
ІНСТИТУТ ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

УДК 378.046-021.68:378.011.3-057.175

Мельникова О. О.

РОЗВИТОК ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВНЗ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

Нові вимоги до освіти з боку суспільства, держави зумовлюють стрімку зміну ролі, функцій, специфіки підготовки і діяльності педагогічних кадрів. Оволодіння та вдосконалення педагогічної майстерності відбувається на всіх етапах професійного розвитку викладача. Саме тому особливої значущості набувають інноваційні методики навчання, що запроваджуються в системі післядипломної педагогічної освіти і спрямовуються на підвищення мотивації та фахової майстерності викладачів, налаштовують їх на саморозвиток і самовдосконалення.

Розвиток фахової компетентності викладачів відбувається в системі післядипломної педагогічної освіти, яка сьогодні в Україні переважно опікується наданням послуг учителям середніх загальноосвітніх закладів, тоді як викладачі ВНЗ зазвичай підвищують рівень своїх знань і вмінь, навчаючись в аспірантурі (докторантурі) або здійснюючи стажування. Однак слід зазначити, що сучасна система післядипломного навчання не може запропонувати українському фахівцю увесь спектр освітніх послуг для розвитку його унікальної творчої індивідуальності. Тому цікавою з погляду перспектив залучення зарубіжного досвіду в контекст розбудови вітчизняного освітнього простору є організація післядипломної фахової підготовки в економічно розвинутих країнах.

Розглянемо особливості підвищення кваліфікації за межами України на прикладі Великої Британії, оскільки освітня система цієї країни обумовлена давніми традиціями педагогічної виваженості, розвинутою структурою, наявністю ефективних методик, широкою варіативністю пропонованих курсів, якісним науково-методичним супроводом. Підвищення якості педагогічної діяльності стимулюється національними програмами і спеціальними проектами, інтенсифікацією наукових досліджень у галузі професійного розвитку, удосконаленням освітніх стандартів та збільшенням фінансування на підготовку та підвищення кваліфікації педагогів. Зважаючи на те, що британська система підвищення кваліфікації педагогічних кадрів спочатку функціонувала в умовах обмеженого державного фінансування, ринкові механізми її організації мали сприятливі умови для свого розвитку: відшукувалися джерела фінансування, активізувалася моніторингова та маркетингова діяльність.

Спостереження за британською та українською системами підвищення кваліфікації викладачів, а також аналіз наукових праць вітчизняних та зарубіжних авторів дають підстави для висновку про існування низки суперечностей:

- * між потребами українських викладачів у розвитку фахової компетентності та пропозиціями ринку освітніх послуг, що надаються вищими навчальними закладами післядипломної педагогічної освіти;

- * між фаховою підготовкою викладачів в умовах формальної освіти та можливостями професійного вдосконалення в умовах інформальної освіти в Україні;

- * наявністю світового досвіду вирішення нагальних проблем підвищення якості педагогічної освіти (на прикладі Великої Британії) та відсутністю його осмислення, адаптації до національних потреб України й подальшого впровадження у практику;

- * необхідністю покращення якості безперервної педагогічної освіти відповідно до потреб відкритого Європейського суспільства й консерватизмом, що склався в системі підготовки та перепідготовки викладачів в Україні.

Актуальність розв'язання наявних протиріч та відсутність досліджень з означеної проблеми обумовили вибір теми та визначення наступних завдань дослідження:

- * На основі аналізу науково-педагогічної літератури розглянути структуру та зміст фахової компетентності викладачів вищих навчальних закладів, виявити ступінь дослідження проблеми.

- * Проаналізувати зміст, форми, методи розвитку фахової компетентності викладачів вищих навчальних закладів Великої Британії.

Фахову компетентність (ФК) викладача пов'язуємо з наявним комплексом знань, умінь і ціннісних орієнтирів, що виявляються в результатах його діяльності, зі сформованістю ціннісно-мотиваційного ставлення до обраного фаху, практиологічної сфери щодо реалізації педагогічних завдань, низки

професійно важливих якостей, наприклад, проактивності як уміння проектувати свій подальший професійний розвиток, інноваційності, комунікабельності, толерантності, професійної творчості та критичної об'єктивної самооцінки. Така компетентність передбачає глибокі психолого-педагогічні та методичні знання, уміння організувати навчально-проектну діяльність, ефективно застосовувати інформаційно-комунікаційні технології і відповідні програми у професійній діяльності.

