

УДК 378:37.047(410)

ПРАКТИКИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ДОСЛІДНИКІВ: ДОСВІД ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

Чорнойван Г.П.

Інститут вищої освіти

Національної академії педагогічних наук України

В статті описано практики кар'єрного зростання дослідників у сфері вищої освіти Великої Британії. Проаналізовані програми та платформи регулювання та управління кар'єрою, сприяння можливостям й перспективам професійного розвитку суб'єктів освітнього процесу (зокрема, науково-педагогічних працівників) закладів вищої освіти. Окреслено шляхи досягнення кар'єрного успіху і напрями подальших розвідок. **Ключові слова:** професійний розвиток, науково-педагогічні працівники, дослідник, кар'єрне зростання, заклади вищої освіти, зарубіжні практики розвитку кар'єри, успіх, працевлаштування.

Постановка проблеми. Інтеграція вищої освіти і науки України до Європейського освітньо-наукового простору розкриває ряд можливостей для вітчизняних дослідників щодо кар'єрного зростання. Цьому процесу сприяють різноманітні програми щодо академічної мобільності, обміну знаннями та досвідом, підвищення кваліфікації, наукового стажування тощо (детальніше можна ознайомитися на сайтах Erasmus+, Fulbright, Горизонт 2020 та ін.). Однак, для того, щоб стати успішним учасником цих процесів, потрібно володіти англійською мовою на належному рівні. Інше питання, який відсоток вітчизняних дослідників вільно володіють іноземною мовою (насамперед, англійською)? Беззаперечно, що формування і розвиток іншомовної компетентності сьогодні є вкрай актуальним викликом для кожного дослідника. Тут навіть не постає питання чи є здібності до вивчення мов, це вимога сьогодення.

Важливо розуміти, що англійська мова є основним рушієм для кар'єрного зростання наукових та науково-педагогічних кадрів як на початковому етапі, так і впродовж кар'єри. Тенденція щодо того, що вступники в магістратуру та аспірантуру вже мають володіти іноземною на рівні не нижче B2 (бажано, мовою міжнародного спілкування – англійською) швидко поширюється в закладах вищої освіти та наукових установах України. І це є досить важливим критерієм, оскільки здобуття наукових ступенів і вчених звань (друк англійськомовних статей, закордонне стажування, сертифікат B2 та ін.) [1] та вивчення зарубіжного досвіду без знання мови є проблемним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження практик розвитку кар'єри дослідників в секторі вищої освіти України на жаль є недостатньо вивченою проблемою сьогодення, про що свідчить майже відсутність публікацій з цієї тематики.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Кар'єрне зростання науково-педагогічних працівників є складним процесом, який потребує чіткого управлінського аспекту, як на рівні закладу вищої освіти, так і навички самоуправління. Особливої уваги потребує системне розроблення документів (програм, довідників, рекомендацій тощо) підтримки розвитку кар'єри науково-педагогічних працівників, забезпечення відкритості цього процесу та заохочення молоді до академічної діяльності.

Мета статті. Вивчити зарубіжні практики кар'єрного розвитку дослідників для розроблен-

ня пропозицій щодо впровадження найбільш позитивного досвіду в сферу вищої освіти України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналізуючи досвід країн Європейського союзу звертаємо увагу на діяльність і політику закладів вищої освіти щодо кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників. Важливу роль в цьому процесі відіграють центри при університетах, які займаються підтримкою викладачів та їх професійним розвитком, наявність документів (програм) щодо стимулювання кар'єрного зростання співробітників у академічному середовищі.

Існує ряд документів для підтримки дослідників. Наведемо основні з них.

A Practical Guide to Planning an Academic or Research Career [3]. Цей довідник розкриває академічний шлях від магістра до доктора філософії, окреслює подальші напрями академічної або дослідницької кар'єри. У третій розділі довідника «5 кроків до академічної кар'єри» [3, с. 6-7] зазначаються умови для продовження академічної кар'єри. Спочатку дослідник має захистити дисертацію й отримати ступінь доктора філософії. Навчання в докторантурі займає три роки при повному робочому дні або п'ять-сім років при неповному. Перед вибором керівника і кафедри, здобувач має можливість ознайомитися з дослідницькими напрямками в університеті, вивчити чи є вони пріоритетними і як вони дотичні до індивідуальної тематики аспіранта.

