

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Чорнойван А.П.

Институт высшего образования
Национальной академии педагогических наук Украины

В статье раскрыта необходимость формирования у выпускников старших курсов карьерных ориентаций для планирования своей преподавательской карьеры учитывая собственные ценностные установки и возможности. Акцентировано внимание на правильном выборе профессиональной деятельности, поскольку именно от этого процесса зависит возможность успешно реализовать свою карьеру и раскрыть потенциал. Определены стратегия и ключевые аспекты построения карьеры научно-педагогического работника. Проведены аналогии «якорей карьеры» в соответствии с профессиональной деятельностью научно-педагогических работников высших учебных заведений. Предложены рекомендации для основных шагов планирования карьеры в соответствии с собственными ориентациями.

Ключевые слова: развитие карьеры, карьерные ориентации, научно-педагогический работник, выпускник высшего учебного заведения, преподаватель, повышение квалификации научно-педагогических работников.

Постановка проблемы. Технологические изменения информационного общества требуют от образования быстрого реагирования, обновления и реформирования. Образование XXI века – это образование человекоцентрированное, главным приоритетом которого является развитие творческой личности, способной к непрерывному образованию и саморазвитию, реализации личного и профессионального потенциала, планирования и проектирования собственного карьерного пути, решения актуальных проблем и задач. Сегодня перед высшими учебными заведениями встала проблема в создании условий для формирования карьероориентированного студента, который способен выбирать карьеру в связи с собственными ценностями и предпочтениями, а также развития профессиональной карьеры научно-педагогических работников высших учебных заведений. Успешной реализации карьерного роста предшествуют стратегия раннего планирования карьерного пути, субъективная оценка собственных карьерных ориентаций, способностей и компетенций.

Анализ последних исследований и публикаций. Различным аспектам формирования карьероориентированных выпускников последних курсов университетов посвящены работы Л. Беляевой, Н. Гончаровой, И. Петровской, В. Тесленко и др. Исследования процессов планирования карьеры и выявления карьерных ориентаций научно-педагогических работников представлены в работах С. Алексеевой, В. Бочелюк, А. Демченко, О. Сазыкиной, Н. Шаповаловой и др.

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы. Учитывая общий интерес к исследованной проблематике «карьерного роста», «развития карьеры», недостаточно изучены актуальные вопросы об особенностях формирования и развития карьерных ориентаций научно-педагогических работников высших учебных заведений на протяжении их карьерного пути.

Формулирование целей статьи. Целью статьи является теоретическое исследование особенностей формирования карьероориентированных выпускников вузов и развития карьерных ориентаций в процессе их профессиональной деятельности.

Изложение основного материала. Научно-педагогические работники – это специалисты, которые по основному месту работы в учреждениях высшего образования осуществляют учебную, методическую, научную (научно-технической, художественной) и организационную деятельность [10]. Профессиональная деятельность научно-педагогического работника включает карьерный рост, развитие карьерных ориентаций, непрерывное обучение.

Формирование карьерных ориентаций будущих преподавателей происходит уже на последних курсах университета (магистратуре) или в аспирантуре. Они достаточно устойчивые, характеризуются собственной концепцией, ценностями специалистов, субъективной оценкой личностных талантов и возможностей, ведь планируя карьерный путь будущий преподаватель руководствуется именно ими. Ориентируясь на собственные ценности и предпочтения, выпускник должен сделать правильный выбор, поскольку именно от него зависит, насколько профессиональная деятельность в дальнейшем будет приносить ему удовольствие, а также сможет ли он реализовать свой личный потенциал [1].

Поэтому становление будущего преподавателя в процессе подготовки в вузе (аспирантуре) включает в себя не только приобретение определенных компетентностей, но и формирование профессионально-ориентированных установок, ценностных ориентаций и специальных навыков, необходимых в дальнейшей деятельности, готовность к изменениям на рынке труда. На этом этапе будущий специалист адаптируется в социальную среду и тесно связанной с ней. Кроме профессиональных знаний и умений, определенных личностных качества (мобильность, креативность, гибкость, адаптивность) у выпускников должна быть развита профессиональная направленность и ориентация на успешное карьерное развитие [5; 7].

