



**ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ВУЗАХ МИРА
НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Е.Н. Бондаренко

В настоящее время сфера образования в мире претерпевает глубокие изменения, обновляются все звенья системы образования, включая высшую школу. Существенно меняются цели и задачи высшей школы, поскольку она формирует не только будущую элиту, но и многочисленные слои работников умственного труда. В связи с переходом к системе непрерывного образования кардинально изменяются требования, предъявляемые к преподавателю высшей школы, к содержанию, формам и методам его подготовки и переподготовки. В новых условиях меняется и характер труда преподавателя, получает признание идея об активизации роли студента в учебном процессе.

Цель нашего исследования – продемонстрировать, как сравнительные стратегии помогли нам в последовательных процессах исследования, объяснения, применения теории и обработки данных по вопросу отбора научно-педагогических кадров в вузах стран мира. Наше исследование предполагало использование методов сравнительного анализа в развитии ключевых объяснительных концепций, обработке теоретического объяснения различий и сходств.

Техника применения метода сравнения без использования математического аппарата на ряде проблемных исследований показывает, как при помощи сравнительного ме-

тода можно проследить общее, особенное и единичное.

Анализ форм и методов профессионально-педагогической подготовки преподавателя высшей школы предоставляет возможность более детально рассмотреть опыт системы отбора научно-педагогических кадров в вузах стран мира, что определяет эффективность преподавания и учебной деятельности вузовского преподавателя. Обширное и систематическое использование целого комплекса мероприятий является характерной особенностью теории и практики высшей школы и условием эффективности профессионально-педагогической подготовки.

Назначение на должности университетских педагогов в вузах различных стран мира на современном этапе происходит в пределах структуры учреждения. Вся процедура можно представить в виде линейной модели, включающей девять стадий в полном цикле: определение вакансии и критериев на замещение должности; объявление о вакансии; формальные критерии выбора; получение сообщений относительно претендентов; приобретение дополнительных сведений о кандидатах; личное собеседование; предоставление должности наиболее подходящим кандидатурам; испытательный срок; последующее профессиональное развитие. Рассмотрим данные стадии более подробно:

1. *Определение вакансии и критериев на замещение должности.* Учреждения отличаются по структуре, в пределах которой определяется своя система выбора претендентов. В Бельгии независимость университета управляется в соответствии с внутренним постановлением, которое является юридическим документом. Учреждения Великобритании имеют значительную автономию, причем некоторые из них развили внутреннюю политику, которая определяет процедуры выбора.

В Австрии процесс назначения на должность в штат определен в соответствии с законом. Руководитель предусматривает потребность в новом сотруднике и представители штата подтверждают высказанное предложение. Однако утверждение на должность проходит через Федеральное министерство образования.

В Финляндии, например, в Университете Хельсинки, «Акт об образовании преподавателя» определяет процедуры процесса некоторых назначений. Штат ниже уровня лекторов может быть назначен профессорами, прикрепленными к факультету. Решения относительно рекомендации на должность принимаются на уровне факультета, совета университета, затем главного совета, затем университетским канцлером. Канцлера назначает Президент Республики. Этот процесс в некоторых случаях может длиться несколько лет [1, ch. 6, p. 130–136].

Учреждения Нидерландов имеют значительную свободу в пределах Акта Парламента при соблюдении четырех условий: наличие свидетельства о высшем или профессионально-техническом образовании и об адекватности подготовки в образовательной теории, положительной характеристики, медицинского свидетельства.

В вузах Люксембурга старших лекторов и помощников лекторов назначает Великий Герцог и Министерство образования.

На Кипре назначения на временные должности проводятся Комиссией Образования (ESC). Заявления рассматриваются Консультативным комитетом в составе трех членов [2, с. 65–66].

В США общенациональными центрами, координирующими работу педагогической общности страны по подготовке и повышению квалификации вузовских преподавателей, являются Американская ассоциация высшего

образования (American Association of Higher Education), Ассоциация американских колледжей и университетов (Association of American Colleges & Universities), Совет аспирантских школ (Council of Graduate Schools) и ряд других профессиональных организаций. Именно усилиями этих координационных центров были созданы и успешно реализуются различные программы профессионально-педагогической подготовки вузовских преподавателей [9].

