

РОЛЬ ІНСТИТУТУ НАСТАВНИЦТВА У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ У США ТА ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

Стаття присвячена такій актуальній проблемі, як інститут наставництва викладачів вищої школи. Автор аналізує роль наставництва у професійному розвитку викладачів вищої школи у США та Великій Британії. У статті зазначається, що в центрі багатьох програм підтримки молодих фахівців у США та Великій Британії знаходиться інститут наставництва. Наставник – це та людина, яка допомагає молодому фахівцю швидко і безболісно адаптуватися до академічної спільноти в якості викладача. Іноді призначаються два наставника: один з наукової роботи, інший – з викладацької діяльності. Автор підкреслює, що користь від співпраці отримують як підопічні, так і наставники.

Ключові слова: викладач вищої школи, наставник, інститут наставництва, професійний розвиток, наукова робота, викладацька діяльність, академічна спільнота.

Я. Н. Бельмаз

РОЛЬ ІНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССІОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В США И ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Статья посвящена такой актуальной проблеме, как институт наставничества преподавателей высшей школы. Автор анализирует роль наставничества в профессиональном развитии преподавателей высшей школы в США и Великобритании. В статье отмечается, что в центре многих программ поддержки молодых специалистов в США и Великобритании находится институт наставничества. Наставник - это тот человек, который помогает молодому специалисту быстро и безболезненно адаптироваться к академическому сообществу в качестве преподавателя. Иногда назначаются два наставника: один по научной работе, другой - по преподавательской деятельности. Автор подчеркивает, что пользу от сотрудничества получают как подопечные, так и наставники.

Ключевые слова: преподаватель высшей школы, наставник, институт наставничества, профессиональное развитие, научная работа, преподавательская деятельность, академическое сообщество.

Y. M. Belmaz

THE ROLE OF THE INSTITUTE OF MENTORING IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION TEACHERS IN THE USA AND GREAT BRITAIN

The article deals with such a topical issue as institute of mentoring for higher education teachers. The author analyzes the role of mentoring in the professional development of higher education teachers in the USA and Great Britain. In the article it is mentioned that the institute of mentoring is the centre of many programmes for new specialists' support in the USA and Great Britain. A mentor is a person who helps a new colleague to adapt to the role of a higher education teacher effectively. There are some approaches to the appointment of mentors. Sometimes two mentors are appointed for one new colleague: one for the research work, the other – for teaching. The mentor's role involves providing support and resources to a new member of staff through regular one-to-one meetings. They are expected to facilitate a supportive and developmental relationship with the mentee. Areas which may be included are:

- Teaching: advice on lecture construction, material available, teaching methods, styles and strategies, marking. This can include observation of and feedback on the teaching and learning process if requested.*
- Research: advice on content of research applications, sources of funding, research methods, supervision of research students.*
- Personal tutoring: structuring sessions, giving advice, dealing with problems and knowing when to refer.*
- Administration: understanding systems, advance preparation for specific administrative roles, e.g. admissions tutors, secretary to Boards of Studies, committee work.*
- External contracts: consultancy arrangements, external lectures.*

The author underlines that mentoring benefits the mentee and the mentor as well. Benefits for the mentee:

- It aids induction into a new job and culture*
- It helps in the process of understanding the formal and informal structures of the organisation*
- It helps with developing skills in a structured way based on individual needs*
- It improves professional and personal networks*
- It provides an opportunity for a new member of staff to reflect on his/her own progress and resolve his/her own problems*

Benefits for the mentor:

- It broadens his/her own skills and knowledge*
- It brings new insights into the organisation*
- It enables him/her to demonstrate additional skills in developing other individuals*
- It consolidates and extends his/her professional and personal networks*

Keywords: higher education teacher, mentor, mentee, mentoring, professional development, research work, teaching, academic society.

Постановка проблеми. Процес адаптації спеціаліста-початківця є важливим у будь-якій галузі, і вища школа не є виключенням. Молодий викладач ВНЗ – це вчорашній магістрант, докторант або навіть студент. У більшості випадків він знайомий зі специфікою діяльності викладача вищої школи лише теоретично, а іноді зовсім не підготовлений до неї. Звісно, що магістратури за спеціальністю «Педагогіка вищої школи», докторантури нового типу намагаються підготувати молодого фахівця до ефективної роботи у вищому навчальному закладі, але кожен навчальний заклад, факультет, кафедра має свою специфіку.

