

СУЧАСНІ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ США

Долінська Н.В.

Львівський національний університет імені Івана Франка

У статті здійснено аналіз сучасних тенденцій розвитку професійної діяльності викладача вищої школи США. Акцентовано увагу на процесах трансформації традиційно існуючої процедури працевлаштування науково-педагогічних кадрів у системі університетської освіти та її заміщення новими формами академічної кар'єри американського викладача. Висвітлено вплив сучасних моделей професійної діяльності викладачів на сутність академічної професії і формат сучасного університету загалом.

Ключові слова: вища школа, науково-педагогічні кадри, професійна діяльність, сучасні моделі працевлаштування викладачів, постійна посада/теньюр, тимчасова посада, ад'юнкт-модель, модель викладання онлайн, «рестратифікований університет», викладання, дослідження, служіння.

Постановка проблеми. За останні 30 років традиційна американська модель професійної діяльності викладача вищої школи, яка включає такі аспекти як викладання, дослідження та громадську діяльність, чи, інакше, служіння (*англ. service*), та за якою працюють викладачі, що займають пожиттєві посади (мають теньюр), зазнає трансформації. Її поступово замінює модель професійної діяльності викладача, який працює на повне чи неповне навантаження, але не займає постійної посади та не працює над здобуттям теньюру. Ці зміни в першу чергу спричинені такими об'єктивними суспільно-економічними факторами, як економічна нестабільність, зростаюча масовість вищої освіти, скорочення ресурсів, корпоративний характер вищої школи, технічний прогрес та поява нових типів закладів вищої освіти.

З огляду на ці обставини, у системі університетської освіти США на сьогодні отримали розвиток нові моделі професійної діяльності викладача вищої школи. До них віднесемо, зокрема, ад'юнкт-модель (*англ. adjunct model*), яка базується на запровадженні тимчасової посади викладача, який працює за контрактом, що не передбачає отримання постійного місця праці; модель перебування на посаді на повну зайнятість за термінованим контрактом, що не передбачає отримання теньюру (*англ. full-time non-tenure track model*); комерційна модель – модель викладання онлайн (*англ. for-profit/online model*) [8, с. 1]. Характерною особливістю виникнення цих моделей є той факт, що всі вони з'явилися під впливом зовнішніх факторів та не були розроблені з метою їх запровадження у вищій школі на постійній основі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика появи нових моделей професійної діяльності викладачів у університетах США привертає все більше уваги сучасних американських дослідників, які аналізують історичні, суспільно-політичні та соціально-економічні передумови виникнення сучасних підходів до працевлаштування викладача вищої школи (Германовіч Дж., Ломбарді Дж., Крейг Д., Кепелді Е., Гейтер Д.), вплив цих моделей на академічну кар'єру викладача (Болдвін Р., Кезар А., Мексі Д., Кроністер Дж., Дюпрі М., Говел С., Полсон К.), життєдіяльність університетів (Платер В., Сміт В., Лечуга В.) та функці-

онування системи вищої школи США загалом (Голенсгед К., Фінкелстайн М., Шустер Дж.).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, проблематика розвитку моделей працевлаштування викладачів в американських університетах та впливу цих моделей на сутність академічної професії не отримала достатнього висвітлення у вітчизняних дослідженнях. Зважаючи на високі світові рейтинги університетів США та значні досягнення американських науковців, вважаємо, що вивчення особливостей адміністрування вищої школи США, зокрема у аспекті розвитку академічної кар'єри, вимагає додаткового розгляду та аналізу, особливо у сучасних умовах реформування вищої школи України.

Мета статті. Ставимо за мету статті проаналізувати становлення та особливості функціонування сучасних моделей професійної діяльності викладача у системі університетської освіти США, їхній вплив на розвиток вищої школи загалом та на формування кар'єрних орієнтацій американського викладача зокрема.

