

Раздел VI. Общественные науки, лингвистика, психология

УДК 81`25

Н.А. Каширина

МЕТОДИКА КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В УНИВЕРСИТЕТЕ ШТАТА МИЧИГАН

В статье рассмотрены некоторые ключевые моменты научной базы работы Отдела развития персонала и методики организации учебного процесса Университета штата Мичиган.

Качество учебного процесса; внешняя и внутренняя мотивация; само-эффективность; материальные, социальные и моральные стимулы; опросы; мониторинг профессионального поведения преподавателя.

N.A. Kashirina

MICHIGAN STATE UNIVERSITY: TEACHING EFFECTIVENESS MONITORING METHODS

The paper concerns some key features of Michigan State University Faculty and Organizational Development Department work.

Quality of education; external and internal motivation; self-efficacy; material, social and moral stimulus; polls; teachers' professional behaviors monitoring.

Неуклонное повышение качества учебного процесса входит в число стратегических задач любого уважаемого вуза, как в России, так и за рубежом. Это объясняет необходимость систематического мониторинга и контроля учебного процесса. При этом тактика решения этой задачи и лежащая в ее основе научная база могут значительно отличаться от вуза к вузу.

В Университете штата Мичиган (Michigan State University, MSU) [4] организацией учебного процесса и контролем его качества занимается специальный Отдел развития персонала и методики организации учебного процесса (Faculty and Organizational Development, FOD) [5], возглавляемый заместителем Первого проректора Деборой де-Зур (Deborah DeZure). В данной статье, написанной по материалам семинара, проведенного в Университете штата Мичиган в декабре 2007 года, рассмотрены некоторые ключевые моменты, входящие составной частью в научную базу работы отдела.

Известно, что учебный процесс предполагает взаимодействие трех компонентов: преподаватель, учащийся, учебный материал. Остановимся на первом из них, исходя из того неоспоримого факта, что качество учебного процесса в первую очередь зависит от профессионализма и эффективной работы

преподавателя, которые, в свою очередь, определяются уровнем его мотивированности и личной заинтересованности в собственном профессиональном росте.

Как известно из психологии, мотивация к профессиональной деятельности складывается из внешних и внутренних факторов. Внешняя мотивация опирается на социальные и материальные стимулы, и может быть сведена к утверждению: «То, чем я занимаюсь, *необходимо* обществу и мне», внутренняя мотивация предполагает интерес и удовольствие от процесса деятельности («то, что я делаю, мне *интересно*»). Есть и третий фактор мотивации, а именно – самоэффективность («self-efficacy» – понятие, введенное американским психологом, автором теории социального научения Альбертом Бандурой [1], и означающее веру в эффективность собственных действий, т.е. убежденность в том что «я *могу* это делать как никто другой»). Иными словами, три слагаемых профессиональной мотивации – это «хочу», «могу» и «нужно», и их необходимо поддерживать. Внешняя мотивация нуждается в материальных стимулах, внутренняя, т.е. интерес персонала (в данном случае, преподавателей) к работе, опирается на стимулы моральные и поддерживать ее нужно, проводя семинары, организуя и поощряя обмен опытом, обеспечивая разнообразие решаемых задач и т.п.

Наибольший интерес представляет третий фактор мотивации – внутренняя убежденность человека в собственной компетентности, в том, что он *может* делать свое дело хорошо. Откуда берется эта убежденность и как ее поддерживать? Предполагается, что работодатель должен действовать в трех направлениях:

- 1) учитывать это качество при приеме преподавателя на работу;
- 2) в дальнейшем поддерживать его, создавая возможности для повышения квалификации и обмена опытом;
- 3) тактично и ненавязчиво проводить мониторинг качества работы преподавателя, информируя его о результатах таким образом, чтобы эта информация способствовала не снижению самооценки преподавателя, а, наоборот, росту его заинтересованности в профессиональном саморазвитии.

Техника упомянутого мониторинга, принятая в Университете штата Мичиган, в некоторой степени напоминает регулярно проводимые в ТТИ ЮФУ опросы «Преподаватель глазами студентов». Но есть и ряд отличий, по поводу которых предоставим читателю сделать собственные выводы.

В качестве научной базы используются исследования Гарри Мюррея [2,3]. В основе его концепции лежит предельно простая мысль: эффективность преподавания в вузе зависит от педагогических умений преподавателя, следовательно, эффективность учебного процесса может быть повышена, если отслеживать эти умения в учебном процессе, информировать преподавателя о результатах, и, в случае необходимости, создавать условия для самокоррекции. При этом педагогические умения раскладываются на обозримое количество предельно ясных и конкретных стереотипных действий, или «поведенческих образцов». Эти последние и являются «нововведением» Мюррея, т.к. ранее для оценки профессионального уровня преподавателя использовались самые общие характеристики типа «ясность изложения», «контактность», «спра-

ведливость». Мюррей же разделил эти общие характеристики на конкретные и общепонятные компоненты, занесенные в т.н. Реестр педагогических умений преподавателя (см. Приложение).

