

the latest significant decisions of the Government on modernisation of national HE positively affected on overall Erasmus+ activities and made the programme more relevant in a view of specific contribution and wide range cooperation opportunities and actions/tools to introduce innovations and best practice in further development of the HE system of Uzbekistan.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ТРЕБОВАНИЯ

Касымова Н.А.

Материал подготовлен на основе семинара Erasmus+ и дискуссии экспертов «Обучение и преподавания: профессиональное развития в высшем образовании» 3-4 сентября 2018 г. на базе Королевского колледжа в Лондоне и Лондонской школы экономики и политических наук. Основной целью семинара было рассмотрение наилучших практик в профессиональном развитии академического персонала, включая такие аспекты, как разработка программ, обеспечение качества и образование, основанное на исследовании.

Ключевые слова: высшее образование, профессиональное развитие, обучение и преподавание.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STAFF IN HIGHER EDUCATION: MODERN APPROACHES AND REQUIREMENTS

Nazokat A. Kasymova

This paper prepared based on the seminar and discussions during the Erasmus+ HEREs study visit “Learning and teaching: professional development of staff in higher education” hosted by King's College London and London School of Economics and Political Sciences on 3-4 September 2018. The main aim was to look at good practices in professional development of academic staff, including aspects such as programme design, quality assurance and research-based education.

Keywords: *higher education, professional development, learning and teaching.*

На современном этапе развития высшей школы в нашей стране меняется место и роль преподавателя, функциональные обязанности, все больше требований в отношении интеграции преподавания и обучения, эффективного использования информационно-коммуникационных технологий обучения; активного участия преподавателей в планировании оценки и отчетности по рейтингу вузов. Независимо от того, насколько хорошая предварительная подготовка преподавателей, нельзя ожидать, что они подготовлены ко всем проблемам, с которыми сталкиваются на протяжении всей своей карьеры, а тем более к новым коренным изменениям в системе высшего образования. Поэтому выход, с одной стороны, в существовании возможности для качественного повышения квалификации без отрыва от производства в целях поддержания высокого уровня преподавания и, с другой, самообразование или саморазвитие преподавателя. Важно выстроить эффективное профессиональное развитие, которое включает обучение, практику и обратную связь, а также обеспечить для этого адекватное время и последующую поддержку.

Профессиональное развитие в преподавательской деятельности: определение и подходы

Профессиональное развитие определяется как деятельность, которая развивает индивидуальные навыки, знания, опыт и другие характеристики преподавателя¹. Оно позволяет достигнуть целый ряд важных целей, включая:

- обновление знаний непосредственно о предмете преподавания на основе последних достижений в этой области;
- обновление навыков и подходов в области новых методов обучения;
- приобретение информации о новых исследованиях в сфере образования;
- изменения в учебных планах и методических материалах;
- разработку и применение новых стратегий и практик преподавания;
- обмен информацией и опытом между преподавателями и другими специалистами (учеными, работодателями, предпринимателями).

Профессиональное развитие может быть формальным и неформальным, обеспечиваться через опыт в форме полного прохождения или участия в квалификационных программах, семинарах или курсах; посредством сотрудничества между вузами или преподавателями разных вузов; посредством коучинга (*coaching*) или наставничества, совместного планирования и обучения, а также обмена передовым опытом или наилучшими практиками. Более конкретно выделяются следующие типы профессионального развития академического персонала:

- курсы/семинары (например, по предмету или методам и/или другим темам, связанным с образованием);
- образовательные конференции или семинары (на которых преподаватели и/или исследователи представляют результаты своих исследований и обсуждают проблемы образования);
- квалификационная программа (например, дипломная программа)
- посещения других вузов с целью наблюдения за преподавательским процессом;
- участие в профессиональной сети преподавателей (*networking*), созданных специально для профессионального развития;
- индивидуальные или совместные исследования по теме, представляющей профессиональный интерес;
- наставничество и/или наблюдение за коллегами и коучинг в рамках формального межвузовского соглашения;
- чтение профессиональной литературы (например, журналов, документов, основанных на фактических данных, тезисов);
- участие в неофициальных дискуссиях/обсуждениях с коллегами.