В рамках нашого дослідження, особливу увагу викликає можливість працевлаштування і кар'єрного зростання дослідника в секторі вищої освіти і науки, виявлення перспектив професійного розвитку і реалізації потенціалу особистості.

Суперечність в тому, що академічний сектор дещо поступається промисловим підприємствам (відповідно до Research Councils UK, 43% аспірантів беруть участь у дослідженнях у всіх секторах, а 26% - у секторі промисловості та торгівлі).

Основні висновки зроблені в довіднику:

- післядипломна освіта дуже відрізняється від того, що відбувається на бакалавраті;
- навчання в магістратурі або докторантурі є відповідальним і зваженим рішенням;
- фінансування програм підготовки аспірантів відбувається по-іншому, існують заохочувальні фінансові нагороди на конкурентній основі;
- під час навчання є можливість працевлаштування (читання лекцій, ведення практичних занять тощо) [3, с. 10].

Акцентуємо увагу на тому, що вибравши кар'єрний напрям у відповідному секторі необхідно скласти план. У довіднику представлено зразок побудови плану дій з розвитку кар'єри в галузі академічних досліджень, який пр. потреби можна змінювати і доповнювати.

Наступним важливим документом є звіт Шотландської ради з досліджень в галузі освіти **«Appointment, retention and promotion of academic staff in higher education institutions»** [5].

Звіт розкриває фактори, які впливають на підбір, збереження та підготовку наукових кадрів, що здійснюють діяльність в секторі вищої освіти Англії. До зазначених чинників відносяться процеси, якість, можливі шляхи та практична діяльність академічних працівників, які мають навчальні обов'язки. Проект розглядає зв'язок між управлінням й викладанням, що стосується науково-педагогічних працівників та підвищення стандартів у вищій освіті. Незважаючи на те, що заклади вищої освіти докладають значних зусиль щодо політики та практики, академічний сектор потребує більш конкретизованих оцінювальних, наставницьких або кар'єрних рекомендацій. Серед основних недоліків зазначається відсутність прозорості у визначенні та популяризації критеріїв та процесів призначення на відповідні посади. Невтішна ситуація зі співробітниками, які працюють на умовах неповного робочого дня та/або короткотермінових фіксованих контрактах. Вони не можуть користуватися всіма можливостями розвитку кадрового потенціалу закладу й відповідно, позбавлені перспектив кар'єрного зростання [5, с. 4].

У документі зазначено, що в питаннях кадрової політики у вищій освіті, варто дотримуватися конкретних кроків зокрема:

- «заохочувати співробітників до розвитку викладацької кар'єри, а не займатися лише дослідженнями або управлінською діяльністю, щоб отримати сприяння в кар'єрі;
- рівномірно розподіляти асистентів, а також спеціалістів на всіх рівнях в закладі;
- займатися політикою фінансування, яка направлена на дослідження та викладання у вищій освіті;
- вміти знаходити баланс між індивідуалізмом та колегіальними цінностями у вищій освіті;
- узгодити необхідність гнучких кадрових стратегій з рівними можливостями для усіх суб'єктів освітнього процесу;
- забезпечити кращу підтримку, професійний розвиток й підвищення кваліфікації для керівників та лідерів у вищій освіті;
- посилення зв'язків та розширення співробітництва у зв'язку з мобільністю академічного персоналу» [5, с. 5].

У додатках до звіту розміщено детальну інформацію щодо дослідницьких запитань, контексту дослідження, поглядів зацікавлених сторін та результати опитування керівників відділів кадрів у закладах вищої освіти. Наголошено, що наведені результати базуються на дослідженні у кількох закладах вищої освіти з різною системою практик управління та досвіду людей.

Особливого вивчення заслуговує платформа *Vitae* [12], яка є світовим лідером у підтримці професійного розвитку дослідників, які ма-

ють досвід роботи з установами, оскільки вони прагнуть до досконалості досліджень, інновацій та впливу. Вона є частиною *Центру досліджень та консультування з питань кар'єри* (The Careers Research and Advisory Centre (CRAC) [10] з більш ніж 45-річним досвідом роботи з підвищення кваліфікації та кар'єри дослідників.

