

ЗА РУБЕЖОМ

УДК 378 : 630* (73)

О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЛЕСНЫХ ВУЗОВ США

Деятельность профессорско-преподавательского состава сосредоточена в трех традиционных областях: преподавательская, исследовательская (или другая творческая) и общественная, т. е. работа в университетских или местных органах. В разных вузах соотношения и требования в этом плане различны. Даже в пределах одного департамента (кафедры) колледжа (факультета) нагрузка преподавателей неодинакова. Например, на кафедре лесного хозяйства Массачусетского университета рабочее время заведующего распределено следующим образом: преподавание — 10 %, исследования — 0 %, общественная работа — 10 %, административная — 80 %; одного из ведущих профессоров в области экономики лесного хозяйства, соответственно 50, 50, 0 и 0 %; профессора по лесоуправлению — 60, 35, 5 и 0 %. Ассистент профессора, имеющий степень доктора наук, специалист в области лесного хозяйства тратит на преподавательскую и исследовательскую работу 25 %, на общественную — 75 % времени. Общественная деятельность практически полностью посвящена работе в профессиональных организациях, таких как местное или окружное бюро, ассоциация профессиональных лесничих, комитет охраны окружающей среды и т. д. Члены этих ассоциаций и комитетов организуют и проводят различные съезды работников лесного хозяйства и лесовладельцев на уровне штата или региона, а также собрания и семинары по обмену опытом, учебу для частных лесовладельцев, лесничих, лесозаготовителей и т. п. Такая деятельность рассматривается как непрерывное образование.

Нагрузку распределяет руководитель департамента (заведующий кафедрой), консультируясь с каждым преподавателем. Преподаватель, как правило, учит и ведет исследовательскую деятельность в своей первичной сфере интересов и экспертиз. Он независим в выборе основного направления исследования и в решении работать над конкретным проектом. Однако все больше заказов на разработку поступает от региональных властей, которые и финансируют эти проекты.

В вузах с обилием аспирантских (докторских) программ работу профессорско-преподавательского состава чаще оценивают по числу научных публикаций как основного показателя творческой активности. В других вузах, при высокой оценке этой деятельности, более весомы другие формы: написание учебника, защита патента, выступление с докладами, проведение консультаций и т. п. Однако во всех вузах преподавательская деятельность приоритетна.

В основе подготовки вузовских преподавателей лежит комбинированная, т. е. учебно-исследовательская деятельность. Молодые специалисты, принятые на должность ассистента профессора, работают стажерами-преподавателями в течение 5 лет, причем ежегодно проходят аттестацию наравне с другими преподавателями. При аттестации учитываются все виды работы: число лекций и семинаров, статей, лекций вне вуза, участие в деятельности профессиональных обществ и организаций и т. д. Место постоянного преподавателя дает гарантированную зарплату, в отличие от позиции преподавателей, приглашаемых на семестр или цикл лекций. Широкая практика приглашения на временную работу позволяет иметь ограниченное число постоянных преподавателей для обучения основам профессиональных знаний, использовать высокий потенциал ведущих специалистов-практиков, гибко реагировать на изменение спроса на будущих специалистов. Позиция постоянного преподавателя пожизненная. По мнению самих американцев, такая система имеет плюсы и минусы. К плюсам они относят, например, факт, что никто не вправе запретить или ограничить проведение избранных профессором научных исследований, которые не имеют официальной поддержки; к минусам — то, что отошедшего от активной деятельности профессора до пенсии (в 60 лет) практически нельзя без его согласия заменить другим, более деятельным.

Для преподавателя наличие докторской степени желательно, для профессора — необходимо. Если вуз имеет аспирантуру, то кафедра может пригласить специалиста на профессорскую должность, но с условием защиты диссертации в семилетний срок. Если по истечении этого срока докторская диссертация не представлена к защите, то преподаватель, как правило, покидает кафедру, так как вакансий практически нет, а должность профессора должна быть заполнена другим человеком.

Вузы, не имеющие аспирантуры (докторских программ), приглашают докторов из других вузов. Существует негласное правило: чтобы стать квалифицированным преподавателем, требуется нечто большее, чем для того, чтобы стать компетентным ин-

спектором. Преподаватель должен обладать рядом персональных качеств, а также желанием и способностью повышать свою квалификацию. Новых членов профессорско-преподавательского состава материально заинтересовывают и поощряют активизировать педагогическую деятельность.

При ежегодной аттестации зарплаты преподавателей, как правило, увеличивается. Однако ее рост тесно зависит от вклада в «общую копилку» кафедры, от выполнения определенных обязательств и т. д. Чем выше вклад, тем весомее прибавка. Не следует думать, что зарплата повышается на тысячи долларов в год. Увеличение в среднем колеблется от 100...200 до 600...800 долларов в год в зависимости от степени и должности преподавателя и выполняемой работы. Данные о заработной плате по кафедре лесного хозяйства и по Массачусетскому университету в среднем приведены в таблице (тыс. долларов).

