Роль информального образования в развитии профессиональных компетенций преподавателей зарубежных университетов

Герасенкова Ксения Алексеевна – соискатель, Институт содержания и методов обучения (Москва, Россия); xeniger@yandex.ru

Аннотация. *В статье рассматривается роль информального образования в развитии профессиональных компетенций преподавателей зарубежных университетов (Австралии, Великобритании, Канады, Сингапура, США, Швеции). Охарактеризованы формы реализации информального образования, способствующие развитию самоэффективности и мотивации преподавателей высших учебных заведений и позволяющие осуществлять персонифицированный подход к повышению профессиональной квалификации.*

Ключевые слова. *Информальное образование, преподаватели зарубежных университетов, профессиональные компетенции, самоэффективность, персонализация, обучение на протяжении всей жизни, повышение профессиональной квалификации.*

Преподаватели современных вузов работают в условиях высокой профессиональной конкуренции, повышения часовой нагрузки, требований к учебному процессу (в том числе персонализированной поддержки учащихся при увеличении их численности), к качеству и количеству научных исследований, из-за трудностей с финансированием для их проведения и пр. [1]. Вместе с тем, педагогам необходимо непрерывно повышать свой профессиональный уровень, так как благодаря этому улучшаются и качество их деятельности, и успеваемость студентов [2].

Профессиональное развитие и самореализация преподавателей осуществляются в ходе *информального образования*, определяемого как процесс обучения на протяжении всей жизни, в ходе которого каждый человек приобретает установки, ценности, навыки и знания благодаря образовательным влияниям и ресурсам в своем собственном окружении и на основе повседневного опыта. Эффективности этого процесса, по мнению исследователей (Б.Смит, Л.Винес), способствуют *педагогическое вмешательство* (pedagogical intervention); *мотивация* (motivation), *самоэффективность* (self-efficacy), *самоопределение* (self-determination); *участие в профессиональном развитии в университете* (engagement with professional development in university) [3; 4].

При применении **педагогического вмешательства** в целях повышения уровня профессиональных компетенций педагогов в крупных университетах (например, Канады, США, Швеции) используют технологии *экспертной оценки* и *совместного обучения.*

Экспертная оценка (peer review), осуществляемая коллегами, включает: обсуждение критериев преподавания; распространение информации об успехах и трудностях (что способствует повышению культуры преподавания на факультете и в целом в университете, значимости преподавания как важной части интеллектуальной жизни педагогов); консультации с факультетскими комитетами, кафедрами или заместителями деканов[5].

После проведения экспертной оценки, преподаватель и члены экспертной

группы могут присоединиться к инициативной группе для ***совместного обучения (collaborative learning).*** Цель такой группы – собрать вместе опытных, активно практикующих преподавателей для изучения передовых методов, их применения, оценки рисков и т.д.

К основным задачам совместного обучения относятся: 1) предоставление целеустремленным, высокомотивированным педагогам с целью профессионального и личностного обновления возможности для обмена идеями с коллегами, которые могут иметь схожие интересы и сталкиваться с аналогичными проблемами преподавания; 2) создание учебной среды, в которой развиваются и преумножаются навыки преподавателей-практиков [6].

В результате педагогического вмешательства создается ***портфолио преподавателя***. Например, такое портфолио в Гарвардском университете (США) состоит из нескольких разделов.

1. Основные цели и принципы, которых придерживается педагог как член профессорско-преподавательского состава и как исследователь.

2. Должностные обязанности преподавателя или научного сотрудника (рабочие программы дисциплин, раздаточные материалы, оценочные задания с указанием доли самостоятельности в участии разработки курса).

3. Список преподаваемых педагогом дисциплин (в качестве руководителя направления, лектора и т.д.), в том числе содержащий дополнительные данные (количество студентов, место предмета в общей образовательной программе и др.).

4. Список разработанных, но не преподаваемых дисциплин (данный раздел представляет академические интересы преподавателя, показывая его готовность развиваться в смежных направлениях).

