

## ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

*Статтю присвячено проблемі професійного розвитку викладачів вищої школи у Великій Британії. Розглянуто діяльність установ, що опікуються підготовкою та професійним розвитком викладачів ВНЗ у Великій Британії.*

*Ключові слова: викладач вищої школи, професійний розвиток, якість освіти.*

Актуалізація питання якості викладання у вищих навчальних закладах Великої Британії зумовила потребу в пошуку шляхів удосконалення професійної підготовки та розвитку викладачів вищої школи. Для цього у Великій Британії було ініційовано створення організацій і розробку програм, що сприяли б виконанню поставленого завдання.

**Мета статті** – розглянути особливості становлення організації професійної підготовки та розвитку викладачів вищих навчальних закладів у Великій Британії.

У Великій Британії у 1993 р. Асоціацією професійного та освітнього розвитку професорсько-викладацького складу (Staff and Educational Development Association – SEDA) було введено першу схему акредитації для сектору вищої освіти. До цього часу не було жодних національних програм з акредитації персоналу, який займається викладанням у цьому секторі.

У 1997 р. у доповіді Р. Діарінга було зазначено, що існує необхідність, щоб викладання в секторі вищої освіти стало окремою професією з усіма наслідками [2].

Рекомендація 13 Національного комітету у сфері вищої освіти (the National Committee of Inquiry into Higher Education) проголошує: “Ми рекомендуємо всім вищим навчальним закладам розробити програми підготовки викладачів вищої школи (якщо ВНЗ не мають таких); і всім закладам прагнути до національної акредитації таких програм Інститутом навчання і викладання у вищій школі (Institute for Learning and Teaching in Higher Education – ILTHE)” [2, с. 7].

Створення ILTHE було запропоновано Рекомендацією 14: “Наша рекомендація полягає в тому, щоб уповноважені органи після погодження з органами фінансування негайно заснували професійний інститут з навчання та викладання в секторі вищої освіти. Функції цього інституту будуть полягати в акредитуванні програм підготовки викладачів сектора вищої освіти, а також у призначенні досліджень і розвитку ідей у практиці навчання та викладання й стимулюванні інновацій” [2, с. 7].

У доповіді також зазначено, що “для професорсько-викладацького складу повинно стати нормою проходити акредитовані курси” [2, с. 8].

Аргументація на користь вищезгаданих рекомендацій така: підвищити статус викладання у сфері вищої освіти; допомогти Великій Британії стати світовим лідером у викладанні у вищій школі; підкреслити важли-

вість навчання протягом усього життя. Національною метою повинно стати надання Великій Британії можливості успішно конкурувати у XXI ст. в освіті, де якість, доцільність і ефективність освітніх систем будуть створювати підґрунтя для майбутнього процвітання й успішності.

Отже, після консультацій з представниками вищих навчальних закладів і організацій, які опікуються питаннями вищої освіти, визначення концепції та основних засад у квітні 1999 р. було засновано новий унікальний державний орган – Інститут навчання та викладання у вищій школі (ILTNE).

Основні завдання ILTNE:

- підвищувати статус викладання у вищій школі шляхом розвитку професіоналізму тих, хто задіяний у цьому секторі;
- удосконалити досвід навчання шляхом обов'язкового постійного професійного розвитку осіб, які акредитовані цією організацією на базі проходження підготовки до викладання у вищій школі або експертизи їх попереднього досвіду в цьому секторі;
- підтримувати інновації у сфері вищої освіти;
- розробляти стандарти професійної практики й курси, які мають закінчити викладачі ВНЗ [2, с. 4].

Проте ILTNE – не єдиний орган у Великій Британії, який займається питаннями підвищення якості підготовки викладачів ВНЗ.

Залученими до навчального та професійного розвитку у сфері вищої освіти є такі організації, як: Агентство з розвитку персоналу в секторі вищої освіти (Higher Education Staff Development Agency – HESDA), Агентство з розвитку працівників університетів і коледжів (Universities and Colleges Staff Development Agency – UCoSDA), Мережа підтримки навчання та викладання (Learning and Teaching Support Network – LTSN), Національна асоціація викладачів сфери подальшої і вищої освіти (National Association for Teachers in Further and Higher Education – NATFHE), Асоціація викладачів університетів (Association of University Teachers – AUT), Фонд розвитку викладання та навчання (Fund for the Development of Teaching and Learning – FDTL). Причому майже всі ці організації або були засновані, або набули особливого значення саме у 1990-х рр.

Агенція із забезпечення якості (the Quality Assurance Agency – QAA) виконує важливу роль контролю якості викладання у вищій школі. Останнім часом спостерігається зміна моделі роботи вищезазначеної агенції: поряд із зовнішнім оцінюванням зростає роль внутрішнього оцінювання якості викладання самими навчальними закладами. Від ВНЗ вимагають публікації звітів щодо якості та стандартів викладання, що дає змогу студентам бути більш інформованими про навчання в тому чи іншому навчальному закладі.