Незважаючи на значну кількість досліджень у сучасній педагогіці, визначення критеріїв фахової компетентності викладача вищого навчального закладу досі залишається на вістрі наукових дискусій, а сам термін у більшості випадків використовується для визначення високого рівня кваліфікації й професіоналізму конкретної особистості. Найбільш цікавими, на нашу думку, є праці В. Адольфа, С. Вершловського, Д. Костюка, В. Кричевського, О. Самойленка, Ю. Чумак, О. Шиян (фахова компетентність); Л. Анциферової, Т. Борової, Ю. Ємельянова, Е. Зеєра, І. Колесникової, А. Маркової, Н. Самарук, М. Чошанова (професійна компетентність). Сутність компетентного підходу в освіті розкрито в дослідженнях О. Бондаревської, Дж. Равена, Б. Рея, Г. Хараша та інших. Шляхи та умови формування компетентностей висвітлено в працях Н. Бібік, І. Єрмакова, Н. Калініної, В. Краєвського, С. Кульневич, О. Лебедева, О. Овчарук, О. Пометун, О. Сухомлинської, Л. Хоружої, А. Хуторського, С. Шишова. У зарубіжній науці питання розвитку фахової компетентності викладача досліджували Д. Брител, Є. Джимез, М. Леннон, П. Мерсер, М. Робінсон. Систему підвищення кваліфікації вчителів у Великій Британії розглянуто в дослідженнях С. Синенко, Т. Мойсеєнко, В. Гаргая, Д. Сабірової. Однак усі ці дослідження присвячено підвищенню кваліфікації викладачів середніх шкіл. Наукових робіт щодо вдосконалення фахової майстерності викладачів вищої школи у системі післядипломної освіти Великої Британії нами не виявлено.

У Великій Британії система післядипломної освіти викладачів вибудовується у двох напрямках: удосконалення здобутих умінь і навичок педагогів; оволодіння новими знаннями, формування нових умінь і навичок. Вибір методів викладання залежить від мети конкретного курсу післядипломної освіти або перепідготовки, їхня типологія включає як загальноприйняті педагогічні прийоми (лекції, групові дискусії і дистанційне навчання), так і спеціальні методи, які можна віднести до окремої методики.

У середині 90-х рр. XX ст. у Великій Британії було засновано Національний комітет по дослідженню вищої освіти, покликаний викласти своє

бачення перспектив розвитку вищої школи відповідно до соціально-економічних потреб Сполученого Королівства на найближчі 20 років. Цей комітет під головуванням Сера Рона Діарінга в липні 1997 р. зробив доповідь, у якій вирішальна роль у виробництві наукових знань відводилася науково-педагогічним кадрам вищої школи. Доповідь містила рекомендації по оновленню стратегії професійного зростання викладачів вузів, фахова компетентність яких має відповідати світовому рівню вищої освіти. Ці рекомендації, спрямовані на вдосконалення педагогічної майстерності викладацького складу, були схвалені вузівськими співробітниками і знайшли своє відображення у розроблювальних програмах усіх рівнів: федеральних, регіональних, університетських, індивідуальних, що мають стратегічний аспект підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів [3, 5].

Слід звернути увагу на відсутність у Великій Британії і законодавчо встановлених вимог організації навчання на курсах професійного розвитку викладачів вищої школи, і критеріїв зростання їх фахової компетентності, оскільки за це відповідають університети, більшість з яких має свої центри, відділи, що опікуються професійним розвитком персоналу. Так, на прикладі програми стратегії професійного розвитку персоналу на 2009–2014 роки університету Aberystwyth (Уельс) можемо визначити, що відповідальність університету полягає у

- * забезпеченні основними ресурсами та чіткою схемою професійного розвитку викладачів;
- * формуванні вимог до навчальних, центральних служб та адміністративних департаментів забезпечити наявність планів кафедр щодо професійного розвитку та навчання викладацького складу в рамках загальноуніверситетського академічного та фінансового планування;
- * проведенні аналізу діяльності викладачів по підвищенню своєї кваліфікації, оцінюванню цієї діяльності, визначенні її пріоритетних напрямів;
- * обговоренні з викладацьким складом (на форумах) потреб кожного працівника у професійному розвитку;
- * проведенні моніторингу фінансових витрат університету на підвищення кваліфікації викладачів;
- * встановленні показників результативності, за якими можна виміряти ступінь професійного зростання як окремого працівника, так і кафедри в цілому.

