



ПЕДАГОГИКА

УДК 378

ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ВУЗОВ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЙ И ПОЛИТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ*

Е. В. Козлова¹
И. В. Ирхина²

¹⁾ Пензенская
государственная
технологическая
академия

²⁾ Белгородский
государственный
национальный
исследовательский
университет

e-mail:
real12345@inbox.ru
Irhina@bsu.edu.ru

В данной статье рассматривается процесс становления и развития системы повышения квалификации преподавателей вузов в центрах дидактики высшей школы Великобритании с середины 60-х гг. XX в. В работе проведён анализ социально-экономической ситуации, сложившейся в указанный период и повлиявшей на модернизацию системы переподготовки научно-педагогических кадров высшей школы Соединённого Королевства. Представленные материалы докладов комитетов, созданных по инициативе британского правительства, характеризуют деятельность вузов по обновлению стратегий профессионального роста их преподавателей. В настоящее время каждый вуз в Великобритании разрабатывает собственную программу повышения квалификации своего академического персонала, проводя индивидуальные и групповые занятия, а также предоставляя специальный отпуск преподавателю для проведения научной работы. Наряду с вузами проблемой переподготовки академических кадров занимаются и специально организованные учреждения, такие как Академия высшего образования, аккредитующие и финансирующие проекты по совершенствованию педагогической деятельности преподавателей вузов страны.

Ключевые слова: повышение квалификации, научно-педагогические кадры, центры дидактики высшей школы, модернизация образования.

Научные достижения британских учёных вызывают всё больший интерес к изучению процесса становления и развития системы Центров дидактики высшей школы (ЦДВШ) Великобритании, ставшей в условиях нарастающей интернационализации и интеграции современного мира предметом исследования во многих странах.

Вхождение России в мировое образовательное пространство и реформирование системы высшего образования усиливают внимание отечественных исследователей к проблемам повышения квалификации научно-педагогических кадров российских вузов. В решении обозначенной проблемы представляется целесообразным рассмотрение образовательного опыта Великобритании, государственная политика которой, признавая ключевую роль высшего образования в решении социально-экономического развития общества, придаёт первостепенное значение подготовке научно-педагогических кадров высших учебных заведений. Модернизация образования, формирование Европейского пространства высшего образования требуют расширения их мобильности, а, значит, и постоянного повышения уровня их профессиональной компетентности.

* Статья подготовлена при финансовой поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009 - 2013 гг. в рамках проекта «Разработка и реализация психолого-педагогических условий развития инновационного стиля профессиональной деятельности будущих специалистов в образовательном пространстве вуза», соглашение № 14.А18.21.0098.



Известно, что до 1960-х гг. XX в. высшее образование в Великобритании возможно было получить всего лишь в 23 университетах, с общей численностью студентов в 102 тыс. человек. Нехватка высококвалифицированных профессиональных кадров, спад промышленного производства, по общему уровню которого в 1950 г. Великобритания занимала второе место в мире после США, а к началу 1970-х гг. XX в. сместилась на пятое, – чётко обозначили противоречие между возможностями сложившейся системы образования и социально-экономическими потребностями страны. В качестве одной из причин создавшегося положения правительство Соединённого Королевства признало несовершенство системы образования, реформа которого началась с высшей школы:

«Для рассмотрения состояния высшего образования в стране в свете национальных потребностей и ресурсов» был создан специальный комитет под председательством известного экономиста лорда К. Б. Роббинса. Первый и основной вывод, который сделал комитет – это необходимость незамедлительного проведения реформы высшего образования [6]. «Если высшее образование не реформировать, то остаётся мало надежд, что этот густо населённый остров займёт достойное, соответствующее ему положение в яростно конкурирующем мире будущего» [10].

Комитет Роббинса определил в качестве приоритетной цели высшего образования обеспечение определённого соотношения между обучением и научно-исследовательской работой. Научные исследования были призваны одной из основных функций высшей школы.