Традиційно молоді викладачі більшості університетів і коледжів у США та Великій Британії змушені самотійно навчатися як планувати дослідницьку роботу, презентувати її результати, керувати науково-дослідною роботою студентів, читати лекції, які б зацікавили студентів, складати тести та завдання, бути вимогливим і одночасно справедливим, мотивувати студентів та зробити їх активними учасниками навчального процесу тощо. Мабуть, важче за все – це збалансувати викладацьку, наукову та інші види професійної діяльності.

Аналіз актуальних досліджень. Підтримка та зворотній зв'язок обов'язково має надходити і від досвідчених колег. У багатьох ВНЗ США та Великої Британії практикується організація Комітету наставників, який дає рекомендації щодо введення до штату молодих викладачів. Молоді викладачі зустрічаються з членами даного комітету принаймні раз на семестр щоб обговорити, що вже зроблено, що планується зробити і як йдуть справи в професійній діяльності на теперішній момент, а також отримати поради щодо вдосконалення своєї академічної практики. Ціла низка наукових робіт британських та американських науковців (Р. Brent, Р. Felder, М.Д. Sorcinelli, Р. Boyce та інші) присвячена вивченню інституту наставництва, або менторства.

Мета статті – проаналізувати роль інституту наставництва у професійному становленні викладачів вищої школи у Великій Британії та США.

Виклад основного матеріалу. У центрі багатьох програм підтримки молодих фахівців знаходиться наставництво, або менторство. Деканом або

завідуючим кафедри призначаються 1-2 наставника на одного молодого викладача. Взагалі, наставництво як техніка навчання молодих викладачів, педагогічної майстерності має довгу історію. Наставник може допомогти новачку інтегруватися в академічну спільноту, надати рекомендації щодо наукової і викладацької діяльності, сприяти просуванню в кар'єрі тощо. Не дивлячись на всі переваги, лише чверть університетів США має офіційну програму наставництва. Інші покладаються на неофіційні домовленості про наставництво, коли молоді спеціалісти вимушені самі шукати наставників, або досвідчені колеги опікуються викладачами-початківцями з власної ініціативи. Але не завжди легко знайти наставника самостійно, це займає чимало часу, який би можна було витратити на адаптацію до професійної діяльності.

Тому в центрі програм підтримки молодих викладачів знаходиться наставництво. Саме регулярні зустрічі наставника та викладача-початківця є запорукою успіху наставництва [1].

Такі програми пропонують два підходи до призначення наставника. Перший полягає в тому, що одному молодому викладачеві призначається один наставник, який керує всіма аспектами професійної діяльності протягом першого року. Згідно другого підходу, кожному молодому фахівцю призначається один наставник у сфері викладання, а інший – науково-дослідницької роботи [3].

Як правило, наставник з наукової діяльності бере на себе керуючу роль, навчаючи підопічного, як керувати дослідницькою роботою студентів, опрацювати й опублікувати отримані результати, шукати гранти на власні та студентські наукові проекти тощо. Офіційно наставництво триває два роки, але часто вже після закінчення терміну наставник допомагає своєму підопічному.

Стосовно наставництва в сфері викладання, то тут може працювати така схема. Протягом першого семестру наставник і викладач-початківець працюють у парі. Вони зустрічаються раз на тиждень для обговорення занять. Спочатку більша відповідальність покладається на наставника, але поступово більше відповідальності переходить до підопічного – планування і проведення лекцій, складання завдань та тестів, перевірка робіт і оцінювання студентів. У другому

семестрі викладач-початківець самостійно веде курс, а завдання наставника полягає у відвідуванні занять свого підопічного та їх обговоренні. Іноді з метою економії часу застосовується такий підхід (хоча він є менше ефективним): вже протягом першого семестру наставник і підопічний викладають окремі курси, відвідують заняття один одного, зустрічаються 1-2 рази на тиждень для обговорення занять [2].

Який би підхід не було застосовано, наставники мають допомогти молодим викладачам у питаннях наукової та викладацької діяльності, а також організації часу.