Завідувачі кафедр зобов'язані

- * надавати можливість викладачам пройти навчання за внутрішніми або зовнішніми програмами, які сприятимуть удосконаленню їх фахової майстерності (в разі потреби звільнити їх від занять);
- * розробляти та впроваджувати відповідну політику щодо професійного розвитку викладачів кафедри та виконувати щорічний план з даної діяльності в межах наявних ресурсів;
- * приділяти особливу увагу професійному становленню нових членів колективу кафедри;
- * визначати потреби в професійному розвитку кожного окремого викладача й кафедри в цілому, використовуючи університетські атестації викладачів, оглядові схеми професійного розвитку викладацького складу, а також узгоджувати ці потреби із щорічним планом підвищення кваліфікації

викладачів;

- * стимулювати підвищення фахової майстерності викладачів шляхом забезпечення формального та неформального зворотного зв'язку, використовуючи такі технології, як коучинг та наставництво;

- * встановлювати вимоги щодо підвищення кваліфікації викладачів з метою стимулювання відповідальності кожного працівника.

Викладачі кафедр зобов'язані:

- * нести відповідальність за планування свого кар'єрного зростання;

- * визначати свої потреби у навчанні та професійному розвитку шляхом конструктивного використання результатів атестацій, консультуватися з безпосереднім керівництвом;

- * шукати можливості вдосконалювати свою фахову компетентність;

- * користуватися можливостями професійного розвитку, які надають відповідні організації [11, с. 2-3].

Отже, вищі самі розробляють програми навчання як для своїх викладачів, так і для колег з інших вузів. А акредитація і фінансування деяких програм навчання в секторі вищої освіти здійснюється Академією вищої освіти Великої Британії (HEA), пріоритетними напрямками роботи якої є:

- * інституційний розвиток;

- * підтримка політики закладів, організація та проведення досліджень та акредитацій з метою підвищення якості навчання студентів;

- * підтримка та розвиток викладацького колективу;

- * підвищення кваліфікації та акредитація педагогів вищої школи, надання якісної інформації, ресурсів, порад тощо;

- * забезпечення національної політики держави у сфері освіти – проведення незалежних досліджень, спрямованих на вдосконалення процесу навчання й викладання, а також підтримка інновацій [10].

Залученою до навчального і професійного розвитку у сфері вищої освіти є також Асоціація розвитку освіти й персоналу (SEDA), що вивчає інноваційні процеси в національних освітніх системах (функціонує за підтримки Фонду лідерства для вищої освіти). Ця організація за активної участі вищих навчальних закладів та професійних асоціацій розробляє програми постійного вдосконалення професійної підготовки науково-педагогічних кадрів вищої школи, ґрунтуючись на сучасних наукових відкриттях та інноваційних педагогічних технологіях [4].

Викликає інтерес створення у Великій Британії Центрів дидактики вищої школи (ЦДВШ), які, з огляду на високі темпи інтернаціоналізації та інтеграції сучасного світу, стають предметом дослідження в багатьох країнах. ЦДВШ, організовуючи групові заняття (курси, семінари), де обговорюються нові педагогічні технології, надають викладачам можливість отримувати знання з програм, що забезпечують фундаментальну підготовку як для практичної діяльності, так і для дослідницької, наукової роботи. Існує також можливість проведення індивідуальних занять, на яких можна отримати консультації з багатьох питань. До участі в роботі семінарів запрошуються представники різних відомств, промислових корпорацій і фірм, бізнесу, які безпосередньо докладають зусиль до розробки спеціалізованих програм.

Так, в Англії особливої популярності набула така форма навчання, як "відкрите навчання". Вона не тільки допомагає викладачеві без відриву від роботи самостійно обрати зміст, засоби навчання, терміни, темп, час складання іспитів, а також надає можливість у разі потреби зробити перерву в навчанні.