Виклад основного матеріалу. Традиційна модель професійної діяльності викладача вищої школи, який працює на постійній посаді/має теньюр, що базується на трилогії викладання, дослідження та громадської діяльності чи, інакше, служіння (*англ. service*) домінувала у вищій школі США впродовж майже століття.

У своєму дослідженні Фінкелстайн та Шустер (Finkelstein, Schuster, 2011), наголошують на багатоаспектності професійної діяльності викладача та подають приклади типових посадових обов'язків викладача традиційної моделі. Зокрема, що стосується аспекту викладання, то педагог відповідає за щонайменше одну кредитну навчальну дисципліну: опрацьовує матеріали та складає навчальну програму, здійснює виклад навчального курсу в аудиторному форматі, координує самостійну роботу студентів, консультує студентів у позааудиторний час, оцінює роботу студентів протягом семестру та визначає їхню фінальну успішність.

Окрім діяльності, що пов'язана з навчальним курсом, викладач також керує дослідженнями та практикою студентів. У аспекті науково-дослідницької роботи він не лише проводить власне дослідження та публікує його результати, але

й готує проекти та обґрунтування дослідження з метою отримання фінансування, створює умови та забезпечує необхідне обладнання для проведення дослідження, підбирає та навчає асистентів з числа магістрантів та докторантів, розподіляє бюджет та звітує про його використання.

Громадська робота чи, інакше, служіння викладача – це діяльність широкого діапазону, яка може здійснюватися на всіх рівнях: від кафедри – до університету та загалом професійної чи місцевої спільноти, або навіть ширше. Діяльність на рівні кафедри може стосуватися керування навчальними програмами, що включає певні адміністративні обов'язки, порадицтво, складання розкладу занять та інше. На рівні навчального закладу викладачі працюють в університетському сенаті чи комітетах, а також курують діяльність студентських організацій. Позауніверситетська громадська діяльність може полягати у консультуванні місцевих неурядових організацій чи неприбуткових спільнот, місцевих чи федеральних представників чи органів влади, роботі у професійних асоціаціях тощо [3, с. 4].

Традиційна американська модель працевлаштування викладача не лише визначає його посадові обов'язки, але й служить певною траєкторією його професійного та кар'єрного росту. Починаючи із середини минулого століття, більшість американських університетів дотримуються чітко структурованої процедури працевлаштування та кар'єрного росту педагогічних кадрів: повна зайнятість є доступною для належним чином кваліфікованих осіб на випробувальний період 6–7 років, після чого ці особи або отримують постійну посаду/теньюру або обирають посади, що не передбачають отримання теньюру. Отримавши теньюру, викладач може продовжувати свою дослідницьку діяльність та підніматися кар'єрною драбиною до посади повного професора (*англ.* full professor), або посісти адміністративну посаду керівника кафедри чи факультету [3, с. 4].

Водночас, у розрізі історичного часу керівництво окремих університетів, як, наприклад, Евергрін Стейт (*англ.* Evergreen State), Гемпшир Коледж (*англ.* Hampshire College) та Університет Техасу (*англ.* University of Texas), шукало альтернативні підходи та експериментувало з формами працевлаштування викладачів, оперуючи умовами укладання трудових договорів, призначеннями на посади та окресленням сфери обов'язків тощо. Ці експерименти були зумовлені певним новим баченням ролі викладача: тяжінням до міждисциплінарного підходу до викладання, зосередженні

на викладанні чи, навпаки, дослідницькій роботі викладача, а також, часто, фінансовими умовами, що склалися в університетах.

За останні 20 років тенденція до зміни традиційних умов працевлаштування викладачів набула значного поширення у вищій школі США, що зумовило появу та популяризацію нових моделей працевлаштування, а, відтак, і професійної діяльності викладача. Мова йде передусім про працевлаштування науково-педагогічних кадрів за термінованими контрактами, що не передбачають отримання теньюру (non-tenure track faculty (NTTF)).

