

**С.Д. РЕЗНИК, профессор
Пензенский государственный
университет архитектуры
и строительства**

Барьеры на пути становления молодого преподавателя

Задача воспитания, выращивания вузовского преподавателя многогранна. Она требует отбора молодых людей в аспирантуру с акцентом не только на защите диссертации, но и на подготовке к преподавательской деятельности.

Как мотивировать молодых людей к преподавательской деятельности? Эту проблему нужно решать и на уровне государства в целом, и на уровне университета, и в рамках его факультетов и кафедр. Многого здесь зависит, конечно, и от самого молодого преподавателя. Ему – вчерашнему выпускнику или аспиранту – очень непросто правильно вести себя со студентами, соблюдать дистанцию, завоевывать авторитет, избегать панибратства или излишней требовательности и заносчивости.

Ключевые слова: профессиональное становление преподавателя высшего учебного заведения, методический уровень преподавателя, репутация и авторитет преподавателя, типичные ошибки.

В начале преподавательского пути

Можно выделить три основных этапа преподавательской деятельности, когда молодой преподаватель чаще всего сталкивается со сложностями и совершает достаточно типичные ошибки:

- вступление в должность;
- реальная преподавательская работа;
- адаптированность и повышение требовательности к себе.

В чём заключаются особенности деятельности молодого преподавателя? Они характеризуются наличием двух главных проблем. Когда молодой преподаватель только приходит на кафедру, его основная проблема – отсутствие опыта. Работа над учебным курсом, над заданиями и их проверкой, общение со студентами и коллегами – для него всё в новинку. Другая проблема – отсутствие достаточного авторитета как среди студентов, так и среди коллег. Эти две общие проблемы находят своё выражение в ряде более частных трудностей в работе молодого преподавателя.

Первое появление молодого преподавателя на кафедре происходит до начала учебного процесса. В этот момент он получает информацию об учебных курсах, которые ему предстоит вести. Наиболее распро-

странённой для молодых преподавателей формой занятий являются лабораторные, практические и семинарские занятия.

При подготовке к проведению занятия следует обобщить изученный материал и определить общую и частные цели занятия. Очень важно увязать материал с практикой, ведь конкретные примеры из жизни делают занятие более интересным. Не стоит забывать о приемах, которые могут оживить аудиторию, будут способствовать пробуждению интереса у обучающихся. Это могут быть истории из жизни, афоризмы, пословицы и даже анекдоты по определенной тематике, наглядный материал.

По каждой дисциплине требуется контроль знаний. Он может осуществляться в виде тестирования, контрольных, коллоквиумов, написания рефератов. О сроках таких мероприятий следует подумать заранее и предупредить об этом студентов. Неожиданная контрольная или внезапно подошедший срок сдачи реферата вряд ли станут для них приятным сюрпризом. Молодому преподавателю полезно также помнить, что планы занятий можно и нужно периодически менять, адаптируя их под интересы и уровень студентов.

В процессе своей работы молодой пре-

подаватель неизбежно сталкивается с рядом проблем в различных сферах общения. Как правило, взаимоотношения преподавателя и студента имеют специфичный характер. Каждому студенту требуется обеспечить индивидуальный подход исходя из его жизненных целей и целей, касающихся обучения в вузе, стремлений и интересов, способностей и возможностей, социального положения. Общение с коллегами-преподавателями может таить в себе потенциальные трудности, связанные в первую очередь с недостаточным авторитетом молодого преподавателя и существенной разницей в возрасте и достижениях со старшими коллегами.

Здесь можно предложить следующее:

- быть внимательным к советам более опытных коллег. Они считают своим долгом помочь молодому преподавателю, тем более что им действительно есть чему его научить;
- стараться поддерживать беседы на формальные и неформальные темы, стремиться больше слушать, быть сдержанным и аккуратным в высказываниях, не выражать крайних позиций;
- интересоваться достижениями своих коллег. Это может пригодиться в собственной работе как в качестве примера, так и в качестве возможного источника полезной информации;
- лаконично и уверенно рассказывать о своей работе, своих успехах;
- не бояться задавать профессиональные вопросы как научного, так и педагогического характера более опытным преподавателям;
- активно участвовать в акциях, программах, мероприятиях, проводимых кафедрой;
- просматривать и знать учебную и научную литературу, выпущенную коллегами;
- интересоваться, какие именно преподаватели ведут занятия у групп, с которыми работает молодой преподаватель. Это

поможет лучше узнать своих студентов, скоординировать усилия с коллегами;

- всегда помнить о нормах поведения в коллективе.