Уровень зарплаты	Должность			
	Профессор	Доцент	Ст. преподаватель	Ассистент
Кафедра лесного хозяйства				
Средний	57,7	44,6	35,1	28,6
Пределы	51,6...68,5	37,9...49,5	34,5...35,7	Нет
Университет штата Массачусетс				
Средний	48,5	38,9	30,7	28,5

Более высокая заработная плата по кафедре отражает ее компетентность на уровне университета и штата. Например, федеральные ассигнования с 1982 г. увеличились от 90 до 99 тыс. долларов в 1987 г., а вклады и дарения (субсидии) компаний и частных лиц за этот же период — от 354 до 563,4 тыс. долларов, т. е. более чем на 59 %. Таким образом подтверждается формула: сильные кафедры — сильные вузы.

Однако неправильно считать, что помощь вуза новым (отнюдь не только молодым) преподавателям заключается лишь в материальной поддержке. Для повышения их квалификации организуются соответствующие семинары, секции, краткосрочные курсы. Тематика семинаров может быть очерчена следующим кругом вопросов: цели и задачи вуза, организация и развитие учебного плана, проведение экзаменов и система оценок, успеваемость студентов, элементы их учебы, отношения с преподавателями.

Специалисты в области педагогики возможными путями улучшения подготовки преподавателей считают повышение привлекательности работы аспирантов в качестве ассистентов преподавателей; развитие докторских программ и кооперирование.

Почти половина вузов США имеет право присуждать степень доктора философии, но половина из них готовит менее 10 докторов в год каждый. Это связано с тем, что развитие докторских программ поощряется слабо; поэтому менее трети вузов готовит более 75 % всех докторов. Выход из подобного положения — развитие аспирантской подготовки и всемерное повышение привлекательности и престижности карьеры вузовского преподавателя в глазах лучших студентов.

Трудность привлечения аспирантов к преподавательской работе заключается в их конкуренции за научные и именные стипендии, должности ассистента исследователя. В должности ассистентов преподавателей работают не самые лучшие аспиранты. В связи с этим американцы считают, что хороший преподаватель — образец для подражания, а плохой может вообще отбить у студентов охоту учиться. Привлекательность условий работы ассистентом преподавателя повышается благодаря поощрениям за хорошую работу, созданию лучших условий труда, оснащению рабочих мест ЭВМ и другим оборудованием, повышению размера стипендий.

Преподаватели инженерных вузов США считают, что в перенасыщенных учебных планах недостаточно внимания уделяется международной, производственно-ориентированной обстановке, в которой действует современный инженер. Эта обстановка находится под влиянием ряда факторов, в том числе связанных с консервацией невозобновляющихся ресурсов и сохранением окружающей среды; эффективностью международных связей; проектированием качественной, недорогой, надежной и производительной продукции; удовлетворением запросов потребителя и т. п. Для решения таких задач созданы и создаются кооперированные программы обучения, которые, с одной стороны, знакомят студента с производством, с другой, способствуют повышению мотивации и профессиональной ориентации.

Задачи кооперированного обучения требуют привлечения к преподавательской деятельности производственников. В то же время промышленность все чаще проводит свои исследования с привлечением докторов наук. Возникает потребность в контактах, кооперации. В связи с этим, чтобы получить статус ассистента профессора (ст. преподавателя), претендент должен не менее двух лет выполнять функции, связан-

ные с разработкой новой продукции, методов, процессов или услуг. Опыт можно также получить, выполняя в летний период серию работ в консультативных службах, финансируемых отраслью исследовательских контрактах или сочетая эти виды работ. Этот путь весьма распространен, так как многие фирмы в летнее время увеличивают число рабочих мест для вузовских преподавателей, а также финансирование исследовательских работ. Вузовские преподаватели рассматривают эту возможность не только с позиции заработка, но и повышения своих знаний, квалификации.

Сокращение сроков появления новых технологий и создания новой техники снижает возможности преподавателей инженерных вузов по выполнению научных и педагогических функций на оптимальном уровне. Для поддержания необходимого уровня преподаватели должны следить за теоретическими и практическими достижениями в своей специальности и в смежных дисциплинах, предвидеть перспективные требования своей профессии. Для этого университеты привлекают к преподавательской деятельности работающих специалистов, которые практически сталкиваются с теми же проблемами.

Основной из способов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава — годичный творческий отпуск через каждые 7 лет. Однако этот метод применим не везде. Широко используются также разрешение на непродолжительную работу вне вуза, консультирование, письменные работы и исследования, разработка новых и модернизация действующих учебных планов и т. д.

По мнению американских специалистов, каждый преподаватель должен иметь тщательно разработанный индивидуальный план повышения квалификации. Этот процесс должен быть структурирован, однако пока нет модели программы, обеспечивающей его.

Недостаточно используются такие формы организации повышения квалификации преподавателей, как перевод в другую область исследования; оплата вузом периода, необходимого для получения ученой степени; дробление годичного творческого отпуска; производственные программы повышения педагогического мастерства и сжатые вузовские курсы для профессорско-преподавательского состава, хотя эти формы хорошо разработаны (сконструированы).

Для привлечения к педагогической работе и повышения квалификации преподавателей государство делает определенные шаги, обеспечивая ряд гарантий в виде налоговых стимулов, финансирования экспериментов и программ повышения квалификации, а также временных рабочих мест в госучреждениях, где преподаватель получает полную ставку.