Отже, наставники працюють у таких напрямках для досягнення поставлених цілей:

Наставництво для ефективної наукової діяльності:

- стимулювати підопічного ставити реалістичні цілі та визначати пріоритетні види діяльності;
- показати викладачеві-початківцю публікації та дослідження різного рівня та різної якості, навчити рецензувати наукові роботи;
- обговорювати можливі джерела фінансування наукових проєктів, заохочувати викладачів-початківців контактувати з директорами різних наукових програм;
- залучати до участі в спільних наукових проєктах з колегами;
- спостерігати за науковою роботою викладача, допомагати йому в цьому виді роботи;
- ділитися з підопічними своїми ідеями щодо наукової роботи.

Наставництво для ефективного викладання:

- відвідувати заняття молодого фахівця. Зустрічатися з ним перед заняттям для обговорення плану заняття та після – для аналізу заняття;
- запрошувати підопічного на свої заняття та обговорювати як переваги, так і деякі слабкі моменти;
- організовувати для молодого викладача відвідування занять інших досвідчених колег;

- ділитися навчальним матеріалом, обговорювати проблеми, які можуть виникнути в процесі викладання та давати поради щодо їх вирішення;
- заохочувати викладача-початківця використовувати на заняттях різні види діяльності, включаючи і активне навчання;
- запланувати та здійснити разом з підопічним візит до центру викладання;
- рекомендувати молодому викладачу літературу з проблем викладання у вищій школі;
- запланувати в середині семестру оцінювання заняття [3].

Наставництво для ефективно організації часу:

- допомогти підопічному встановити довгострокові та близькострокові цілі;
- рекомендувати літературу, яка б допомогла краще управляти своїм часом;
- вчити молодого викладача, як, коли і кому сказати «ні».

Не всі університети США та Великої Британії впроваджують комплексні програми підтримки молодих викладачів, проте інститут наставництва існує майже у кожному вищому навчальному закладі.

Отже, наставник – це та людина, яка допомагає молодому фахівцю швидко і безболісно адаптуватися до академічної спільноти в якості викладача, особливу увагу звертаючи на міжособистісні стосунки між ним і підопічним.

Наставництво є одним з компонентів Неперервного Професійного Розвитку (Continuous Professional Development – CPD), який є ключовим моментом, на якому зосереджує свою увагу Академія вищої освіти (Велика Британія) (Higher Education Academy – HEA). Тому майже у всіх вищих навчальних закладах запроваджується практика наставництва, причому існують документи, де чітко прописані обов'язки наставників і підопічних, процес призначення наставників, звітна документація тощо.

Наставництво забезпечує підтримку та професійний розвиток молодих фахівців. Наставник призначається кожному молодому фахівцю, про що повідомляється ще до того, як молодий викладач почне виконувати свої

професійні обов'язки. Всі моменти щодо наставництва відбиваються в контракті, який укладається з молодим спеціалістом на певний випробувальний термін [5; 7].

Призначення наставника, як правило, обов'язок проректора або декана, що потім доводиться до відома директора з персоналу та керівника Програми викладання та навчання у вищій освіті.

Наставником може бути досвідчений колега, який має відношення до сфери викладання та дослідження підопічного. Іноді досвідчені викладачі є наставниками в декількох молодих колег, проте це не є нормою, а скоріше виключенням, тому що у ВНЗ Великої Британії дуже серйозно і відповідально ставляться до ролі наставника [5].

М. Гардінер (Gardiner) сформувала цілий семантичний ряд, який описує стосунки в процесі наставництва: договір, надійність, відкритість, обмін, повага, щирість, теплота, підтримка, незасудженість, емпатія, виклик, недирективні стосунки, лояльність, захищеність, погодженість, розуміння, чесність, взаєморозуміння, активне слухання, усвідомлення потреби, довіра, взаємні цінності, конфіденційність, турбота, система [9].

Звісно, важко очікувати, що потенційний наставник продемонструє всі вищезазначені якості та вміння. Проте кожен наставник має прагнути до ідеалу і розвивати в собі необхідні риси.

Вирішальним моментом у призначенні наставника є підбір наставника для кожного конкретного молодого фахівця. На цьому етапі прораховуються всі моменти, щоб підібрати відповідного ментора. У перший же день декан або проректор представляє наставника і підопічного один одному. Декан спостерігає за їх стосунками протягом місяця, для того щоб у разі проблем змінити наставника. Цікавим є те, що, коли молодий викладач бажає змінити ментора, це відбувається без пояснення причини цього бажання. (Це робиться для скорішої адаптації викладача до своєї нової ролі) [7].