Профессиональное развитие преподавателей может быть *обязательным* или *необязательным*. Так, определенное профессиональное развитие считается обязательным, поскольку навыки и знания необходимы для обеспечения соответствующего качества преподавания. В некоторых случаях требуется и сертификация преподавателей. Очень важно собственное критическое суждение/оценка преподавателя, когда он/она самостоятельно определяет профессиональные точки развития, наиболее полезные для своего развития. Высокий уровень обязательного профессионального развития может свидетельствовать о более высококвалифицированной профессиональной системе подготовки.

Особое значение приобретает в современных вузах профессиональное *развитие молодых преподавателей* или правильное - их поддержка на пути профессионального развития. Значимой здесь является четкая политика и практика вуза в области поддержки таких преподавателей. Обычные проблемы, с которыми они сталкиваются: мотивация студентов к обучению, управление на уровне групп студентов и оценка работы студентов. Программы менторства или наставничества могут помочь новым преподавателям справиться с этими проблемами и не покинуть профессию из-за первых неудач.

¹ Bourner Tom, Katz Tim and Watson David (Eds), *New Directions in Professional Higher Education*. - Philadelphia, 2000. - P.203.

Основными причинами *неактивности или незаинтересованности в профессиональном развитии* чаще всего выступают:

- чрезмерная загруженность преподавателей работой, не имеющей непосредственного отношения к их профессиональной деятельности (заполнение журналов, дополнительных материалов по запросу учебных отделов, контроль студентов, дежурства на кафедрах и в студенческих общежитиях и др.) и соответственно критическая нехватка времени;
- отсутствие действительно качественных курсов и программ повышения квалификации на выбор и с учетом индивидуальны нужд преподавателя, когда не только вуз и администрация, а он/она сам определяет какая программа/курс представляет интерес для него/нее;
- определенная стоимость качественных курсов повышения профессиональной квалификации, которые предлагает частный сектор.

И конечно же, вузам в настоящее время нужно рассматривать и внедрять дополнительные механизмы поддержки профессионального развития, в том числе и финансовые.

Наиболее эффективными типами профессионального развития, по мнению специалистов, являются те, которые меньше распространены: квалификационные программы и исследовательская деятельность.

Стремясь удовлетворить требования профессионального развития преподавателей, разработчикам политики и специалистам-практикам необходимо рассмотреть вопрос о том, как поддерживать и поощрять участие преподавателей в профессиональном развитии и как обеспечить, чтобы возможности соответствовали нуждам преподавателей. Должен присутствовать баланс финансовых и временных затрат. Нужды преподавателя должны вписываться в общую стратегию вуза и соответствовать более широким целям развития высшего образования и тому, насколько хорошо профессиональное развитие преподавателей скоординировано с оценкой и обратной связью в вузах и, в целом, с оценкой качества высшего образования.



Схема: Профессиональные знания и навыки преподавания (компетенция преподавателя состоит из профессиональных характеристик, профессиональных знаний, профессиональных навыков, профессионального развития и обучения на протяжении жизни, профессиональны/личных этических стандартов и ценностей).²

Стандарты профессионального развития в области преподавания и обучения.

Особое значение, как в организации, так и в реализации профессионального развития в области преподавания и обучения имеют так называемые *стандарты* или *квалификационные рамки*. Они само собой должны быть естественной частью системы профессиональных

² Teaching standards and professional development in the UK, British Council// www.teachingenglish.org.uk/

стандартов и признанной на национальном уровне структурой для успешной оценки эффективности в рамках поддержки преподавания и обучения.

В Великобритании существуют Рамки профессиональных стандартов (*UK Professional Standards Framework/UKPSF*) - комплексный набор профессиональных стандартов и руководящих принципов для всех, направленных на поддержку начального и непрерывного профессионального развития персонала, занимающегося обучением и поддержкой обучения. Они могут быть применены к программам индивидуального развития или на институциональном уровне для улучшения качества обучения. Данная структура определяет широкие рамки профессиональной практики, включая:

- области, в которых действуют преподаватели или вспомогательный персонал,
- основные знания, необходимые для осуществления этой деятельности на соответствующем уровне;
- профессиональные ценности, которые должны демонстрировать лица, выполняющие эти виды деятельности.

