

УДК 378.014.15

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ – ШЛЯХ ДО ДОСКОНАЛОСТІ (ДОСВІД АВСТРАЛІЇ)

Дяченко Н.О.

Інститут вищої освіти

Національної академії педагогічних наук України

У статті автором проаналізовано досвід щодо професійного розвитку молодих викладачів закладів вищої освіти Австралії. Для аналізу обрано університети, що входять у топ 10 університетів Австралії (згідно даними міжнародного рейтингу QS World University Rankings. Проведений аналіз стратегій закладів вищої освіти дозволив визначити важливість професійного розвитку всього академічного складу, у тому числі й категорії молодих викладачів. Виявлено, що молоді викладачі отримують багато можливостей для власного професійного розвитку. Наведено огляд програм, курсів та семінарів, в яких приймають участь молоді викладачі. Зроблено висновки, щодо можливості вдосконалення процесу професійного розвитку молодих викладачів у вітчизняних закладах вищої освіти.

Ключові слова: професійний розвиток, науково-педагогічні працівники, академічний склад, молоді викладачі, заклади вищої освіти, програми професійного розвитку молодих викладачів.

Постановка проблеми. Приступаючи до виконання професійних обов'язків, перед молодими викладачами постають багато викликів, зокрема брак часу на підготовку до проведення занять, виникає почуття страху перед аудиторією та бажання бути ідеальним на робочому місці. Це стає перешкодою до якісного виконання обов'язків та виникає потреба у підтримці молодих викладачів на робочому місці. Виходячи з позицій адаптивного підходу, що період адаптації відбувається впродовж трьох років, припустимо що цей період можна скоротити до одного року, а починаючи з другого року відбувається перехід до першого етапу становлення молодого викладача. Після першого року виконання професійної діяльності у молодого викладача виникає внутрішня потреба у професійному розвитку, адже тих компетентностей, що він набув у процесі навчання вже недостатньо для вирішення професійних завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз досвіду вітчизняних закладів вищої освіти дозволяє стверджувати, що молодим викладачам недостатньо приділяють уваги, особливо в питаннях їхнього професійного розвитку. На сьогодні, завдяки підвищенню актуальності цього питання, у багатьох закладах вищої освіти починають створюватися «Школи молодого викладача», проводяться тренінги та семінари з окремих питань методичного спрямування, заохочують до участі у молодіжних науково-практичних конференціях, стажуванні тощо. Проте комплексної підтримки молодих викладачів й досі не розроблено та не впроваджено у вітчизняних закладах вищої освіти.

Метою статті є аналіз зарубіжного досвіду університетів Австралії, щодо комплексної підтримки молодих викладачів закладів вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Процес професійного розвитку академічного складу закладів вищої освіти, в тому числі й категорії молодих викладачів, можна розділити на дві основні компоненти. Перший компонент – це розвиток професійних навичок, а другий – розвиток особистісних якостей молодого викладача. У сукупності ці

два компоненти входять до комплексної підтримки молодого викладача у закладах вищої освіти.

Відповідно до поставленої мети розглянемо досвід закладів вищої освіти Австралії щодо провадження процесу професійного розвитку молодих викладачів. Для дослідження використовували інформацію, що подана на сайтах університетів. Зазначимо, що увага приділялась університетам, що увійшли у топ 10 університетів Австралії (згідно даними міжнародного рейтингу QS World University Rankings за 2018 рік [16]), а саме: Australian National University, University of Melbourne, University of New South Wales, University of Queensland, University of Western Australia, University of Adelaide, University of Technology (Sydney).

Аналіз зарубіжного досвіду показав, що для забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників, у закладах вищої освіти створено освітні центри з професійного розвитку академічного складу. Вони мають різні назви, наприклад центри з постійного професійного розвитку (CPD) та інші, проте зміст діяльності залишається однаковий. В цих освітніх центрах пропонуються програми з професійного розвитку для усіх співробітників університету з різними рівнями володіння освітніми технологіями у процесі викладання. Участь у цих програмах дозволена усім бажаним для отримання необхідних навичок та розвитку компетентностей для побудови кар'єри.