В середине 1990-х гг. XX в. в Великобритании был учреждён Национальный комитет по исследованию высшего образования, призванный изложить своё видение перспектив развития высшей школы, соответствующей социально-экономическим потребностям Соединённого Королевства на ближайшие 20 лет. Этот комитет под председательством сэра Рона Деаринга в июле 1997 г. сделал доклад, в котором решающая роль в производстве научных знаний отводилась научно-педагогическим кадрам высшей школы. В докладе содержались рекомендации по обновлению стратегии профессионального роста преподавателей вузов, чтобы достигнуть уровня мирового высшего образования для всего постоянного штата преподавателей должно стать нормой обучение по аккредитованным программам [9].

Содержавшиеся в докладе сэра Р. Деаринга предложения по совершенствованию педагогического мастерства как обучающей компетенции преподавательского состава, были одобрены вузовскими сотрудниками и нашли своё отражение в разрабатываемых программах всех уровней: федеральных, региональных, университетских, индивидуальных, имеющих стратегический аспект повышения квалификации научно-педагогических кадров.

В Великобритании нет законодательно установленных требований относительно обучения на курсах профессионального развития преподавателей высшей школы; их постоянный профессиональный рост – это ответственность каждого университета, большинство из которых имеет свои собственные отделы или работников, ответственных за профессиональное развитие персонала. Ими разрабатываются программы обучения, как для своих преподавателей, так и для коллег из других вузов. Аккредитация и финансирование некоторых программ обучения в сектор высшего образования осуществляется Академией высшего образования Великобритании, Ассоциацией развития образования и персонала (SEDA), при поддержке Фонда лидерства для высшего образования, изучающего инновационные процессы в национальных образовательных системах. Они также разрабатывают программы по постоянному совершенствованию профессиональной подготовки научно-педагогических кадров высшей школы при активном участии высших учебных заведений и профессиональных ассоциаций, базирующиеся на современных научных открытиях и инновационных педагогических технологиях.

Отметим, что ЦДВШ Великобритании проводят не только групповые занятия, но и индивидуальные, на которых можно получить консультации по многим вопросам, например, при подготовке материалов для публикаций с точки зрения публицистического стиля. Такие курсы и семинары служат форумом для коллег, где обсуждаются новые педагогические технологии и, где они получают знания по программам, дающим более фундаментальную подготовку для практической деятельности, а также для исследовательской и научной работы. К участию в работе семинаров приглашаются представители различных ведомств, промышленных корпораций и фирм, бизнеса, которые непосредственно прилагают усилия к разработке специализированных программ.

Кроме того, по свидетельству Т. Шанина, проработавшего в течение 25 лет в зарубежных университетах, «в британских вузах большое значение придаётся разработке авторских курсов и программ, т.к. чтение лекции «по учебнику» считается уничижительным для преподавателя и факультета. Опираясь на новейшие научные достижения, преподаватели ежегодно со-



вершенствуют свои программы. Как и российская, «британская система образования предполагает переподготовку преподавателей. Великобритания опирается в этом на более индивидуализируемые формы, определяемые выбором самого преподавателя. Чрезвычайно значима строго выдерживаемая обязанность постоянной исследовательской работы всех университетских преподавателей, но по которым не «спускается» план или развёрстка тем. Предоставляется академический отпуск («sabbatical»), когда преподаватель уходит на годичную «полевую работу» или научную стажировку (но не может использовать это время, отдыхая или обеспечивая себе дополнительный заработок). Работает система «внешних экзаменаторов», когда преподаватели разных университетов перекрёстно оценивают работу друг друга, взаимно перенимая профессиональный опыт. В последнее время активно действует система «горизонтальной» самооценки внутри и между факультетами («peer review»), при которой передаётся и распространяется преподавательский и/или исследовательский опыт. Преподаватель университета находится под своеобразным неформальным, но постоянным нажимом профессиональной среды, побуждающей к дальнейшему повышению квалификации, кроме того, происходит ежегодная оценка его работы, которая опирается как на дискуссию формализованной письменной самооценки в рамках академического обзора (academic review), так и на самооценку коллег (peers review). К тому же университет регулярно проводит анкетирование студентов с целью выявления их оценки учебного процесса, рейтинга преподавателей, выявления слабых и сильных сторон деятельности отдела и университета в целом, при этом необходимо отметить, что при анкетировании строго соблюдается принцип конфиденциальности. Результаты опроса дают важную информацию для анализа работы преподавателей и поиска путей её совершенствования» [7].

