

О.Г. Проворова*

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ¹

Интерес к подготовке преподавателей для высших учебных заведений практически одновременно встал в разных странах. Нет сомнения в том, что качество обучения в значительной степени определяется квалификацией обучающихся.

В системах подготовки вузовских кадров развитых стран, а в последние годы и в России наметилась тенденция к обязательности специального психолого-педагогического обучения начинающих преподавателей в период их профессионального старта, введению разнообразных форм непрерывного совершенствования педагогического мастерства преподавателей, в том числе и имеющих определенный опыт работы со студентами [1]. Так, в основу подготовки преподавателей для инженерных вузов положена уже получившая широкое распространение, в том числе и в нашей стране, европейская система формирования и признания статуса преподавателя инженерного вуза, разработанная Международным обществом по инженерной педагогике (IGIP).

Усилиями IGIP были сформулированы общие принципы и философия развития инженерного образования, разработан и принят специальный документ «ING-PAED IGIP» («Европейский преподаватель инженерного вуза»), в котором определены ныне действующие квалификационные требования к преподавателям для получения звания «Европейский преподаватель инженерного вуза». Ведущими вузами являются Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана и Московский государственный автомобильно-дорожный институт (технический университет).

В нашей стране подготовка преподавателей для высшей школы осуществлялась до недавнего времени путём повышения квалификации и переподготовки работников уже имеющих высшее образование и некоторый практический стаж работы. Не ставя под сомнение целесообразность такого подхода, хотелось бы отметить, что хороших результатов можно также достичь при системной подготовке преподавателей высшей школы ещё в период их обучения в магистратуре или аспирантуре вузов.

Приобретение дополнительной педагогической квалификации «Преподаватель высшей школы» [2] существенно расширяет возможности подготовки и переподготовки кадров в высшей школе. Создание действующей системы подготовки педагогических кадров для высшей школы требует серьёзного научного, методического, организационного сопровождения и изучения эффективности уже имеющегося опыта такой подготовки в рамках дополнительной квалификации.

Классическим университетам России более близки по целям исследовательские университеты США. Как правило, в США термин «университет» относится к тем колледжам, которые имеют право на докторские программы. Именно их называют исследовательскими университетами. В 2002 году автору представилась возможность изучать систему подготовки кадров для высшего образования в США.

Причины, которые вызвали развитие программ подготовки будущих преподавателей в США, выглядят так:

- разнообразие американского образования,
- возросшее ожидание студенческих успехов со стороны правительства, индустрии, общества;
- сильная конкуренция из-за дефицитных ресурсов (деньги, жизненное пространство, работа),
- только 3% всех выпускников идет в научно-исследовательские институты, 97% нужно готовить к другому виду деятельности,
- появилось много работ психологов и педагогов, показывающих, что эффективное обучение требует специальной подготовки преподавателей,
- было время, когда в США учили элитных студентов, сейчас в американских университетах стараются учить практически всех.

Все это вместе взятое показывает, почему такие вопросы, как проблема загруженности преподавателей, выполнение преподавательских обязанностей, профессиональная компетентность, стоят на повестке дня в университетах США как никогда прежде.

* © О.Г. Проворова, Красноярский государственный университет, 2004.

¹ Работа финансировалась Министерством образования РФ по программе «Научное, научно-методическое, материально-техническое и информационное обеспечение системы образования», а также Советом по международным исследованиям и обмену (АЙРЕКС) при поддержке Карнеги Корпорейшн в рамках программы «Поддержка административного управления высшими учебными заведениями».

В настоящее время в США успешно развивается национальная программа «Подготовка будущих преподавателей» (Preparing Future Faculty, аббревиатура PFF широко известна в США, описание имеется на сайте <http://www.preparing-faculty.org/PFFWeb.Contents.htm>). Основная цель этой программы – повышение качества обучения через воспитание нового поколения преподавателей. Эта программа имеет статус национальной. Ее основали и финансируют: The Association of American Colleges and Universities (AAC&U), the Council of Graduate Schools (CGS). Грантовую поддержку оказывает The Pew Charitable Trusts. Направлена эта программа на активизацию подготовки преподавателей именно в исследовательских университетах из числа тех студентов, которые успешны в научных исследованиях.