У стратегічному плані Австралійського національного університету для досягнення університетом мети бути серед найкращих університетів світу одним із напрямів розвитку визначено підтримувати професійний розвиток усіх співробітників університету. Для досягнення досконалості університет надає можливість для безперервного навчання співробітників, щоб розвивати індивідуальну, колективну та організаційну продуктивність, тобто забезпечує підтримку навчання та кар'єрного росту науково-педагогічним працівникам [3]. Наявність окремого Положення про кадрові ресурси дозволяє стверджувати, що університет турбується в першу чергу про якісний склад науково-педагогічних працівників. В цьому

Положенні чітко прописано мінімальні стандарти для академічних рівнів. Цікавим виявилось те, що науково-педагогічний працівник призначений на певний рівень може виконувати обов'язки та функції будь-якого рівня. Крім того, науково-педагогічний працівник має можливість виконувати роботу вищого рівня, щоб отримати досвід та знання, відповідні до вимог процесу просування в університеті [12].

Аналіз мінімальних стандартів Австралійського національного університету дозволив порівняти та зіставити обов'язки науково-педагогічних працівників. Отже, в контексті даного дослідження категорія молодий викладач співпадає з академічним рівнем А. Відповідно до вимог цього рівня молодий викладач працює з підтримкою та під керівництвом досвідчених академічних співробітників і має розвивати свої знання в області викладання та досліджень. Молодий викладач проводить викладацьку діяльність в закладі на рівні, відповідному до його навичок та досвіду, займається науковою, дослідницькою та професійною діяльністю відповідно до його професії чи дисципліни та здійснює управління власною діяльністю в університеті.

Важливим для нашого дослідження є саме розуміння того, що молодий викладач не залишається повністю автономним, тобто у нього є підтримка зі сторони досвідчених викладачів.

Розвиток та підтримку академічного складу, їх кар'єрне зростання університет забезпечує через:

- ✓ встановлення чітких цілей діяльності;
- ✓ підтримка академічного складу у розвитку та плануванні кар'єри;
- ✓ надання співробітникам кар'єрних можливостей в університеті;
- ✓ розробка наглядових органів, для ефективного управління розвитком науково-педагогічних працівників [6].

У програмі проведення заходів для професійного розвитку науково-педагогічних працівників подана інформація про дату тренінгів, їх вартість та обов'язково всі навчальні заняття диференціюються відповідно до рівня учасників. Наприклад, для усіх рівнів академічного складу пропонуються наступні теми навчальних занять: «Особливості рівності та різноманітності», «Усвідомлення культурних традицій населення»; для вищих академічних рівнів пропонуються такі теми: «Аналіз коучингу та його застосування», «Управління важкою поведінкою на робочому місці», «Аналіз поведінки та психометричні тестування» та інші [2].

Також цей університет пропонує програми інтенсивного професійного розвитку через Центр вищої освіти, навчання та викладання, зокрема «Академічне лідерство у викладанні та навчанні», курси для молодих викладачів «Принципи викладання», «Основи викладання та навчання в університеті» [1]. По закінченню курсів видається сертифікат, навчання для співробітників безкоштовне.

Вважаємо за необхідне більш детально зупинитися на змісті вищезазначених курсів для молодих викладачів. Обидва курси за мету мають забезпечення молодих викладачів необхідними стратегіями, інструментами для ефективного виконання професійних обов'язків та складають-

ся з 10 модулів. Також є можливість опанувати цими курсами як у інтенсивному форматі, так і за 5-8 тижнів впродовж кожного семестру. Тематика навчальних занять сконцентрована на особливостях та принципах викладання, інклюзивної освіти, визначення якості викладання та навчання, викладання в малих групах. Також концентрується увага щодо розробки курсів, навчальних планів та на побудові власного стилю та філософії викладання.

До зазначених курсів ще додається щорічний форум NECTAR для молодих викладачів та учених [7] та програма наставництва для молодих викладачів. На форумі молоді вчені та викладачі мають можливість виступити зі своїми проблемами, обговорити їх з експертами та здобути необхідні навички. За допомогою програми наставництва [13] молоді викладачів мають можливість обирати собі наставника за допомогою профілів, що викладені на сайті університету або звернутися за допомогою у пошуку наставника до Центру вищої освіти.