На платформі представлено Конкордат для підтримки та розвитку кар'єри дослідників Великої Британії (The UK Concordat to Support the Career Development of Researchers) [9]. Це угода між фондами та роботодавцями науково-дослідних кадрів з метою підвищення рівня зайнятості та підтримки дослідників та дослідницької кар'єри у вищій освіті у Великій Британії.

Третій та четвертий принцип цього документу стосуються кар'єри дослідників, зокрема вказується на важливість особистого та кар'єрного розвитку дослідників та навчання протягом усього життя, чітко визнається і пропагується окремі етапи своєї кар'єри. Кожен із закладів має свою позицію щодо доказів реалізації цих принципів, однак існує загальна потреба в залученні, збільшенні участі та підтримці академічної кар'єри дослідників [9].

Заслужують уваги окремі практики кар'єрного зростання дослідників провідних університетів Великої Британії. Основним критерієм відбору університетів є наявність в них відкритих програм підтримки кар'єри дослідників, мотивація до професійного розвитку та розвитку лідерських навичок.

Найстаріший і найвідоміший *Кембриджський університет* (University of Cambridge) [7] є лідером з підтримки і професійного розвитку особистості. Університет пропонує широкий спектр інструментів для підтримки, наставництва, допомоги на будь-якій стадії кар'єрного шляху.

Окремий розділ «Кар'єрний розвиток» містить три розділи: план кар'єри, огляд і розвиток персоналу та інструменти для підтримки. Кожен розділ наповнений конкретними рекомендаціями і покроковими інструкціями. Документ «Процеси управління кар'єрою» містить докладні вказівки для дослідників та їх наставників щодо кадрових процесів та базуються на «Схемі управління зайнятістю та кар'єрою». Метою цього документу відповідно до Схеми є сприяння процесу управління кар'єрою, за допомогою якого дослідники за підтримки своїх наставників визначають свої кар'єрні наміри на ранніх етапах роботи в університеті, аналізують свої вимоги до кваліфікації та потреби у розвитку, потім переходять до плану дій, щоб повністю їх реалізувати. Ось тому ці інструкції детально встановлюють випробувальний порядок для дослідників та механізми перегляду кар'єрного менеджменту в рамках загальної системи оцінювання в університеті, включаючи перспективи діяльності, потреб в особистому розвитку та цілі кар'єри.

Процес управління кар'єрою в Кембриджському університеті відбувається поступово, основною метою є:

- підтвердження придатності для роботи нових співробітників;
- сприяння професійному розвитку та кар'єрі співробітників, реалізації потенціалу через систематичну самооцінку та позитивного досвіду;
- поліпшення комунікації в закладі, задля узгодження цілей установи та індивідуальними кар'єрними планами співробітників;

– визначення потенціалу для довгострокової або постійної роботи.

Окремий розділ присвячено процесам управління кар'єрою, програмам особистісного розвитку, плануванню, оцінці діяльності тощо [7].

В *Університеті Единбурга* (The University of Edinburgh) існує служба підтримки кар'єри співробітників [11]. Підтримка надається науково-педагогічним співробітникам та дослідникам (асистенти, аспіранти, наукові співробітники) з раннього етапу розвитку кар'єри. На сайті містяться інформація, відео-приклади, рекомендації щодо ресурсів, різноманітних пропозицій про планування і розвиток кар'єри, як в академічному середовищі, так і поза ним. На базі Університету проводяться семінари щодо формування навичок управління кар'єрою, зокрема:

– одноденний курс для планування «Кар'єрні стратегії дослідників»;

– два курси щодо вивчення кар'єри, зміни її векторів з часом, визначення очікувань, досягнення результатів;

– курс щодо виявлення стратегій й накопичення досвіду;

– сесії з написання ефективного резюме, що містить дані щодо професійну діяльності, громадську активність, додаткову роботу;

– психологічна підтримка, допомога в командній роботі і управлінні колективом.

