

**Бурганов Рафис Тимерханович**

д-р экон. наук, доцент, ректор  
ФГБОУ ВО «Поволжский государственный  
университет физической культуры, спорта и туризма»  
г. Казань, Республика Татарстан

**АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ВУЗЕ СПОРТИВНОГО ПРОФИЛЯ:  
ВЗГЛЯД ЭКСПЕРТА**

*Аннотация:* в статье актуализированы значимость и перспективность профессионального развития педагогов в университете спортивного профиля на примере Поволжского государственного университета физической культуры, спорта и туризма, показаны направления развития этого процесса и их содержательные характеристики. В частности, под влиянием тренда «Образование в течение всей жизни» произошёл переход к непрерывному профессиональному развитию педагогов как пример практической реализации концепции «Учитель как перманентный ученик», согласно которой непрерывное самосовершенствование и саморазвитие находятся в фокусе внимания преподавателей высшей школы. Показано, что эта проблема актуальна также и для мирового педагогического сообщества, однако прямой перенос конструктивного зарубежного опыта без учета российских образовательных традиций, не дает положительных результатов. Представлены некоторые идеи, направленные на повышение внутренней и внешней мотивации преподавателей к участию в непрерывном профессиональном развитии и саморазвитии.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие преподавателей, вуз спортивного профиля, компетенции преподавателей, обучение в течение всей жизни.

В условиях постоянно меняющегося мира и реформирования высшей школы, а также смены концепции «Образование – на всю жизнь» на Концепцию «Образование в течение всей жизни», для преподавателя высшей школы важно не только оставаться компетентным специалистом, но и постоянно заниматься саморазвити-

ем и быть в курсе последних трендов в сфере высшего образования. Эти обстоятельства актуализируют проблему профессионального развития педагогов высшей школы, в том числе и в университетах спортивного профиля, где профессиональное развитие педагогов выступает как один из гарантов качества высшего профессионального образования в сфере физической культуры и спорта.

Как руководитель организации высшего образования, считаю, что для преподавателей университета оправдана потребность в реализации концепции «Учитель как перманентный ученик», предложенная рядом авторов и утверждающая, что профессиональные компетенции преподавателей вузов быстро устаревают, и следует ориентироваться на развитие навыков XXI века [4]. Для вуза спортивного профиля – это мобильность, гибкость, адаптивность, результативность, а также сочетание *hard-skills*, *soft-skills* и *self-skills*.

Несомненно, деятельность преподавателя университета имеет много функций, вследствие чего она – специфична [1]. Как профессионал, преподаватель должен выполнять многочисленные профессиональные функции. Недостаточно просто знать свой предмет или способы организации тренировочной деятельности, необходимо также развивать свои собственные профессиональные компетенции, совершенствовать стиль преподавания, развивать свои когнитивные навыки и укреплять профессиональные и личностные ценности. Одно из важнейших требований к преподавателю вуза, независимо от профиля университета – это уметь находить общий язык со своими студентами [2].

В научном поиске наиболее эффективных практик организации профессионального развития преподавателей, исследователи часто обращаются к лучшему международному опыту в этой сфере, и часто происходит так, что при заимствовании зарубежных образовательных практик осуществляется искусственный перенос, а не адаптация с учётом специфики данных практик и традиций отечественного образования, в целом, или конкретного университета, в частности. Кроме того, в образовательной организации могут и отсутствовать условия для адаптации зарубежных практик, поэтому они воспринимаются не должным образом и не дают ожидаемых результатов.

В качестве конструктивного примера можно привести китайские университеты, которые за счет высокого уровня организации образовательного процесса и его психолого-педагогического сопровождения, а также методических аспектов образования (распределение студентов на группы на один семестр для того, чтобы изучать отдельные дисциплины) добились хороших результатов и смогли поднять качество высшего образования [4–5]. Студенты китайских вузов составляют учебный план, в соответствии с которым изучают учебные курсы, при этом подразумевается большой объем самостоятельной работы обучающегося, причем она обязательно курируется. Самостоятельная работа поддерживается индивидуальными консультациями, инструктированием со стороны преподавателей и тьюторов.

Каждый учебный курс в университете полностью методически разработан, и перед изучением дается полная информация, которая включает цели и задачи, информацию об учебных материалах, а также график освоения курса, планируемые результаты; систему оценки и график сдачи самостоятельных работ.

В целом для зарубежной образовательной модели характерен индивидуально-ориентированный подход, так как там отсутствует преобладание вертикальных связей. Горизонтальные взаимосвязи развиваются благодаря активности субъектов образовательной деятельности, участников образовательного процесса. Таким образом, формируются гибкие и мобильные форматы получения знаний и компетенций.

В российских университетах также реализуется поточно-групповая организация образовательного процесса, однако быстрое развитие горизонтальных взаимосвязей, как например, в вузах спортивного профиля в КНР или Сербии, затруднено ввиду традиционных «пирамидальных строений» социальных институтов.