Большую помощь вузам с лесохозяйственными программами оказывают профессиональные общества, такие как Американское общество лесоводов (SAF), Научно-техническое общество технологии древесины (SWST), Американская лесная ассоциация (AFA), Ассоциация лесохозяйственных организаций при государственных колледжах и университетах (ASC & UFRO) и др. Эти общества и ассоциации координируют систему подготовки кадров, а также направляют своих сотрудников в колледжи для чтения циклов лекций, преподавания и проведения семинаров.

В. К. Тепляков

Московский лесотехнический институт

НАУЧНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ И СОВЕЩАНИЯ

УДК 061.22 : 630*

ТРЕВОГИ И ЗАБОТЫ ОБЩЕСТВА ЛЕСОВОДОВ СССР

В конце октября 1989 г. в Ленинграде проходил Учредительный съезд общества лесоводов СССР. Открыл его лидер лесной науки страны акад. ВАСХНИЛ И. С. Мелехов. Были заслушаны доклады чл.-кор. ВАСХНИЛ Д. П. Столярова «Об учреждении Общества лесоводов СССР» и акад. АН СССР, председателя Госкомлеса СССР А. С. Исаева «Важнейшие направления и задачи экономической и организационной перестройки лесного хозяйства страны». На съезд собрались более 200 представителей (делегатов) областей, краев и автономных республик России и союзных республик. В его работе участвовали лесоводы-производственники, ведущие ученые и специалисты НИИ, вузов, проектных организаций, руководящие работники министерств союзных республик и страны. Всех их объединила глубокая озабоченность судьбой наших лесов, тревога за кризисное состояние лесного хозяйства, стремление к выявлению причин сложившегося тупикового положения и поиска путей выхода из него. Осознание критического состояния лесов привело участников съезда к пониманию необходимости мобилизации сил общественности и государства в защиту леса как важнейшего компонента биосферы, создающего саму возможность жизни на Земле, против расточительства лесных богатств, принадлежащих не только нам, но и нашим потомкам.

Широко распространенное потребительское отношение к лесу как источнику дараемой древесины привело к их безудержной эксплуатации, порче и истреблению. В нашей стране ежегодно вырубается 2,5 млн га леса. При этом, как правило, используются антиэкологические способы, техника и технология промышленных лесозаготовок, при которых исключается сама возможность успешного естественного возобновления лесов, ухудшается их породный состав, снижается продуктивность древостоев и плодородие почв. В ряде регионов страны продолжают перерубы расчетных лесосек. За десятилетие только в европейско-уральной зоне вырублено с превышением расчетной лесосеки 666,8 млн м³ древесины, что в 1,5 раза превышает максимально возможный отпуск леса. Такое безрассудное расточительство в лесопользовании сопровождается огромными потерями — от 30 до 40 % срубленной древесины остается в лесу и идет в отходы. Только на Европейском Севере ежегодные потери древесины в виде недорубов, срубленных, но не вывезенных хлыстов и древесных отходов составляют более 10 млн м³ в год. Обладая нищенскими материально-техническими ресурсами, предприятия лесного хозяйства проводят лесовосстановительные работы на месте вырубленных лесов и гарей с крайне низкой эффективностью. Из-за отсутствия надлежащего ухода и нарушения технологии в РСФСР примерно треть, а в отдельных регионах до 60 % посадок и посевов леса погибает. К этому следует добавить, что из-за неудовлетворительной охраны леса от пожаров в стране ежегодно гибнет от 1 до 2 млн га наших лесных богатств.

Концентрированным выражением сложившейся недопустимой диспропорции между заготовками и воспроизводством лесов может служить соотношение затрат: мы ежегодно тратили 5,8 млрд р., чтобы срубить лес и вывезти древесину, и всего лишь 180 млн р., чтобы компенсировать вырубку лесов новыми посадками.

Приведенных факторов достаточно, чтобы сделать вывод о безотрадной и мрачной картине состояния наших лесов и хозяйства в них.

В этих условиях лесоводственная общественность ставит своей главной программной целью — утвердить в сознании и реализовать в действиях граждан страны, различных организаций и предприятий правильное понимание средообразующего значения леса для жизни всего живого на земле, понимание того, что лес может быть постоянным источником важнейших возобновляемых ресурсов для многих поколений только в том случае, если за ним будут ухаживать, если он не будет истощен чрезмерными рубками, сожжен пожарами и уничтожен выбросами промышленных предприятий.

Многостороннее значение леса в жизни людей и общества обуславливает необходимость централизованного государственного управления лесами страны. Поэтому мы утверждаем в соответствии с программой, принятой съездом, что лес как сложнейшая экологическая система может быть доверен только компетентным специалистам — лесоводам в лице единого союзного государственного органа, союзно-республиканских органов и лесохозяйственных предприятий на местах; на последних должно быть распространено право владения.

В постановлении Верховного Совета СССР «О неотложных мерах экологического оздоровления страны» от 27 ноября 1989 г. предусматривается сосредоточить в веде-