Друге місце у рейтингу посідає університет Мельбурна. Програми професійного розвитку науково-педагогічних працівників пропонуються Центром з вивчення вищої освіти. Участь для співробітників університету безкоштовна, за терміном навчальна сесія відбувається впродовж семестру або є можливість вибрати інтенсивний курс. Учасниками можуть бути науково-педагогічні працівники всіх рівнів, проте особливо увага приділяється професійному розвитку саме молодим викладачам. Найчастіше використовують формат тренінгів, майстер-класів або воркшопів. Також необхідно зауважити, що курси розробляються як внутрішні, так і зовнішні.

Окремо є програма професійного розвитку, що вміщує 4 предмети (по 12,5 кредитів кожна) та розрахована на 1-2 роки, по закінченню якої викладачі отримують сертифікат з викладання у закладах вищої освіти. Предмети що входять до цієї програми охоплюють важливі аспекти процесу викладання в університеті, зокрема базові предмети, такі як «Ефективне викладання в університеті», «Викладання у практичній діяльності», «Розробка навчальної програми» та один предмет на вибір «Проектна діяльність у викладанні та навчанні» або «Підтримка онлайн викладання» [11].

Також співробітникам університету надається можливість прийняти участь у короткотривалій програмі «Сертифікат викладання Мельбурна» [18]. Ця програма розрахована для всіх рівнів науково-педагогічних працівників, що не мають можливості пройти повну програму з отримання сертифікату з викладання в університеті.

Поза увагою у процесі професійного розвитку не залишився такий аспект як розвиток у проектуванні освітнього процесу із використанням інформаційних технологій. З метою підвищення професійного рівня у роботі з інформаційними технологіями, науково-педагогічним працівникам, в тому числі і молодим викладачам, пропонуються безкоштовні воркшопи та майстер-класи для ознайомлення з інструментами та методами, що використовуються у викладанні із застосуванням інформаційних та медіа-технологій. Відвідуючи зазначені заняття, молоді викладачі удосконалюють навички:

- ✓ з проектування освітнього процесу;
- ✓ щодо надання зворотного зв'язку та оцінювання;
- ✓ роботи у перевернутому класі;
- ✓ застосування відео у процесі викладання;
- ✓ аналізу освітнього процесу.

Додатково проводяться навчальні сесії (заняття) з практичної педагогіки, де на практиці викладачі тренуються як використовувати сервіс Padlet для організації спільної або індивідуальної роботи, проектувати завдання для оцінювання інших та самооцінювання, застосовувати рубрики для оцінювання результатів навчання, користуватися аудіо ресурсами, соціальними мережами, особистими блогами, створювати та впроваджувати відео історії в освітній процес [19].

Проведення коротких та змістовно-направлених майстер-класів для викладачів займає важливе місце у їхньому професійному розвитку. Пропонуються практичні заняття з використання мобільних додатків та елементів віртуальної реальності в освітньому процесі. Актуальними й досі залишаються майстер-класи з ефективною презентації слайдів, академічного письма, розвиток лідерських навичок та, що доцільно було б використовувати у системі вітчизняної вищої освіти, участь молодих викладачів у менторських програмах.

Аналіз програм професійного розвитку науково-педагогічних працівників в University of New South Wales, що посідає третє місце у ТОП-10 Австралійських університетів, показав, що їх розроблено та спрямовано на досягнення цілей університету. Для професійного розвитку науково-педагогічних працівників пропонується ряд програм, проте при аналізі увагу звернено на програми саме для молодих викладачів.

Наприклад, програму «Основи викладання» розроблено для підтримки молодих викладачів, що мають невеликий досвід викладання або зовсім його не мають. У зміст програми вкрито ключові моменти основ викладання, оцінювання та зворотного зв'язку. Модель програми передбачає змішаний підхід до навчання, зокрема особисті консультації та дистанційне навчання в системі Moodle. Тривалість програми 8 тижнів, загальна кількість годин на весь час навчання – 16 [4].