Потребности в повышении квалификации персонала выявляются различными путями в зависимости от конкретных обстоятельств и политики вуза. Как правило, требования к курсам повышения квалификации определяются с трёх точек зрения: индивидуума, служебных обязанностей, потребностей учреждения. Акцентирование внимания на одной из указанных позиций может нанести ущерб другим.

Каждый британский вуз разрабатывает стратегию повышения квалификации своего персонала на основе долгосрочного учебного плана. Такая деятельность является центральным направлением развития вузов и может включать формальное обучение педагогических кадров, получение ими второго образования, изучение опыта коллег и другие виды деятельности, ведущие к изменениям в навыках и умениях, которые потом будут использованы преподавателями на практике. Повышение квалификации персонала вузов предполагает обучение умению самостоятельно находить решения поставленных задач и эффективному применению современных технологий в профессиональной деятельности.

Высокий уровень научных исследований и подготовки научных кадров в Великобритании достигается во многом благодаря тому, что наставниками молодых исследователей являются всесторонне подготовленные научные сотрудники, принадлежащие к интеллектуальной элите Соединённого Королевства.

Список литературы

1. Вульфсон Б. Л. Высшее образование на Западе на пороге XXI века: успехи и нерешённые проблемы // Педагогика. – 1999. – № 2. – С. 84 – 95.
2. Галаган А. И. Подготовка научных кадров в наиболее развитых зарубежных странах // Социально-гуманитарные знания. – 2003. – № 5. – С. 157 – 171.
3. Гибсон М., Афонин А. Ю. Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании // Университетское управление за рубежом. – 2004. – № 4. – С. 53 – 66.
4. Корф Д. В. Образовательное право и образовательная система Великобритании // Ежегодник российского образовательного законодательства. – 2006. – Том I. – С. 188 – 216.
5. Суббето А. И. Образовательная революция на рубеже XX и XXI веков: отражение сдвигов в механизмах развития мировой цивилизации и императивов выживаемости // Стандарты педагогического образования и оценка его качества в России и за рубежом. Сборник научных сообщений. – М., 1994.
6. Тарасюк Л. Н., Цейкович К. Н. Образование в Великобритании // Социально-политический журнал. – 1997. – № 3. – С. 153 – 168.
7. Шанин Т. О пользе иного: британская академическая традиция и российское университетское образование // Вестник Европы. – 2001. – Том III. – С. 41 – 49.
8. Robinson B. (2001) Innovation in open and distance learning: some lessons from experience and research in F. Lockwood and Anne Gooley (eds.) Innovation in Open and Distance Learning. London: Kogan Page.
9. Sir Ron Dearing. The Summary Report. July 1997. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/>.
10. Further and Higher Education Act 1992. L., 1992.



ACADEMIC STAFF DEVELOPMENT FEATURES IN THE UK: HISTORICAL AND POLITICAL ASPECTS

E. V. Kozlova
I. V. Irkhina

*¹⁾ Penza State Technological
Academy*

*²⁾ Belgorod National
Research University*

*e-mail:
real12345@inbox.ru
Irkhina@bsu.edu.ru*

This article examines the process of academic staff development system formation in the higher education didactics centers in the UK since the middle of 60s of the XXth c. The paper analyzes the socio-economic situation of the given period and how it influenced the modernization of the academic staff development system in the UK. The given materials of reports of the committees established by the British government initiative characterize the activity of universities to update their staff professional development strategies. Nowadays every university in the UK is developing its own staff development programs for its academic staff by conducting individual and group sessions as well as giving a special leave to a teacher for his or her scientific work. Along with the activities of universities academic staff development involves the activities of specially organized institutions such as the Higher Education Academy accrediting and funding projects to improve pedagogical skills of academic staff of British universities.

Keywords: staff development, academic staff, higher education didactics centers, education modernization.