Актуальним також залишається питання визнання та нагородження викладачів за педагогічну діяльність. Тривалий час визнання педагога вищої школи було пов'язане з дослідною (науковою) діяльністю, а викладання розглядалося як додаткове джерело доходу для головної справи – дослі-

дної роботи. Але така ситуація була неприйнятною. Після доповіді Р. Діарінга, опублікування Білої книги викладання було визнано рівноправною частиною діяльності професорсько-викладацького складу.

Згідно з даними Ради з фінансування вищої освіти Англії (the Higher Education Funding Council for England – HEFCE), ВНЗ мають позитивні зрушення у створенні та підтримці гнучкої системи нагородження кращих викладачів. Комітет з навчання та викладання національної координаційної команди наводить низку прикладів успішної практики визнання й нагородження за відмінне викладання. Так, стратегію навчання та викладання університету Центрального Ланкаширу викладено таким чином: “розвивати культуру, в якій відмінне викладання визнається та нагороджується на індивідуальному та командному рівнях... Університет, в першу чергу, буде підвищувати статус викладання, визнання успіхів та нагородження у цій сфері тією самою мірою, як у дослідній діяльності” [8, с. 51].

Отже, перед усіма ВНЗ було поставлено завдання розробити стратегії та системи прийняття на роботу, призначення на посаду, кар’єрного розвитку, які б чітко й відкрито враховували викладацьку діяльність. Але з’являється нова проблема – проблема оплати. Якщо суспільство очікує високих результатів роботи викладачів університетів, то ця робота має бути гідно оплачуваною.

Згідно з даними HEFCE, спостерігається збільшення вакансій в університетах Великої Британії, найбільше труднощів виникає з викладачами таких дисциплін, як: медицина, інженерія, комп’ютерні й інформаційні технології, а також дисциплін, пов’язаних з бізнесом, тобто саме тих галузей, де заробітна плата вища за викладацьку. Водночас виявлене зниження якості підготовки претендентів на посаду викладача ВНЗ [6]. Тому уряд Великої Британії щороку виділяє все більшу суму на вищу освіту, зокрема на оплату праці та преміювання викладачів за досягнення у викладанні. Особливий акцент ставиться на диференціації оплати, тобто врахуванні конкретних досягнень конкретного педагога.

Однією з рекомендацій Білої книги “Майбутнє вищої освіти” (2003 р.), яка стала поштовхом для створення у 2005 р. Академії вищої освіти (the Higher Education Academy – HEA), була рекомендація щодо створення нового єдиного органу з удосконалення навчання та викладання у вищій школі (у цьому документі його назвали “Академія якості викладання”). Передбачалося, що нова організація візьме на себе функції Інституту навчання та викладання у вищій школі, Мережі підтримки навчання та викладання (Learning and Teaching Support Network – LTSN) і Агенції з розвитку професорсько-викладацького складу (The Higher Education Staff Development Agency – HESDA). І дійсно, об’єднавшись, вищезазначені організації утворили Академію вищої освіти, основним завданням якої стала підтримка постійного професійного розвитку викладачів вищої школи шляхом розвитку та фінансової підтримки передового педагогічного досвіду, встановлення професійних стандартів, курсів підвищення кваліфікації, проведення досліджень у галузі викладання тощо [8, с. 54].

На момент опублікування Білої книги у Великій Британії вже існувала Асоціація професійного та освітнього розвитку професорсько-викладацького складу (the Staff and Educational Development Association – SEDA). Це професійна організація Великої Британії, яка сприяє поширенню інновацій і позитивного досвіду у сфері вищої освіти. Вона визнана не лише у Великій Британії, а й у світі.

SEDA було засновано у 1993 р. шляхом об'єднання Постійної конференції з освітнього розвитку (the Standing Conference on Educational Development – SCED) та Групи професійного розвитку товариства досліджень у галузі вищої освіти (the Staff Development Group of the Society for Research into Higher Education – SRHE). Асоціація освітніх та виховних технологій (the Association for Educational and Training Technologies) приєдналася до SEDA у 1996 р. [1].

Цю Асоціацію можна розглядати як координатора дій щодо професійного розвитку професорсько-викладацького складу не лише у Великій Британії, а й на міжнародному рівні.

Головна місія SEDA полягає в удосконаленні всіх аспектів навчання, викладання та виховання у вищій школі шляхом професійного розвитку педагогів, які зайняті у сфері вищої освіти.

Отже, Асоціація професійного та освітнього розвитку ставить такі завдання:

- підвищити можливість професійного й освітнього розвитку спеціалістів, що задіяні у сфері вищої освіти;
- сприяти професійному розвитку досвідчених викладачів, молодих спеціалістів і допоміжного персоналу;
- підтримувати вдосконалення якості вищої освіти;
- заохочувати та підтримувати застосування на практиці глибокого розуміння сутності процесу викладання й навчання студентів [7].