Підтримка молодим викладачам також надається через програми наставництва, що у свою чергу поділяються на офіційні та неофіційні. Для викладачів, що працюють за сумісництвом (у більшості випадків це молоді викладачі, аспіранти тощо), забезпечується підтримка через навчальні матеріали, що розміщені на сайті університету, методичні рекомендації щодо основ викладання в університеті та можливістю безкоштовно відвідувати семінари з актуальних для них тем.

В університеті Queensland (4-те місце у рейтингу) важливим ресурсом для досягнення цілей, зазначених у Стратегії розвитку цього закладу, є науково-педагогічні працівники. Відповідно до цього в університеті працює Комітет з розвитку персоналу, що виконує функції з надання можливостей для професійного розвитку, управління процесом та контролю за його виконанням. Університет пропонує різноманітні курси з Програми розвитку персоналу та радить використовувати схему власного розвитку. Ця схема складається

з чотирьох кроків, за якими викладачі мають можливість визначити напрями для власного розвитку з метою кар'єрного зростання. У випадку, коли молоді викладачі не можуть окреслити для себе напрями розвитку, то на певному етапі вони звертаються за допомогою до куратора або наставника [15]. Програма розвитку персоналу включає в себе 5 основних напрямів професійного розвитку, а саме: саморозвиток та розвиток інших; фінанси та адміністрування; дослідження; викладання, навчання та оцінювання й сталий розвиток та безпека в університеті [21]. Наведемо приклад курсів для розвитку у напрямі викладання, навчання та оцінювання, зокрема пропонуються теми як «Створення навчального відео», «Ефективне проведення лекцій», «Викладання в маленьких групах», «Удосконалення викладання за допомогою освітніх технологій», «Візуалізація викладання та інновації в освітньому процесі» [17].

В університеті Західної Австралії (University of Western Australia) з метою досягнення цілей університету, розвитку висококваліфікованого академічного складу та підвищення рівня якості їх викладання цей заклад вищої освіти надає багато можливостей для професійного розвитку. Цей процес відбувається не тільки через майстер-класи та воркшопи, проте й додаються ще такі форми як участь у конференціях та різноманітних заходах, наприклад «День Спокою» [8]. Цей захід проходить у звільненому від формальності форматі та призначений для якісного та креативного спілкування академічного складу між собою, де у спокійному стані народжуються ідеї для реалізації у майбутній професійній діяльності.

Вважаємо за доцільне навести приклади тем, що пропонуються для професійного розвитку всього академічного складу, у тому числі і для молодих викладачів. У контексті удосконалення викладання молодим викладачам пропонуються наступні теми семінарів, воркшопів та інших заходів, а саме: «Впевнений та переконливий публічний виступ», «Розроблення робочої програми дисципліни» (на основі студентоцентрованого підходу), «Швидке читання та якісне розуміння», «Основи роботи над оцінюванням та зворотним зв'язком у вищій освіті», «Використання роботехніки у викладанні та навчанні у вищій освіті» (формат дискусії), «Узгодження результатів навчання з оцінкою», «Оцінка: використання об'єктивних тестових завдань», «Легко, ефективно, захоплююче: віртуальна реальність у викладанні та навчанні» [5].

Окремо можна виділити курс, що спрямований на підвищення рівня якості викладацької діяльності. Це електронний курс, в якому заплановано декілька зустрічей в реальному часі та розрахований на 3 модуля, загальний обсяг якого 150 годин [20].

Серед різноманіття курсів та заходів для академічного складу, в університеті Аделаїди (Adelaide) пропонується програма підтримки для молодих викладачів зі сторони колег, що спостерігають. Ідея програми у тому, що необхідно спостерігати за викладацькою діяльністю молодого викладача, застосовуючи при цьому критичний підхід, а потім обговорити результати з метою удосконалення процесу викладання. Для цієї програми розроблено модель, за якою має

проходити весь процес спостереження. Модель складається з декількох етапів: знайти частину, на яку буде звернута особлива увага у процесі спостереження, далі відбувається спостереження, обговорення та постановка цілей і останній етап – це впровадження та оцінка [14].

Підтримка молодим викладачам в Технологічному університеті Сіднея (University of Technology, Sydney) надається через надання можливостей відвідувати короткотривалі курси або закінчувати спеціальні програми для набуття та удосконалення викладацької компетентності та інших важливих навичок.

