Лідер. Еліта.Суспільство

Leader. Elite. Society

УДК 378.046.4 **doi: 10.20998/2616-3241.2019.1.01**

Євген Сокол

ректор, доктор технічних наук, професор, член-кореспондент НАН України, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: sokol@kpi.kharkov.ua

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри, член-кореспондент НАПН України, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут"; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-0602-9395
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Тетяна Гура

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
ORCID: 000-0003-2323-3440
E-mail: tatyana-gura@ukr.net

Анастасія Книш

кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-0211-2535
E-mail: n_knysh@ukr.net

Юрій Панфілов

кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, начальник методичного відділу, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: metodot@ukr.net

© Євген Сокол, Олександр Романовський, Тетяна Гура, Анастасія Книш, Юрій Панфілов, Артем Тіняков, 2019

Артем Тіняков

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри фізичного виховання, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: tinyakov@ukr.net

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ В НТУ «ХПІ» НА ОСНОВІ ДОСВІДУ УНІВЕРСИТЕТУ ОКСФОРД БРУКС В РАМКАХ ПРОГРАМИ «РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УНІВЕРСИТЕТІВ УКРАЇНИ»

Анотація: *В статті розглянуто проблему адаптації закордонного досвіду функціонування університетів до українських реалій на прикладі кейсу Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Окрему увагу приділено питанням співпраці між українськими та британськими університетами в рамках програми Розвитку лідерського потенціалу університетів України при реалізації проекту «Реформування системи підготовки молодих викладачів». Проаналізовано особливості програм розвитку наукових та науково-педагогічних працівників в університеті Оксфорд Брукс. Представлено результати впровадження британського досвіду в діяльність НТУ «ХПІ» для забезпечення інституційних змін.*

Ключові слова: *професійний розвиток, викладачі, інституційні зміни, міжнародне співробітництво.*

Yevgen Sokol

Rector, Corresponding Member of the National Academy of Sciences of Ukraine, Doctor of Technical Sciences, Professor, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institut»; Kharkov, Ukraine
E-mail: sokol@kpi.kharkov.ua

Oleksandr Romanovskiy

Doctor of science in Pedagogy, Full Professor, corresponding member of NAPS Ukraine, Head of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department named after academician I. Zyazyun, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»; Kharkov, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Tetiana Hura

Candidate of Pedagogical Sciences, Full Professor of Department of pedagogy and psychology of social systems management of The National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»; Kharkiv, Ukraine
E-mail: tatyana-gura@ukr.net

Anastasiia Knysh

Ph.D. (Psychology), Associate Professor at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»; Kharkiv, Ukraine.
E-mail: n_knysh@ukr.net

Yurii Panfilov

Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Professor at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»; Kharkiv, Ukraine.
E-mail: metodot@ukr.net

Artem Tiniakov

Ph.D. (Psychology), Associate Professor at Physical Training Department, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»; Kharkiv, Ukraine.
E-mail: tinyakov@ukr.net

REFORMING THE YOUNG TEACHER TRAINING SYSTEM IN NTU "KhPI" ON THE BASIS OF THE EXPERIENCE OF OXFORD BROOKES UNIVERSITY IN THE FRAMEWORK OF THE "UKRAINE HIGHER EDUCATION LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAMME"

Abstract: *The article deals with the problem of adaptation of the foreign experience of universities functioning to Ukrainian realities on the example of the case of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute". Particular attention is paid to the issues of cooperation between Ukrainian and British universities within the framework of the Leadership Development Program of Ukrainian Universities in the framework of the project "Reforming the Young Teachers Training System". The peculiarities of the programs of development of scientific and scientific-pedagogical staff at Oxford Brookes University are analyzed. The results of introduction of British experience in the activity of NTU "KhPI" for institutional changes are provided.*

Key words: *professional development, lecturers, institutional changes, international co-operation.*

Yevgen Sokol, Oleksandr Romanovskyi, Tetiana Hura, Anastasiia Knysh, Yurii Panfilov, Artem Tiniakov

An extended abstract of a paper on the subject of:
"Reforming the young teacher training system in NTU "KhPI" on the basis of the experience of Oxford Brookes University"

Problem setting. *In the last decade there is a significant expansion of ties between Ukrainian universities and foreign partners. This is primarily due to the expansion of*

international cooperation opportunities provided by Erasmus +, British Council, etc. Ukrainian researchers have been given very broad opportunities for international internships, the creation of scientific consortia, cross-cultural research for the first time in many decades. The knowledge and experience gained during the implementation contribute to the substantial personal and professional transformations of participants in international exchanges. At the same time, the innovative experience gained abroad is quite difficult to be mastered by domestic scientific institutions and institutions of higher education at the institutional level. First of all, this is due to the peculiarities of Ukrainian legislation and the financial complexities of universities, which limits the possibility of introducing the best foreign practices. The article deals with the problem of adaptation of the foreign experience of universities functioning to Ukrainian realities on the example of the case of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute". Particular attention is paid to the issues of cooperation between Ukrainian and British universities within the framework of the Leadership Development Program of Ukrainian Universities in the framework of the project "Reforming the Young Teachers Training System".