2. *Объявление о вакансии.* Решение относительно заполнения вакансии (наставник, лектор, профессор, директор) зависит от потребности укомплектования персоналом и требует установленного одобрения, например, комитетом политики укомплектования персоналом, под председательством директора, который комплекзует персонал и может рассматривать приоритеты ежегодно с вовлечением представителей штатных сотрудников. Решение о заполнении вакансии проводится согласно плану развития отдела или учреждения и может вовлекать баланс между академическими, финансовыми и ресурсными потребностями.

Например, на Кипре проводится рекламная кампания во всех школах в январе каждого года. Рекламирование может быть внутреннее, в пределах университета, или более широкое, в пределах национальной университетской системы. В Германии и Австрии Министерство просвещения требует размещения рекламы в специальной газете. В Финляндии предусматривается размещение информации за 30 дней до конкурса [7, с. 80].

3. *Формальные критерии выбора.* Они могут быть юридическими или вызванными необходимостью. Например, персональные характеристики могут быть решающим фактором для совместимости с функционирующей командой сотрудников.

Одно установленное законом требование во всех системах – диплом о поствысшем образовании и успешный профессиональный опыт. Однако, например, в Испании, тот, кто желает стать профессором, должен иметь степень доктора философии (PhD) без обязательного получения опыта преподавания в школе.

В Австрии педагог высшей школы по предмету методологии изучения предмета должен иметь:

- свидетельство, подтверждающее право на преподавание данного предмета;
- минимум четыре года практического опыта работы в обязательной школе и наличие оценочного свидетельства как преподавателя;
- четыре публикации в данной области [8].

4. *Получение сообщений относительно претендентов.* Кандидаты на должность должны представлять рекомендации об их профессиональной пригодности. В некоторых случаях требуются рекомендации от всех претендентов; в других (например, Уэльс) – от тех, кого намерены приглашать на собеседование. Рекомендации могут быть получены от штатных сотрудников, которые знают претендента, в Нидерландах и Израиле письменные рекомендации не требуются.

5. *Приобретение дополнительных сведений о кандидатах.* В германских учреждениях образования сведения о претендентах представляются главным школьным инспектором, сообщение которого отправляется комитету по назначению на должность.

В Финляндии факультетом образования назначаются два эксперта для изучения отчета кандидата, его научной деятельности и публикаций. Исследуется наличие должного уровня образования преподавателя, отдается предпочтение его профессиональному опыту. Также требуется проведение открытой лекции и ее оценки в масштабе трех пунктов: А – отлично, В – очень хорошо, С – хорошо. Сообщения передаются местному комитету [3, р. 57].

6. *Личное собеседование.* Стандартное интервью претендента комиссией в составе трех-четырех лиц – один из возможных вариантов личного собеседования. На основании данных заявления, анкеты, письменных сообщений и других документов принимается решение о вызове на собеседование. Процедура собеседования может включать несколько стадий, иметь разнообразные формы.

В Шотландии данный процесс имеет одну стадию, то есть собеседование в течение 40 минут группой в количестве пяти сотрудников штата: директора учреждения, заместителя директора, старшего сотрудника штата, штатного преподавателя, имеющего значительный опыт работы, директора мест-

ной школы. Члены комиссии имеют доступ ко всей документации, представленной претендентом, и на встрече проводят опрос по своему направлению параллельно с четырьмя или пятью претендентами [4, с. 114–116].

В Англии процесс назначения на должность может иметь три-четыре стадии: запрос информации из Агентства учителей старшим администратором; индивидуальное занятие с тремя студентами; интервью с лидером курса; собеседование с другими претендентами и со штатом отдела.

В Финляндии собеседование не проводится, учитываются рекомендации и исследуются отчет о работе и результаты преподавания.

7. *Предоставление должности наиболее подходящим кандидатурам.* Лица, принимающие решение о назначении на должность, могут быть профессиональными педагогами, администраторами или представителями политических групп. В некоторых случаях решение должно быть подтверждено на более высоком уровне.

В Финляндии штат рассматривает кандидатуру и рекомендует канцлеру о назначении на должность. В Шотландии, Уэльсе и Англии группа управленцев в учреждении принимает решение [5].

В Финляндии наиболее решающим является уровень научно-исследовательской деятельности преподавателя. В Англии учитывается баланс между академическими достижениями, квалификациями в исследовательской деятельности, профессиональным опытом. В Шотландии Комитет может принять решение путем простого голосования [6, с. 160].