Важливими є індивідуальні консультації з наставниками щодо розвитку кар'єри наукових співробітників. Ці зустрічі є конфіденційними, доступними в будь-який час впродовж професійної діяльності і включають питання щодо варіативності і стратегій кар'єри, практичних порад підготовки резюме та інших проблемних питань [11].

Шляхи розвитку кар'єри є основною частиною академічної програми *Університету Грінвіч* (University of Greenwich) [8]. Університетська академічна програма [4] складається з чотирьох взаємопов'язаних наборів заходів, що дозволяють досягти найвищого рівня діяльності співробітників відповідно до особистісних цінностей та поведінки:

– кар'єрні шляхи (career Pathway): встановлення взаємовигідних очікувань між університетом і академічними співробітниками;

– оцінювання (appraisal): створення умов для обговорення і погодження процесу реалізації виконання очікувань та підтримки кар'єрних ініціатив. Оцінка в Університеті Грінвічу дозволяє ефективно вирівнювати індивідуальний внесок у досягнення загальних цілей відповідно до особистісних цінностей та поведінки;

– збалансований академічний об'єм роботи (balanced Academic Workload): розподіл зусиль й часу на викладання, дослідження та інші обов'язки. Інструменти розподілу академічного навантаження зазвичай використовуються зкладами вищої освіти, оскільки вони включають: різні аспекти академічної ролі, які слід зафіксувати, справедливе визнання зусиль та елементів збалансованого академічного навантаження. Вони призначені для підтримки керівників департаментів та окремих вчених з управлінням робочим навантаженням. Цей інструмент вже вдосконалено та підтримується дескрипторним документом, який містить інструкції щодо принципів, рамок

та обов'язків процесу, а також розміщується на онлайновій платформі університету;

– нагорода та визнання (reward and Recognition): визнання академічної досконалості і внеску в загальну ціль університету. Університет пропонує конкурентний пакет оплати праці та пільг. Політика та процедури винагороди розглядаються та розробляються як частина «Стратегії розвитку людських ресурсів», щоб підтримати місію та цінності університету бути кращим закладом.

Кар'єрні шляхи, насамперед, забезпечують:

– послідовний, рівноправний механізм оцінки та нагородження внеску особи в академічне життя, узгоджений з цінностями та діяльністю університету;

– узгодження з академічним персоналом спільних досягнень та роль кожного співробітника у реалізації цього процесу;

– визначення очікувань у сприянні академічним співробітникам взяти на себе більшу відповідальність за управління власною кар'єрою та допомоги керівникам узгоджувати цілі [8].

В університеті визначено три шляхи розвитку академічної кар'єри: підприємництво, дослідження, викладання й навчання. Кожен шлях включає опис рольових очікувань на кожному рівні кар'єри в трьох областях (навчання та оцінювання, дослідження та підприємництво, академічні працівники та лідерство) та загальні очікування, які спільні для кожної ролі на всіх рівнях.

Кар'єрне зростання дослідників в першу чергу залежить від кар'єрних орієнтацій [2], особистісних характеристик і поставленої мети дослідника. Цю ж думку підтримує й Барбара М. Санборн (Barbara M. Sanborn) [6]. Дослідниця вказує на те, що вибір кар'єрного шляху залежить від особистості і її переконань в конкретний період кар'єрного шляху, а академічні позиції в галузі досліджень не є однаковими для усіх установ, а відрізняються вимогами до викладачів (процес викладання, дослідження, робота зі студентами, інша робота на факультеті).

Дослідниця зазначає, що кар'єрний успіх залежить від вміння поєднувати викладацьку і дослідницьку діяльність. Особливе значення має наявність авторських публікацій, нагород, участь в громадських організаціях, отримання стипендій і грантів, навичка написання проектів і конкурсних заявок. При цьому варто дотримуватися таких правил:

– «поєднуйте особистісне життя з професійним (кар'єрний шлях може зайняти невизначений час, може призупинятися внаслідок особистісних, фінансових або інших подій, що не залежать від конкретної людини);

– щоб бути успішним на ринку праці варто розвивати професійну етику, навички спілкування та досвід;

– завжди використовуйте всі можливості кар'єрного зростання, навіть якщо здається, що вони не на часі;

– ваші дослідження та основні цілі можуть змінюватися з часом;

– насолоджуйтесь своїми успіхами, навчіться приймати критику і вчитися на своїх невдачах;

– зверніть увагу на інтереси за межами науки, оскільки це допоможе збалансувати життя, позитивно сприймати успіхи і невдачі в професійній сфері!» [6].