Первый этап программы начался летом 1994 года. Построенная в духе партнерских отношений и кооперации, PFF отражает полный набор университетских функций, который выражается тремя основными видами деятельности университета: научные исследования, обучение и общественная работа (востребованность, услуги, приложения). Под востребованностью в США понимается та отдача, та полезная деятельность, те услуги, которые предоставляет университет обществу.

Национальная PFF-программа имеет три основные черты.

Первая, наиболее существенная черта: *кластерный* характер программы. *Кластер* – скооперированный с другими партнерскими институтами или факультетами головной институт или факультет, в котором есть подготовка докторов. В кластер могут входить, наряду с докторским институтом, различные колледжи и институты, имеющие право на подготовку Магистров. Так, в штате Северная Каролина *кластер* состоял из Университета Дюка (головной), Дармского технического общественного колледжа, Гилфордского колледжа и Центрального университета штата Северная Каролина. В штате Иллинойс *кластер* состоял из Северо-Западного университета (головной), Чикагского университета, Северо-Восточного Иллинойского университета, Колледжа природных ресурсов и общественного колледжа. *Кластеры* создаются для того, чтобы для будущих докторов, обучающихся в головном институте, было обеспечено место практики, знакомство с другими видами учебных заведений и, соответственно, с другими видами учебной деятельности.

Вторая черта: программа включает в себя подготовку не только к учебной деятельности, но и к полному набору ролей и ответственностей преподавателей, которая содержит научные исследования, обучение и приложения, подчеркивая, что в разных учебных заведениях эти виды деятельности разные.

Третья черта: участвующие в этой программе будущие доктора будут иметь в качестве наставников не только своих научных руководителей, но и других руководителей в других видах деятельности, и получать отдачу и осмысление не только от своей научной деятельности, но также от преподавательской деятельности и прикладной.

На первом этапе было профинансировано 17 таких кластеров. Каждый кластер поощрялся к разработке собственных программ, основанных на нуждах, возможностях и интересах собственных институтов.

Второй этап был начат в 1997 году. Были отобраны десять участников первого этапа и пять новых участников, которые проводили аналогичную деятельность самостоятельно (всего 15 кластеров). Эти программы были выбраны, чтобы помочь продвижению PFF от статуса демонстрационных проектов к национальной модели высшего образования.

Принимая участие в PFF, ведущие университеты США создают новую модель подготовки докторов, повышая значение подготовки преподавателей для высшей школы и пробуждая интерес к академической карьере у студентов.

Очень серьезное внимание уделяется работе с новыми преподавателями. Практически во всех университетах в той или иной форме проводятся ориентационные семинары или мастерские, которые помогают преподавателю войти в образовательное сообщество своего университета, познакомиться с обязанностями и различными видами деятельности в университете, помочь в построении карьеры преподавателя.

Для этих целей создаются специальные административные единицы, которые носят разные названия: Центр развития преподавателей и сотрудников, Центр для развития инструкторов, Центр преподавания и обучения, Центр эффективного преподавания и т.д. Их функции могут отличаться в деталях, но все эти подразделения созданы для повышения качества преподавания и обучения.

Для примера остановимся на работе одного такого подразделения в Университете штата Северная Каролина г. Ралли.

Английское название Faculty Center for Teaching and Learning (FCTL). В дословном переводе это звучит как Центр по Преподаванию и Обучению для сотрудников. В дальнейшем будем называть его Центр. Миссия Центра состоит в том, чтобы улучшить качество обучения студентов путем поддержки профессионального развития преподавателей, стимулировать преподавателей улучшать качество обучения. Центр работает также над формированием положительного учебного климата в кампусе.

Центр обслуживает преподавателей и студентов (начиная от кампуса в целом и кончая поддержкой отдельных преподавателей), вовлеченных в обучение бакалавров и магистров через разнообразную внешнюю деятельность, а также работу специальных и постоянных комиссий, имеющих отношение к улучше-

нию качества преподавания и обучения. Штат состоит из четырех преподавателей, работающих на постоянной основе, одного постоянного сотрудника, двух помощников из числа студентов магистратуры или докторантуры, двух студентов бакалавриата, 2-3 сотрудников, занятых частично, и ряда студентов разных курсов, вовлеченных в отдельные программы.

