

УДК 378.124-3

ПЕДАГОГІЧНА КАР'ЄРА В КОНТЕКСТІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ВИКЛАДАЧА

О.А.Васильєва

кандидат педагогічних наук, доцент

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

У статті розглянуто поняття кар'єри та її компоненти. Проаналізовано авторські концепції педагогічної кар'єри, розкрито етапи становлення професійної кар'єри. Запропоновано моделі педагогічної кар'єри та визначено характеристики даного феномена. Розкрито стратегії професійного становлення викладача вищої школи. Визначено роль та місце поняття кар'єри викладача в професійній діяльності та його самореалізації.

Ключові слова: педагогічна кар'єра, стадії кар'єри, етапи професійної кар'єри, самореалізація, складові, моделі педагогічної кар'єри.

Значною внутрішньою умовою досягнення нової якості сучасної української освіти є здатність молодих педагогів до професійного і особистісного зростання, успішність їх професійного зростання.

Реорганізація управління якістю освіти у вищій школі України вимагає системної підготовки викладача нового типу та копійки роботи щодо створення умов самореалізації викладача у професійній діяльності.

Питання, пов'язані з педагогічною підготовкою викладацьких кадрів для вищої школи, розглянуто у працях В.Андрушенка, В.Антипової, І.Беха, Б.Вульфсона, В.Гончарова, В.Загвязинського, В.Ковальнової, В.Кременя, Н.Кузьміної, Ю.Янковського та ін. Проте, незважаючи на активізацію наукових досліджень у цьому напрямі, багато питань, пов'язаних із професійно-педагогічним становленням та самореалізацією викладача вищого навчального закладу, залишаються відкритими.

В умовах змін у парадигмі освіти, спрямованій на особистісно-орієнтоване навчання у межах гуманістичної педагогіки, орієнтованої на людину та її особистісну цінність, що визнає за нею право на власні інтереси, розвиток успіху викладача в реалізації професійної кар'єри на різних фазах є однією з умов підвищення ефективності педагогічної діяльності.

Метою статті є визначення ролі та місця поняття кар'єри викладача в професійній діяльності та його самореалізації у професії педагога, а також визначення складових педагогічної кар'єри, її моделей.

Термін «кар'єра» походить від французького (*carrière* – біг, успішне просування вперед у якійсь діяльності). У словнику іншомовних слів термін *кар'єра* має два значення:

- успішне просування у сфері суспільної, службової, наукової та іншої діяльності;
- рід занять, професія [1]

В енциклопедичному словнику поняття *кар'єри* має три значення:

- просування в будь-якій сфері діяльності;
- досягнення популярності, слави, вигоди;
- позначення роду занять, професії [2].

Значні зміни соціальної ситуації висувають особливі вимоги до рівня професіоналізму, причому одним з важливих аспектів професійного розвитку особистості, а також її самореалізації є успішно побудована кар'єра. У вітчизняній психології до недавнього часу поняття «кар'єра» використовувалося досить рідко. В основному використовувались такі терміни, як професійний життєвий шлях, професійна діяльність, професійне самовизначення і таке інше. Останнім часом зник деякий негативний відтінок поняття «кар'єра», який був характерний для цього терміна тривалий час. Зараз людина, яка будує кар'єру, розглядається скоріше як така, що має орієнтацію на реалізацію особистісного і професійного потенціалу. Кар'єра – це один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідної якості життя, а також досягнення слави. Успішно побудована кар'єра дозволяє людині домогтися визнання своєї неповторності, значущості для інших людей, для суспільства в цілому.

В соціально-психологічних дослідженнях «кар'єру» розуміють як успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової та іншої діяльності, рід занять, професію. У психології

професійної поведінки «кар'єра» розглядається як «індивідуальна послідовність атитюдів і поведінки, пов'язаних з досвідом і активністю в галузі роботи протягом людського життя» [3].

У кожної людини існує особиста концепція, таланти, спонукання, мотиви, цінності, якими вона може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у людини певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних настанов щодо кар'єри зокрема, і до роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається й описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності. Цим поняттям у західній психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій. Це є деякий сенс, який людина хоче реалізувати при виборі та здійсненні своєї кар'єри. Кар'єрні орієнтації є стійкими утвореннями і визначають професійний життєвий шлях людини. Якщо співвіднести це поняття з диспозиційною теорією В.А.Ядова, то можна сказати, що кар'єрні орієнтації мають властивості когнітивного, емоційного та поведінкового характеру. Це уявлення про своє професійне життя (когнітивний компонент), відношення до нього (емоційний компонент), і реальне втілення в життя своїх кар'єрних рішень (поведінковий компонент). Окрім того, формування кар'єрних орієнтацій відповідає вищим соціальним потребам особистості в саморозвитку та самовираженні.