Серед багатьох можливостей, що надаються університетом для підтримки науково-педагогічних працівників, виділимо ті що безпосередньо стосуються категорії молодих викладачів. Відзначимо програму з розвитку (Graduate Certificate in Higher Education Teaching and Learning [10]), що мають пройти молоді викладачі. Перед проходженням програми, молоді викладачі отримують методичні рекомендації, де зазначено всі необхідні кроки для успішного виконання професійних обов'язків. На початку роботи молоді викладачі мають обов'язково знайти ментора або його призначають і далі вони разом розробляють план з професійного розвитку. По закінченню програми видається сертифікат.

Наведемо теми тренінгів та семінарів для професійного розвитку молодих викладачів, що пропонує університет, зокрема увага приділяється оцінюванню, принципам ефективного зворотного зв'язку, основами перевернутого навчання, теоретичним підходам до викладання, практичному застосуванню відеосторителінгу у процесі викладання та розробці робочої програми з дисципліни [9].

Висновки з даного дослідження та перспективи подальшого розвитку в цьому напрямку. Проведений аналіз зарубіжного досвіду щодо підтримки молодих викладачів у їхньому професійному розвитку в закладах вищої освіти Австралії дозволив зробити наступні висновки.

Академічний склад, у тому числі й категорія молодих викладачів, вважається найголовнішим ресурсом для досягнення місії університетів на

шляху до досконалості. В Стратегії кожного університету професійний розвиток академічного складу зазначається як важливий інструмент для розвитку всього університету. Для залучення молодих викладачів до професійного розвитку пропонуються різні винагороди, що мотивує викладачів до роботи на власною кар'єрою. Результати, що отримують викладачі у процесі професійного розвитку можуть бути використані під час проходження їхньої атестації.

Програми професійного розвитку для молодих викладачів та інших рівнів академічного складу пропонуються через центри професійного розвитку на базі університету або через деканат факультетів. Практично всі курси та програми для співробітників університетів безкоштовні. Загалом процес професійного розвитку пропонується здійснювати двома шляхами, перший – це формальне навчання, тобто довгострокові програми з певною кількістю кредитів, накопичення яких далі буде вагомим внеском у процесі атестації викладача. Другий шлях (неформальне навчання) – це відвідування тренінгів, семінарів та інших освітніх заходів, для підвищення рівня тієї компетентності, що необхідна для викладача. Поза увагою не залишається й розвиток особистих якостей, що допоможуть молодим викладачам більш якісно виконувати професійні обов'язки.

Зміст запропонованих курсів та програм професійного розвитку варіюється від теоретичних аспектів викладання до ефективного оцінювання та зворотного зв'язку. Зазначимо, що актуальними на сьогодні виявилися теми, що стосуються оцінювання як викладацької діяльності, так і ефективного оцінювання студентів та надання зворотного зв'язку, розроблення робочої програми навчальної дисципліни, розвитку лідерської компетентності, а також увага приділяється використанню інтерактивних, комп'ютерних та відео технологій в освітньому процесі.

Важливим для вітчизняного досвіду є те, що у процесі професійного розвитку молодий викладач залишається під наглядом супервайзера або наставника, що допомагають йому на шляху у кар'єрному зростанні.

Список літератури:

1. Academic development [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://services.anu.edu.au/education-support/academic-development>.
2. ANU Staff Training Calendar [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <http://imagedepot.anu.edu.au/hr/files/2018-staff-training-calendar.pdf>.
3. ANU Strategic plan 2018-2021 [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: http://www.anu.edu.au/files/review/2018_strategic_plan.pdf.
4. Beginning to Teach for ECRs and HDRs [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://teaching.unsw.edu.au/beginning-teach-ecrs-and-hdrs>.
5. Calendar of events for teaching and learning [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <http://events.uwa.edu.au/view/Teaching%20and%20Learning/default?start=20170509>.
6. Career and performance development [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://services.anu.edu.au/human-resources/enterprise-agreement/46-career-and-performance-development-0>.
7. Early career academic forum [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://nectar.anu.edu.au/nectar-forum/>.
8. EVENT: UWA Staff Quiet Day [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <http://events.uwa.edu.au/event/20180305T013931Z-1982-16885@events.uwa.edu.au/whatson/Teaching%20and%20Learning>.
9. Futures of teaching and learning [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://futures.uts.edu.au/blog/category/practice/>.
10. Graduate Certificate in Higher Education Teaching and Learning [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: https://www.uts.edu.au/sites/default/files/article/downloads/GradCertHEd%20Course%20Guide%202018_1.pdf.