Центр не наделён административными полномочиями: учебные подразделения ему не подчиняются и его инициативы не обязательны. Поскольку работа по повышению качества обучения велась до его создания, работники центра выявляют единомышленников через выполнение совместных программ. Далее привлекаются дополнительные источники финансирования, что, в свою очередь, привлекает преподавателей.

Приведем примеры программ развития преподавательского мастерства (<http://www.ku.edu/~cte/resources/websites/usall.html>):

1. Индивидуальная консультация

Центр обучения предлагает специальным образом созданную, конфиденциальную методику, чтобы помочь преподавателям изучить их собственный преподавательский стиль и усовершенствовать его. Консультации могут быть краткосрочными и развиваться в долгосрочные и всесторонние. Консультации могут включать посещения занятий, видеосъемку, промежуточные оценки (через анкетные опросы студентов или работу фокус-групп), обзор материалов, и самооценку преподавателя. Консультации могут быть направлены на решение проблем, выявленных через оценки студентов или коллег. Они могут быть нацелены на усовершенствования, например написания ясных целей читаемого курса, развития методов оценки студентов, проектирования творческих стратегий обучения.

2. Семинары и круглые столы для преподавателей

Центры занимаются организацией круглых столов и семинаров в удобное для преподавателей время. Эти акции предназначены, скорее, чтобы стимулировать коллегиальные обсуждения, а не научить конкретным методикам. Темы могут быть разными, например «Интерактивное обучение: вовлечение студентов в процесс обучения», «Изучение естественных наук: продвижение активного обучения от лаборатории до лекции», «Студенческий конфликт в классной комнате», «Оценка студенческого письма», «Обучение в режиме on-line»

3. Рабочие семинары для вновь принятых преподавателей

Центр обучения предлагает рабочие семинары для новых преподавателей дважды в год. Семинары носят методический характер и обеспечивают новых преподавателей необходимой информацией относительно обучения (например разработка курса или модуля курса, выбор стратегий обучения, оценка студентов). Участие новых преподавателей в семинарах помогает им развить контакты с коллегами в других департаментах и стимулирует вовлечение в другие программы Центра.

4. Программа для университетского содружества

Через Центр обучения университет поддерживает молодых преподавателей через годовую программу, нацеленную на более глубокую подготовку, чем рабочий семинар. Обычно проводится 8-10 занятий в год. Участники получают один курс в семестр и небольшую стипендию. Каждый участник работает над индивидуальным проектом; в большинстве случаев это разработка нового курса или переоформление старого. Участники обучаются через посещения и обсуждения занятий, видеосъемку, рассмотрение материалов и обратную связь со студентами.

5. Обзор учебного плана и оценка

По запросу сотрудники Центра работают с группами преподавателей в их департаментах, рассматривают их текущие учебные планы, помогают составить новые учебные планы и оценивают результаты изменений. Сотрудники Центра помогают академическим подразделениям, собирая и интерпретируя данные. Например, Центр может: провести опрос и студентов, и выпускников, чтобы собрать информацию относительно учебного плана в целом или какой-то последовательности курсов; организовать работу группы из аспирантов, преподавателей, чтобы оценить эффективность программ обучения академического подразделения для аспирантов; использовать фокус-группу и результат опроса, чтобы сообщить преподавателям и администраторам о состоянии учебного климата в подразделении. Эта непредубежденная, эмпирическая информация дает департаменту основание для принятия решений относительно усовершенствований.

6. Программа «обучение с помощью технологий»

Центр обучения обеспечивает консультации отдельным преподавателям и подразделениям по внедрению информационных технологий и различных технических средств в обучение, в том числе дистанционное. Услуги, консультации и программы могут включать: помощь в отборе соответствующих технологий для обучения, обсуждение проблем, связанных с обучением с их помощью, оценку воздействия как на преподавателя, так и на студента, исследование новых путей обучения с помощью технических средств и информа-

ционных технологий, индивидуализированную подготовку преподавателей с ограниченными навыками использования технологий и помощь с оформлением курса и методических материалов.