Recent research and publications analysis. *Comparative studies can be divided into two groups: devoted to the analysis of educational programs; devoted to the features of university management. The first direction includes works by N. Babkova-Pylypenko (preparation of economists), N. Bidyuk (training of researchers), V. Tretko (preparation of masters of international relations), S. Guk (training of specialists in physical rehabilitation), O. Sergeeva (preparation of translators). The second direction is presented by V. Andrushchenko, T. Bogolib, S. Kalashnikov, O. Romanovskyi.*

Paper objective. *To analyze the peculiarities of the functioning of the system of development of young teachers at Oxford Brookes University and to present the results of its implementation at NTU "KhPI".*

Paper main body. *In Oxford Brookes University operate two departments of staff development: Oxford Center for Staff and Learning Development and the Researcher Development Center.*

The main goals of the Centers' work are: updating, disclosing, ensuring and disseminating the values of the University among its employees; consolidation of effective cooperation between departments of the university; assistance in implementation of the coaching approach for providing individual, professional and career development of employees; active work with the faculties for purposeful improvement of the quality of the experience of students' training at the university; modernization of provision of administrative services; involvement of employees in external activities for their professional growth, professional realization and self-development; creation of accessible online content for the development of university staff.

Conclusions of the research. *Further perspectives of the study of this topic are related to tracking the stability and effectiveness of innovations in NTU "KhPI" by empirically studying the results of the work of the "School of Young Teacher".*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В останнє десятиліття відбувається суттєве розширення зв’язків українських університетів із закордонними партнерами. Передусім, це обумовлено розширенням можливостей міжнародної співпраці, що надаються фондами Еразмус + (Erasmus+), Британ Кансил (British Council),

програмою Хоризон (Horizon) 2020 тощо. Українські дослідники чи не вперше за довгі десятиліття отримали дуже широкі можливості зі здійснення міжнародних стажувань, створення наукових консорціумів, здійснення крос-культурних досліджень. Здобуті в ході реалізації знання та досвід сприяють суттєвим особистісним та професійним трансформаціям учасників міжнародних обмінів. Разом з тим, набутий закордоном інноваційний досвід досить важко засвоюється вітчизняними науковими установами та закладами вищої освіти на інституційному рівні. Передусім це пов`язано з особливостями українського законодавства та фінансовими складнощами університетів, що обмежують можливості введення в діяльність найкращих закордонних практик.

Команда Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ») в 2018-2019 роках взяла участь в програмі Розвитку лідерського потенціалу України (British Council Ukraine), що здійснювалася за підтримки Інституту вищої освіти Національної педагогічної академії наук України та Фундації Лідерства в освіті (Великобританія). Метою цієї програми була саме реалізація інституційних змін українських університетів на базі здобутого в партнерстві з британським університетом досвіду. В рамках цієї програми командою університету реалізовувався проект «Реформування системи підготовки молодих викладачів». Партнером НТУ «ХПІ» в цьому проекті став британський університет Оксфорд Брукс, однією з особливостей якого є наявність програми розвитку викладачів, що знаходяться на різних етапах професійного становлення. Здобуті в рамках стажування в Оксфорд Брукс Університеті знання було покладено в основу інституційних змін процесу підготовки молодих викладачів НТУ «ХПІ».

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. В останнє десятиліття відбулося суттєве зростання інтересу вітчизняних науковців до порівняльних досліджень, пов`язаних з особливостями функціонування українських та британських університетів. Насамперед, це викликано розширенням партнерських відносин вітчизняних та британських університетів у рамках програм академічної мобільності. В цих дослідженнях науковці та співробітники ЗВО намагаються проаналізувати передовий британський досвід та знайти шляхи його адаптації до українських реалій.

Такі порівняльні дослідження можна умовно розділити на дві групи:

- присвячені аналізу навчальних програм;
- присвячені особливостям управління в університеті.

До першого напрямку належать роботи Н. Бабкової-Пилипенко (підготовка економістів) [2], Н. Бідюк (підготовка дослідників) [3], В. Третько (підготовка магістрів міжнародних відносин) [9], С. Гук (підготовка фахівців з фізичної реабілітації) [5], О. Сергєєвої (підготовка перекладачів) [8].