Згідно з дослідженням Національного центру статистики у галузі освіти Департаменту освіти США, станом на 2008 рік кількість викладачів, що мали неповну зайнятість зросла до 700 000 осіб та вперше перевищила кількість викладачів, які працювали на повне академічне навантаження [10, с. 3]. Сьогодні так звані “тимчасові” викладачі (*англ.* contingent faculty) становлять близько 2/3 усіх викладачів американських університетів [14, с. 680].

За даними дослідження проведеного TIAA-CREF Institute, оприлюдненого у квітні 2011 року, сукупно у всіх галузях освіти близько половини науковців, захистивши PhD, отримали посади асистентів (*англ.* Assistant Professor). У дослідницьких університетах близько половини асистентів працювали над здобуттям теньюру та посад доцентів (*англ.* Associate Professor), а у решті університетів ця цифра наближалася до 75 відсотків [3, с. 4].

Ще два-три десятки років тому американський викладач, який мав повне академічне навантаження працював на здобуття теньюру, сьогодні ж такі викладачі здебільшого не прагнуть теньюру. Це явище викликало появу нового у сучасному американському академічному дискурсі поняття “рестратифікованого університету” (*англ.* “restratified university”), в основі якого лежить нова організація HR-політики американського університету. Його основними рисами, на думку дослідника Джозефа Германовіч, виступають: 1) суттєве зростання кількості позицій із повним навантаженням, які не передбачають здобуття теньюру; 2) збільшення диференціації в оплаті праці викладачів, працевлаштованих за різними моделями у різних університетах та у різних галузях; 3) дещо невизначена, проте серйозна загроза існуванню теньюру як такому [5, с. 438].

У цьому зв'язку, значна увага дослідників у галузі освіти та педагогіки протягом останнього десятиліття привернута до проблем пов'язаних із змінами традиційної моделі працевлаштування викладачів. Так, зокрема, Вільям Платер (William Plater) зауважує, що на зламі століть

Таблиця 1

Інтегровані посадові обов'язки викладача у традиційній моделі працевлаштування

Викладання	Дослідження	Громадська діяльність/служіння
- розробка навчального курсу/дисципліни; - викладання цього курсу; - консультування студентів; - оцінювання; - керування студентськими роботами; - керування практикою чи інтернатурою студентів; - позааудиторне консультування студентів.	- підготовка обґрунтування наукового дослідження; - проведення дослідження; - забезпечення умов та обладнання; - підбір та навчання асистентів; - отримання, розподіл та звітування про використання бюджету та/чи грантових коштів; - підготовка та публікація дослідження.	<i>внутрішня (в межах університету):</i> - кафедра; - факультет; - університет <i>зовнішня (поза межами університету):</i> - місцева спільнота; - професійні асоціації; - федеральні чи місцеві представники чи органи влади.

до викладацького складу вищих закладів освіти США, окрім тих, хто працює за більш чи менш традиційними кар'єрними моделями, належать також особи, які займають такі «невизнані» посади як дослідник (*англ. researcher*), лектор (*англ. lecturer*), докторант-інструктор (*англ. graduate student instructor*), бібліотекар (*англ. librarian*), порадник (*англ. advisor*) та інші [14, с. 696-698]. Ще у 2006 році президент Університету Нью Йорка (New York University), дослідник Дж. Секстон (J. Sexton, 2006) передбачав появу у найближчому майбутньому й інших форм працевлаштування викладачів, зокрема, таких як вчитель-майстер (*англ. master teacher*), глобальний професор (*англ. global professor*) та кібер-викладач (*англ. cyber faculty*) [15]. Аналіз засвідчує, що подібні за своїм призначенням викладацькі посади вже практикуються у вищій школі США.