Студенты, прослушав тот или иной курс, оценивают преподавателя по 5-балльной шкале, используя опросные листы на основе упомянутого реестра. Но неизбежно возникает вопрос: насколько валидны и надежны результаты такого опроса? Можно ли полагаться на мнение студентов при оценивании уровня профессионализма преподавателя? Исследования Мюррея доказывают, что, в основном, да. Подтвердить это удалось, сочетая опросы студентов с рейтингами, проводимыми независимыми, специально обученными наблюдателями, и сравнивая результаты обоих видов рейтинга.

Был проведен целый ряд исследований, результаты которых неоднократно публиковались. Приведем обобщенное описание одного из исследований, проведенного Г. Мюрреем [2] в Университете Западного Онтарио, Канада. Мониторинг профессионального поведения преподавателя проводился систематически, иными словами, преподаватель постоянно находился под наблюдением. В течение семестра один из шести независимых наблюдателей, прошедших четырехчасовой инструктаж, в течение одного часа присутствовал на трех разных занятиях. Таким образом, при средней продолжительности семестра 18 недель, преподаватель должен был быть готов к тому, что один из независимых рецензентов будет присутствовать едва ли не на каждом занятии. (В роли наблюдателей выступали студенты-старшекурсники, специализирующиеся в психологии, и их работа по оцениванию и сбору данных засчитывалась им как практика). При отборе независимых наблюдателей действовал ряд условий: эти студенты должны были иметь базовое представление о посещаемом курсе, но не должны были входить в число бывших или настоящих студентов данного преподавателя. Оценивание преподавателя проводилось с использованием опросного бланка, насчитывающего 100 пунктов-характеристик. В конце семестра проводился факторный анализ полученных результатов с целью определить наиболее релевантные, «неслучайные» характеристики, и, таким образом, из 100 поведенческих образцов оставалось 40-60, которые и заносились в упомянутый выше Реестр педагогических умений преподавателя. На его основе создавался окончательный вариант опросного листа, который предлагали заполнить всем студентам, прослушавшим данный курс, анонимно по 5-балльной шкале оценивая преподавателя по каждому из пунктов. Степень корреляции студенческих оценок и оценок независимых рецензентов составила около 75%, из чего следует, что опросные листы, создаваемые на основе приведенного в Приложении Реестра, могут успешно использоваться при проведении опросов типа «Преподаватель глазами студентов», демонстрируя при этом достаточно высокий уровень валидности и надежности.

Такие опросы в Университете штата Мичиган проводятся регулярно и обязательно. При этом подчеркивается, что педагогические умения, из которых складывается профессионализм преподавателя, должны быть заранее доведены до его сведения и глубоко усвоены им.

Коррекционная работа с преподавателями проводится в двух направлениях: а) тактичное информирование; б) создание условий и предоставление

возможностей для повышения квалификации. В отношении последнего принимается широкий спектр мер, вплоть до организации для преподавателей курсов актерского мастерства. При этом к числу интересных условий можно отнести следующие: любые курсы повышения квалификации должны быть достаточно длительными (не менее 40 часов) и обязательно платными, поскольку готовность преподавателя самостоятельно оплачивать повышение своей квалификации позволяет исключить всякий элемент «принудилочки». В Университете принимается за аксиому утверждение о том, что все процедуры оценивания уровня профессионализма преподавателя, а также все коррекционные меры носят исключительно конструктивный характер, способствуют профессиональному росту преподавателей и, в конечном счете, повышению их самооценки и самоэффективности. Не вызывает также никаких сомнений постулат о том, что каждый работающий преподаватель хочет совершенствовать свои педагогические умения и навыки (не будем забывать о материальных, социальных и моральных стимулах). И задача лиц, ответственных за мониторинг и контроль качества учебного процесса – *помочь* ему в этом.

Изложенное позволяет сделать следующий вывод: три слагаемых профессиональной мотивации преподавателя тесно взаимосвязаны, следовательно, меры по их поддержанию также взаимосвязаны и взаимообусловлены; мониторинг и контроль качества учебного процесса – важный мотивирующий фактор, способствующий повышению качества учебного процесса.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Реестр педагогических умений преподавателя Teacher Behaviors Inventory (ТБИ)

(Разработка: Гарри Мюррей (Harry G. Murray), профессор психологии, университет Западного Онтарио, Лондон, Канада).