Карьерный рост научно-педагогических работников рассматривается в трех основных аспектах: личностном, социальном и организационном. Личностный аспект раскрывает особенности собственного видения карьеры специалистами (субъективная оценка ценностей, мотивов, промежуточного результата развития карьеры, ожидания удовлетворения от деятельности). Со-

циальный аспект характеризует представления о карьере с позиции общества (выработка в процессе развития общества карьерных направлений, апробация путей достижения определенных результатов в выбранной профессиональной деятельности, представления о характере движения по этим направлениям, связанные со скоростью, направленностью, траекторией карьеры, а также с соответствующими методами и способами). Организационный аспект предполагает понимание карьеры как целенаправленного должностного и профессионального роста, постепенного продвижения по карьерной лестнице, включая изменения квалификационных возможностей [4].

Создание в заведении высшего образования условий для успешной реализации потенциала преподавателя, предоставляя ему возможность к саморазвитию и совершенствоваться, делает его значимым и полезным для общества. Сегодня в Украине много университетов декларируют современные программы повышения квалификации научно-педагогических работников, основанные на современных дистанционных и медийных средствах, однако реализовать эти программы на качественном уровне удается не всем. В этом аспекте стоит более детально изучить понятие «повышение квалификации» и «развитие персонала». Последнее понятие, более распространенное в европейских университетах, поскольку оно ближе к бизнес-среде. Что касается «повышения квалификации», то этот термин широко используется в отечественном образовании. Каждые пять лет научно-педагогические работники должны повышать свою квалификацию, что приводит к их развитию, самообразованию, совершенствованию компетентностей, освоение нового опыта, развития исследовательской деятельности и тому подобное. Следует учитывать тот факт, что современные студенты готовы воспринимать материал по разным формам и методам, поскольку хорошо владеют информационно-коммуникативными технологиями и иностранными языками, уверенно пользуются интернет-ресурсами [3; 6].

В своей монографии В.Т. Лозовецкая [7] особое внимание уделяет управлению карьерой, которая должна быть приоритетной в учреждении высшего образования для возрастания своих работников, создания им условий для профессионального развития, достижения своих целей, что в общем приведет до успешной деятельности и конкурентоспособности самой организации. Управление карьерой преподавателей должно исходить от основных целей управление человеческим ресурсом и включать:

- формирование и развитие карьерных ориентаций на ранней стадии развития карьеры, рациональное использование профессионального потенциалу каждого сотрудника и университета в целом;
- создание условий для профессионального развития преподавателей, включая стажировку и мобильность;
- создать возможности непрерывного карьерного роста учитывая разнообразность карьерных ориентаций каждой личности [7, с. 128-129].

Соответственно целям, которые ставит отдел управления кадрами учреждения высшего образования, можно обозначить основные функции:

- систематическое изучение и исследование проблем, которые существуют в управлении карьерой, выявление потребности в управленческих работниках, их развитие и карьерный рост;
- планирование профессионального развития (обучение, стажировка), оценивания для повышения в посадах (от ассистента преподавателя до заведующего кафедрой и выше);
- организация процесса обучения (самоуправление карьерой, определение карьерных ориентаций, планированию), проведение конкурсов на замещение вакантных посад;
- оказания консультаций и помощи при кризисных моментах в планировании и реализации карьеры;
- согласование и координация действий всех заинтересованных стейкхолдеров в систематическом управлении карьерой преподавателей, а также контроль за исполнением функций и определение их эффективности [7, с. 129].

Морозова М.Э. [9] утверждает, что учебное заведение в состоянии стимулировать научно-педагогических работников к стремлению профессионального роста. Исследователь описывает ключевые пути и мероприятия для реализации этого процесса:

- совершенствование системы управления (использование современных методов и систем управления в профессиональном развитии и карьере; уважение к возрасту, ценность квалификации и опыта работы; действовать за принципами демократического управления (лидерства));
- контроль за карьерой (мотивация научно-педагогических работников к стремлению профессионального роста; проведение конкурсного отбора и аттестации);
- уменьшение влияния посторонних факторов (система стимулирования для работников своего заведения во избежание оттока кадров);
- связь карьеры и профессионального роста (создание возможностей для повышения профессионального карьерного роста после прохождения: переподготовки, повышение квалификации, стажировки, обучения в аспирантуре, получения ученого звания и научной степени) [9].