Данный документ стандартов имеет два основных компонента: дескрипторы и размеры практики. Дескрипторы описывают ключевые характеристики, связанные с четырьмя широкими категориями типичных функций обучения и обучения в рамках высшего образования.

Одной из последних инициатив в стране является Концепция совершенствования преподавания (*Teaching Excellence Framework/TEF*) с целью признания наилучшего преподавания и обучения в высшем образовании. Инициатива впервые заработала в 2016-17 учебном году и направлена на предоставление студентам четкой информации о том, где (в каких вузах) ситуация лучше, в то же самое время таким образом она способствует повышению уровня преподавания во всех высших учебных заведениях.

Более того, ожидания профессионального развития академического персонала в высшем образовании выражается и в так называемом Кодексе качества высшего образования (*Quality Code for Higher Education*):

- Поставщики высшего образования формулируют и систематически рассматривают, и расширяют возможности обучения и практику обучения;
- Ожидание подтверждается следующим индикатором или показателем хорошей практики: поставщики высшего образования гарантируют, что все, кто участвует в обучении или поддержке обучения, имеют соответствующую квалификацию, поддержку и развитие.³

Индикатор/показатель хорошей практики определяется следующим образом: после принятия на работу и на протяжении всей своей карьеры, сотрудники занимаются возможностью развивать и расширять свои педагогические возможности и улучшать свою педагогическую практику. Сотрудникам рекомендуется оценивать свои собственные навыки и навыки коллег, осознавать ответственность за определение своих собственных потребностей в области развития и участвовать в непрерывных мероприятиях по профессиональному развитию. Поставщики высшего образования (т.е. вузы) предоставляют возможности для всех, кто участвует в обучении и поддержке обучения студентов в практике и профессиональном развитии.

Постоянная деятельность по профессиональному развитию, предоставляемая поставщиком высшего образования, запланирована стратегически, включая выделение достаточных ресурсов для удовлетворения потребностей как исследований, так и обучения. Необходимое время персонала для продолжения профессионального развития определяется и учитывается в рабочей нагрузке. Поставщики высшего образования гарантируют эффективность своего подхода к развитию и поддержке персонала. Рассматриваемые аспекты могут включать любое или все из следующих инструментов:

³ The UK Quality Code for Higher Education. Overview and the Expectations. (Chapter B3 Learning and Teaching)- P.8; 15.// http://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/quality-code/quality-code-overview-2015.pdf?sfvrsn=d309f781_6

- работа с группами развития персонала;
- наличие онлайн-ресурсов и модулей для повышения квалификации для сотрудников;
- и обеспечение наличия достаточной административной поддержки.

Поставщики высшего образования также должны согласовать процедуры для определения персонала, нуждающегося в дополнительной поддержке для обеспечения эффективности, и предоставления соответствующих возможностей, поддержки и наставничества, чтобы повысить навыки и компетентность.

Выделяется в данной политике и поддержка разработки инклюзивных форм преподавания, обучения и оценки на основе современных технологий. Поставщики высшего образования должны иметь прозрачные принципы признания и вознаграждения сотрудников, а также возможности продвижения по службе.

В Великобритании существует целый ряд *организаций и структур*, которые поддерживают высшие учебные заведения (вузы) и их преподавателей в реализации профессионального развития. Например, Профессиональная ассоциация для сотрудников и разработчиков образовательных программ (*Staff and Educational Development Association/SEDA*), которая продвигает инновации и передовую практику в области высшего образования, а именно кадровое и образовательное развитие, активно участвует в национальных дебатах. Ассоциация предлагает набор Стандартов профессионального развития (*Professional Development Framework/SEDA-PDF*), которые могут использоваться для поддержки разработки и реализации программ и мероприятий по начальному и непрерывному развитию образования в вузах. Они обеспечивают признание вузов, аккредитацию их программ профессионального развития и признание для лиц, которые выполняют эти программы. Ассоциация также разработала ряд премий, а также стипендий и курсов.