Водночас слід відмітити, що вищезазначені моделі працевлаштування не є винятковими. За даними видання «Хроніка вищої освіти» (*Chronicle of Higher Education*) за серпень 2013 року, окремі сучасні вищі навчальні заклади США започаткували так звану гібридну модель працевлаштування викладачів, яка базується на принципах зосередження навчального процесу навколо особи викладача. Такі заклади запрошують до співпраці відомих дослідників та фахівців у своїх галузях і віддають їм близько 90% аудиторних годин. Викладачі працюють з невеликими групами студентів, проводять багато часу у формальному та неформальному спілкуванні з ними, здійснюють порадицтво стосовно кар'єрних можливостей. Такий формат, згідно з твердженням видання, не лише створює сприятливе середовище для навчання студентів, але й забезпечує тісний взаємозв'язок між викладачами та студентами, а також створює конкуренцію популярним сьогодні відкритим (глобальним) онлайн-курсам (MOOC) [2].

Поява нових моделей працевлаштування свідчить про стрімкий та динамічний розвиток організації та адміністрування вищої школи США, який триває протягом останніх 40 років. На сучасному етапі керівництво американських коледжів та університетів продовжує експериментувати з умовами працевлаштування викладачів і згадана вище гібридна модель служить ілюстрацією змінного професійного середовища у якому перебуває викладач вищої школи. Більше того, сучасна періодика в галузі освіти рясніє коментарями, які пов'язує спільна ідея: існування єдиної моделі працевлаштування викладача залишається і буде у майбутньому малоймовірним, зважаючи на розмаїття закладів вищої освіти та різноманітність їхніх цілей, підходів до навчання, академічних форматів.

Принциповою відмінністю нових моделей працевлаштування викладачів від традиційної моделі є розмежування обов'язків викладачів, звуження їх функцій на займаних посадах. Університети все частіше наймають менш досвідчених викладачів виключно для викладання (*англ. "teaching-only"*), особливо для роботи зі студентами молодших курсів. Такий підхід дозволяє заощаджувати кошти у першу чергу на ресурсах, які необхідні для проведення наукових досліджень. З іншого боку, практикується і співпраця з викладачами, що передбачає виконання лише адміністративних функцій (*англ. "administration-only"*), чи лише проведення наукового дослідження (*англ. "research-only"*). Викладачі, які працюють за контрактом, що передбачає лише викладання, виконують лише обмежену частину функцій традиційного викладача, а саме проведення навчального курсу та роботу зі студентами. Вони, як правило, працюють згідно з попередньо розробленими на кафедрах програмами та оцінюють успішність студентів у відповідності до попередньо складених викладачами кафедри екзаменаційних завдань. Такі викладачі також не мають інших обов'язків пов'язаних із викладанням, як, наприклад, порадицтво чи консультування студентів. Відповідно, викладачі, які працюють за контрактами, що передбачають здійснення виключно дослідницької чи адміністративної діяльності, виконують лише частину обов'язків, з тих, які мав би виконувати традиційно працевлаштований викладач.

На думку вищезазначених дослідників Фінкелстайна та Шустера (Finkelstein, Schuster, 2011), такий підхід не лише руйнує традиційну американську модель «інтегрованих» та поєднаних академічних ролей, а й модель академічної кар'єри, яка розвивається в межах одного університету (*англ. "institutionally-based"*) [3, с. 5]. У своєму дослідженні для *TIAA-CREF Institute*, оприлюдненому у квітні 2011 року, вчені характеризують диверсифікацію розвитку академічної кар'єри викладача, яка спостерігається нині в американських вищих навчальних закладах. Вона полягає передусім у тому, що паралельно з традиційним структурованим академічним кар'єрним ростом, згідно з яким, отримавши PhD, молодий викладач працює на здобуття теньюру, існує дві нові траєкторії академічної кар'єри: 1) коли викладач протягом своєї кар'єри отримує низку тимчасових позицій у різних чи у тому самому університеті; 2) коли викладач, працюючи на повну зайнятість, отримує позиції у різних чи у тому самому університеті при цьому, не здобуваючи теньюру [3, с. 5].

