

Чуприна Ю.А.

*здобувач кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Постановка проблеми. Сьогодні ми живемо в умовах реформування освіти, зокрема вищої освіти. Державна політика в системі освіти передбачає системні зміни як в діяльності освітніх організацій, так і педагогічних працівників. Нова парадигма освіти ставить в центр проблеми людини, його індивідуальність, неповторність, можливості його розвитку, акцентує увагу на створенні умов для всебічного і постійного розвитку особистості. Наразі відбувається не тільки і не стільки перетворення педагогічного методу або технології навчання, скільки перетворення життя зростаючого і того, хто навчається дитини через введення варіативності освіти, розширення можливостей компетентного вибору особистістю життєвого шляху і саморозвитку.

Мета даної статті розглянути теоретичний аспект професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Аналіз останніх досліджень. порушене питання досліджували такі науковці: М. Г. Александров, А. С. Барський, Ю. М. Бурнягіна, Н. М. Вапнярчук, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, В. Л. Костюк, О. М. Кримська, О. С. Пашков, К. М. Плєсньов, О. І. Процевський, А. М. Слюсар, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте ученими досліджувалися лише окремі аспекти професійного розвитку працівників, але не приділено увагу питанням професійного розвитку науково-педагогічних працівників, зокрема теоретичному аспекту.

Виклад основного матеріалу. Безумовно ключова роль в реалізації змін, які відбувається сьогодні в суспільстві, зокрема в сфері

освіти, належить педагогам та науково-педагогічним працівникам.

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, яка затверджена указом Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013 говориться про вдосконалення та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів системи освіти відповідно до вимог інноваційного розвитку освіти [1].

Усе це ставить перед науково-педагогічним працівником нові завдання: він повинен підготувати не просто фахівців, які володіють деякою сукупністю досвіду, накопиченого попередніми поколіннями, а перш за все готових до зустрічі з новим і невідомим, до здійснення дослідницької діяльності, до постійного діяльного самовдосконалення і самооновлення.

На нашу думку, досягнення цих завдань можливо при дотриманні двох умов. По-перше, впровадження в систему освіти інноваційних освітніх технологій, як необхідного інструментарію сучасного науково-педагогічного працівника. Так, Б. Лихачов визначає науково-педагогічну технологію як сукупність психолого-педагогічних установок, що визначають спеціальний набір і komponування форм, методів, способів, прийомів навчання; вона є організаційно-методичним інструментарієм науково-педагогічного процесу [2]. З точки зору О. Безпалько, науково-педагогічна технологія – це змістовна техніка реалізації освітнього процесу [3]. На думку І. Волкова, це опис процесу досягнення планованих результатів навчання [2]. В. Мона-

хов трактує це поняття як продуману у всіх деталях модель сучасної науково-педагогічної діяльності з проектування, організації та проведенню освітнього процесу з безумовним забезпеченням комфортних умов для здобувачів і викладача [4]. М. Кларін представляє даний феномен як системну сукупність і порядок функціонування всіх особистісних, інструментальних і методологічних засобів, що використовуються для досягнення науково-педагогічних цілей [4].

Однак, незважаючи на різноманітність трактувань, можна відзначити, що в основі розуміння науково-педагогічної технології лежить ідея повної керованості освітнім процесом, можливості його проектування і рефлексивного осмислення кожного етапу. Для ефективної організації взаємодії в процесі освіти, безперечно, необхідно враховувати особливості різноманітних науково-педагогічних освітніх технологій. Однак специфіка сучасної освіти акцентує увагу на застосуванні інноваційних технологій як інструменті, за допомогою якого нова освітня парадигма може бути втілена в життя. Це технології особистісно-орієнтованого, розвивального характеру, які дозволяють будувати освітній процес з опорою на потенційні можливості людини і їх реалізацію. Вони дозволяють розвивати механізми інноваційної діяльності, готуючи людину до життя в постійно мінливому світі.

По-друге, готовність самого викладача до здійснення ефективної інноваційно-освітньої діяльності. У зв'язку з цим актуалізується проблема безперервного професійного розвитку і саморозвитку науково-педагогічного працівника, рівень професіоналізму якого буде детермінувати якість освіти в цілому. Сьогодні ми все частіше стикаємося з необхідністю підвищення кваліфікації, перепідготовкою, опануванням нових знань, тобто ми ведемо мову про освіту впродовж життя. Ми відстоюємо позицію, що професійний розвиток науково-педагогічного працівника не може обмежуватися ні віковими, ні тимчасовими показниками. Тому

система навчання викладачів як на етапі підготовки в закладі вищої освіти, так і вдосконалення післядипломної освіти, повинна відповідати перспективам професійного розвитку викладача з урахуванням особистісних і професійних потреб на всьому етапі професійної діяльності.