Вивченням інституційних особливостей британських університетів займаються: В. Андрущенко [1], Т. Боголіб [4], С. Калашнікова [7], О. Романовський [11]. В роботах названих авторів аналізуються особливості функціонування та адміністрування академічних закладів Великої Британії та шляхів впровадження британського досвіду в діяльність українських університетів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Аналіз наявних на сьогодні досліджень дуже яскраво демонструє, що тема розвитку викладаць-

кого складу університету залишається поза увагою розгляду дослідників. Разом з цим тема підвищення професійної майстерності молодих викладачів в Британських закладах вищої освіти заслуговує свого висвітлення. В цій статті ми зупинимося на вивченні особливостей системи підготовки молодих викладачів в Університеті Оксфорд Брукс та проаналізуємо можливості реалізації такої системи в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут».

Формулювання мети статті (постановка завдання). Вивчити особливості функціонування системи розвитку молодих викладачів в Університеті Оксфорд Брукс та представити результати їхнього впровадження в НТУ «ХПІ».

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Відвідування сучасного університету Оксфорд Брук надало нам змогу подивитися під іншим кутом як на оцінку якості освіти у вищих навчальних закладах з боку держави, роботодавців, бізнесу та самих студентів, так і організаційні аспекти освітнього процесу.

По-перше, отримання освіти у престижному ЗВО традиційно сприймається суспільством та самими студентами як дуже вигідна та важлива інвестиція у майбутнє. З поколіннями сформовано ставлення до освіти як продукту, за який студенти готові платити великі гроші та водночас вимагати якості отриманого. Нерідкими є випадки, коли студенти подають скаргу до керівництва університету на те, що викладач за різних умов викладає дисципліну на недостатньо високому методичному або організаційному рівні або просто запізнюється на заняття, відміняє їх чи надає неактуальні, нецікаві студентам знання.

По-друге, на прикладі окремих представлених нашій увазі проектів існує чітка залежність змісту освіти від актуальних потреб суспільства, бізнесу, роботодавців тощо. Це автоматично скасовує слідування чітким стандартам освіти, які нав'язані «зверху» владними структурами. Наприклад, за своїми потребами (а не за вказівками державних органів) університет визначає власну структуру, склад факультетів, кафедр, їхню підпорядкованість та систему роботи, самостійно визначає напрямки підготовки студентів, навчальні програми, стандарти якості наукової, методичної, навчальної роботи та інше.

По-третє, в основу національного рейтингу вищих навчальних закладів входить показник оцінювання готовності потенційних студентів вступити до стін університету. У результаті загально-національних опитувань, що відбуваються декілька разів на рік, визначається рейтинг університетів: чим більше людей бажають навчатися у даному університеті, тим вище рейтинг цього навчального закладу. Самі ж університети намагаються поліпшити умови та якість навчання для студентів, що надалі позитивно відображується у рейтингу цього навчального закладу.

За подібним принципом оцінюється і робота викладачів в університетах. Якість її визначається його затребуваністю з боку студентів. Чим більше студентів бажають контактувати із викладачем, записуються на його курси та заняття, які він проводить, тим вище рейтинг цього викладача. Такий підхід значно мотивує викладачів до самовдосконалення, пошуку психолого-педагогічних підходів до роботи зі студентами та викладання свого предмету.

Суттєвою відмінністю у організації освітнього процесу в університеті Оксфорд Брукс є створення «студентоцентричних» умов, що базуються на наступному:

1. В університеті створені сучасно обладнані зони, у яких студенту буде максимально комфортно не тільки навчати-

ся, а й спілкуватися із друзями, та навіть відпочивати. Такі зони здебільшого спроектовані самими студентами та реалізовані у стінах університету. Характерним є наявність м'яких меблів, затишних кафе, сучасних технічно обладнаних робочих місць з вільним доступом до комп'ютерної техніки та мережі Інтернет. Це приваблює студентів проводити якомога більше часу в університеті та за власно обраним темпом працювати над навчальними проектами.

2. Організація навчального процесу в університеті полягає у переміщенні акценту на самостійну роботу студентів над отриманими завданнями або проектами. Для цього в університеті працює автоматизована бібліотека, створені місця для індивідуальної та групової роботи. Викладачі відіграють здебільшого роль консультантів, а у студентів є можливість за власним бажанням відвідувати потрібні їм семінари, практичні заняття або консультації з викладачами, на які вони мають записатися. Також навчальним процесом передбачена можливість для студентів забронювати невеликі аудиторії для виконання сумісних проектів у невеликих групах.