7. Рабочий семинар для преподавателей

Как правило, это двухчасовые семинары, нацеленные на обучение тех преподавателей, которые заинтересованы в новых методиках, позволяющих учить более качественно и эффективно. Типичные темы семинаров: как использовать маленькие группы; как создавать оценочные тесты; как давать и оценивать письменные работы; как реагировать на обман; как использовать методы оценки аудитории, чтобы контролировать обучение студентов; как вести диалог; как вести занятия в классах, где студенты имеют разные способности и разную подготовку; как читать лекции эффективно; как извлечь как можно больше пользы из домашней работы и т.д. Это не философские обсуждения; преподаватели, пришедшие на семинар, надеются покинуть его с определенными знаниями и навыками. Эти семинары часто рассчитаны на весь университет, но они могут быть приспособлены к определенным департаментам.

8. Портфель преподавателя

Недельный рабочий семинар для преподавателей, заинтересованных в развитии их собственного профессионального роста. Одним из путей является создание так называемого портфеля преподавателя. Портфель преподавателя состоит из ряда элементов. Во-первых, это описание методологии, которой придерживается преподаватель в своей работе, место и роль дисциплины в учебном плане, шаги в самообразовании, необходимые для успешного преподавания, что служит оценкой успеха в работе, планы на будущее. При этом должны быть материалы, подтверждающие выполнение намеченных шагов. Это, например, рабочие планы, контрольные работы, методика оценки студентов, собственная самооценка, оценка преподавателя студентами, коллегами. Подготовка портфеля преподавателя проясняет его собственные представления относительно обучения, позволяет проектировать стратегию обучения, проверять её успешность и корректировать. Семинар объединяет выступление ведущего, обсуждение коллег, индивидуальные консультации и письменные работы участников. К концу недели каждый участник должен иметь хороший «второй черновик» из 6-8 страниц повествования и план сбора вспомогательных материалов. Из-за большого спроса на индивидуальные консультации ведущего число участников семинара ограничено. Например, лидер и преподаватель-помощник могут консультировать по 5 участников каждый, так что семинар ограничен 10 человеками.

Воспитательная работа со студентами целенаправленно включается в функции преподавателей через учебный процесс.

Мне представляется интересным случай взаимодействия преподавательского центра и департамента по студенческим делам на примере методики преподавания, которая носит название **Service-Learning** (обучение через приложения). **Service-Learning (SL)** - совместное обучение и стратегия изучения, предназначенные, чтобы сделать более успешными академические занятия, персональный рост и гражданские обязательства. Студенты придают большое значение той работе в обществе, которая выполняется в соответствии с их опытом, связанным с учебным материалом. Через управляемое осмысление, как индивидуальное, так и совместное, студенты изучают свой опыт критически и выделяют определенные вещи, которые они узнали, увеличивая таким образом качество их изучения и применения.

SL помогает студентам углубить понимание того, что они уже знают, кто они, как работает мир вокруг них, их собственное место в этом мире и как они соответствуют этому. Это мощный способ включения студентов в усилия университета по поддержанию общественных организаций в решении социальных проблем. SL приносит пользу и студентам, и сообществу.

В университете штата Северная Каролина программа по применению методики **Service-Learning** размещена в Преподавательском центре и тесно взаимодействует с подразделением «Студенческие дела». Центр предлагает ряд возможностей для преподавателей, которые хотят встроить SL в их обучение. Центр помогает преподавателям найти студентов-лидеров в общественных организациях университета. Имеются специально подготовленные руководители, которые проводят внеклассные занятия в малых группах по осмыслению студенческого опыта в приложении той или иной дисциплины. Центр помогает преподавателю определить цель для SL программы; предлагает модель для управляемой обратной связи и метод, позволяющий по письменным отзывам студентов оценить, насколько цель достигнута.

Интересно то, что исследованиями в образовании часто и продуктивно занимаются люди, работающие в предметной области, например химики, математики, физики. Научная работа в области преподавания направлена на обучение студентов младших курсов. Предпочтение отдается активным методам обучения. Регулярно проводятся мастерские для преподавателей, на которых они проходят обучение, как строить курсы в той или иной методике, как вести занятия, как оценивать студентов и как оценивать собственную деятельность. Учебная работа преподавателя оценивается ежегодно и носит конфиденциальный характер.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жураковский В. Вузовский преподаватель сегодня и завтра / В. Жураковский, В. Приходько, И. Федоров // Высшее образование в России. – 2000. - № 3.
2. Проворов А.С. О роли магистратуры и аспирантуры в подготовке научно-педагогических кадров / А.С. Проворов, О.Г. Проворова, Н.Р. Сенаторова // Высшее образование в России. – 1999. - № 2.