У традиційному менеджменті [4] поняття кар'єри має відтінок професіоналізму, пов'язаного з посадовим становищем: швидке й успішне переміщення співробітника фірми з менш високої на більш високу посаду.

Сучасний перетворювальний менеджмент (галузь загальних основ менеджменту, що стосується змін та інновацій) розглядає поняття *кар'єри* з точки зору її морально-етичного наповнення, у більшій мірі як намагання людини реалізувати себе у своїй життєдіяльності. З цих позицій кар'єра – це не тільки просування посадовими сходами, а процес реалізації людиною себе, своїх можливостей на роботі [4, 5, 6].

Багато науковців розглядають поняття *кар'єри* як могутній чинник духовного саморуку особистості з усіма позитивними наслідками [7, 8].

А.К.Маркова в авторській концепції професіоналізму дає таке визначення кар'єри:

- кар'єра (у вузькому розумінні) як посадове просування: на першому плані – не тільки оволодіння рівнями й ступенями професіоналізму, але й досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, заняття певної посади. Отже, кар'єра – це свідомо обраний і реалізований працівником шлях посадового просування, прагнення до наміченого статусу (соціального, посадового, кваліфікованого);

- кар'єра (у широкому розумінні) як професійне просування; тут на першому плані – професійне зростання людини до професіоналізму, перехід від одних рівнів професіоналізму до інших, як процес професіоналізації (від вибору професії до оволодіння професією, потім зміцнення професійних позицій, оволодіння майстерністю, творчістю тощо) [9].

У традиційному менеджменті етапи становлення кар'єри розглядаються відповідно до віку й професійної діяльності. Так, Д.Тригер у моделі професійного життя менеджера виділяє сім стадій кар'єри:

1. «Навчання»: одержання освіти.
2. «Включення»: вступ до колективу, пошук у ньому свого місця.
3. «Досягнення успіху»: накопичення досвіду роботи, розширення сфери використання своїх здібностей.
4. «Професіоналізм»: вироблення свого стилю діяльності, досягнення особистого успіху й визнання колективу.
5. «Переоцінка цінностей»: ставлення до себе з інших позицій (чи потрібна така стратегія роботи? Що робити, коли ти одержав визнання керівництва й колективу?).
6. «Майстерність»: досягнення майстерності, передача досвіду молодим співробітникам, керівництво їх стажуванням.
7. «Передпенсійний період»: час виходу на пенсію [4].

Відома в сучасному менеджменті концепція кар'єри визначає чотири стадії у становленні професійної кар'єри відповідно до розв'язання завдань, дій, ділових стосунків, а також віку й вислуги років:

1. Стадія «розвідка босом». Завдання: оволодіння навичками, звикання до роботи. Дії: одержання допомоги, дотримання інструкцій.

2. Стадія оновлення. Завдання: просування, ріст, знаходження стилю життя. Дії: самостійна робота.

3. Стадія процвітання. Завдання: досягнення успіхів, оволодіння майстерністю. Дії: навчання інших осіб, вплив на політику організації.

4. Стадія згасання. Завдання: підготовка до виходу на пенсію. Дії: погодинна робота [4].

Психологи, досліджуючи проблему становлення професіоналізму, виокремлюють етапи професійної кар'єри:

- етап адаптації людини до професії (первинне засвоєння людиною норм, необхідних прийомів, технологій професії);
- етап самоактуалізації людини у професії (усвідомлення людиною своїх можливостей виконання професійних норм, початок саморозвитку засобами професії, максимальна самореалізація своїх можливостей у професійній діяльності);
- етап вільного володіння професією, що виявляється у формі майстерності, гармонізації людини з професією [9].

В акмеології виділяються рівні професійної діяльності, що можуть бути розглянуті як ступені досягнення професіоналізму чи як етапи становлення професійної кар'єри: становлення професійної діяльності; успішне виконання фіксованої норми; виконання норми з адекватною рефлексією; рефлексивний супровід дії з фіксацією проблеми й корекцією норми; співучасть у постановці чи знятті проблем; повна рефлексивна самоорганізація. Це підхід пов'язаний з критеріями професійного розвитку, із стадіями професійного становлення. У середині кожного етапу професійної кар'єри можуть бути виокремлені проміжні ступені професійного росту, які повинні бути наповнені якісним змістом, щоб було видно, у чому саме полягає «збільшення» професіоналізму [7].