Проблема професійного розвитку носить міждисциплінарний характер і є однією з центральних проблем сучасної психології праці, психології професій, акмеології та ін. Говорячи про розвиток людини, розрізняють фізичний розвиток, фізіологічний розвиток, психічний розвиток, соціальний розвиток і духовний розвиток [5].

Виходячи з цього, професійний розвиток можна розглядати як процес якісних і кількісних змін, що відбувається в різних професійно-значущих структурах особистості, результатом якого є позитивні зміни в професійній діяльності і свідомості людини. Погоджуючись з позицією Л. Мозгарева, якісні зміни будемо розуміти як новоутворення в професійно-значущих структурах особистості, а кількісні зміни – як позитивні «збільшення» вже існуючих професійних характеристик особистості, які, безперечно, будуть задавати позитивний вектор розвитку професійної діяльності, підвищувати її ефективність [4]. Проблема професійного розвитку людини по суті є рішенням більш широкого проблемного поля, що позначається як співвідношення особистості і професії. В. Дружинін зазначає, що на сьогоднішній день існує дві альтернативних точки зору на цю взаємодію. Перша – заперечення впливу професії на особистість. Прихильники цього підходу стверджують початкову «професійність» людини, тобто обравши професію, людина не змінюється в процесі її освоєння і виконання трудових функцій. Зокрема, Парсонс вважав, що для правильного вибору професії індивіду необхідно мати чітке уявлення про себе і своїх здібностях, а також про вимоги, що пред'являються до нього професією, і можливості реалізації поставлених цілей. механізм вибору профе-

сії полягав у встановленні відповідності між вимогами професії та здібностями особистості. Якщо в ході виконання діяльності виявлялося невідповідність вищеназваних компонентів, людина змінювала свою професію [6]. На нашу думку, даний підхід можна назвати механістичним, оскільки він заперечує суб'єктивну активність особистості, її право на самостійне визначення свого професійного шляху. Він ставить під сумнів можливість розвитку людини в професії, отже, існування професійного розвитку.

Друга точка зору – визнання факту впливу професії на особистість. Вона характерна для більшості зарубіжних дослідників і є загальноприйнятою у вітчизняній психології. Вона постулює людини як активного суб'єкта життєдіяльності в різних соціальних сферах, здатного здійснювати самостійний професійний вибір, розвиватися і змінюватися в процесі освоєння професії. Отже, даний підхід не заперечує професійний розвиток.

У понятті «професійний розвиток» міститься сутність взаємодії людини з професією. Професія – це особлива форма соціальної організації людини в суспільстві. У психологічному словнику професія визначається як «необхідна для суспільства, соціально цінна і обмежена внаслідок поділу праці сфера програми фізичних і духовних сил людини, що дає йому можливість одержувати замість витраченого праці необхідні кошти його існування і розвитку» [7]. Е. Клімов уточнює, що професія – це діяльність, сфера прояви особистості, «це система професійних задач, форм і видів професійної діяльності, професійних особливостей особистості, що можуть забезпечити задоволення потреб суспільства в досягненні потрібного суспільству значущого результату, продукту» [5].

Таким чином, людина і професія носять взаємопов'язаний і взаємообумовлених характер, що визначає розвиток кожного боку, а професійний розвиток, на наш погляд, це міра, яка визначає характер і результативність цієї взаємодії.

У зарубіжній науці інтерес до проблеми професійного розвитку виник вперше в рамках професійної психології. Спочатку він був обумовлений в першу чергу завданнями підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва в цілому, але потім все в більшою мірою відбувалася гуманізація цієї галузі психології, завдяки появі нових психологічних теорій особистості. Необхідно відзначити, що більшість західних дослідників замість поняття «професійний розвиток» оперують поняттям «кар'єра» (career), яке позначається ними, як «життєва кар'єра», «ключові моменти кар'єри», «моделі (типи) кар'єри», «розвиток кар'єри», «вибір кар'єри». Дж. Ван Маанен стверджує, що кожна людина в сучасному суспільстві робить якусь кар'єру, «блискучу або жалюгідну», «успішну або нещасну» [8]. Норвезькі дослідниці К. Skrede, К. Sornes вважають, що поняття кар'єра потрібно розуміти в двох аспектах: як соціальну модель просування по роботі, що має громадські обмеження, і як історію життєвого шляху людини.