Обязательным условием хорошего сотрудничества с ведущим лектором является согласованность требований к студентам, отсутствие принципиальных разногласий по теоретическим вопросам учебного курса. Хорошей возможностью наладить контакт с лектором, уяснить его позиции и предъявляемые к студентам требования является посещение ассистентом лекций старших коллег по кафедре. Взаимообогащению знаниями, опытом послужат также совместная работа над учебно-методическим обеспечением преподаваемой дисциплины, подготовка пособий, методических указаний, наглядных средств. Положительно влияет на методический уровень преподавателя посещение открытых занятий и участие в их обсуждении.

Если говорить о взаимоотношениях молодого преподавателя с заведующим кафедрой, то здесь можно обозначить для него три целевые задачи:

- оказывать заведующему кафедрой реальную помощь;
- быть приятным, интересным, привлекательным для сотрудничества человеком;
- защищать, повышать авторитет своего руководителя, быть человеком, на которого он мог бы полностью положиться.

У каждого преподавателя в процессе его деятельности складывается своя профессиональная репутация, которая и оказывает решающее влияние на мнение окружающих о нем. Репутация преподавателя – это сложившееся в обществе мнение о его достоинствах и недостатках, а вот авторитет представляет собой высокоценные качества, которыми окружающие наделяют преподавателя и которые определяют отношение к нему. Авторитет преподавателя основывается на таких составляющих, как знания, опыт, ум, доверие к студентам и

одновременно требовательность к ним, забота о них, высокие личные качества.

Доброжелательность и искренность – неотъемлемые черты авторитетного преподавателя, помогающие ему умело руководить студентами. Ничто так не побуждает их быть откровенными с преподавателем, с доверием относиться к его советам и указаниям, как его общительность. Следует напомнить и о таких необходимых личных и профессиональных качествах преподавателя, как ответственность, аккуратность, грамотность речи, доброжелательное внимание к обучаемым.

На основе опроса преподавателей и экспертов мы разработали модель качеств преподавателя, предусматривающую пять крупных блоков:

- 1) профессиональная компетентность;
- 2) нравственные качества;
- 3) организаторские способности;
- 4) деловые качества;
- 5) умение управлять собой.

Профессиональная готовность преподавателя не исчерпывается только фундаментальными теоретическими знаниями, но включает в себя педагогические умения, стремление развивать творческий потенциал – свой собственный и студенческий, самонастрой на соответствующую деятельность, умение использовать свои личные возможности в решении конкретных педагогических задач.

Учебное занятие

Хорошо провести занятие – непростая задача не только для молодых, но и для более опытных преподавателей. Можно выделить наиболее типичные ошибки молодых преподавателей при проведении занятий:

- скучное занятие, что может быть обусловлено недостаточным кругозором, слабой начитанностью преподавателя;
- отсутствие связи материала с предыдущими занятиями;
- слабая обратная связь со студентами;

- пассивность студентов в связи с отсутствием интереса к теме лекции или к самому преподавателю;

- чтение (в буквальном смысле) лекций, отсутствие разрядок, слабое использование активных методов обучения, презентационных средств при проведении занятия (рисунков, плакатов, диаграмм, макетов и моделей и пр.);

- отсутствие наглядных примеров для иллюстрации теоретического материала;

- неверный расчет подачи учебного материала по времени;

- игнорирование воспитательного воздействия материала, ориентация лишь на теоретические аспекты;

- стремление ассистента на своих практических занятиях «обогнать», опередить по содержанию лекционное занятие ведущего доцента или профессора;

- нечеткое соблюдение плана учебного занятия, ориентация на то, что проще, или, на взгляд ассистента, интереснее;

- отсутствие четкого резюме по лекционному материалу;

- отсутствие саморефлексии, неумение критически проанализировать качество проведения своего учебного занятия.

Культура поведения преподавателя

Существуют барьеры, которые порой кажутся непреодолимыми при общении с коллегами. Они связаны с коммуникативными ошибками молодых преподавателей, недостаточностью опыта общения. Например, молодой преподаватель:

- смотрит хмуро, не улыбается, демонстрирует недовольство студентами, ситуацией, в целом жизнью;

- держится закрепощенно;

- говорит монотонно, невнятно, без эмоций и без пауз;

- говорит только о том, что интересно ему самому;

- перебивает собеседника;

- нападает, критикует, обвиняет, говорит в жестком тоне;

- не признает своих ошибок и не извиняется;
- неудачно начинает разговор;
- не умеет вести диалог;
- говорит, не слушая и не понимая своего собеседника.