3. Навчальний процес передбачає для студентів широку свободу у виборі змісту освіти, чим створюються умови для задоволення індивідуальних потреб студентів в отриманні цікавих та необхідних їм знань, умінь та навичок. Крім цього, у стінах університету у студентів є можливість отримати професійні навички та відповідні сертифікати, що не мають прямого відношення до отримання обраної базової спеціальності. Наприклад, в університеті працює ресторан Оксфорд Брукс, де працюють студенти та навчаються ресторанній справі, приготуванню страв тощо. За певних умов існує можливість отримати сертифікат, з яким можна у подальшому влаштуватися на роботу в сфері ресторанного бізнесу.

4. У стінах університету працює служба підтримки студентів та викладачів, метою якої є надання допомоги та вирішення психологічних, організаційних, методичних та інших проблем персоналу та студентів навчального закладу.

5. Студенти університету Оксфорд Брукс є повноцінними учасниками, суб'єктами освітнього процесу. Їхня компетентність та потреби стоять на першому місці у напрямах роботи навчального закладу, глибоко та різнобічно визнаються та є пріоритетом для керівництва університету. Наприклад, найновіші будівлі університету Оксфорд Брукс були спроектовані студентами архітектурного факультету.

У сфері розвитку персоналу університету Оксфорд Брукс функціонує два відділи: Оксфордський центр з розвитку персоналу та навчального розвитку (Oxford Centre for Staff and Learning Development) та Центр з розвитку дослідників (Researcher Development Centre).

Основними цілями роботи центрів є:

- оновлення, оприлюднення, забезпечення та розповсюдження цінностей Університету Оксфорд Брукс серед його співробітників;

- консолідація ефективного співробітництва між факультетами та відділами університету;

- сприяння впровадженню коучингового підходу для забезпечення індивідуального, професійного та кар`єрного розвитку співробітників;

- активна робота з факультетами для цілеспрямованого покращення якості досвіду навчання студентів в університеті;

- модернізація надання адміністративних послуг;

- залучення співробітників до зовнішніх заходів для їхнього професійного зростання, фахової реалізації та саморозвитку;

- створення доступного онлайн-контенту для розвитку співробітників університету [10].

У своїй роботі центри керуються цінностями та місією університету. Зокрема всі курси, що пропонуються співробітникам, мають бути засновані на наукових джерелах та спиратися на знання, підтверджені емпіричними дослідженнями. Курси наголошують на формуванні командного духу, розвитку навичок взаємодії, просування ідей рівності та поваги до особистості, підтримці розумного ризику та креативності співробітника. Особливо засновники центрів підкреслюють, що всі учасники програм є, передусім, клієнтами Центрів і мають отримувати послуги, які б сприяли їхньому особистісному розвиткові. Так у центрі розвитку дослідників існують окремі програми для фахівців, які знаходяться на різних етапах кар`єрного зростання [13].

Особливий інтерес в контексті теми проекту команди НТУ «ХПІ» мала Сертифікаційна післядипломна програма для викладачів вищої школи (Postgraduate Certificate in Teaching in Higher Education). Ця програма є першим кроком професійного розвитку для викладачів на ранніх етапах кар'єри, а також фахівців, які приходять на роботу до вищих навчальних закладів з інших професій. Програма пропонує ознайомлення з основами викладання, навчання та оцінки у вищій освіті та безперервному професійному розвитку у викладанні вищої освіти.

Це основна програма університету для професійного розвитку викладачів. Її цільовою аудиторією є викладачі, чий педагогічний стаж менший за три роки, та

фахівці з інших сфер, що вирішили вик-ладати в університеті. Програма є обов’язковою для всіх викладачів-початківців. Курс допомагає розвинути навички, впевненість і задоволення молодих фахівців від процесу викладання. Учасникам пропонують ознайомитися з викладанням та навчанням у сфері вищої освіти у зв'язку з теорією та практикою, а також оцінювати розвиток власного рівня викладання шляхом групових та індивідуальних заходів [12].

Процес розвитку, вдосконалення та прояву лідерського потенціалу особистості у майбутнього інженера передбачає педагогічно-психологічний вплив професійно підготовлених молодих викладачів вищої технічної школи. Теоретичні та практичні напрацювання науковців свідчать про те, що науково-педагогічний працівник вищого технічного університету здатний виступати як у ролі педагога, так і психолога з необхідним базисом професійної компетентності викладача, володіючи уміннями і навичками аналізувати та сприяти розвитку лідерського потенціалу особистості майбутнього інженера. Цей вагомий аргумент свідчить про те, що розвитку лідерського потенціалу особистості майбутнього інженера сприяє добре організований навчально-виховний процес, який передбачає вплив молодого науково-педагогічного працівника на особистість майбутнього інженера.