Діяльність SEDA ґрунтується на таких цінностях:

- 1) розуміння, як люди навчаються;
- 2) ученість, професіоналізм та етична практика;
- 3) співпраця в освітніх спільнотах (використовується також такий термін, як “спільнота, що навчається” – “learning community”) та розвиток і підтримка таких спільнот;
- 4) ефективна робота в контексті різноманітності та сприяння включеності у процес навчання всіх його учасників;
- 5) постійна рефлексія своєї професійної діяльності;
- 6) розвиток людей і процесів [1].

Для досягнення своєї мети SEDA запроваджує та підтримує різні види діяльності, такі як: конференції, публікації, журнал для викладачів вищої школи, підтримка й акредитація професійного розвитку, дослідження в галузі підготовки та підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ, зв'язки з іншими професійними організаціями, установами, асоціаціями, лобіювання фінансування сфери вищої освіти, зокрема професійного розвитку викладачів [1].

У травні 2004 р. Інститут навчання та викладання у вищій школі (ILTNE), Мережа підтримки навчання та викладання (Learning and Teaching Support Network – LTSN) і Комітет з підвищення якості викладання (Teaching Quality Enhancement Committee – TQEC) об'єдналися, створивши незалежну організацію з розвитку стандартів викладання у вищій школі – Академію вищої освіти (Higher Education Academy – HEA) [4].

Мета Академії вищої освіти – підтримати професорсько-викладацький склад, весь сектор вищої освіти у зв'язку зі змінами, що відбуваються у суспільстві й освіті, а також підвищити якість освіти студентів. Унікальність цього органу полягає, по-перше, в тому, що Академія є національним лідером у сфері розвитку й оцінювання вищої освіти. По-друге, вона діє як незалежний експерт. По-третє, Академія працює на різних рівнях: з університетами та коледжами, об'єднаннями з окремих навчальних дисциплін, індивідуально з викладачами. І, нарешті, Академія об'єднує всі чотири частини Великої Британії, враховуючи їх особливості та специфіку [5, с. 1].

Академія вищої освіти акредитує програми підготовки та професійного розвитку викладачів вищої школи. Так, одним з прикладів таких програм є програма “Підготовка майбутніх учених” (Preparing Future Academics), яка функціонує в Йоркському університеті (Велика Британія) з 2007 р. Вона призначена для докторантів (іноді студентів), які займаються науковою роботою та планують пов'язати свою майбутню кар'єру з викладацькою діяльністю. Після успішного завершення навчання за програмою молоді викладачі стають асоційованими членами Академії вищої освіти. Це означає, що знання та вміння, яких набули здобувачі посади викладача у ВНЗ, визнані на національному рівні [3, с. 1].

На сьогодні Академія вищої освіти постійно проводить моніторинг своїх досягнень на всіх рівнях, коригує деякі моменти стратегічного плану, намагаючись виконати головну свою місію – підвищення якості викладання та навчання у вищій школі.

**Висновки.** Отже, такі питання, як виконання викладацьких обов'язків, професійна компетентність професорсько-викладацького складу, в 1990-ті рр. стали актуальними у багатьох розвинутих країнах світу, в тому числі й у Великій Британії, що, в свою чергу, зумовило створення унікальних закладів і програм щодо підготовки та професійного розвитку викладачів ВНЗ.

#### **Список використаної літератури**

1. About SEDA [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.seda.ac.uk/about\\_seda.htm](http://www.seda.ac.uk/about_seda.htm).
2. Dearing R. The institute for learning and teaching in higher education: institutions, academics, and the assessment of prior experiential learning / R. Dearing, N. Evans. – London : Routledge Falmer, 2001. – 152 p.
3. Preparing Future Faculty. Graduate Courses [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.research.uky.edu/gs/htm](http://www.research.uky.edu/gs/htm).

4. SEDA. Professional Development Framework. Core development outcomes [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF\\_Core.htm](http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF_Core.htm).
5. The Higher Education Academy. 2008/2013 Draft Strategic Plan. – HEA, February, 2008. – 13 p.
6. The relationship between research and teaching. A meta-analysis. Hattie and March review of educational research, 1996. – 138 p.
7. Towards a SEDA. Five Year Strategy. – A discussion document [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.seda.ac.uk/about/strategy.htm>.
8. White Paper. The future of higher education. – Crown Copyright. – 2003. – 115 p.

**Бельмаз Я.Н. Особенности становления организации профессиональной подготовки и развития преподавателей высшей школы в Великобритании**

*Статья посвящена проблеме профессионального развития преподавателей высшей школы в Великобритании. Рассматривается деятельность учреждений, которые занимаются вопросом подготовки и профессионального развития преподавателей высших учебных заведений в Великобритании.*

*Ключевые слова: преподаватель высшей школы, профессиональное развитие, качество образования.*

**Belmaz Y. Peculiarities of Establishing of the Organization of Higher Education Teachers' Professional Preparing and Development in Great Britain**

*The article deals with the issue of higher education teachers' professional development in Great Britain. The activity of establishments which are engaged in the professional preparing and development of higher education teachers in Great Britain is examined.*

*Key words: higher education teacher, professional development, quality of education.*