У психології професіоналізму виокремлюють такі професійні позиції усередині кожного етапу кар'єри:

- на етапі адаптації до професіоналізму можуть бути освоєні позиції: стажиста; переконаного фахівця; ерудита; методиста; колеги; фахівця в екстремальній ситуації; фахівця, який співпрацює із соціально-психологічними службами та ін.;
- на етапі самоактуалізації людини в професії можуть бути освоєні позиції: самодіагностика; усвідомленої індивідуальності; само експериментатора; цілісної особистості із Я-концепцією; фахівця, який само прогнозує свій професійний шлях; фахівця, який самозберігається; фахівця, який має внутрішній локус професійного контролю та ін.;
- на етапі гармонізації людини з професією можуть бути освоєні позиції: майстра у професійній діяльності; майстра у професійному спілкуванні; діагноста; гуманіста з орієнтацією на розвиток іншої людини; консультанта і наставника; координатора; керівника; експерта та ін. [9].

Отже, незважаючи на розходження у визначенні кількості стадій кар'єри, усі наведені підходи в основному однаково відбивають зміст успішного проживання й просування людини в професії. Виокремлення рівнів, етапів, ступенів не означає, що оволодіння професійними позиціями, рух до професіоналізму має однозначно лінійний характер.

Дослідники виокремлюють у професіоналізмі викладача дві сторони: мотиваційну сферу професійної діяльності педагога (які мотиви спонукають викладача до діяльності, яке значення має в його житті професійна діяльність, якої мети особисто він прагне досягти, наскільки він задоволений працею тощо), і операційну сферу професійної діяльності викладача (як, якими прийомами він досягає поставленої мети, які технології використовує, які засоби-знання, розумові операції, здібності застосовує) [3, 9, 10].

Ключовим моментом у мотиваційній сфері педагога – професіонала високого рівня є духовне наповнення професії:

- захоплення змістом, спрямованістю професії на благо інших людей;
- мотивація високих рівнів досягнень у своїй праці;
- прагнення розвивати себе як професіонала, спонукання до позитивної динаміки професійного росту;
- гармонійне проходження всіх етапів професіоналізації;
- відсутність професійних деформацій у мотиваційній сфері;

- внутрішній локус професійного контролю;
- оптимальна психологічна ціна високих результатів у професійній діяльності.

Ключовим моментом в операційній сфері для високого рівня педагогічного професіоналізму є «технологічне» забезпечення духовного наповнення професії: усвідомлення в повному обсязі рис і ознак викладача-професіонала, приведення себе відповідно до вимог професії; реальне виконання професійної діяльності на рівні високих зразків і стандартів, оволодіння майстерністю; розвиток себе засобами професії; особистий творчий внесок у професію; перетворення навколишнього професійного середовища; залучення інтересу суспільства до результатів своєї праці, оскільки суспільство може і не знати своїх потреб у результатах даної професійної праці і цей інтерес необхідно формувати.

Зміст професійної кар'єри наповнено могутніми мотиваційними феноменами. Концепція А.Маслоу про людські потреби та їхній вплив на мотивацію діяльності визначає ієрархію потреб, які утворюють піраміду та можуть бути поділені на три основні блоки:

1. Базові потреби: задоволення голоду, спраги, так звані фізіологічні потреби; потреби в безпеці.
2. Психологічні потреби: у любові, у належності до малої групи, у визнанні й повазі.
3. Потреби самоактуалізації: бажання людей розкрити й реалізувати свій потенціал, усі власні задатки і здібності, потреба в особистісному розвитку [11].

Аналіз літературних джерел засвідчує, що оскільки з розвитком людини як особистості розширюються її потенційні можливості, потреба в самовираженні ніколи не може бути цілком задоволена.

Дослідники, розуміючи під кар'єрою схильність людини до реалізації себе у професійній діяльності, поділяють кар'єру викладача на службову та професійну. Поряд із посадовим просуванням самореалізація відбувається також у процесі професійного росту, залучення працівника до виконання більш важких і творчих робочих завдань. В умовах вищої школи, коли можливості першого варіанта не є широкими, значення другого істотно зростає, і для цього є необмежені можливості [5, 9].