У британських вузах велике значення приділяється розробці авторських курсів і програм, оскільки читання "лекції за підручником" вважається принизливим для викладача і факультету. Спираючись на новітні наукові досягнення, викладачі щорічно вдосконалюють свої програми.

Як і українська, британська система освіти передбачає перепідготовку викладачів. Велика Британія спирається на більш індивідуалізовані форми, що визначаються вибором самого викладача. Важливе значення має ініціативність усіх університетських викладачів у виборі напрямів дослідницької роботи, оскільки вона не регламентується планом, який "спускається", або переліком наукових тем. Викладачі також мають можливість скористатися академічною відпусткою ("sabbatical") терміном до одного року для заняття науково-дослідною роботою (використовувати цей час для відпочинку або додаткового заробітку неможна) [1].

Досить ефективно працює система "зовнішніх екзаменаторів", коли викладачі з різних університетів перехресно оцінюють роботу один одного, взаємно переймаючи професійний досвід. Останнім часом активно діє система "горизонтального" взаємооцінювання науково-педагогічними працівниками як одного, так і різних факультетів ("peer review"), під час якого відбувається збагачення викладацьким і (або) дослідницьким досвідом.

Досить популярним є також складання електронного портфоліо викладачів. Педагогічне портфоліо являє собою сукупність відомостей про характер і якість діяльності викладача. Наявність цієї інформації, зібраної разом, потрібна передусім самому викладачеві для самоаналізу й формування адекватної самооцінки. Педагогічне портфоліо допомагає зрозуміти причини успіху (або невдачі), усвідомити труднощі в діяльності, об'єктивність (або необ'єктивність) зовнішньої оцінки, спланувати шляхи самовдосконалення, підвищення кваліфікації, здобути досвід самопрезентації.

До подальшого підвищення кваліфікації викладача університету мотивують з одного боку неформальні взаємини з колегами, а з другого – професійне середовище навчального закладу. Окрім того, кожного року відбувається визначення якості роботи науково-педагогічного працівника, що

спирається як на формалізоване письмове самооцінювання в межах академічного огляду (academic review), так і на взаємооцінювання (peers review). До того ж у британських університетах регулярно проводиться суворо конфіденційне анкетування студентів з метою з'ясувати їхню оцінку навчального процесу, визначити рейтинг викладачів, виявити слабкі і сильні сторони університету. Результати опитування дають важливу інформацію для аналізу роботи викладачів та пошуку шляхів її вдосконалювання" [1, 2, с. 44, 47].

Дуже велика увага у Великій Британії приділяється підвищенню кваліфікації викладацького складу в галузі сучасних електронних технологій. Рада з фінансування вищої освіти Англії (HEFCE) визначає сучасні електронні технології як інструмент, що полегшує впровадження потужних та педагогічно

ефективних методів навчання. Це передбачає не тільки роботу в умовах дистанційного навчання, а й залучення електронних ресурсів під час аудиторної роботи, що має на меті заохочення студентів до навчання (використання інтерактивних дощок, електронних систем голосування тощо) [6, с. 1].

Так, наприклад, в університеті Суррей (Surrey) Центр освітнього та академічного розвитку (CEAD) пропонує програми професійного розвитку викладачів, що містять такі аспекти, як складання електронного портфоліо, ознайомлення й використання системи Turnitin (сервіс профілактики плагіату), електронних систем голосування, а також використання on-line ресурсів в освітніх цілях [8].

У Лондонській школі економіки Центр освітніх технологій надає широкий діапазон навчальних занять тривалістю 1,5 години, що передбачають ознайомлення з Moodle VLE, блогами, вікі, соціальними медіа, відеоконференції, а також пропонують серію вебінарів з дослідницької роботи. Центром освітніх технологій розроблено також короткострокові навчальні програми з підвищення комп'ютерної грамотності викладачів, які включають ознайомлення з блогами, google docs, facebook, twitter та іншими соціальними мережами [7].

Університет Західної Англії (University of West England) пропонує освітні та консультаційні послуги з використання електронних технологій, наприклад, у процесі викладу матеріалу, оцінювання студентів, під час дистанційного, змішаного та стаціонарного навчання [9].