Погоджуємося з порадами Барбари М. Санборн, однак вважаємо, що варто доповнити їх ще

такими важливими пунктами, як вміння пошуку і забезпечення фінансування проекту, володіння ліdersькими навичками тощо.

Висновки і пропозиції. Вивчивши досвід Великої Британії щодо практики розвитку кар'єри дослідників в академічному секторі можна зробити наступні висновки:

– наявність відкритої інформації, документів на сайтах провідних закладів вищої освіти Великої Британії щодо управління та підтримки кар'єри дослідників від початкового етапу та впродовж кар'єрної траєкторії;

– значна увага приділяється наставництву, великому обсягу освітніх курсів та програм підвищення кваліфікації для професійного розвитку, поточному оцінюванню здобутків та стимулюванню до академічної кар'єри;

– основними шляхами розвитку академічної кар'єри є: дослідження, викладання й навчання, підприємництво.

Перспективи подальших досліджень передбачають розробку методичних рекомендацій щодо управління кар'єрним зростанням науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України.

Список літератури:

1. Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16>.
2. Чорнойван А.П. Формирование и развитие карьерных ориентаций преподавателей высших учебных заведений / А.П. Чорнойван. Молодий вчений. 2017. № 5. 450-454.
3. A Practical Guide to Planning an Academic or Research Career. – URL: <https://www.jobs.ac.uk/media/pdf/careers/resources/a-practical-guide-to-planning-an-academic-or-research-career.pdf>.
4. Academic Framework of University of Greenwich. URL: <https://www.gre.ac.uk/hr/academic-framework>.
5. Appointment, retention and promotion of academic staff in higher education institutions // A report to the HEFCE by the Scottish Council for Research in Education, University of Glasgow and Nottingham Trent University (January 2003). – URL: http://dera.ioe.ac.uk/4984/1/rd01_03a.pdf.
6. Barbara M. Sanborn. A career in academic research – what does it take to succeed? URL: http://www.asbmb.org/asbmbtoday/asbmbtoday_article.aspx?id=11144. (19/10/18).
7. Career development of University of Cambridge. URL: <https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/career-development>.
8. Career Pathways for Academic Staff of University of Greenwich. URL: <https://www.gre.ac.uk/opportunities/opportunities-repository/human-resources/career-pathways-for-academic-staff>.
9. Concordat to Support the Career Development of Researchers. URL: <https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-to-support-the-career-development-of-researchers>.
10. The Careers Research and Advisory Centre. URL: <https://www.crac.org.uk/research>.
11. The Careers Service of The University of Edinburgh. URL: <https://www.ed.ac.uk/careers/about-us> (21.10.2018).
12. Vitae: Realising the potential of researchers. URL: <https://www.vitae.ac.uk/about-us>.

Чорнойван А.П.

Институт высшего образования
Национальной академии педагогических наук Украины

ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ: ОПЫТ ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Аннотация

В статье описано практики карьерного роста исследователей в области высшего образования Великобритании. Проанализированы программы и платформы регулирования и управления карьерой, содействие возможностям и перспективам профессионального развития субъектов образовательного процесса (в частности, научно-педагогических работников) учреждений высшего образования. Определены пути достижения карьерного успеха и направления дальнейших исследований.

Ключевые слова: профессиональное развитие, научно-педагогические работники, исследователь, карьерный рост, высшие учебные заведения, зарубежные практики развития карьеры, успех, трудоустройство.

Chornoivan H.P.

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

DEVELOPMENT PRACTICES OF CAREER RESEARCHERS: THE EXPERIENCE IN THE UK

Summary

The article describes the career practices of researchers in the field of higher education in the UK. The programs and platforms for regulation and management of career, the promotion of opportunities and prospects for the professional development of subjects of the educational process (in particular, academic staff) of higher education institutions are analyzed. The ways to achieve career success and areas for further research are identified.

Keywords: professional development, academic staff, researcher, career development, higher education institutions, foreign career development practices, success, employment.