКАЯ Татьяна Юрьевна к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Рекомендована заместитель директора Института математики, физики и информатики МЕНЬШИХ Татьяна Ивановна к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Рекомендованы аспиранты очной формы обучения на получение стипендии Президента Российской Федерации и специальной государственной стипендии Правительства Российской Федерации:

1. БОРИСОВ Иван Андреевич – стипендия Президента Российской Федерации;

2. ЗЕЛЕПУКИН Роман Валерьевич – стипендия Президента Российской Федерации;

3. МЕДВЕДЕВ Дмитрий Николаевич – специальная государственная стипендия Правительства Российской Федерации;

4. ПЛУЖНИКОВА Елена Александровна – специальная государственная стипендия Правительства Российской Федерации;

5. ТРИБУНСКАЯ Ульяна Георгиевна – стипендия Президента Российской Федерации.

Предоставлено право научного руководства аспирантами и соискателями доктору биологических наук, профессору кафедры биологии РОДИМЦЕВУ Александру Сергеевичу по специальности 03.02.08 – Экология.

Предоставлено право научного руководства аспирантами и соискателями кандидату экономических наук, доценту кафедры политической экономики и мирового глобального хозяйства РЯБЫХ Владимиру Николаевичу по специальностям: 08.00.01 – Экономическая теория; 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. региональная экономика; экономика предпринимательства; экономическая безопасность).

Утверждена тема докторской диссертации СТЕПАНОВОЙ Ольги Алексеевны:

«Социально психологические основы развития учебного взаимодействия в группах гетерогенного типа» специальность 19.00.05 – Социальная психология.

Утвержден план научного исследования Д.П. ИВАНОВА по теме «Мотивы крестьянского сопротивления Советской власти в Тамбовской губернии в 1920–1930-е гг.».

Изменены темы кандидатских диссертаций:

ВЕДЕНКОВОЙ Екатерины Сергеевны

с «Поэтика пространства и времени в романах И. Макьюэна "Дитя во времени" и "Черные собаки"»

на «Темпоральный дискурс в романе И. Макьюэна "Дитя во времени"» специальность 10.01.03 – Литература народов стран зарубежья (литература стран германской и романской языковых семей);

ЗОЛОТОВОЙ Ольги Александровны

с «Эмоциональные отношения как условия развития самосознания студентов»

на «Формирование духовно-нравственных ценностей будущего педагога средствами декоративно-прикладного искусства и народных промыслов» специальность 19.00.07 – Педагогическая психология;

КОЛОМЛИНОЙ Екатерины Владимировны

с «Гендерный аспект формирования оценки успешной деятельности человека в дискурсе англоязычных массмедиа»

на «Оценка субъекта успешной деятельности в английском языке» специальность 10.02.04 – Германские языки;

МУРАВЛЕВОЙ Анны Николаевны

с «Взаимодействие феноменов свободы и ответственности индивидов с различной типологией жизненных миров»

на «Влияние субъектной активности на повышение жизнестойкости личности в процессе профессиональной подготовки» специальность 19.00.07 – Педагогическая психология.

Информационное издание

**БЮЛЛЕТЕНЬ УЧЕНОГО СОВЕТА
ТАМБОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА имени Г.Р. ДЕРЖАВИНА**

**Информационное издание Ученого совета
Тамбовского государственного университета
имени Г.Р. Державина**

**Июнь 2012 г. № 18
Издается с декабря 2007 г.**

Редактор *М.М. Гордеева*
Компьютерное макетирование *Т.Ю. Молчановой*

Подписано в печать 18.09.2012 г. Формат 60×84/16.
Усл. печ. л. 2,73. Заказ 1584.

Издательский дом ТГУ имени Г.Р. Державина
392008, г. Тамбов, ул. Советская, 190г

Отпечатано в типографии Издательского дома ТГУ имени Г.Р. Державина
392008, г. Тамбов, ул. Советская, 190г