Кожен британський вуз розробляє стратегію підвищення кваліфікації свого персоналу на основі довгострокового навчального плану. Така діяльність є центральним напрямом розвитку вузів і може включати формальну підготовку педагогічних кадрів, отримання ними другої освіти, вивчення досвіду колег та інші види діяльності, спрямовані на формування навичок і вмінь, які потім будуть використані викладачами на практиці. Підвищення кваліфікації персоналу вузів передбачає здобуття вмінь самостійно знаходити вирішення поставлених завдань і ефективно використовувати сучасні технології у професійній діяльності. Високий рівень наукових досліджень і підготовки наукових кадрів у Великій Британії досягається значною мірою завдяки тому, що наставниками молодих дослідників є всебічно підготовлені наукові співробітники, що належать до інтелектуальної еліти Сполученого Королівства.

Підсумовуючи вищевикладене, виділяємо основні особливості системи професійного розвитку викладачів ВНЗ Великої Британії:

* система післядипломної освіти викладачів вибудовується у двох напрямках: удосконалення здобутих умінь і навичок педагогів; оволодіння новими знаннями, формування нових умінь і навичок;

* в умовах високої конкуренції на ринку освітніх послуг удосконалення фахової компетентності стає нагальною потребою викладачів ВНЗ, а не просто формальним обов'язком;

* відсутність законодавчо встановлених вимог щодо підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ стимулює роботу університетських центрів професійного розвитку викладачів, створює здорову конкуренцію між ними;

* досить високий ступінь самостійності вибору викладачами ВНЗ шляхів вдосконалення своєї фахової компетентності робить цей процес максимально плідним і ефективним.

Вважаємо, що вивчення досвіду професійного розвитку викладачів ВНЗ Великої Британії є винятково корисним для української системи підвищення кваліфікації викладацького складу ВНЗ, яка зараз перебуває в процесі становлення.

У процесі подальшого дослідження вважаємо актуальним визначити й теоретично обґрунтувати доцільність екстраполяції в національну післядипломну педагогічну освіту ефективних чинників, що забезпечують розвиток фахової компетентності викладачів ВНЗ.

Використана література:

1. Козлова Е. Особенности повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов в Великобритании: исторический и политический аспекты / Е. Козлова, И. Ирхина // Современные проблемы науки и образования, 2012. – № 6. – Режим доступа: www.science-education.ru/106-7355
2. Шанин Т. Пользе иного: британская академическая традиция и российское университетское образование / Т. Шанин // Вестник Европы, 2001. – С. 41-49.
3. 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.
4. HEFCE strategy for e-learning – Режим доступа: http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2005/05_12/05_12.pdf
5. Hooker M. Models and Best Practices in Teacher Professional Development / M. Hooker. – 2008. – Режим доступа: http://www.gesci.org/old/files/docman/Teacher_Professional_Development_Models.
6. Timos Alpanis Academic Staff Development in the Area of Technology Enhanced Learning in UK HEIs / T. Alpanis // eLearning Papers, 2012. Режим доступа: www.elearningpapers.eu.
7. London School of Economics. Centre for Learning Technology. – Режим доступа: <http://clt.lse.ac.uk/>

8. University of Surrey CEAD – Technologies for Learning. – Режим доступа: <http://www.surrey.ac.uk/cead/telt/technologies/index.htm>
9. University of West of England. Elearning Development – MA Education in Virtual Worlds. – Режим доступа: <http://www.uwe.ac.uk/eic/virtualWorldsMA/>
10. <http://www.lshtm.ac.uk/staffdev/instituteforlearningandteaching.htm>
11. Staff Development Strategy 2009 – 2014. – Режим доступа: http://www.aber.ac.uk/en/media/b.Staff_Development_Strategy_2009-2014

А н н о т а ц и я

В статье освещены особенности процесса профессионального развития преподавателей вузов Великобритании. Рассмотрены содержание, формы, методы совершенствования профессиональной компетентности преподавательского состава высшей школы в системе последипломного образования Великобритании, выявлены и обоснованы эффективные факторы, обеспечивающих ее развитие.

A n n o t a t i o n

The article deals with the peculiarities of the process of the academic staff professional development in Great Britain. Content, forms, methods of the academic staff professional competence improvement in the system of postgraduate education in Great Britain are identified and the effective factors ensuring its development are singled out.