11. Graduate Certificate in University Teaching [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://melbourne-cshe.unimelb.edu.au/programs/teaching-and-learning/graduate-certificate-in-university-teaching#structure>.
12. Graduate Certificate in University Teaching [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://melbourne-cshe.unimelb.edu.au/programs/teaching-and-learning/graduate-certificate-in-university-teaching#structure>.
13. Minimum standards for academic levels [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://services.anu.edu.au/human-resources/enterprise-agreement/schedule-4-minimum-standards-for-academic-levels-msal-0>.
14. NECTAR mentoring program [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: https://services.anu.edu.au/education-support/academic-development/nectar-mentoring-program?combine=&field_expert_fields_expertise_tid%5B%5D=229#views-exposed-form-services-expert-mentors.
15. Peer Assisted Reflection & Development Program [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.adelaide.edu.au/learning/teaching/peer-review/reflection-development/>.
16. Planning your development [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.uq.edu.au/staffdevelopment/docs/planning-your-development.pdf>.
17. QS World University Rankings [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.topuniversities.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/top-universities-australia-2018>.
18. Teaching and Learning Series [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://staffdevelopment.hr.uq.edu.au/program/TLETLS>.
19. The Melbourne Teaching Certificate [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://melbourne-cshe.unimelb.edu.au/programs/teaching-and-learning/melbourne-teaching-certificate>.
20. The theory, research and practice workshops [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://le.unimelb.edu.au/designing-for-learning-with-technology/#Practical%20pedagogy%20sessions>.
21. Transforming Teaching for Learning [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <http://events.uwa.edu.au/event/20170403T055344Z-2748-32417@events.uwa.edu.au/whatson/Teaching%20and%20Learning>.
22. University Staff Development Program [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.uq.edu.au/staffdevelopment/>.

Дяченко Н.А.

Институт высшего образования
Национальной академии педагогических наук Украины

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ – ПУТЬ К СОВЕРШЕНСТВУ (ОПЫТ АВСТРАЛИИ)

Аннотация

В статье автором проанализирован опыт по профессиональному развитию молодых преподавателей высших учебных заведений Австралии. Для анализа выбраны университеты, входящие в топ 10 университетов Австралии (согласно данным международного рейтинга QS World University Rankings). Проведенный анализ стратегий высших учебных заведений позволил определить важность профессионального развития всего академического состава, в том числе и категории молодых преподавателей. Выявлено, что молодые преподаватели получают много возможностей для собственного профессионального развития. Приведен обзор программ, курсов и семинаров, в которых принимают участие молодые преподаватели. Сделаны выводы относительно возможности совершенствования процесса профессионального развития молодых преподавателей в отечественных высших учебных заведениях. **Ключевые слова:** развитие, научно-педагогические работники, академический состав, молодые преподаватели, учреждения высшего образования, программы профессионального развития молодых преподавателей.

Diachenko N.O.

Institute of Higher Education of the
National Academy of Sciences of Ukraine

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EARLY-CAREER TEACHERS – WAY TO EXCELLENCE (AUSTRALIA EXPERIENCE)

Summary

The author analyzes the experience of professional development of early-career teachers of higher education institutions in Australia. For analysis, the top 10 universities in Australia have been selected (according to the QS World University Rankings international rating). An analysis of the strategies of higher education institutions has made it possible to determine the importance of professional development of the entire academic staff, including the category of early-career teachers. A lot of opportunities for early-career teacher's professional development are provided. An overview of programs, courses and seminars in which early-career teachers take part is presented. The conclusions are made regarding the possibility of improving the process of professional development of early-career teachers in native institutions of higher education.

Keywords: professional development, university teachers, academic staff, early-career teachers, institutions of higher education, programs for the professional development of early-career teachers.