Что касается качественных показателей использования лучших отечественных и международных практик профессионального развития педагогов в российских вузах, то следует отметить, что в Поволжском ГУФКСиТ созданы все условия для успешной реализации имеющихся моделей профессионального развития преподавателей.

Данное обстоятельство имеет большое значение, ибо в настоящее время в условиях создания аутентично российской системы высшего образования важное значение передается инновированию системы воспроизводства профессиональных кадров для сферы образования и спорта. Прежде всего, речь идет о новых требованиях, предъявляемых к профессии преподавателя вуза, среди них – высокий уровень информационной культуры, новые профессиональные компетенции, готовность к саморазвитию и непрерывному профессиональному развитию.

Исходя из того, что деятельность преподавателя в вузе имеет сложную организацию и включает в себя много аспектов проявления – преподавательская, инновационная, научно-исследовательская, воспитательная, методическая деятельности, несомненно, каждое направление имеет свое содержание, форму и способ реализации, что и определяет форму оказания ему помощи и методы профессионального развития.

Так, научно-исследовательская деятельность реализуется в участии преподавателей в научных конференциях, в проектах, в курировании научно-исследовательской деятельности студентов и т. д., и нацелена на практически значимые результаты. Научная деятельность преподавателя университета спортивного профиля имеет свою специфику, но это тема – другого разговора. Саморазвитие преподавателя в методическом плане направлено на освоение и адаптацию в образовательный процесс педагогических новшеств и их внедрение.

Профессиональное саморазвитие преподавателя в инновационном плане подразумевает использование пропагандируемых новшеств. Это означает процесс создания, распространение и использование педагогических инноваций в связи с социальным заказом и общественной потребностью.

Что касается методов профессионального развития преподавателя в нашем университете, то можно указать, что реформирование высшего образования, будь то изменение образовательных стандартов, реконструкция образовательных организаций или перераспределение часов на изучение дисциплин, помимо государственных вызовов, направлено на формирование у обучающихся набора компетенций, которые бы удовлетворяли потребностям как самих обучающихся-

ся, так и потенциальных работодателей. Поэтому университет тратит значительные финансовые ресурсы на переобучение преподавателей, на их повышение квалификации и профессиональный рост.

К сожалению, не все современные преподаватели мотивированы к изменениям собственной профессиональной деятельности, поэтому руководство университета использует различные способы стимулирования мотивация преподавателя, среди них премирование преподавателей, показавших наивысшие результаты в системе «ЭСБУС», обучение с использованием нового оборудования и технологий на курсах повышения квалификации, организация менеджмента качества и т. д. Все эти способы относятся к внешним мотиваторам и связаны со стремлением педагогов к более успешным показателям в своей педагогической деятельности.

Однако не менее важной является внутренняя мотивация. Для ее развития необходимо выполнение нескольких педагогических условий: осознание самим преподавателем необходимости в профессиональном развитии; помощь со стороны руководства вуза и различного рода наличие ресурсов для развития на рабочем месте; знание моделей профессионального развития; наличие обратной связи для коррекции и преодоления трудностей и барьеров; организация диагностирования результатов профессионального развития и т. д.

Чтобы у преподавателя возникло желание достичь более высокого уровня профессионального развития, необходимо осознать недостаточность собственных знаний, компетенций, практического опыта. К этому осознанию преподавателя могут натолкнуть несколько факторов: успеваемость обучающихся по его предмету, изучение методической литературы, анкетирование с целью оценки собственной деятельности как со своей стороны, так и со стороны обучающихся, посещение занятий своих коллег, участие в научно-методических семинарах и конференциях.

### ***Список литературы***

1. Бурганов Р.Т. Возможности реализации дуального образования в спортивном вузе на примере ФГБОУ ВО «Поволжский государственный университет физической культуры, спорта и туризма» / Р.Т. Бурганов, С.И. Зизикова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2023. – №12 (226). – С. 60–66. – EDN IWHWDP

2. Гильмеева Р.Х. Научно-методическое обеспечение профессионального роста педагога по подготовке кадров: научно-методическое пособие / Р.Х. Гильмеева, Е.Ю. Левина, Т.М. Трегубова [и др.]; под науч. ред. В.Е. Козлова, С.В. Хусаиновой. – Казань: ФГБНУ «Институт педагогики, психологии и социальных проблем», 2019. – 156 с. EDN FJNOKD

3. Трегубова Т.М. Перспективные тренды исследования международного образовательного опыта в условиях выхода российских вузов из «Болонского процесса» / Т.М. Трегубова // Казанский педагогический журнал. – 2023. – №3. – С.39–47. DOI 10.51379/KPJ.2023.160.3.005. EDN EWUTMY

4. Kayange J.J. Teacher education in China: training teachers for the 21-st century // The Online Journal of New Horizons in Education. 2016. Vol. 6. Issue 4. P. 204–210.

5. Tonga F.E., Eryiğit S., Yalçın F.A., Erden F.T. Professional development of teachers in PISA achiever countries: Finland, Estonia, Japan, Singapore and China // Professional Development in Education. 2019. P. 1–19. DOI: <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1689521>