5. План занятия или мероприятия, иллюстрирующий основные принципы обучения педагога.

4. Оценки объективных навыков преподавания (чаще количественных) и субъективных (экспертные оценки коллег, итоги оценочных мероприятий при совместной работе) [7].

Мотивация к саморазвитию (self-development) и повышение самоэффективности (self-efficacy) связаны не только с приобретением знаний, но и с развитием опыта, навыков и личностных качеств, необходимых для выполнения академических обязанностей. Так, Дж. Диаз-Маджиоли считает, что если в ходе прохождения курсов повышения квалификации преподавателям университетов удается выявить ограниченные возможности применения знаний и педагогических технологий в своей практике, то мотивация к профессиональному развитию снижается [8].

Американские исследователи (Л.Симонс, Б.Клиали) выявили, что большинство университетских преподавателей внутренне мотивированы заниматься саморазвитием в вузе (поиск нового опыта, обсуждение проблем преподавания с коллегами и др.); внешняя мотивация проявляется в виде «контрактного» требования образовательной организации проходить каждые 4–6 лет курсы повышения квалификации, часто не связанные с их работой и интересами [9].

Мотивация усиливается, когда профессиональное развитие осуществляется в ходе информального образования, соответствует интересам педагогов, позволяет выбирать время для обучения и его формат (видеолекция, подкаст, встречи офлайн в неформальной обстановке и т.п). Однако более 50% университетских преподавателей предпочитают учиться самостоятельно, т.к. как считают, что «когда летаешь в одиночку, больше шансов подняться выше» [10]. Таким образом, предпочтение отдается *индивидуальному информальному образованию*.

Самоопределение (self-determination) также занимает важное место в повыше-

нии профессионального и личностного уровней развития профессорско-преподавательского состава. Теория самоопределения (Self-determination Theory – STD), авторами которой являются американские психологи Э.Л.Деси и Р.М.Райан, – одна из наиболее распространенных современных социально-когнитивных теорий мотивации. Она, например, объясняет, каким образом социальные условия могут поддерживать или препятствовать профессиональному развитию. Согласно SDT у каждого человека есть три основные психологические потребности:

1) *автономия* – осознанное участие в поведении;

2) *компетентность* – опыт, мастерство, профессиональная эффективность;

3) *родственность* – потребность чувствовать значимую связь с другими людьми [11].

Информальное образование преподавателей университета с целью развития их профессиональных компетенций отвечает всем этим потребностям:

1) предоставляет возможность самостоятельно выбирать способы решения поставленной проблемы, тематический контекст, устанавливать сроки выполнения задания и др., что повышает эффективность работы;

2) развивает профессиональные компетенции, позволяющие в будущем с большей готовностью принимать вызовы, которые постоянно возникают в быстро меняющемся мире;

3) помогает укрепить уверенность в себе, чувство общности, ощущение связи с другими людьми, способствует формированию новых сообществ и групп, взаимодействие в которых совершенствует профессионализм, коммуникативные навыки, эмпатию [12].

Участие в профессиональном развитии в университете (engagement with professional development in university) направлено на повышение качества преподавания и усвоение обучающимися новых знаний.

Личные и профессиональные убеждения и ценности педагогов влияют на их подходы к преподаванию, восприятие и адаптацию новых идей, а культура взаимодействия в профессиональном сообществе, доверительные и открытые отношения создают основу для продуктивного сотрудничества. Такой комплексный подход формирует более динамичное и устойчивое пространство для профессионального роста, что положительно сказывается на успехах студентов и общей атмосфере в университете.

Основными **формами организации информального образования** в целях профессионального развития преподавателей являются: *академическое сетевое взаимодействие* (academic networking), мастер-класс (workshop) и *менторство* (mentoring).

