

СРАВНЕНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В КИТАЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗАХ

Цзин Лю

Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка, г. Минск, Республика Беларусь

Бурное развитие высших учебных заведений в Китае на протяжении последних лет добилось впечатляющих результатов. В процессе развития в подготовке национальных педагогических кадров наблюдается постоянная тенденция омоложения и специализации. Одновременно с большими педагогическими задачами, обусловленными требованиями к повышению по службе и проверке выполненной работы, молодые педагоги также должны выполнять определенные научно-исследовательские задачи, однако отсутствие доступных ресурсов ставит молодых учителей в неблагоприятное положение. В этой ситуации создание и реализация системы подготовки, которая могла бы в разумной мере непосредственно разрешить актуальные проблемы и оказать конкретную поддержку молодым преподавателям, является крайне важным.

Ключевые слова: подготовка преподавателей в Китае; подготовка в вузе.

COMPARISON OF TRAINING YOUNG TEACHERS IN CHINESE AND FOREIGN UNIVERSITIES

The rapid development of higher education in China in recent years has achieved impressive results. In the process of the preparation of national pedagogical personnel observed a constant tendency of rejuvenation and specialization. Along with great pedagogical challenges posed by the requirements for promotion and verification of work done, young teachers also need to perform certain research problem, but the lack of available resources puts young teachers at a disadvantage. In this situation, the creation and implementation of a system of training that could reasonably directly resolve current problems and provide concrete support to young teachers is extremely important.

Keywords: teacher training in China; training in high school.

Международная система подготовки молодых преподавателей состоит из четырех основных аспектов, включая вводную подготовку в начале работы преподавателем, подготовку под началом научного руководителя или консультанта, подготовку во время работы, осуществляемую сами вузом, и дополнительное обучение преподавателей в процессе работы. Четыре этих типа подготовки пронизывают всю профессиональную карьеру молодого преподавателя вуза, а также обеспечивают возможности непрерывного обучения в процессе работы.

Основной целью вводной подготовки молодых преподавателей является помочь новому педагогу в полной мере уяснить потребности учащихся, ознакомиться с политикой, процессами и методами учебного заведения касательно служебных обязанностей для успешного начала работы. Конкретные

методы подготовки молодых преподавателей высших учебных занятий до вступления в должность отличаются между странами. На сегодняшний день вводная подготовка преподавателей университетов уделяет основное внимание обязательным специальным знаниям и психологической подготовке педагога перед вступлением в должность. Правительства различных государств поперебой издают соответствующие постановления, касающиеся этапа предварительной подготовки, вносят соответствующие предложения для вузов и учреждений по подготовке преподавательских кадров для того, чтобы стимулировать сотрудничество и понимание между учреждениями образования. В США текущий план подготовки молодых преподавателей для университетов в основном реализуется посредством программы аспирантуры и прочих проектов [1]. В 1993 году американский Совет аспирантур начал продвижение «Плана подготовки будущих преподавателей», который реализуется Федеральным университетом США.

Подготовка под началом научного руководителя реализуется, прежде всего, посредством отбора в соответствии с рядом стандартов и процедур опытных, хорошо подготовленных, активных и ответственных преподавателей с высоким профессиональным уровнем, которые могут в качестве научных руководителей участвовать в работе по подготовке молодых преподавателей, вступивших в должность, а также могут поделиться богатым профессиональным преподавательским опытом, что, в конечном счете, реализует цель помочь новым преподавателям быстро повысить уровень и навыки преподавания. Руководящий преподаватель может в полной мере проявить свои достоинства, а также при помощи реальных вопросов и примеров выполнить функцию замещения образования, еще глубже сплотить и объединить педагогические кадры. В США система подготовки под началом научного руководителя строится на добровольном принципе, одним из ее аспектов является овладение преподавательскими навыками [2]. Научным руководителем может выступать преподаватель как из того же вуза, так и другого, вплоть до того, что он может являться не состоящим в штате университета общественным деятелем.