Таблиця 2

Інтегровані посадові обов'язки викладача вищої школи у нових моделях працевлаштування

Працевлаштування на неповний робочий день (<i>part-time adjunct</i>)	Працевлаштування на повний робочий день (<i>full-time adjunct, limited contract</i>)		
Викладання	Виключно викладання	Виключно дослідження	Виключно адміністрування
- проведення навчального курсу; - робота зі студентами; - часткове оцінювання успішності студентів.	- підготовка навчального курсу; - проведення курсу; - робота зі студентами; - оцінювання успішності студентів; - порадицтво; - проведення практичних занять.	- проведення дослідження; - презентування; - підготовка доповіді про результати дослідження та їх опублікування.	- керування програмою; - часткове викладання.

Нову модель працевлаштування викладачів за термінованими контрактами (*ад'юнкт-модель*) вперше запровадили у дворічних коледжах з метою забезпечення потреби у викладачах практичних курсів. З часом цю модель почали використовувати й інші заклади вищої освіти, вбачаючи у таких викладачах джерело сучасних прикладних знань. У дослідженні TIAA-CREF Institute подано таку статистику: станом на 1970 рік ад'юнкт-викладачі склали 20% від усіх викладачів американських університетів та коледжів; станом на 2013 рік 50% викладачів вищої школи та 70% викладачів дворічних коледжів працювали за контрактами. Очевидним є поширення такої тенденції і сьогодні [8, с. 5].

Контракти з «тимчасовими» викладачами, як правило, є посеместровими та в основному передбачають виконання обов'язків пов'язаних виключно із викладанням. На думку дослідниці А. Кезар, це означає, що завдання викладача мають досить обмежений стосунок до довготермінових цілей та перспектив навчального закладу. Якщо у 1970-80-х рр., коли з'явилась практика приймати викладачів на роботу за контрактом, поруч із ними працювали професори, які вже мали пожиттєві посади, або працювали над отриманням тьютору. Їх кількість становила значний відсоток науково-педагогічних кадрів університету; сьогодні ж, як бачимо із наведеної вище статистики, їх стало значно менше у відсотковому співвідношенні. Той факт, що викладачі, працюючи за контрактом, мали повне навантаження, або були залучені до іншої професійної діяльності практичного характеру у своїй сфері поза межами університету, відносно не був проблемою. Сьогодні ж із стрімким зростанням кількості «тимчасових» викладачів значно зменшилась кількість традиційно працевлаштованих викладачів, які займаються розробкою навчальних програм, громадською діяльністю та розвитком факультету та університету і які, найосновніше, поділяють та працюють над досягненням довготермінових цілей та перспектив цілого університету [8, с. 5].

У 2001 році дослідники Болдвін та Кроністер вперше задокументували поширення такої нової моделі працевлаштування викладачів, як *модель перебування на посаді на повну зайнятість за термінованим контрактом*, що не передбачає отримання тьютору (NTTF) [1]. Посадові обов'язки викладачів, які працюють за таким типом контракту, як правило, стосуються одного з традиційної тріади напряму професійної діяльності: викладання, дослідження чи громадської діяльності – служіння. Переважна більшість цих посад (70%) передбачає викладання [11]. Поява цієї моделі працевлаштування пов'язана передусім з необхідністю забезпечити тимчасові потреби університетів у викладачах для спеціальностей, які стрімко набували популярності серед студентів, у реалізації гранту чи для розробки нових програм. Сьогодні ж ця модель широко практикується у вищій школі США як альтернатива традиційній моделі.

NTTF-викладачі, як правило, працюють за річними контрактами, однак іноді університети пропонують їм більш тривалі контракти: зазвичай, терміном від трьох до п'яти років. Вважається, що такі довгі контракти забезпечують певну

гарантію зайнятості та стабільності, що надає викладачам певної перспективи та дозволяє планувати курси та розробляти навчальні програми, а також здійснювати й іншу діяльність пов'язану із громадською роботою, яку раніше виконували лише викладачі, що мали чи здобували тьютору. Останні дослідження засвідчують, що ця модель все більше наближається до формату традиційного тьютору: приналежність викладача до одного навчального закладу, соціальний пакет, зростання оплати праці до рівня викладачів, які працюють над здобуттям тьютору, обізнаність у довготермінових цілях і планах своїх університетів та залучення до їх реалізації. Зокрема, дослідник Голенсгед (2007) стверджує, що умови реалізації довготермінових контрактів сьогодні включають не лише викладання, а й все більше дослідницької та громадської діяльності через зменшення кількості викладачів, що мають тьютору [6, с. 7].