Сегодня для научно-педагогических работников высших учебных заведений открыты новые возможности их научно-исследовательской деятельности и построения карьеры. Понятие «карьера» приобретает новое значение и характеризуется не только иерархией, а обусловлено профессиональным ростом, проектированием и планированием своего саморазвития, самообразования, реализацией потенциала, соответствием карьерных ориентаций собственным ценностям. В 70-80-х гг. XX века американский психолог Э. Шейн (E. Schein) осуществил эмпирическое исследование и определил якорную модель профессионального развития (концепция «якорей карьеры» (Career anchors) [12]. Он также разработал соответствующее анкетирование для определения карьерных ориентаций (сейчас этот опросник адаптированных и используется как диагностический инструмент в ряде современных исследований) [8]. Рассмотрим «якоря карьеры» (восемь) в соответствии с профессиональной деятельностью научно-педагогических работников.

Первый – «профессиональная компетентность». Преподаватель первого направления является компетентным практиком, в совершенстве владеющий знаниями о своей специальности, постоянно интересуется исследованиями и инновациями в сфере своей профессиональной деятельности. Специалисту этого уровня не интересна управленческая деятельность, будет мешать и отвлекать его от основной деятельности. Для специалистов первого «якоря» лучшим мотиватором является содержание выполняемой ими работы, карьеру они рассматривают как возможность стать экспертом в своей области.

Второй – «менеджмент» (общее руководство). У преподавателя этого направления практически отсутствует потребность в принадлежности к своей исходной профессии. Такой специалист скорее стремится занимать все более высокие уровни организационного контроля и руководства, чем углубляться в профессию. Работа на управленческих должностях линейного характера приносит таким сотрудникам больше удовольствия.

Третий – «автономия» (самостоятельность и независимость). Специалист этого направления всегда старается все делать по-своему, он может испытывать трудности, работая в команде, так как обычно предпочитает подходить к работе по-своему. В ведущих топ-первых университетах мира преподаватели имеют возможность выкладывать по собственным программам, адаптируясь к современным тенденциям развития образования и науки.

Четвертый – «стабильность работы» или «стабильность места жительства». Эти специалисты испытывают потребность в чувстве безопасности, непрерывной и стабильной работе на достаточно длительный срок. Новаторские изменения и подходы, карьерный рост их не интересуют, для них главным является гарантия занятости, стабильности достигнутого уровня жизни.

Пятый – «предпринимательство» (предпринимательская жилка). Специалисты этого направления работают наиболее эффективно тогда, когда способны предложить и реализовать новаторские идеи (для преподавателей такое направление характеризует способность использования новейших методик и технологий преподавательской деятельности, коучинга, применение в своей деятельности информационно-коммуникативных технологий и т.п.).

Шестой – «служение» (стремление быть полезным и преданным делу). Такие специалисты стремятся быть полезными в профессиональной деятельности, особенно если она имеет для них личное значение и ценность, они пытаются внести свой вклад в решение социальных проблем (наставники и кураторы студенческих групп).

Седьмой – «вызов». Специалистам этого направления важно решать сложные проблемы и рискованные задачи, рутинная работа может снизить их мотивацию, для них главным является выигрывать и побеждать (участие в проектах, использование в профессиональной деятельности нестандартных методик).

Восьмой – «интеграция стилей жизни». Для такого специалиста главным является баланс между работой и личной жизнью, поэтому они ценят гибкость работы и активно используют в

своей деятельности средства телекоммуникации и мультимедиа [7; 8; 12].

Методика «якорей карьеры» помогает выпускникам определять собственное направление деятельности, которое бы совпадало с его ценностями и жизненной позицией.