Подготовка преподавателей, осуществляемая вузом самостоятельно, как правило, руководствуется концепцией пожизненного образования и специализации преподавателей, где вуз преподавателя рассматривается как основная база его профессионального развития. Центральное место отводится вопросам практики с акцентом на активное участие преподавателя в интегрированной схеме преподавания, обучения и исследований с глубоким переосмыслением полученной информации. Форма продолжающегося образования, при которой преподаватель повышает свои личностные качества посредством решения актуальных вопросов, является важнейшим путем профессионального роста вузовского преподавателя [3].

Система подготовки молодых преподавателей в Китае состоит из трех уровней, включая национальный, уровень местной администрации и непосредственно вуз. Прежде всего, органы образования издают руководящую

политическую установку и план материальной помощи, которые играют направляющую роль, затем на уровне провинций и городов центрального подчинения проводится и публикуется план материальной помощи, касающийся молодых преподавателей вузов, и в конце концов, этот план помощи молодым преподавателям издается непосредственно в вузе с учетом его собственной ситуации.

Органы образования Китая всегда уделяли огромное внимание работе по подготовке молодых преподавателей вузов, издавая один за одним проекты и программы материальной помощи для новых педагогов. В 1987 году был создан «Фонд материальной помощи молодым талантливым преподавателям», а утвержденные затем проекты поддержки молодых педагогов обеспечили заботу о них на протяжении всего их развития, гарантировали продолжительный характер данных программ помощи.

Местная администрация во всех регионах Китая строго следует за планом развития кадров национальных органов образования, выдвигая программы материальной помощи провинциального уровня, соответствующие ситуации с развитием молодых преподавателей в вузах провинции. Например, в 2011 году Комитет образования Шанхая утвердил проект профессионального развития шанхайских преподавателей. Данный проект со стратегической точки зрения создавал механизмы планирования и контроля для направления развития преподавательских кадров, включая «План национального обмена основным составом молодых преподавателей шанхайских вузов», «План иностранного обмена молодых преподавателей шанхайских вузов для повышения квалификации», «План исследовательских и практических работ преподавателей шанхайских вузов» и «План материальной помощи для подготовки молодых преподавателей шанхайских вузов». Степень охвата этих четырех крупных планов очень широка, они предусматривали крупную материальную поддержку, что помогло дальнейшему всестороннему повышению преподавательских и научно-исследовательских навыков шанхайских преподавателей.

Вуз является последним местом осуществления рабочей деятельности молодого преподавателя, это база молодого педагога для личного прогресса и развития. Все вузы ставят во главу работу по подготовке новых педагогов, основываясь на национальных и местных провинциальных планах по подготовке новых кадров. В соответствии с собственными особенностями вузов они принимают меры по подготовке и поддержке молодых преподавателей. Характерные черты поддержки молодых педагогов обобщены и представлены в таблице 1.