8. *Испытательный срок.* В Нидерландах, Исландии и Германии испытательный срок длится один год после назначения, в Израиле – три года. В Греции – не устанавливается для профессоров. На Кипре контракты на все должности ниже Директора педагогического института заключаются на год, а затем продлеваются. В Великобритании имеет место система краткосрочных контрактов.

В Нидерландах преподавателю предлагается двухдневный курс изучения теоретических аспектов проблем, связанных с преподаванием [9, с. 90–92].

9. *Последующее профессиональное развитие.* У преподавателя вуза оно может

приобретать более широкий диапазон в рамках профессиональных задач. Многие назначенцы видят работу в университете как основное средство профессионального развития, что стимулирует их работу на семинарах и симпозиумах [6].

В Норвегии каждый колледж предлагает курсы по профессиональному развитию. В Финляндии Акт об образовании преподавателя дает лекторам право брать один срок для повышения квалификации за рубежом. В Новой Зеландии только половина преподавателей получают дополнительные академические или профессиональные квалификации, следующие за их первым назначением [11].

В заключение отметим, что университетский статус преподавателя зависит от успешности приобретения академических квалификаций, демонстрации интереса к педагогическим проблемам. Однако во многих странах не определены четкие критерии на замещение должности преподавателя, не ясен характер знаний и навыков, требуемых для различных уровней преподавания.

Например, американская система чрезвычайно динамична и ее изменение и обновление обусловлено рядом факторов, основные из которых – государственная политика в сфере образования, интеграция и дифференциация наук, развитие системы непрерывного образования в стране, удовлетворение потребности общества в подготовке преподавателя нового типа.

Вышеизложенные формы назначения на должность вузовских преподавателей в XXI в. формируют у них умения презентации учебного материала перед самой разнообразной аудиторией, вырабатывают педагогические навыки, необходимые для организации учебного процесса.

Современные изменения, происходящие в целях, задачах, содержании работы высшей школы, предъявляют высокие требования к профессиональной деятельности вузовского преподавателя, формам и методам преподавания в вузе, дают возможность:

- осознать многообразие ролей, выполняемых современным преподавателем;

- познакомиться с различными типами высших учебных заведений страны и наиболее эффективными методами и приемами преподавания;
- стать членами различных профессиональных комитетов и комиссий;
- обсуждать актуальные проблемы преподавания с опытными коллегами и, как результат, стать более мотивированными и профессионально ориентированными специалистами [9].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Delors, Y. Higher education and education throughout life / Y. Delors ; UNESCO. – P., 1996.
2. Explorations in Teacher Training. Problems and Issues / ed. by A. Duff. – L., 1988. – 263 p.
3. Good, T. L. Building the knowledge base of teaching / T. L. Good // What Teachers Need to Know: The Knowledge, Skills and Values Essential to Good Teaching / ed. D. D. Dill. – San Francisco, 2004.
4. Gordon, S. How to Help Beginning Teachers Succeed / S. Gordon. – Alexandria, 2001. – 243 p.
5. Hake, B. J. Lifelong learning policies in the European Union: developments and issues / B. J. Hake. – L., 2003. – P. 53–71.
6. Hargreaves, A. Four ages of professionalism and professional learning / A. Hargreaves // Teachers and Teaching: history and practice. 2005. – № 6. – P. 151–182.
7. Kendall, S. Different voices in partnership / S. Kendall, B. Allebone, J. Griffiths // Mentoring and Tutoring. – L., 1998.
8. Kohonen, V. New teacher professionalism and collegial school culture: empirical findings of an action research project / V. Kohonen ; ed. E. Kimonen ; Curriculum approaches Qyvaskyla, Department of Teacher Education and Institute for Educational Research. – University of Jyvaskyla, 2003.
9. Luukkainen O. Teachers in 2010. Anticipatory project to investigate teachers' initial and continuing training needs (OPEPRO) : Report 15, English Summary / O. Luukkainen. – Helsinki : National Board of Education, 2000.
10. Mayor, F. Teacher Education in an Era of Global Change / F. Mayor // ICET Teacher Education in an Era of Global Change. – Arlington : ICET, 2004. – P. 15–19.
11. Moerk, H. O. Teacher Education in Norway / H. O. Moerk. 2002.