На основании исследования среди студентов второго курса Национального технического университета «Харьковский политехнический институт» за методикой Э. Шейна, Беляева Л.В. и Тесленко В.К. [2] сделали вывод о содержании карьерных ориентаций студентов. На первый план среди карьерных предпочтений студентов выдвигается ориентация «стабильность работы» (28%) (студентов в будущей работе привлекает, прежде всего, безопасность, стабильность и предсказуемость жизни). Карьерные ориентации «интеграция стилей жизни» и «профессиональная компетентность» заняли второе место (23%). Эти данные говорят о том, что уже на втором курсе достаточный процент студентов хотят стать компетентным мастером своего дела. Среди опрошенных студентом карьерная ориентация «вызов» (0%) оказалась аутсайдером. Видимо, что студенты не совсем готовы к рискам и решениям сложных заданий. Исследователи акцентируют внимание на том, что среди студентов преобладает ориентация на горизонтальную карьеру (54%) [2, с. 282].

Основательное исследование профессионального продвижения преподавателей в вузе осуществила О. Сазыкина [11]. В представленных выводах наводятся следующие данные: 53% респондентов во время обучения в высшем учебном заведении не планировали в дальнейшем заниматься научно-педагогической деятельностью. Имеют личный план развития своей научно-педагогической карьеры 45%, соответственно 55% преподавателей не имеют плана развития карьеры. В тоже время только 61% опрошенных преподавателей работа полностью удовлетворяет, 34% принимают работу как должное, а 5% с трудом досиживают до конца рабочего дня. Можно с уверенностью утверждать, то в число удовлетворенных работой входят те специалисты, кто имеет план развития своей карьеры, поскольку, планируя ее они учитывали собственные ценности, возможности и мотивы [11, рис. 1-2].

В зависимости от возраста человека мотивы и ориентации трудовой деятельности могут меняться. Например, респонденты в возрасте от 20 до 30 лет ориентированные на возможность самореализации (45%), стабильность рабочего места (29%) (стабильность важна, поскольку на рынке труда ценятся работники с опытом работы). Среди преподавателей в возрасте 31-40 лет преобладает ориентация «профессиональная компетентность» и опыт, поэтому им важна возможность самореализации (50%) (мотивы: стабильность рабочего места и творческий подход по 45%, полезные связи и знакомства 34%). Период 41-55 лет в карьере преподавателя характеризуется достижениями и успехами, приоритетами выступают самореализация (44%) и ответственность (41%). В возрасте 56 лет и выше преподаватель подводит итоги своей деятельности. В этом периоде потребность в самореализации становится для него наиболее приоритетной (65%) [11, рис. 4].

Подводя итог, следует отметить, что внимание руководства высших учебных заведений к проблеме создания условий эффективного управления карьерой преподавателей, с учетом их ценностных ориентаций, сможет помочь специалистам успешно реализоваться в профессиональной среде. Кроме этого, также отметим, что в первую очередь, успешность карьеры зависит от активной позиции и деятельности самого преподавателя. Соблюдение следующих рекомендаций способно облегчить становление карьеры преподавателя:

– начинать планировать карьеру со студенческих лет (магистратура, аспирантура) учитывая собственные предпочтения и ценности;

– заранее изучить специфику выбранной профессиональной деятельности, знать ее фундаментальные основы, основные достижения, проблемы и тенденции развития, перспективы карьерного роста;

– развивать свои профессиональные компетенции, непрерывно заниматься самообразованием, быть гибким и готовым к изменениям;

– владеть методикой научно-исследовательской работы, писать научные тексты, участвовать в научных конференциях и семинарах и др.

Выводы из данного исследования и перспективы. Формирование карьерных ориентаций определяются требованиями к себе как профессионалу учитывая собственные интересы, ценности, мотивы, профессиональные способности и компетентности. При планировании карьеры особое внимание следует уделить той сфере деятельности, которая бы совпадала с карьерными ориентациями, приносила моральное удовлетворение, а также дала возможность успешно реализовать свой профессиональный потенциал. Такой подход к развитию карьеры будет способствовать преподавателям четко следовать плану, адекватно оценивать свой уровень, анализировать достижения и успехи, при необходимости вносить в план изменения. Перспективой дальнейших исследований выступает проблема мотивации карьерного роста и устремлений преподавателей высших учебных заведений.