Таблица 1

Конкретные меры по подготовке молодых преподавателей в некоторых вузах

№	Название вуза	Эффективные меры по подготовке молодых преподавателей
1.	Нанкинский университет	<ul style="list-style-type: none"> ● Добившиеся значительных успехов молодые выдающиеся преподаватели получают «зеленый свет» для продвижения по карьерной лестнице. ● Новый «План по поддержке кадров, идущих в гору» предусматривает поддержку более высокого уровня для перспективных молодых педагогов в области заработной платы, зарубежных стажировок, расходов на научно-исследовательскую деятельность, проживание и прочие текущие расходы. ● Активно реализуется политика «интернационализации коренных кадров», ведется отбор и финансирование подготовки и стажировок молодых преподавателей в именитые вузы всего мира, стимулируется качественное изменение структуры знаний и повышение научно-исследовательского уровня молодых педагогов.
2.	Университет «Чжуншань»	<ul style="list-style-type: none"> ● Для продвижения успешных молодых преподавателей университет установил «право ректора действовать по ситуации» в системе набора преподавателей. ● Касательно новых преподавателей моложе 35 лет, имеющих степень доктора наук, принят «план начальной материальной помощи молодым педагогам», обеспечивающий крайне необходимые ресурсы для начала преподавательской и научно-исследовательской деятельности. ● Касательно преподавателей среднего и младшего возраста до 45 лет, имеющих большой потенциал развития, принят «план заграничных стажировок для повышения квалификации молодых преподавателей» в целях поддержки активного участия молодых педагогов в международном научном сотрудничестве и обмене информацией и идеями.
3.	Университет Сучжоу	<ul style="list-style-type: none"> ● Внутри вуза создан фонд подготовки кадров, а также «4 проекта по подготовке кадров для научно-исследовательской и инновационной работы», «Программа научных исследований Национального фонда помощи естественным наукам», «Программа научных исследований на пересечении научных дисциплин», «Фонд молодых преподавателей по естественным наукам» для оказания материальной помощи молодым преподавателям. ● Реализуется «Программа стипендий ученым», предусматривающая отбор преподавателей среднего и младшего возраста и специальные гранты для них в рамках подготовки. ● Осуществляется международная работа с кадрами, создан специальный фонд зарубежных стажировок для помощи преподавателям, направленным на стажировку в именитые мировые вузы и научно-исследовательские организации.

В результате сравнительного анализа западных и китайских систем подготовки молодых преподавателей вузов можно заметить, что в рамках западной системы выделяются подготовка преподавателя до вступления в должность, а также под началом научного руководителя, что может быть заимствовано китайскими вузами. На данный момент в Шанхае уже начата реализация

подготовки новых педагогов городских вузов до начала работы, причем уже получены хорошие результаты. В случае четкого разделения уровней системы подготовки внутри страны, их взаимодополняемости станет возможным охватить гораздо большее число преподавателей, хотя здесь по-прежнему остаются нерешенными вопросы методов подготовки, ее механизмов и отсутствия акцентов, недостаточной интенсивности, административной путаницы, в ответ на что следует вынести предложения: во-первых, необходимо направить дальнейшие усилия на корректировку информационно-административной работы по подготовке молодых преподавателей вузов, создать механизмы отслеживания программ по подготовке и оценки достижений, сформировать стабильную систему подготовки. Во-вторых, следует усилить подготовку научно-исследовательских преподавательских кадров в вузах, рационально планировать систему создания кадровых ресурсов, поощрять выход за общепринятые научные рамки, сообща создать механизм введений инноваций. В-третьих, необходимы усилия по реализации системы работы с молодыми преподавателями, установлению соответствующих административных положений, создание механизма поощрения успешных научных руководителей, осуществить пересмотр деятельности по контролю преподавателей и политики продвижения по карьерной лестнице. В-четвертых, следует увеличить глубину научного обмена и расширить рамки общения между молодыми преподавателями, полностью выявить преимущества лекционной работы, предоставить молодым педагогам долгосрочную эффективную платформу для научного обмена. В-пятых, необходимо и далее улучшать условия работы молодых преподавателей, создавая более благоприятную среду для научно-исследовательской деятельности, чтобы в конечном счете стимулировать активность и креативность молодых педагогов.

Список использованных источников

1. *Фэнъин, Лю.* Значение заимствования опыта подготовки и административного контроля преподавателей в вузах США / Лю Фэнъин // Высшее образования в Цзянсу. – 2007. – С. 142–144.
2. *Сяоцин, Лю.* Обзор методов подготовки преподавательских навыков молодых преподавателей в зарубежных вузах / Лю Сяоцин // Студенческая газета профессионально-технической академии «Паньюй» в Гуанчжоу. – 2011. – С. 59–63.
3. *Минь, Чжоу.* Методы подготовки внутри вуза и профессионализация молодых преподавателей вузов / Чжоу Минь // Исследования молодежи Китая. – 2008. – С. 94–97.