Наладить взаимоотношения с коллегами на кафедре не так уж сложно. Для этого необходимо чувство такта. Такт – это чувство меры, подсказывающее, что при данных обстоятельствах уместно, а что неуместно, что можно сказать или сделать и в какой форме, а чего не следует говорить или делать.

Как правильно строить отношения со студентами, подскажут следующие рекомендации.

Дайте студентам возможность почувствовать собственную значимость:

- привлекайте их к выполнению важных методических и научных работ;
 - учитывайте их мнение при выборе тематики и методик проведения занятий, тем курсовых проектов и работ;
 - убедите студентов в практической важности и полезности их работы;
 - поручая что-либо студенту, убедите его в том, что вы это делаете не из-за нехватки личного времени, а потому что он сможет сделать это не хуже вас;
 - отмечайте хорошее выполнение работы, дайте возможность другим студентам ознакомиться с ней.
 - выслушивайте мнение студента, даже если оно противоположно вашему, не подавляйте инициативу;
 - уважайте личное достоинство студента;
 - постарайтесь обращаться к студенту по имени.
- Старайтесь понимать студентов:*
- интересуйтесь состоянием их дел, их проблемами и заботами;
 - поощряйте их инициативу;
 - дайте студенту возможность высказать свою точку зрения;
 - чаще ставьте себя на место студента, вспомните себя в студенческие годы;

- не пытайтесь влиять на студента приказом, упреком или окриком, лучше спокойно поговорить и узнать его проблемы;
- дайте возможность студенту обращаться к вам с интересующими его вопросами;

- сотрудничайте с менеджерами и активом группы;

- не упускайте случая пообщаться со студентами в неформальной обстановке, например, посещая их праздники, концерты, различные мероприятия.

Повышайте свой авторитет в студенческой среде:

- старайтесь не давать обещаний, в выполнении которых вы сомневаетесь;
- будьте одинаково справедливы ко всем студентам. Оценивайте их работу объективно, исходя из конкретных дел, а не из личных симпатий;
- выделяйте время для совместной работы со студентами;
- назначайте время консультаций, согласовав его со студентами. Строго придерживайтесь этого расписания, будьте пунктуальны;
- старайтесь находить со студентами общий язык, выявляйте общий интерес;
- сохраняйте привлекательный внешний вид;
- оставляйте дома свое плохое настроение;
- проявляйте уважение, не будьте надменны, суровы или слишком строги, но и не допускайте фамильярности.

Умело влияйте на позицию студента:

- начинайте работу с убеждения, что все студенты – хорошие люди и у вас сегодня получится интересная работа с ними;
- показывайте студентам пример, не ждите, что они будут следовать правилам, если вы сами их не придерживаетесь;
- помните: если преподаватель не заинтересован в работе, студент не будет заинтересован в ней тоже;
- не создавайте на занятиях нервного напряжения;

- дайте студенту время для самостоятельной практики, посоветуйте, куда он может обратиться в случае необходимости;
- время от времени проверяйте его практические действия, чтобы убедиться, не ошибается ли он в чем-либо;
- доверяйте студентам, ожидайте от них хороших результатов;
- в критике используйте технику бутерброда – спрячьте ее между двумя позитивными оценками;
- поощряйте открытость и искренность, не подавляйте дискуссию и оппонентов;
- не пытайтесь во что бы то ни стало и любой ценой доказать свою правоту – чем больше вы нападаете, тем меньше студент захочет с вами общаться;
- в споре не делайте ставку на ваш возраст и должность, в глазах студентов это далеко не всегда выглядит убедительно.

Методическая поддержка и опыт организации деятельности молодых преподавателей

Если ориентироваться только на педагогический опыт, то для профессионального становления молодому преподавателю понадобится много лет. Ускорить этот процесс поможет использование специальных практических пособий. Во-первых, это книга «Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности» [1]. В ней рассмотрены технологии и организация деятельности преподавателя высшего учебного заведения. Особое внимание уделено подготовке и проведению учебного занятия, налаживанию научно-исследовательской и воспитательной работы среди студенчества, самооценке личной деятельности преподавателя. Учебник входит в серию книг «Менеджмент в высшей школе», комплексно охватывающих объекты и субъекты управления в вузе: «Студент вуза», «Аспирант вуза», «Преподаватель вуза», «Управление кафедрой», «Управление факультетом», «Управление высшим учебным заве-

дением» и предназначенных для преподавателей вузов, студентов, получающих дополнительную квалификацию «Преподаватель высшего учебного заведения».