Більшість авторів виокремлюють у педагогічній кар'єрі чотири напрями: посадовий; професійно-педагогічний, науково-педагогічний; непедагогічний. Зосередимось насамперед на самореалізації викладача в межах професійно-педагогічної кар'єри.

У професійному відношенні педагогічна кар'єра – складне поняття, яке можна розглядати через три взаємозалежні підструктури чи складові: особистісну, ціннісну, виробничу.

Під особистісною складовою розуміють:

- мотивацію викладача на кар'єру, прагнення до самореалізації через підвищення кваліфікації, бажання підвищити свій матеріальний добробут;
- наявність у викладача особистих якостей: здатності до досягнення, певного рівня домагань, відповідної самооцінки;
- соціальне визнання викладача, який прагне зробити кар'єру: професійне оточення, висока оцінка престижу та соціальної значущості обраних цілей службового росту.

Ціннісна складова містить у собі:

- загальноприйняті соціальні цінності: людську гідність, громадянський обов'язок, ціннісні норми поведінки у вищій школі;
- цінність чи престиж для людини самої кар'єри;
- цінність організації, в якій працює викладач.

Виробнича складова визначає можливості навчального закладу для реалізації кар'єрних планів його співробітників. Вона містить:

- мету і завдання, які в перспективі буде вирішувати виш;
- заплановані зміни, в тому числі нові освітні технології, напрямки діяльності;
- передбачуване розширення чи зменшення навчального закладу;
- вимоги до якості роботи викладачів надалі.

Авторами розроблено кілька моделей кар'єри. Найчастіше зустрічаються такі моделі кар'єрного просування: модель життєвих циклів, організаційно-орієнтована модель і модель особистої орієнтації. З позиції праці викладача ці моделі будуть виглядати таким чином.

Модель життєвих циклів. Будується на тому, що викладач протягом своєї роботи має справу з різними життєвими ситуаціями, що вимагають від нього виконання професійних дій, які

ускладнилися. Щоб перейти до нової стадії праці необхідно перебороти значні труднощі. Викладач, який володіє кар'єрною завзятістю, прагне не відставати від життя, йти в ногу, бути серед кращих, успішно вирішувати нові завдання, що ставить вища школа. І на новому етапі розвитку він досягає підвищення свого колишнього статусу.

Організаційно-орієнтована модель заснована на просуванні людини по стадіях кар'єри, прийнятих в організації. У цьому випадку добробут особистої кар'єри залежить від поведінки інших співробітників та прийнятого в установі порядку просування працівників по службі. Так, наприклад, може бути прийнята негласна культурна норма, що викладач, який не працював на кафедрі три роки, не може займати керівні посади в такому колективі.

Модель особистої орієнтації заснована на підйомі викладача кар'єрними сходами залежно від його особистих потреб: одні прагнуть до більш швидкого просування, інші йдуть до мети повільніше, треті зупиняються на певній стадії професійної кар'єри, не рухаючись далі. Подібна модель, прийнята в організації, стимулює кар'єрні установки педагога [5, 9].

М.Плугіна виокремлює такі стратегії професійного становлення викладача вищої школи:

- стратегія примітивного функціонування, яка формується під впливом життєвих обставин. У рамках такої стратегії викладач виявляє активність по мірі необхідності, не виходить за межі наказаних функцій, які суворо виконує, не визначає перспективи розвитку і самовдосконалення. При цьому розрив між реальним і оптимальним образом викладача є значним;

- кар'єрна стратегія, коли викладач орієнтований на характеристики оптимального образу безвідносно до рівня можливостей і здібностей, тобто спостерігається помітний розрив між уявленнями про реальний і оптимальний образ;

- стратегія актуалізації себе в професії, коли викладач орієнтується на характеристики оптимального образу з високим рівнем потреби наступного перетворення в образ ідеальний. При цьому відсутня адекватна оцінка реального образу. Орієнтація на вимоги професії існує, але вірогідність розриву між реальним і оптимальним образом достатньо висока;

- стратегія творчого самовираження, яка будується на потребі викладача в самовдосконаленні: його бажанні й умінні долати фактори, що перешкоджають професійному зростанню. В рамках цієї стратегії педагог створює баланс між атрибутами реального образу, розвитком їх у напрямі образу оптимального і наступним перетворенням в характеристики, притаманні ідеальному образу [12].