Психологічно-професійні уміння та дії молодих викладачів, у більш конкретному розумінні, можна визначити як суттєву складову психологічно-професійного впливу, яка теоретично і практично доповнюється педагогічними прийомами та способами і цілковито сприяє розвитку оптимального рівня лідерського потенціалу особистості майбутнього фахівця з метою вдосконалення його конкурентоспроможності на ринку праці [6].

З огляду на вище зазначене, вважаємо, що вплив молодого викладача

технічного університету на розвиток лідерського потенціалу майбутнього фахівця був би більш вагомим і конструктивним, якщо впроваджувати досвід підготовки молодих викладачів Британського університету, а саме Оксфорд Брукс, через залучення до цього процесу важливих, соціально-психологічних видів подібного впливу, а саме: переконання, навіювання, спонукання до наслідування, педагогічну вимогу як прохання тощо. Стисло визначимо психологічно-професійну сутність наведених видів психологічно-професійного впливу, а саме:

1) переконання як свідомий, аргументований, соціально психологічний спосіб психологічно-професійного впливу, має метою формування певних поглядів, суджень, ставлень, наміру вирішення питання з розвитку лідерського потенціалу особистості майбутнього інженера у визначений термін. При цьому педагогічний працівник звертається до свідомості перспективних фахівців у доступному вигляді з урахуванням недоліків і переваг рішення цієї проблеми. Надто важливо, отримати розуміння та згоду подібного впливу як психологічно-педагогічної допомоги;

2) навіювання як психологічно-професійний вплив педагогічного працівника на суб'єктів навчання, які недостатньо розуміють важливість розвитку психологічного потенціалу особистості інженера у себе. Мета навіювання змінити їхнє ставлення до цього важливого питання. Засобами подібного впливу можуть бути: чіткі установки, досвідчений авторитет, чітке та конкретне мовлення з урахуванням приємної ситуації;

3) спонукання (мотивація) до викликання інтересу та прагнення до наслідування зразку-моделі психологічного потенціалу певної особистості на принципі довільної і мимовільної уваги. Засобами цього виду психологічно-професійного впливу можуть бути: моделювання зразків чи образів оптимального розвитку психологічного потенціалу певної особистості, наведення цікавих та плідних прикладів, прийоми особистісного новаторства, показовий внутрішній і зовнішній прояв ознак складників новоутворення, відвертий заклик до наслідування;

4) педагогічна вимога як прохання більш усвідомлено виконувати психологічно-професійні настанови як в формі поважного звернення до певної особистості, так і потребою розуміння відкритої перспективи у своєму професійному становленні. Наприклад, побажання активно проявити вольові якості для подолання труднощів на шляху своєчасного розвитку головних складників психологічного потенціалу особистості інженера. Засобами цього психологічно-професійного впливу може бути побажання успіху.

Таким чином, кожен педагогічний працівник може проявити власну здатність до використання будь-якого виду чи способу психологічно-професійного впливу в умовах керівництва навчально-виховним процесом та викладання будь-якої навчальної дисципліни. Звісно, що у цьому випадку потрібна підтримка досвідчених педагогів як психологів у визначенні та розвитку складників змісту психологічного потенціалу з метою перспективного покращення результатів від здійснення завдань професійно-технічної справи за різних умов.

Участь в проекті дозволила нам побачити особливості навчального процесу в університеті Оксфорд Брукс, проаналізувати можливості впровадження найбільш цікавих підходів у навчанні для студентів і викладачів нашого університету, визначити пріоритетні напрямки для особистого і професійного розвитку, змінити деякі підходи в стилі нашого мис-

лення. Важливе місце зайняла можливість встановити професійні й особисті контакти з учасниками проекту з усієї України, координаторами і тренерами програми.

З метою ознайомлення з результатами проекту Програма розвитку лідерського потенціалу університетів України була представлена презентація програми професійного розвитку молодих викладачів на Вченій раді університету.