Во-вторых, стоит отметить другую книгу – «Еженедельник преподавателя» [2], изданную как приложение к практическому пособию «Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности». Она поможет эффективно организовать свою личную деятельность и лучше использовать время. Справочный раздел еженедельника преподавателя содержит большой объем важной информации, в нем также предусмотрено место для записи личных данных, дней рождения друзей, родных, ответственных лиц, полезных адресов в Интернете и др.

В-третьих, будет полезным практическое пособие «Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности» [3]. В нем рассматриваются содержание, система и технологии обучения в аспирантуре, подготовка к самостоятельной научной деятельности, методология научного творчества, рекомендации по написанию и оформлению кандидатской диссертации. Значительное внимание уделено подготовке к работе на кафедре высшего учебного заведения, организации и планированию жизни и деятельности аспиранта. Пособие предназначено для аспирантов и соискателей ученых степеней, а также для студентов, желающих посвятить себя научной и педагогической деятельности.

На нашей кафедре «Менеджмент» практикуется ведение «Личного дела аспиранта», которое включает в себя следующие пункты: паспорт аспиранта (название темы, научный руководитель, дата поступления и окончания аспирантуры); резюме аспиранта; индивидуальный план работы над диссертацией; обоснование темы диссертации, оглавление диссертации; календарный план подготовки диссертации; список публикаций (в том числе план публикаций и докладов); «дерево целей»; алго-

ритм исследования; выписку из решения Ученого совета; копию документа, удостоверяющую сдачу кандидатских экзаменов; перечень документов, используемых для защиты кандидатской диссертации; вопросник по диссертации.

Система работы с молодыми преподавателями также включает в себя привлечение аспирантов к учебному процессу, участие аспирантов в общекафедральных мероприятиях и научных конференциях, создание для аспирантов студенческой группы поддержки. Важным рычагом интенсивной работы кафедры с молодыми преподавателями является привлечение их к решению ключевых проблем деятельности и развития кафедры.

Эффективность учебной работы молодого преподавателя зависит от уровня его методического мастерства, поэтому методическая работа – неотъемлемая часть учебного процесса. Аспиранты также привлекаются к участию в *методических семинарах* кафедры, нацеленных на повышение педагогического мастерства преподавателей, разработку новых эффективных методов организации и ведения учебного процесса, обобщение и распространение передового опыта обучения и воспитания студентов, освещение результатов контроля и взаимопосещения занятий, обмена опытом преподавателей, выработку путей улучшения качества обучения и воспитания студентов.

Аспиранты и молодые преподаватели нашей кафедры посещают и активно участвуют в последующем обсуждении *от-*

крытых занятий коллег по кафедре. Открытые занятия проводятся с целью изучения методики и обобщения опыта преподавания отдельных дисциплин, а также для оказания помощи преподавателям в освоении передового методического опыта. На открытом занятии обычно присутствует группа преподавателей во главе с заведующим кафедрой или его заместителем; непосредственно после занятия проводится его обсуждение. При обсуждении открытого занятия первым слово предоставляется молодым преподавателям.

Одной из необходимых форм повышения молодым преподавателем вуза своего научно-методического уровня является *институт кураторства*. С первых дней обучения в аспирантуре ему предоставляется возможность почувствовать себя в роли куратора, чтобы быстрее адаптироваться к новой для него учебно-воспитательной деятельности, получить первые навыки самостоятельной работы со студентами и научиться нести ответственность за полученные результаты.

Литература

1. Резник С.Д., Вдовина О.А. Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности. М.: ИНФРА-М, 2011.
2. Еженедельник преподавателя. М.: ИНФРА-М, 2011.
3. Резник С.Д. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2012. 520 с.

REZNIK S. BARRIERS ON THE WAY TO FORMATION OF YOUNG TEACHERS

The problem of upbringing of higher school teacher is multifaceted. It requires special preparation for teaching. How to motivate young people for teaching? This problem must be solved at different levels beginning from the government and ending with the university faculties and departments, and certainly including the young teacher personally. He should learn how to behave with students, keep distance, how to gain authority and students' confidence, or to avoid unreasonable demands and arrogance.

Key words: higher school teacher, upbringing of a lecturer, teacher's authority and reputation, common mistakes in teaching and communication.