У британських і американських університетах практикується дві моделі наставництва (вірніше підбору наставників). Перша ґрунтується на взаєморозвитку, коли наставник сам нещодавно був молодим фахівцем. Такий

підхід немає вікових, кар'єрних бар'єрів для спілкування двох колег. Другий підхід – традиційний. Згідно цієї моделі, наставник повинен бути більш досвідченим, мати досвід роботи у даному навчальному закладі. Але, незалежно від того, яку модель буде обрано, головне щоб людина, яку призначають на роль наставника, відповідала вимогам для цієї ролі та спрямовувала свої зусилля на професійний розвиток викладача-початківця [8].

Час та частотність зустрічей наставника і підопічного визначається ними самими, проте існують загальні рекомендації. Протягом першого півріччя рекомендується провести не менш 4 зустрічей, потім – залежно від необхідності. Упродовж другого року роботи менторство не є обов'язковим, але рекомендованим.

Особливу увагу приділяється першій зустрічі. Саме на ній наставник і викладач-початківець знайомляться один з одним, висловлюють свої потреби, побажання і сподівання, між ними встановлюється перший контакт, від якого в певній мірі буде залежати їхня подальша співпраця. Питання, які обговорюють на першій зустрічі можуть бути такого змісту: очікування від співпраці, місце, час і частота зустрічей, бажаний стиль співпраці, досвід роботи тощо.

Важливою рисою наставництва в університетах Великої Британії є конфіденційність з обох сторін, тобто співпраця відбувається поза системою оцінювання [6].

Говорячи про основну роль наставника, необхідно зазначити, що це забезпечення підтримки, надання поради новому члену професорсько-викладацького складу. Як правило, робота наставника буде залежати від потреб підопічного, компетенції самого наставника, а також специфіки вищого навчального закладу. Взагалі можна виділити три основні сфери діяльності наставника: університетська культура, викладання та науково-дослідницька діяльність.

1) Університетська культура являє собою загальні відомості про те, як працює система вищої освіти в конкретному навчальному закладі, які ролі та функції має виконувати викладач. Наставник знайомить свого молодого колегу з

документацією ВНЗ (наприклад, Кодексом діяльності), виступає в ролі радника стосовно того, до кого і з яким питанням можна звернутися.

2) Наставники надають підопічним поради, які стосуються методів викладання, роботи за тією чи іншою програмою. Комісія з досвідчених викладачів вирішує, яким молодим спеціалістам необхідно бути зачисленими до Програми університетського викладання та навчання. У цій ситуації наставник є суттєвою частиною програми: він забезпечує участь підопічного у програмі, обговорює методи викладання, оцінювання, розробку курсів, використання різноманітних матеріалів, допомагає скласти портфоліо (необхідна вимога Програми). Наставники відвідують заняття молодих викладачів та надають свої відгуки. Ментори фахівців, які бажають отримати Університетський сертифікат початкової викладацької компетенції, пишуть звіт (як складову частину вимог для оцінювання), який ґрунтується на систематичних дискусіях, бесідах, відвідуваннях занять, спостереженнях інших аспектів діяльності підопічних, включаючи і оцінювання роботи студентів.

3) Наставники надають поради щодо публікації наукових праць, отримання грантів, спрямовують молодих викладачів у виборі цілей, задач наукових досліджень, допомагають балансувати між науковою та викладацькою діяльністю [5].

Наставник виконує різноманітні функції, набір яких залежить від конкретної ситуації. Але існують загальні функції ментора. Наприклад, у «Керівництві до застосування академічного менторства» Лондонського Сіті університету визначаються такі функції та обов'язки наставника:

1. Брати участь у семінарах програм, що присвячені питанням наставництва з метою кращого розуміння самого поняття і процесу наставництва та шляхів його ефективного втілення.

2. Ініціювати першу зустріч з підопічним, на якій наставник має впевнитися, що викладач-початківець розуміє мету та вимоги до їх співпраці.

3. Забезпечити дружньою професійною підтримкою та керівництвом у питаннях, пов'язаних з професійною діяльністю підопічного.

4. Допомогти прояснити підопічному необхідність професійного розвитку.

5. Ділитися знаннями та досвідом щодо системи діяльності у вищому навчальному закладі.

6. Організовувати зустрічі та допомагати встановлювати контакти з іншими членами професорсько-викладацького складу та педагогами з інших ВНЗ з метою розвитку професійних зв'язків [7].