Аналізуючи постіндустріальні концепції професійного розвитку, ми розуміємо, що сьогодні мають бути вироблені критерії, які мають визначати вектори професійного розвитку, зокрема, науково-педагогічних працівників. Водночас, на цьому акцентують увагу і зарубіжні дослідники. Тому спробуємо висвітлити найбільш важливі [4]:

1. Нелінійність професійного розвитку – критика сфокусована на положеннях, що стосуються саме концепту «розвиток». Ставиться під сумнів існування нормативності, безперервності і детермінізму розвитку в новій суспільно-економічній формації [9].

2. Пластичність у відносинах «людина-праця» - трудове життя людини знаходиться в безперервному процесі змін, людина завжди знаходиться в ситуації багатоваріантного вибору засобів досягнення професійної мети. Тимчасова перспектива професійного розвитку і кар'єри пластична і неясна самому суб'єкту розвитку [10].

3. Конструктивізм професійного розвитку – в професійному розвитку акцент повинен бути зроблений на конструюванні моделей мислення і дій людини, а власне розвиток розглядатися як результат вивчення та нового тлумачення свого життя, збагачення досвіду і додання життя нових значень [10].

4. Стадії кар'єрного росту – кар'єра не може розглядатися в термінах стадій через зміну специфіки життя людей: збіг за часом навчання і роботи, нова структура професій, що не припускає довгого перебування індивіда в одній і тій же професії, необхідність вибору і перенавчання, безробіття і т.п. [6].

5. Професійний розвиток як суб'єктивна інтерпретація - вивчення особливостей особистісного сприйняття кар'єри істотно розширює зміст концепту «професійний розвиток» [6]. Звичайно – це не вичерпний перелік критеріїв.

Водночас, виділені критерії можна розглядати як концептуальні положення, використання яких відкриває перспективи для створення нових моделей професійного розвитку як в закордонній, так і вітчизняній науці.

У зарубіжних дослідженнях містяться також чимало робіт, присвячених обговоренню умов і факторів професійного розвитку викладачів, які на нашу думку, можна позначити як зовнішні (середовищні) і внутрішні (особистісні). Зокрема, T.R. Guskey і D. Sparks визначили три групи таких чинників: а) зміст (ступінь довіри до концепції досліджуваного і практична значимість); б) технологія (тип моделі професійного розвитку); в) контекстні характеристики (просторово-часові характеристики, організаційна культура колективу); і експериментально довели їх взаємозв'язок з спрямованістю професійної розвитку. Також

в якості додаткового фактора називали мотивацію участі науково-педагогічних-працівників у професійному розвитку [11].

Чільна роль мотивації професійного розвитку науково-педагогічних працівників відмічена в працях і інших зарубіжних авторів (J. Ottoson, R.T. Stout і ін.). Так R.T. Stout говорить про чотири види мотивації викладачів в професійному розвитку, вважає, що сильна мотивація педагога може нівелювати фактори, які не підтримують зміни [12]. J. Ottoson порівнює мотивацію з ключем, який відкриває ефективний професійний розвиток викладача. При цьому в числі не менш важливих факторів називає освітні (володіння професійними вміннями та методами навчання), інноваційні (сучасні практики та стратегії) і підтримують (співпраця з колегами, соціальними партнерами) і т.і. [13].

Також висока роль у професійному розвитку викладача відіграє самоставлення, самооцінка, лідерські якості, а також професійне спілкування та взаємодія.

Висновки. Таким чином, проблема професійного розвитку актуальна для зарубіжних дослідників, вона представлена як багатогранний феномен, що вимагає подальшого вивчення в зв'язку зі змінами, що відбуваються в суспільстві. Пошук факторів ефективного професійного розвитку, безумовно, важливий для розробки нових підходів до організації безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Саме тому Україна не може стояти осторонь досліджень в сфері професійного розвитку науково-педагогічних працівників, оскільки професійний розвиток науково-педагогічних працівників є ключовою ланкою в побудові системи освіти дорослих.

Анотація

У статті висвітлюються теоретичні питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Оскільки сьогодні державна політика в системі освіти передбачає системні зміни як у діяльності освітніх організацій, так і педагогічних працівників. Нова парадигма освіти ставить у центр проблеми людини, його індивідуальність, неповторність, можливості його розвитку, акцентує увагу на створенні умов для всебічного і постійного розвитку особистості.

Наразі відбувається не тільки і не стільки перетворення педагогічного методу або технології навчання, скільки перетворення життя зростаючого і того, хто навчається дитини через введення варіативності освіти, розширення можливостей компетентного вибору особистістю життєвого шляху і саморозвитку. Безумовно ключова роль у реалізації змін, які відбувається сьогодні в суспільстві, зокрема в сфері освіти, належить педагогам та науково-педагогічним працівникам. Усе це ставить перед науково-педагогічним працівником нові завдання: він повинен підготувати не просто фахівців, які володіють деякою сукупністю досвіду, накопиченого попередніми поколіннями, а перш за все готових до зустрічі з новим і невідомим, до здійснення дослідницької діяльності, до постійного діяльного самовдосконалення і самооновлення.