Академия высшего образования (*Higher Education Academy/HEA*), созданная в 2003 году как национальный орган по расширению обучения и преподавания в высшем образовании первоначально финансировалась через гранты со стороны специальных территориальных советов Северной Ирландии, Англии, Уэльса и Шотландии. Со временем баланс финансирования перешел на подписку со стороны университетов и колледжей и доход от других средств, таких как консультации. С 2016-17 года организация полностью самодостаточна и предлагает аккредитацию для курсов, которые поддерживают сотрудников, обучают и/или поддерживают обучение для профессионального развития. Для отдельных сотрудников предлагаются услуги профессионального признания на основе Профессиональных стандартов Великобритании (UKPSF). Профессиональное признание означает, что отдельные сотрудники прошли аккредитованные программы или имеют соответствующий профессиональный опыт в рамках Профессиональных стандартов Великобритании (UKPSF). Академия также администрирует Национальную систему стипендий для преподавателей (*National Teaching Fellowship Scheme/NTFS*), которые присуждаются за разные достижения в области преподавания и обучения или в целом в области педагогики.⁴

Таким образом, комплексная национальная политика, признавая наилучшие практики преподавания и обучение в высших учебных заведениях (вузах), направлена на стимулирование повышения качества профессионального развития. На институциональном уровне разрабатываются собственные стратегии и политики поддержки непрерывного профессионального развития. В системе высшего образования нет единой национальной учебной программы профессиональной подготовки. Высшие учебные заведения обладают автономией и сами решают, какую подготовку они предоставляют, и обязать ли академический персонал обладать определенной квалификацией. Большинство вузов предлагают учебные программы для поддержки нового преподавательского состава, часто

⁴ Continuing Professional Development for Academic Staff Working in Higher Education, in United Kingdom - Northern Ireland Overview/ EACEA National Policies Platform - Eurydice// https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/continuing-professional-development-academic-staff-working-higher-education-85_en

создавая свои программы в рамках Профессиональных стандартов Великобритании (UKPSF). Несмотря на то, что нет общего требования для прохождения официальной программы обучения для новых преподавателей, Академия высшего образования рекомендует, чтобы все преподаватели на испытательных сроках прошли соответствующую учебную программу, аккредитованную ею (*Postgraduate Certificate in Higher Education/PGCertHE*) и приобрели преподавательскую квалификацию, предназначенную для новых или относительно новых преподавателей в университете. Программа обычно занимает неполный рабочий день в течение года и сочетается с обязанностями сотрудника как преподавателя/ассистента преподавателя, или с учебой в докторантуре.

В целях обеспечения того, чтобы учебные возможности и преподавание, предоставляемые студентам, были высокого качества, высшие учебные заведения обычно используют структурированную систему для определения любых потребностей персонала в области профессионального развития и контроля за тем, соблюдаются ли они. Таким образом, эти системы управления выступают в качестве движущей силы для продолжения профессионального развития, включая следующие этапы:

- планирование и определение ожиданий, и установление индивидуальных целей,
- реализация действий
- мониторинг
- обзор результата.

Квалификации и/или формы признания преподавателей и других сотрудников в вузах, которые поддерживают студентов, различны. Данные о квалификации и опыте преподавательского состава, а также сведения о любых стипендиях/наградах собираются централизованно Агентством по статистике высшего образования (*Higher Education Statistics Agency/HESA*). Вузы ежегодно обновляют данные об академической квалификации в рамках отчета о персонале и направляют в Агентство.