На основі проведеного учасниками проекту аналізу була зроблена психолого-педагогічна оцінка розвитку професійних компетенцій та визначено пріоритетні потреби професійного та особистісного розвитку молодих викладачів університету. Сучасна освіта повинна бути спрямована, передусім, на розкриття здібностей, талантів молодих фахівців, становлення їхньої самосвідомості та можливостей самореалізації, на розвиток їхньої особистості. Ці питання значною мірою залежать від якості навчального процесу. Велике значення для підвищення його ефективності має якість науково-педагогічних працівників університету. Саме тому, прагнучи реалізувати цілі своєї участі в проекті, а також з метою реалізації знань, отриманих в рамках програми, команда університету організувала серію заходів щодо поширення інформації серед молодих викладачів. Було прийнято рішення про підвищення професійної компетентності та педагогічної майстерності молодих науково-педагогічних працівників університету.

З цією метою в методичному відділі був організований методичний семінар «Школа молодого викладача», де бажаючі удосконалювали свою педагогічну майстерність. Метою семінару є ознайомлення молодих викладачів з нормативно-правовою базою України, що регламентує навчальний процес, державною політикою у сфері вищої освіти, організацією навчально-виховного процесу, системою забезпечення якості вищої освіти, навчально-методичним забезпеченням, методичними аспектами організації контролю навчального процесу, підвищення теоретичного та методичного рівня викладання дисциплін, покращення навичок найбільш вагомих компонентів педагогічної майстерності: педагогічного мислення, педагогічної техніки, педагогічного такту, педагогічної етики, надання допомоги в опануванні методиками проведення занять з урахуванням сучасних педагогічних технологій та покращення адаптації до нових форм діяльності у встановленні найбільш оптимальних форм педагогічного контакту зі студентами.

Відвідування семінарів дає змогу молодим викладачам підвищити свої педагогічні навички, збільшити знання і вміння щодо розкриття творчого потенціалу студентів відповідно до їхніх нахилів та більш якісно використовувати індивідуальний підхід до них. Семінар «Школа молодого викладача» проводиться щонеділько протягом навчального року.

Одним з найважливіших шляхів підвищення якості освіти є впровадження в навчальний процес нових педагогічних технологій.

Підвищення результативності навчання в університеті активно розробляється на основі використання останніх досягнень педагогіки, психології, інформатики, теорії управління пізнавальною діяльністю та інших наук.

Як показує аналіз педагогічної практики в НТУ «ХПІ», за останні роки чітко позначився перехід на сучасні інноваційні педагогічні технології, активні форми навчання, використання сучасних інформаційних технологій, технології особистісно-орієнтованого навчання.

З метою підвищення ефективності освітнього процесу, гарантування підготовки високоосвіченого, компетентного,

конкурентоспроможного фахівця, тобто досягнення нової якості технічної освіти, яка б відповідала вимогам сучасного суспільства, було проведено методичну Міжнародну школу-семінар «Сучасні педагогічні технології в освіті». Вона допомогла наочно представити розвиток інформаційних технологій, сприяла підвищенню педагогічної майстерності науково-педагогічних працівників, удосконаленню якості навчального процесу, а також обміну досвідом щодо нових підходів до виховання і розвитку особистості. Особливе місце в цьому заході відводилось участі молодих викладачів університету.

У роботі школи розглядались як специфічні форми діяльності технічних закладів вищої освіти, так і проблеми, що потребують координації дій освітян.

За підсумками Школи-семінару у методичному відділі підготовлено збірник методичних праць «Сучасні педагогічні технології в освіті», який значною мірою буде сприяти молодим викладачам в опануванні новими технологіями, необхідними для професійної діяльності.

В університеті діє програма «Підручник», метою якої є забезпечення навчально-методичною літературою нових дисциплін, що викладаються кафедрами університету, яка значною мірою допомагає молодим викладачам готуватись і проводити навчальні заняття зі студентами. Важливе місце в підвищенні якості навчально-методичних видань відіграють університетські конкурси на кращий підручник та кращий навчально-методичний посібник з грифом університету. Значну роль у покращенні професіоналізму молодих викладачів відіграє Центр лідерства, який працює на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка І.А. Зязюна. Під час занять в Центрі лідерства вони мають змогу усвідомити рівень розвитку когнітивних здібностей та коефіцієнту оригінальності лідерства, отримати знання і навички роботи з розвитку лідерських якостей, подолання конфліктів, комунікативної компетентності, емоційного інтелекту, тайм-менеджменту, риторичної майстерності, адаптивності, іміджу, кар'єрних та професійних пріоритетів. В цьому навчальному році вже проведено два цикли методико-педагогічних тренінгів з молодими викладачами.