Академическое сетевое взаимодействие поддерживает отношения с другими людьми, которые потенциально могут помочь в работе, а также развитие карьерных перспектив; способствует получению эксклюзивной адресной профессиональной информации и советов по развитию карьеры, повышению известности и узнаваемости в академическом сообществе, выстраиванию дружеских отношений и социальной поддержки, увеличению количества академических контактов [13].

Одним из его видов являются *академические социальные сети*, в частности, международная сеть «Академия» (https://www.academia.edu), где зарегистрировано более 277 млн преподавателей и исследователей всего мира, а также представлены более 55 млн статей и аннотаций. Функционал и цифровые инструменты «Академии» такие же, как у обычных социальных сетей. Пользователи могут отправлять друг другу сообщения, запрашивать материал (например, интересующую статью или опу-

бликованную главу монографии), получить профессиональную консультацию по тематике исследования, провести опрос среди релевантной аудитории, вступить в профессиональное сообщество, найти соавторов для статьи и т.д.

Мастер-классы в зарубежных университетах (Австралия, Великобритания, Канада, Сингапур, США) проводятся в трех форматах: 1) очном (face-to-face); 2) дистанционном (remote format) – используются инструменты видеоконференций; 3) мини-видео (bite-sized video) – просматриваются видеоролики, посвященные тематическим рубрикам, стратегиям университета, новым технологиям в обучении и др. в целях их профессионального развития [14].

Тематическое содержание мастер-классов, как правило, включает: профессиональный блок (развитие профессиональных и исследовательских компетенций, навыков работы с аудиторией; новые технологии в образовательном пространстве и т.д.) и личностный блок (эффективное управление временем – тайм-менеджмент), развитие лидерских качеств, искусство переговоров и разрешение конфликтных ситуаций и пр.).

Большую помощь в адаптации к университетским требованиям, а также в профессиональном развитии преподавателю оказывает ***менторство*** – наставничество более опытных педагогов. Наставник может выступать в качестве:

– консультанта – дает объективные советы и рекомендации по ряду вопросов (политика, культура, ценности университета, возможности карьерного роста и пр.);

– оппонента – поощряет альтернативное мышление, оспаривает предположения;

– коуча – помогает улучшить определенные навыки;

– доверенного лица – выслушивает рассказы подопечного о его проблемах;

– эксперта – предоставляет источник технических/профессиональных знаний;

– фасилитатора – выявляет потенциальные возможности подопечного;

– мотиватора – способствует достижению целей и повышению морального духа;

– образца для подражания – поощряет позитивное поведение других;

– аналитика – рассматривает и оценивает идеи и предложения;

– проводника обратной связи – обеспечивает конструктивное взаимодействие;

В настоящее время в Великобритании, Канаде, США существует большое количество способов актуализации информации о современном состоянии образовательного пространства, которые представляются в различных форматах. К данным ресурсам информального образования доступ в основном открытый (open access), что позволяет преподавателям осуществлять профессиональное развитие в то время и том формате, которые им подходят. Удобным инструментом для получения информации о трендах современного образования стал *подкаст* – аудиоформат, представляющий собой серию звуковых передач, которые можно слушать в любое время через интернет. Подкасты обычно публикуются в виде эпизодов, связанных общей темой. В США, например, самыми популярными подкастами о сфере образования являются:

– The Cult of Pedagogy Podcast («Культ педагогики») – освещает стратегии преподавания, способы управления аудиторией, рассказывает о реформах образования и современных образовательных технологиях;

– The Edtech Podcast («Образовательные технологии») – улучшает взаимодействие образования и технологий с помощью проведения аудиопередач о внедрении новейших технических программ / средств / решений в образовательной сфере;

– The Spark Creativity Teacher Podcast («Искра для творческих учителей») –

информирует педагогов о новых образовательных ресурсах, креативных технологиях преподавания, развитии критического мышления студентов и т.д.

В заключение отметим следующее. В рамках информального образования преподаватели могут не только совершенствовать свои собственные навыки, повышать квалификацию и развивать компетенцию, но и содействовать созданию более эффективной образовательной среды, где каждый участник образовательного процесса получает возможность реализовать свой потенциал и делиться знаниями ради общего блага.