Сучасні психологічні дослідження доводять, що особистість педагога визначає формування особистості студента – майбутнього професіонала. Особистість викладача впливає на формування самооцінки студента, процеси його самоідентифікації, самопізнання, становлення стосунків з оточуючими, вироблення життєвих планів, тобто на всі найважливіші процеси життєдіяльності, що визначають його особисту й професійну долю.

Тому педагог повинен бути зразком професійної поведінки й діяльності. Адже викладач – це посередник, який забезпечує зустріч студента з його потенційними можливостями. Від того, яким студент побачить свого викладача, залежить, що він буде думати про педагогічну діяльність.

Важливо, щоб викладач був успішним професіоналом. У цьому випадку педагогічна діяльність викладача уявляється не тільки як служіння зовнішнім силам чи студенту, але й як повноцінна життєва самореалізація, що дозволяє людині вільно діяти, робити кар'єру, успішно розвиватися.

Дослідження складного та багатоманітного за умовами і реалізацією процесу становлення професійної кар'єри педагога знаходиться в площині розгляду багатьох проблем: особистісно-професійного становлення педагога, міжособистісних стосунків, взаємодії викладача і студента в галузі освіти, характеру педагогічної діяльності.

1. Словарь иностранных слов. – М. : Рус.яз., 1988. – 608 с.

2. Российский энциклопедический словарь: В 2 кн. / Гл.ред.: А.М. Прохоров. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2000. Кн.1: Ф-Н. – 1023 с.

3. Рикель А. М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1. [Электронный ресурс] / А. М. Рикель // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 2(16). – Режим доступа : <http://psystudy.ru>

4. Тригер Д. Я. Основы менеджмента. Управление фирмой, функционирующей в рыночной экономике: Учебное пособие. – М., 1996. – 308 с.

5. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач; [РАО МПСИ ; гл. ред. Д. И. Фельдштейн]. – М. : РАО : Изд-во Моск. психолого-соц. инст-та ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с.
6. Швидкий В. О. Професійна Я-концепція фахівця і вишівська підготовка / В. О. Швидкий // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. – 2009. – № 1. – С. 229 – 235.
7. Анисимов О. С. Основы общей и управленческой акмеологии / О. С. Анисимов, А. А. Деркач. – Москва – Новгород, 1995. – 269 с.
8. Бернс Р. Что такое Я-концепция / Р. Бернс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nsu.ru/psych/bits/burns0.htm>
9. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1999. – 326 с.
10. Онуфрієва Л. А. Професійна Я-концепція в діяльності і кар'єрі особистості / Л. А. Онуфрієва, С. О. Ренке // Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць КПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Вип. 11. – 2011. – С. 537-544.
11. Маслоу А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности: тесты. – М., 1982.
12. Плугина М. И. Акмеологическая концепция профессионального становления преподавателей высшей школы: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 – психология развития, акмеология (психологические науки) / М. И. Плугина. – Москва, 2009. – 58 с.
13. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л. В. Васильченко. – Х. : Вид. група «Основа», 2007. – 176 с.
14. Варій М. Й. Психологія : [навчальний посібник (для студентів вищих навчальних закладів)] / М. Й. Варій. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 288 с.
15. Вачков И. Структура профессионального самосознания учителя / И. В. Вачков // Школьный психолог. – 2000. – № 13. – С. 10-15.
16. Скрипченко О. В. Загальна психологія / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук. – К. : Либідь, 2005. – 464 с.

Васильева О. А. Педагогическая карьера в контексте самореализации преподавателя.

В статье рассматриваются понятие карьеры и ее компоненты. Проанализированы авторские концепции педагогической карьеры, раскрыты этапы становление профессиональной карьеры. Предложены модели педагогической карьеры и определены характеристики данного феномена. Раскрыты стратегии профессионального становления преподавателя высшей школы. Определены роль и место понятия карьеры преподавателя в профессиональной деятельности и его самореализации.

Ключевые слова: педагогическая карьера, стадии карьеры, этапы профессиональной карьеры, самореализация, компоненты, модели педагогической карьеры.

Vasylieva O. A. Teaching Career in the Context of Teacher's Self-realization.

The article considers the concept of career and its components. Teaching career concepts of different authors have been analyzed, the stages of the formation of professional career have been revealed. The article suggests models of teaching career and defines the characteristics of this phenomenon. Professional development strategies of a teacher of a higher educational establishment have been defined.

Key words: teaching career, stages of career, phases of career, self-realization, components, models of teaching career.