Ясность объяснения и/или пояснения теоретического материала:

- ◆ сопровождает каждое утверждение несколькими примерами;
- ◆ использует конкретные, понятные примеры;
- ◆ дает определения новых терминов;
- ◆ повторяет трудные места несколько раз;
- ◆ интонационно выделяет ключевые моменты;
- ◆ иллюстрирует объяснение графиками/диаграммами;
- ◆ обращает внимание на практическую ценность освещаемой теории;
- ◆ дает исчерпывающие ответы на вопросы студентов;
- ◆ рекомендует способы запоминания нового материала;
- ◆ записывает ключевые термины на доске.
- ◆ объясняет материал понятным разговорным языком

Четкость организации/структурирования материала:

- ◆ в лекциях использует заголовки и подзаголовки;
- ◆ записывает на доске план лекции;
- ◆ четко обозначает переход от одной темы к другой;
- ◆ делает обзор лекции перед ее началом;
- ◆ объясняет место и роль каждой темы в структуре курса;
- ◆ делает обзор предыдущих лекций перед началом новой;
- ◆ периодически обобщает материал, сообщенный ранее.

Целеполагание и критерии оценивания:

- ◆ дает советы о том, как лучше подготовиться к тесту/экзамену/зачету;
- ◆ предлагает образцы задач/вопросов/тестовых заданий;
- ◆ сообщает студентам, какой конкретно результат от них ожидается;
- ◆ сообщает цели каждой лекции;
- ◆ напоминает о дате экзамена/сроках сдачи работ;
- ◆ сообщает цели курса в целом.

Невербальные способы поддержания внимания/интереса к предмету:

- ◆ говорит эмоционально и выразительно;
- ◆ не стоит на месте во время объяснения материала/лекции;
- ◆ жестикулирует руками;
- ◆ задействует мимику;
- ◆ смотрит в глаза слушателям;
- ◆ ходит между рядами;
- ◆ принимает разные позы;
- ◆ шутит, рассказывает анекдоты;
- ◆ в случае необходимости может отвлечься от темы лекции;
- ◆ смеется/улыбается.
- ◆ избегает ненужных, отвлекающих жестов и слов-паразитов.

Способы взаимодействия со студентами, их мотивирования и вовлечения в работу:

- ◆ поощряет вопросы и комментарии с мест;
- ◆ исправляет ошибки без лишней критики;
- ◆ хвалит за хорошие идеи;
- ◆ задает вопросы отдельным студентам;
- ◆ задает вопросы аудитории в целом;
- ◆ включает в учебный материал идеи, предлагаемые студентами;
- ◆ задает провокационные/заставляющие задуматься вопросы;
- ◆ использует на занятии разные виды работы и технических средств;
- ◆ избегает риторических вопросов.

Рациональное использование времени:

- ◆ не слишком «разжевывает» очевидные моменты;
- ◆ не отвлекается без надобности от темы лекции;
- ◆ прорабатывает достаточное количество материала в аудитории;
- ◆ спрашивает, все ли студентам понятно перед переходом к следующей теме;
- ◆ не отвлекается на другие темы, отвечая на вопросы студентов;

Громкость голоса, дикция, интонация:

- ◆ говорит четко;
- ◆ с необходимым уровнем громкости;
- ◆ поддерживает оптимальный темп речи;
- ◆ не монотонно.

Контактность:

- ◆ обращается к студентам по именам;
- ◆ предлагает дополнительные консультации;

- ◆ предлагает помощь;
- ◆ демонстрирует толерантность к точкам зрения, отличным от собственной;
- ◆ разговаривает со студентами до и после занятия.

Шкала оценивания: 1 – почти никогда; 2 – редко; 3 – иногда; 4 – часто; 5 – почти всегда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Bandura, A.* Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change // *Psychological Review*. 1977, 1984.
2. *Murray, H.G.* Classroom Teaching Behaviors Related to College Teaching Effectiveness. // *New Directions for Teaching and Learning*. № 23. Sept. 1985. P. 21-34.
3. *Murray H.G., Renaud R.D.* Disciplinary Differences in Classroom Teaching Behaviors // *New Directions for Teaching and Learning*. № 64. Winter 1995. P.31-39.
4. Официальный сайт Университета штата Мичиган (Michigan State University, MSU): <http://msu.edu/> (дата обращения: 20.04.09).
5. Отдел развития персонала и методики организации учебного процесса Университета штата Мичиган (Faculty and Organizational Development, FOD, MSU): <http://fod.msu.edu/> (дата обращения: 20.04.09).

Каширина Наталья Алексеевна

Технологический институт федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге.

E-mail: n_kashirina@inbox.ru.

347900, г. Таганрог, ул. К. Либкнехта, 47.

Тел.: +7 9281810755, (8634)371-032.

Кафедра лингвистического образования.

Доцент.

Kashirina Natalia Alekseevna

Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”.

E-mail: n_kashirina@inbox.ru.

47, K. Libknekht street., Taganrog, 347900, Russia.

Phone +7 9281810755, 8(8634)371-032.

Department of Linguistics.

Associate professor.