Сучасною моделлю професійної діяльності викладачів, яка динамічно розвивається, є *модель викладання онлайн*. В основі цієї моделі лежить принцип розподілу процесу викладання між декількома виконавцями. У своєму дослідженні Сміт (2008) характеризує цю модель як «віртуальний конвеєр» та виокремлює такі складові процесу викладання онлайн:

- дизайн викладання (*англ. instructional design*), який здійснюють фахівці з технологій та графіки;
- предмет викладання (*англ. subject matter*), який забезпечують викладачі-фахівці у певній галузі;
- девелопмент (*англ. development*), який здійснює команда графічних та веб-дизайнерів, програмістів та редакторів;
- виклад матеріалу (*англ. delivery*), який здійснюється через нетворкінг та технологічні рішення;
- комунікація та консультування (*англ. interaction*), які проводять викладачі в індивідуальному форматі чи у невеликих групах (як правило, тьютори);
- оцінювання (*англ. grading*), яке забезпечується здебільшого тьюторами;
- порадицтво (*англ. advising*), яке здійснюється студентськими організаціями чи тьюторами [17, с. 185].

Судячи з цього переліку, очевидно, що до процесу викладання онлайн залучено ряд фахівців з різних галузей, завданням яких є забезпечити створення якісних та ефективних онлайн курсів. Така модель викладання характеризується зменшенням кількості залучених викладачів, скороченням кількості викладачів, що працюють на повну зайнятість, збільшенням кількості викладачів, що працюють на неповне навантаження чи у форматі часткової зайнятості та мають обмежений зв'язок з університетом, послабленням залучення викладачів до науково-дослідницької та громадської діяльності.

Сучасні дослідження американських вчених твердять, що така модель викладання послаблює роль викладача у навчальному процесі [7, с. 47]. Однак, зважаючи на стрімкий розвиток технологій, який дозволяє швидко та ефективно обмінюватися інформацією, а також високий рівень доступності та поширення інтернету у сучасному глобалізованому світі, є підстави вважати, що така модель викладацької діяльності активно поширюватиметься і надалі.

Висновки. Глобалізаційні та суспільно-економічні зміни, які невинно впливають на усі без винятку сфери життя, трансформують сучасну вищу школу як інституцію та як явище загалом. Це насамперед позначається на стані та розвитку академічної професії, яка сьогодні набула різних моделей реалізації. Поява та функціонування сучасних моделей працевлаштування науково-педагогічних кадрів у вищій школі США стала об'єктом зацікавлення та дослідження американських та міжнародних фахівців у галузі освіти передусім у зв'язку з їх впливом на розвиток професії викла-

дача та становлення нового формату вищої школи. Спираючись на характеристику та аналіз сучасних моделей працевлаштування викладачів, які опісані вище, можемо стверджувати, що нові умови працевлаштування педагогів в американських університетах мають значний вплив не лише на адміністрування вищої школи, а й на сутність професії педагога, його обов'язки та пріоритети. Такі зміни вимагають від викладачів здобуття та розвитку не лише традиційних академічних компетентностей, а й гнучкості та вміння адаптуватися до нових форматів академічної кар'єри.