Список литературы:

1. Алексеева С.В. Наукові теорії розвитку професійної кар'єри в сучасних концепціях професійної педагогіки / С.В. Алексеева // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2014. – Вип. 38. – С. 100-103.
2. Беляева Л.В., Тесленко В.К. Зміст кар'єрної орієнтації студентів на етапі освіти / Л.В. Беляева, В.К. Тесленко // Международная научная конференция MicroCAD: Секція № 20 – Управління соціальними системами і підготовка кадрів – НТУ «ХПИ», 2012. – С. 282. – URL: <http://www.kpi.kharkov.ua/archive/MicroCAD/2012/S20/ZMIST%20KAR'ERNOI%20ORIENTACII%20STUDENTIV%20NA%20ETAPI%20OSVITI.pdf>
3. Бочелюк В.Й. Психологічні особливості кар'єрного зростання персоналу / В.Й. Бочелюк // Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. – 2014. – Вип. 49. – С. 16-23.
4. Гончарова Н.О. Кар'єрне проектування як фактор професійної підготовки майбутніх учителів / Н.О. Гончарова // Психологія і особистість. – 2015. – № 2(8). – Ч. 1. – С. 258-271.
5. Гончарова Н.О. Самореалізація як показник формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді [Електронний ресурс]. – URL: <http://dspace.pnu.edu.ua/bitstream/123456789/3177/1/Goncharova%204.pdf>
6. Демченко А.Я. Умови розвитку персоналу вищих навчальних закладів / А.Я. Демченко // Освітологічний дискурс. – 2010. – № 2. – С. 145-146.
7. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості у сучасних умовах: монографія / В.Т. Лозовецька. – К., 2015. – 279 с.
8. Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єре «Якоря кар'єри» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова). – URL: <http://testoteka.narod.ru/prof/1/10.html>
9. Морозова М.Е. Організаційні засади управління становлення професійною кар'єрою як процес розвитку / М.Е. Морозова // Теорія та методика управління освітою. – 2011. – № 7. – URL: <http://tme.uuo.edu.ua/docs/7/10.pdf>
10. Національний освітній глосарій: вища освіта / 2-е вид., перероб. і доп. / авт.-уклад.: В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, А.В. Ставицький, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова / За ред. В.Г. Кременя. – К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. – С. 39.
11. Сазыкина О.А. Как ускорить свою карьеру: инструменты личной деятельности преподавателей по профессиональному продвижению в вузе // Гуманитарные научные исследования. 2015. – № 4. – Ч. 2. [Электронный ресурс]. – URL: <http://human.snauka.ru/2015/04/9518> (дата обращения: 27.05.2017).
12. Шаповалова Н.П. Кар'єрна орієнтація й стійкі утворення в структурі особистості людини / Н. П. Шаповалова // Педагогіка та психологія. – 2011. – Вип. 40(3). – С. 87-95.

Чорнойван Г.П.

Інститут вищої освіти
Національної академії педагогічних наук України

ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Анотація

У статті розкрито необхідність формування у випускників старших курсів кар'єрних орієнтацій для планування своєї викладацької кар'єри з огляду на власні цінності і можливості. Акцентовано увагу на правильному виборі професійної діяльності, оскільки саме від цього процесу залежить можливість успішно реалізувати свою кар'єру і розкрити потенціал. Визначені стратегія і ключові аспекти побудови кар'єри науково-педагогічного працівника. Проведено аналогії «якорів кар'єри» відповідно до професійної діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Запропоновано рекомендації для основних кроків планування кар'єри відповідно до власних орієнтацій.

Ключові слова: розвиток кар'єри, кар'єрні орієнтації, науково-педагогічний працівник, випускник вищого навчального закладу, викладач, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Chornoivan H.P.

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

FORMATION AND DEVELOPMENT OF CAREER ORIENTATIONS OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Summary

In the article reveals the need to develop of university graduates career orientations for planning their teaching career, considering their own values and opportunities. Attention is focused on the right choice of professional activity, since it is from this process that the opportunity to successfully realize own career and open the potential depends. The strategy and key aspects of the career development of the academic staff are described. Denote, that «career anchors» associated of with specific the professional activity of academic staff of higher educational institutions. Recommendations are offered to improve the career planning process in accordance with own orientations.

Keywords: career development, career orientations, academic staff, graduate of higher educational institution, adult (continuing, postgraduate, recurrent) education.