Аналізується поняття «професійний розвиток особистості» в широкому контексті і «професійний розвиток викладача» з позиції сутності, змісту, умов і факторів науково-педагогічної діяльності. Порівнюються різні концепції професійного розвитку науково-педагогічних працівників в зарубіжних дослідженнях. Вказуються необхідні критерії, які мають визначати вектори професійного розвитку, зокрема, науково-педагогічних працівників, які можна розглядати як концептуальні положення, використання яких відкриває перспективи для створення нових моделей професійного розвитку як у закордонній, так і вітчизняній науці. Зроблено висновок, що професійний розвиток науково-педагогічного працівника не може обмежуватися ні віковими, ні тимчасовими показниками. Тому система навчання викладачів як на етапі підготовки в закладі вищої освіти, так і вдосконалення післядипломної освіти повинна відповідати перспективам професійного розвитку викладача з урахуванням особистісних і професійних потреб на всьому етапі професійної діяльності.

Ключові слова: професійний розвиток, науково-педагогічний працівник, професія, психологія праці, кар'єра, освіта дорослих.

Chuprina Yu.A. Professional development of scientific and pedagogical workers: theoretical aspect

Summary

Today we live in the conditions of education reform, in particular higher education. State policy in the education system provides for systemic changes in the activities of educational organizations and teachers. The new paradigm of education puts at the center of the problem of man, his individuality, uniqueness, opportunities for its development, emphasizes the creation of conditions for comprehensive and continuous development of personality. Currently, there is not only and not so much a transformation of the pedagogical method or technology of learning, but the transformation of the life of a growing and learning child through the introduction of educational variability, empowerment of competent choice of life and self-development.

The article covers theoretical issues of professional development of scientific and pedagogical workers. The concept of “professional development” of the individual in a broad context and “professional development of the teacher” from the standpoint of the essence, content, conditions and factors of scientific and pedagogical activities are analyzed. Different concepts of professional development of scientific and pedagogical workers in foreign researches are compared. The necessary criteria that should determine the vectors of professional development, in particular, research and teaching staff.

Thus, the problem of professional development is relevant for foreign researchers, it is presented as a multifaceted phenomenon that requires further study in connection with the changes taking place in society. The search for factors of effective professional development, of course, is important for the development of new approaches to the organization of continuous professional development of research and teaching staff. That is why Ukraine cannot stand aside from research in the field

of professional development of scientific and pedagogical workers, as the professional development of scientific and pedagogical workers is a key link in building the system of adult education.

Key words: professional development, research and pedagogical worker, profession, psychology of work, career, adult education.

Список використаних джерел:

1. Національна стратегія розвитку освіти на період до 2021 року, схвалена Указом Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
2. Лихачев Б. Т. Педагогика: курс лекц. Москва: Владос, 2010. 647 с.
3. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях: навч. посіб. Київ: Центр навч. літератури, 2003. 137 с.
4. Мозгарев Л. В. Умовия професіонального розвитку педагогов в системі підвищення кваліфікації: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Москва, 2003. 202 с.
5. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: метод. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2003. 316 с.
6. Crites S. The vocational choice. N.Y., 1964.
7. Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. Київ: Педагогічна думка, 2001. 516 с.
8. Häyrynen Yu. Training and professional career. Development and perspective on career. Papers of expert course Approaches and methods of organizing and practicing careers counselling in various contexts. Moscow-Helsinki 10-26 January 1996. С. 9.
9. Бендюков М. А. Психология профессионального развития в условиях рынка труда (теоретический анализ). *Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И.Герцена*. 2006. № 7(17): Психолого-педагогические науки (педагогика, психология, теория и методика обучения). С. 65-78.
10. Keskinen, A. Vahamottonen T., Parrila R. A conceptual framework for developing an activitybased approach to career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling* 17: 19–34, 1994.
11. Guskey T.R., & Sparks D. Exploring the Relationship between Staff Development and Improvements in Student Learning. *Journal of Staff Development*, 1996, 17, 34-38.
12. Stout R.T. Staff development policy: Fuzzy choices in an imperfect market. *Education Policy Analysis Archives*, 4(2). Retrieved March 31, 2009.
13. Ottoson J. After the applause: Exploring multiple influences on application following an adult education program. *Adult Education Quarterly*, 1997, 47(2), 92-107.