Участь представників НТУ «ХПІ» у виїзних тренінгах від Британської Ради та Фонду лідерства, також зроблений учасниками проекту на підставі отриманих знань аналіз оцінки розвитку професійних компетенцій молодих викладачів університету показав необхідність включення секцій, присвячених проблемам реформування системи підготовки молодих викладачів в програми деяких конференцій, що проводяться в університеті. Так відповідні секції були включені до науково-теоретичних та науково-практичних конференцій «Наукова школа академіка І.А. Зязюна в роботах його соратників і учнів», «Духовно-моральні основи і відповідальність особистості в долі людської цивілізації», «Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій», «Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: наука і практика» та інші.

Отже, участь у Програмі розвитку лідерського потенціалу університетів України дозволила реформувати деякі сторони діяльності університету шляхом прийняття кращих практик Британських університетів, визначити пріоритетні напрямки розвитку молодих викладачів, підвищити особистісну ефективність як професіоналів членів команди.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному

напрямку. В статті представлено аналіз найкращих практик університету Оксфорд Брукс з розвитку науково-педагогічного та педагогічного персоналу. Визначено, що основними напрямками такого розвитку є: оновлення, оприлюднення, забезпечення та розповсюдження цінностей Університету серед його співробітників; консолідація ефективного співробітництва між факультетами та відділами університету; сприяння впровадженню коучингового підходу для забезпечення індивідуального, професійного та кар`єрного розвитку співробітників; активна робота з факультетами для цілеспрямованого покращення якості досвіду навчання студентів в університеті; модернізація надання адміністративних послуг; залучення співробітників до зовнішніх заходів для їхнього професійного зростання, фахової реалізації та саморозвитку; створення доступного онлайн-контенту для розвитку співробітників університету.

На основі визначених особливостей розвитку наукових та науково-педагогічних співробітників британського університету, а також опитування молодих викладачів НТУ «ХПІ» було суттєво реформовано концепцію їхньої підготовки та відкрито «Школу молодого викладача», що передбачає не тільки професійний, але й психологічний та психофізіологічний розвиток викладачів-початківців.

Подальші перспективи дослідження даної тематики пов`язанні з відслідковуванням стабільності та ефективності нововведень в НТУ «ХПІ» шляхом емпіричного вивчення результатів роботи «Школи молодого викладача».

Список літератури

1. Андрущенко, В.П. (2011) Основні характеристики європейської університетської освіти та можливості їх реалізації в системі освіти України. Н*ауковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова.* Серія № 5. *Педагогічні науки: реалії та перспективи.* Випуск 26: *збірник наукових праць*. К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова. С. 3 – 15.

2. Бабкова-Пилипенко, Н. (2012) Особливості професійної підготовки економістів в університетах Великої Британії. *Наукові праці. Педагогіка,* Том 199, № 187. С. 76 – 80.

3. Бідюк, Н. (2014) Магістерська підготовка як складова професійного становлення молодого дослідника: британський та український досвід. *Порівняльна професійна педагогіка.* № 4 (3). С. 111 –118.

4. Боголіб, Т. (2012) Конкуренція університетів: світовий досвід і українські реалії. *Вісн. НАН України*, № 10. С. 31 – 42.

5. Гук, С. (2015) Структура курсу підготовки бакалаврів та магістрів з фізичної реабілітації у британських університетах. *Науковий вісник Чернівецького університету. Педагогіка та психологія: зб.наук.пр.* Вип. 748. Чернівці: Чернівецький національний університет, С. 24 – 30.

6. Гура, Т.В., & Фурманець, Б.І. (2018) Формування особистісного потенціалу студентів технічного університету. Теорія і практика управління соціальними системами. *Щоквартальний науково-теоретичний журнал*. № 2. Харків: НТУ «ХПІ».С.55 – 65.

7. Калашнікова, С. (2012) Європейська політика модернізації вищої освіти: ключові орієнтири. *Вища освіта України.* № 2. С. 80 – 84.

8. Сєргєєва, О. В. (2011) Використання британського досвіду підготовки майбутніх перекладачів у вітчизняній освітній практиці. *Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Сер. «Соціологія. Психологія. Педагогіка*». № 3, дод. 2, т. 1

(26). *(Темат. вип. «Вища освіти України у контексті інтеграції до Європейського освітнього простору»).* К.: ГНОЗІС, 514 – 520 с.

9. Третько, В. В. (2013) Професійна підготовка магістрів міжнародних відносин у Великій Британії: теорія і практика : моногр. Хмельницький: ХНУ, 414 с.

10. About OCSLD (2018) Oxford Brookes University. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://www.brookes.ac.uk/ocsld/about-ocsld/ (04.01.2019).

11. Романовський, О.Г., & Гура, Т.В., Чала, Ю.М., Книш, А.Є. (2016) Comparative analysis of leadership training concepts in high school in the UK and Ukraine. Теорія і практика управління соціальними системами. *Щоквартальний науково-практичний журнал.* №2. Х.: НТУ «ХПІ». С. 3 – 9.