Список літератури:

1. Baldwin R.G., Chronister J.L. (2001). *Teaching without Tenure*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
2. Chronicle of Higher Education (2013). *Careers in Academe*. Режим доступу: <https://store.chronicle.com/pages/store.chronicle.com/collections/careers-in-academe>.
3. Finkelstein M.J., Schuster J.H. (2011). *A New Higher Education: The "Next Model" Takes Shape*. TIAA-CREF Institute Advancing Higher Education, 9 p.
4. Hearn C.J., Deupree M.M. (2013) *Here Today, Gone Tomorrow? The Increasingly Contingent Faculty Workforce*. TIAA-CREF Institute Advancing Higher Education, 13 p.
5. Hermanowicz J.C. (2011) *The American Academic Profession: Transformation in Contemporary Higher Education* (Kindle Locations 320-323). Johns Hopkins University Press. Kindle Edition.
6. Hollenshead C. and others (2007). *Making the Best of Both Worlds: Findings from a National Institution-Level Survey on Non-Tenure-Track Faculty*. Ann Arbor, MI: Center for the Education of Women.
7. Howell S.L., Saba F., Lindsay N.K. & William P.B. (2004). *Seven Strategies for Enabling Faculty Success in Distance Education*. Internet & Higher Education, 7(1), 33-49. Режим доступу: <https://www.learntechlib.org/p/102595/>.
8. Kezar A. (2013). *Changing Faculty Workforce Models*. TIAA-CREF Institute. 13 p.
9. Kezar A., Maxey D. (2013). *The Changing Academic Workforce*. Режим доступу: <https://www.agb.org/trusteeship/2013/5/changing-academic-workforce>.
10. Knapp Laura G., Janice E. Kelly-Reid and Scott A. Ginder (2008). *Employees in Post-Secondary Institutions*. Washington, DC: National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education.
11. Lechuga V.M. (2006). *The Changing Landscape of the Academic Profession: The Culture of Faculty at For-Profit Colleges and Universities*. New York: Routledge.
12. Lombardi J.V., Craig D.D., Capaldi E.D., Gater D.S. (2002). *University Organization, Governance, and Competitiveness*. Режим доступу: <https://mup.asu.edu/sites/default/files/mup-pdf>.
13. Paulson K. (2002). *Reconfiguring Faculty Roles for Virtual Settings*. The Journal of Higher Education, 73(1), 123-140.
14. Plater W. (1998). *Using Tenure: Citizenship within the New Academic Workforce*. American Behavioral Scientist, 41(5), pp. 680-715.
15. Sexton J. (2006). *The faculty of tomorrow's research universities. The New Balancing Act in the Business of Higher Education*, 118.
16. Schuster J.H., Finkelstein M.J. (2006). *The American Faculty: The Restructuring of Academic Work and Careers*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
17. Smith V.C. (2008). *The Unbundling and Rebundling of the Faculty Role in e-learning Community College Courses*. ProQuest. Режим доступу: https://arizona.openrepository.com/bitstream/handle/10150/194795/azu_etd_2824_sip1_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Долинська Н.В.

Львовский национальный университет имени Ивана Франко

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ США

Аннотация

В статье проведен анализ современных тенденций развития профессиональной деятельности преподавателя высшей школы США. Внимание акцентировано на процессах трансформации традиционно существующей процедуры трудоустройства научно-педагогических кадров в системе высшего образования и ее замещения новыми формами академической карьеры американского преподавателя. Освещено влияние современных моделей трудоустройства преподавателей на сущность академической профессии и формат современного университета в целом.

Ключевые слова: высшая школа, научно-педагогические кадры, профессиональная деятельность, современные модели трудоустройства преподавателей, постоянная должность/тэньюр, временная должность, адьюнкт-модель, модель преподавания онлайн, «рестратифицированный университет», преподавание, исследование, служение.

Dolinska N.V.

Ivan Franko National University of Lviv

CONTEMPORARY FACULTY EMPLOYMENT MODELS IN USA

Summary

The article presents the analysis of contemporary trends of faculty employment in US universities. The processes of transformation of the existing traditional model of faculty employment and its substitution with new forms of US faculty academic career are highlighted. The influence of new faculty employment models on the essence of the academic profession and the format of the modern university on the whole are stressed.

Keywords: higher education, faculty, professional activity, modern employment models, permanent position/tenure, temporary position, adjunct model, online teaching model, “restratified university”, teaching, research, service.