Таким чином, роль наставника полягає у наступному:

- забезпечення підтримки та надання порад;
- конфіденційний радник з різноманітних питань;
- „друг-критик”;
- забезпечення виконання підопічним усіх функцій викладача ВНЗ;
- допомога молодому фахівцю адаптуватися до нової ролі та втілити свої ідеї у професійну діяльність [9].

Британськими й американськими педагогами було виділено етапи співпраці наставника і підопічного. Наприклад, Дж. Хей пропонує такі етапи: об'єднання – оцінювання – аналіз – альтернативні дії – планування дій – застосування на практиці – результат [4].

Слід зауважити, що користь від співпраці отримують як підопічні, так і наставники. Отже, викладачі-початківці отримують таку користь від залучення до інституту наставництва:

- допомагає вступити в нову професію і культуру;
- допомагає в процесі розуміння офіційних і неофіційних структур вищого навчального закладу;
- допомагає розвинути вміння, які необхідні конкретному початківцю для успішної діяльності у вищому навчальному закладі в якості викладача;
- вдосконалює професійні й особисті зв'язки;
- забезпечує можливість нового члена професорсько-викладацького складу аналізувати власний прогрес та вирішувати проблеми, які виникають в процесі діяльності;

У свою чергу, наставники мають такі позитивні результати від своєї діяльності:

- наставництво розширює та поглиблює їхні знання та вдосконалює вміння;
- наставництво допомагає по-новому подивитися на організацію університету;
- наставництво дає можливість продемонструвати додаткові вміння щодо розвитку особистості молодших колег;
- наставництво зміцнює та розширює професійні та особисті зв'язки.

Інститут наставництва для молодих викладачів є популярних і в США, і у Великій Британії, тому що вся сфера вищої освіти і окремих університет теж мають певні переваги від цієї практики: він зменшує ієрархічний бар'єр, удосконалює процес спілкування між усіма членами професорсько-викладацького складу, допомагає розвинути почуття приналежності до академічної спільноти.

Висновки. Таким чином, у ВНЗ Великої Британії та США приділяється чимала увага такому явищу як «наставництво», проте фахівці, які займаються проблемою підготовки викладачів вищої школи до професійної діяльності, не зупиняються на досягнутому і порушують питання щодо вдосконалення системи менторства в університетах. Зокрема, актуальними залишаються питання про розширення розуміння цінності інституту наставництва, розповсюдження найкращого досвіду, оцінювання результатів наставництва.

Отже, наставництво є одним з компонентів адаптації та соціалізації викладача-початківця, який впливає як на самого молодого фахівця, так і на вищій навчальний заклад. Співпраця молодого спеціаліста з досвідченими колегами, його підтримка не лише шляхом наставництва, а й за допомогою спеціальних семінарів, винагородження тощо не обмежується вступним періодом – після більш-менш адаптації відбувається перехід до професійного розвитку викладача, який буде тривати протягом усієї викладацької кар'єри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Boice R. Advice for new faculty members / R. Boice. – Needham Heights, MA : Allyn & Bacon, 2000. – 186 p.
2. Brent R. The new faculty member / R. Brent, R. M. Felder // Chemical Engineering Education. – 1998. – #32 (3). – P. 46 – 47.
3. Felder R. M. What do they know, anyway 2: making evaluation effective / R. M. Felder // Chemical Engineering Education. – 1993. – # 27 (1). – P. 28 – 29 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www2ncsu/effective_teaching
4. Hay J. Transformational mentoring / J. Hay. – McGraw-Hill Company, 1995. – 227 p.
5. Keele University. Academic mentors: code of practice [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.keele.ac.uk/depts/ed/TLHEP/mentors.html
6. Kemp N. The challenge of attracting international researchers to UK PhD programmes / N. Kemp. // Workshop presentation at Profiting from Postgraduate Talent, UK GRAD Fifth Annual Conference, London, 7 September 2006.
7. London City University. Guidelines for a mentoring scheme for academic staff [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.city.ac.uk/sd/mentoring_academic.html
8. McKimm J. Mentoring: theory and practice / J. McKimm, C. Jolie, M. Hatter [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.faculty.londondeanary.ac.uk/e-learning/feedback/Mentoring_Theory_and_Practice.pdf
9. Mentoring. Presentation at the LTSN Generic Centre “Enhancing Continuing Professional Development”, 26 April, 2001. – 13 p.