12. Programme Specification for the award of Postgraduate Certificate in Teaching in Higher Education (MU61) and Postgraduate Associate in OCSLD (MU80) (2018) Oxford Brookes University. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://www.brookes.ac.uk/about/directorates/asa/registry/apqo/programmes/mu61.pdf (04.01.2019).

13. Research Support (2018) Oxford Brookes University. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://www.brookes.ac.uk/research/research-support/ (04.01.2019).

References

1. Andrushchenko, V.P. (2011) *Osnovni kharakterystyky yevropeiskoi universytetskoi osvity ta mozhlyvosti yikh realizatsii v systemi osvity Ukrainy* [The main characteristics of European university education and the possibility of their implementation in the education system of Ukraine]. Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova. Seriia 5. Pedahohichni nauky. K.,P. 3 – 15. [in Ukrainian]

2. Babkova-Pylypenko, N. (2012) *Osoblyvosti profesiinoi pidhotovky ekonomistiv v universytetakh Velykoi Brytanii* [Features of Economists' Professional Training at UK Universities]. Naukovi pratsi. Pedahohika. Tom 199. K., P. 76 – 80. [in Ukrainian]

3. Bidiuk, N. (2014) *Mahisterska pidhotovka yak skladova profesiinoho stanovlennia molodoho doslidnyka* [Master's training as a component of the professional formation of a young researcher]: brytanskyi ta urainskyi dosvid. Porivnialna profesiina pedahohika. Khmelnickyi, P. 111 – 118. [in Ukrainian]

4. Boholib, T. (2012) *Konkurentsiia universytetiv: svitovyi dosvid i ukrainski realii* [University Competition: World Experience and Ukrainian Realities]. Visn. NAN Ukrainy. K., P. 31 – 42. [in Ukrainian]

5. Huk, C. (2015) *Struktura kursu pidhotovky bakalavriv ta mahistriv z fizychnoi reabilitatsii u brytanskykh universytetakh* [Structure of Bachelor and Masters Course in Physical Rehabilitation at British Universities]. Naukovyi visnyk Chernivetskoho universytetu. Pedahohika ta psykholohiia: zb.nauk.pr. Chernivtsi, P. 24 – 30. [in Ukrainian]

6. Hura, T.V., & Furmanets ,B.I. (2018) *Formuvannia osobystisnoho potentsialu studentiv tekhnichnoho universytetu* [Formation of personal potential of students of technical university]. Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy. Kharkiv, P.55 – 65. [in Ukrainian]

7. Kalashnikova, S. (2012) *Yevropeiska polityka modernizatsii vyshchoi osvity: kliuchovi oriientyry* [European Policy for the Modernization of Higher Education: Key Indicators]. Vyshcha osvita Ukrainy. K., P. 80 – 84. [in Ukrainian]

8. Sierhieieva, O. V. (2011) *Vykorystannia brytanskoho dosvidu pidhotovky maibutnikh perekladachiv u*

vitchyznianii osvitnii praktytsi [Use of British experience in the preparation of future translators in native educational practice]. Visn. Kyiv. nats. un-tu im. Tarasa Shevchenka. Ser. «Sotsiolohiia. Psykholohiia. Pedahohika». K., P. 514 – 520. [in Ukrainian]

9. Tretko, V. (2013) *Profesiina pidhotovka mahistriv mizhnarodnykh vidnosyn u Velykii Brytanii: teoriia i praktyka* [Professional training of masters in international relations in the UK: theory and practice]: monohr. Khmelnytskyi, 414 p. [in Ukrainian]

10. *About OCSLD* (2018) Oxford Brookes University. Access mode: https://www.brookes.ac.uk/ocsld/about-ocsld/ (04.01.2019).

11. Romanovs'kyj, O.H., & Hura, T.V., Chala, Yu. M., Knysh, A.Ye. (2016) *Comparative analysis of leadership training concepts in high school in the UK and Ukraine.* Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy. Kharkiv, P. 3 – 9.

12. *Programme Specification for the award of Postgraduate Certificate in Teaching in Higher Education (MU61) and Postgraduate Associate in OCSLD (MU80)* (2019) Oxford Brookes University. https://www.brookes.ac.uk/about/directorates/asa/registry/apqo/programmes/mu61.pdf (04.01.2019).

13. *Research Support* (2018) Oxford Brookes University. Access mode: https://www.brookes.ac.uk/research/research-support/ (04.01.2019).

Стаття надійшла до редколегії 10.02.2019