Такое образование развививает важные профессиональные компетенции: *предметные и общепедагогические* (например, ведение тематических курсов по дисциплинам, внедрение новых технологий, развитие цифровых навыков, в том числе таких как работа с применением технологий искусственного интеллекта), а также *профессионально-коммуникативную и самосовершенствования* (например, изучение инновационных приемов эффективной работы с аудиторией; освоение новых ролей модератора, фасилитатора, наставника и др.; устранение барьеров при общении и пр.).

Информальное образование преподавателей университетов за рубежом реализует концепцию персонификации, ориентированную на учет личностных и профессиональных интересов педагогов, стимулирование его самосовершенствования и саморазвития.

Дата поступления – 06.12.2024

The role of informal education in the development of professional competencies of university teachers in foreign countries

Kseniya A. Gerasenkova – Cand. Sci. applicant, Institute of Content and Teaching Methods (Moscow, Russia); xeniger@yandex.ru

Abstract. *The article examines the role of informal education in the development of professional competencies of university teachers in foreign countries (Australia, Great Britain, Canada, Singapore, the USA, Sweden). The article describes the forms of implementing informal education that allow developing self-efficacy and motivation of HEI teachers and realizing a personalized approach to professional development.*

Key words. *Informal education, foreign universities (HEI) teachers, professional competencies, self-efficacy, personalization, lifelong learning, professional development.*

REFERENCES

1. *Lei W., Li J., Li Y., Castaño G., Yang M., Zou B.* The boundary conditions under which teaching-research conflict leads to university teachers' job burnout. 2021. Available at: https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1811218.

2. *Broer N.A.* Teaching as a normative practice. 2019. Available at: https:// www. researchgate. net/publication/333534451_Teaching_ as_a_normative_practice.

3. *Smith B., Wyness L.* What makes professional teacher development in universities effective? Lessons from an international systematised review. 2024. Available at: https:// www. tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2024.2386666.

4. Informal education. Available at: https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/definitions#:~:text=Informal%20education%20refers%20to%20a,environment%20and%20from%20daily%20experience.

5. Peer Review of Teaching. Available at: https://crlt.umich.edu/resources/peer-review

6. Center of Teaching and learning. Available at: https://ctl.uga.edu/faculty/faculty-fellows-programs/fellows-for-transformative-teaching.

7. The Teaching Portfolio. Available at: https://bokcenter.harvard.edu/teaching-portfolios.

8. *Diaz-Maggioli G.* Teacher-Centered Professional Development. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. 2024. Available at: https:// archive. org/details/teachercenteredp0000diaz

9. *Simons L., Clearly B. T*he influence of service learning on students' personal and social development // *College Teaching*. 2006. Vol. 54. No. 4. P. 307–319. Available at: https:// engagement. uiowa. edu/sites/ engagement.uiowa.edu/files/2020-11/Simons%2C%20Cleary%20-% 202006%20-%20 The%20 Influence% 20of%20Service%20Learning% 20on% 20Students% 27%20Personal% 20and%20 Social% 20 Development.pdf.

10. *Doghonadze N. T*he state of school and university teacher self-development in Georgia // International Journal of Research in Education & science. 2016. Available at: https:// files. eric. ed.gov/fulltext/EJ1105141.pdf.

11. *Deci E.L., Ryan R.M.* Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human. 1985. Behavior. Available at: https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4899-2271-7.

12. Self-Determination Theory, Motivation, and Your Classroom. Available at: https://site.nyit.edu/ctl/blog/self_determination_theory_motivation_and_your_classroom.

13. Staff Networks and Groups. Available at: https://www.bath.ac.uk/guides/staff-networks-and-groups.

14. Professional Development for Academic Staff Электронный ресурс. Available at: https://www.hkmu.edu.hk/alto/home/professional-development-for-academic-staff/ ?repeat = w3tc.

Submitted – 06.12.2024