Таким образом, определенный опыт Великобритании показывает, что при разработке политики профессионального развития преподавателей и сотрудников высших учебных заведения, прежде всего, необходимо доработать или скорректировать национальные профессиональные стандарты. Только на их основе каждый вуз может и должен разработать и проводить соответствующую концепцию/стратегию профессиональной подготовки и поддержки своего профессорско-преподавательского состава, сотрудников и администрации. Важно, чтобы стратегия была реалистичной, включала четкое понимание и требование наличия необходимых ресурсов, а также долгосрочной, но с четкими индикаторами/показателями. Вложение в человеческий потенциал или профессиональное развитие в вузах дорогостоящий и постоянный процесс, но, в конечном счете, именно он определяет наличие качества образования, как на институциональном, так и национальном уровнях.

Библиография:

Bourner Tom, Katz Tim and Watson David (Eds), *New Directions in Professional Higher Education*. - Philadelphia, 2000.

EUA's Learning and Teaching Initiative, *Report from the thematic peer groups in 2017*//European University Association. - Brussels, 2017.

Enhancing the education mission of European universities: A proactive response to change.//European Forum for enhances collaboration in Teaching - https://supportthere.org/sites/default/files/web_effect-principles-one-pager161020171.pdf

The UK Quality Code for Higher Education. Overview and the Expectations//
http://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/quality-code/quality-code-overview-2015.pdf?sfvrsn=d309f781_6

EACEA National Policies Platform. United Kingdom - Northern Ireland Overview// Eurydice:
https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/continuing-professional-development-academic-staff-working-higher-education-85_en

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ КРЕДИТНОЙ СИСТЕМЫ В ТАШКЕНТСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ИМЕНИ МУХАММАДА АЛ-ХОРАЗМИЙ

Рахматуллаев М.А., Каримов У.У.

*В статье рассматриваются задачи внедрения кредитной системы образования в Узбекистане на примере Ташкентского университета информационных технологий имени Мухаммада ал-Хоразмий. Проведен анализ ряда вопросов и проблем, с которыми сталкивается вуз, решивший перейти на кредитную систему от устоявшейся десятилетиями старой системы обучения, а также того, какие преимущества он получит. **Ключевые слова:** кредитная система, эксперты по развитию высшего образования, высшее образование, мобильность, рейтинг вуза, расчет кредитов.*

PROBLEMS AND PROSPECTS OF CREDIT SYSTEM IN TASHKENT UNIVERSITY OF INFORMATION TECHNOLOGIES NAMED AFTER MUHAMMAD AL-HORAZMY

Rakhmatullaev M., Karimov U.

The article is dedicated to issues of implementation of the credit system in Uzbekistan using the example of the Tashkent University of Information Technologies named after Muhammad al-Khorazmiy. What are the problems facing the university, which decided to move to the credit system from the old training system and what advantages will it receive - these and other issues are considered.

Key words: credit system, HEREs, high education, mobility, university rang, ECTS.

Введение. Принятое 4 июля 2018 года Постановление Правительства “О мерах по коренному совершенствованию и повышению эффективности системы подготовки кадров в Ташкентском университете информационных технологий имени Мухаммада ал-Хоразмий” (далее – ТУИТ) включает решение о внедрении кредитной системы (далее – КС) образования по подготовке кадров в сфере информационно-коммуникационных технологий в ТУИТ и его филиалах, начиная с 2018-2019 учебного года. Это огромная ответственность быть первым, т.к. этот опыт должен показать преимущества, механизмы перехода, проблемы, даже недостатки, чтобы другие вузы Узбекистана могли следовать в этом направлении с наименьшими потерями.

Целью внедрения КС не является следование моде перемен, слепому заимствованию зарубежной модели обучения. Она, главным образом, направлена на повышение уровня качества профессиональной подготовки студентов, развитие эффективных форм мобильности студентов и преподавателей, самостоятельности студентов, которые должны повысить их творческий потенциал, индивидуальные способности к научным исследованиям, креативному мышлению. ТУИТ поставила перед собой амбициозную задачу попасть в ТОП 1000 лучших вузов мира. И переход к КС является важным шагом к этой цели.

Кредитная система не образовалась на голом месте. Со времен появления системы образования в вузах, колледжах, школах и в соответствующих ведомствах велась работа над