

ВПЛИВ ВІКОВОГО ЧИННИКА НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ В КОНТЕКСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩОЇ ШКОЛИ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано науково-педагогічний потенціал вищої школи України, розглянуто чинники, що провокують розвиток професійних криз викладача ВНЗ, виявлено рівень впливу вікового чинника на перебіг професійних криз і можливі способи надання кваліфікованої допомоги щодо їх подолання задля подовження продуктивної діяльності та професійного довголіття.

Ключові слова: науково-педагогічний потенціал, професійний цикл, “старіння” кадрів, професійні кризи, професійне довголіття.

Реформування системи освіти України, пов’язане з глобальною інтеграцією у світовий освітній простір, суттєвою модернізацією всіх її складових, передбачає якісно інший рівень особистісного та професійного становлення фахівця вищої школи, його здатності не тільки до самовдосконалення, самозмін, а й до збереження трудового потенціалу, психічного і фізичного здоров’я, основоположних внутрішніх настанов, переконань у ситуації нестабільності соціальних, економічних, життєво-вікових процесів.

Ефективність економічного й соціального розвитку будь-якої країни, як відомо, залежить від її трудового потенціалу, ресурсів, вкладених у “людський чинник”, без якого неможливо забезпечити послідовний розвиток суспільства. Трудовий потенціал, здатний до розвитку, перетворює особистість у найважливіший ресурс виробництва; продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал людини визначають успіх державних стратегій, інтенсифікацію виробництва, конкурентоспроможність різних галузей тощо.

Трудовий потенціал – це, насамперед, сукупна суспільна здатність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці; це міра наявних ресурсів і можливостей, втілених у трудову поведінку, що безперервно формуються у процесі усього життя особистості та визначають її реальну продуктивність [7].

Визначення трудового потенціалу особистості, згідно з А.Я. Кібановим, як сукупності фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість та межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти за певних умов певних результатів, а також удосконалюватись у процесі праці, свідчить про необхідність звернення уваги на особистість кожного в процесі професійної діяльності, тим більше, зайнятих у сфері “людина – людина”, зокрема працівників медичних і педагогічних професій, сфери послуг тощо [4].

Отже, однією з актуальних проблем професійної освіти, без вирішення якої неможливе формування сучасного трудового потенціалу країни, є визна-

чення умов, що забезпечать не тільки успішну професійну діяльність науково-педагогічних кадрів, а й сприятимуть подовженню трудового довголіття, запобіганню криз відповідного процесу, які пов'язані з проблемою професійного розвитку, успішності професійної кар'єри чи незворотними віковими психофізіологічними перетвореннями особистості викладача.

У вітчизняній педагогічній науці професійна діяльність і професійне становлення науково-педагогічних кадрів розглядалися у працях А.В. Барбанщикова, І.Ф. Ісаєва, Н.В. Кузьміної, А.В. Петровського, В.А. Семиченко, Ю.Г. Фокіна; проблеми професійних циклів і відповідних професійних криз досліджувалися В.О. Бодровим, А.О. Деркачем, Е.Ф. Зеєром, Є.О. Климовим, М.В. Кочетковим, Т.В. Кудрявцевим, Л.М. Мітіною, В.О. Сластьоніним та ін.

Кількість досліджень свідчить про широкий спектр проблем, пов'язаних з професійною діяльністю викладачів ВНЗ.

Мета статті – проаналізувати науково-педагогічний потенціал вищої школи України, виявити рівень впливу вікового чинника на розвиток професійних криз викладача ВНЗ і можливість надання кваліфікованої допомоги щодо їх подолання задля подовження продуктивної діяльності та професійного довголіття.

Оскільки головною складовою, що визначає трудовий науково-педагогічний потенціал вищої школи, є кадри, вивчення кількісного та якісного їх складу є основою аналізу стану й тенденцій розвитку сучасної вищої освіти.

На сьогодні вища школа України має достатній науково-педагогічний потенціал. Основний персонал ВНЗ вищих рівнів акредитації становлять 85,5 тис. викладачів, з них: докторів наук – 7,3 тис. (8,5%), кандидатів наук – 40,3 тис. (47,1%); професорів – 7 тис. (8,2%); доцентів – 30,2 тис. (35,3%).

Незважаючи на позитивні характеристики кадрового складу вищих навчальних закладів, протягом останніх років нагромаджуються чинники, які викликають певну занепокоєність, оскільки зумовлюють зниження якісної складової викладацького корпусу ВНЗ, що, у свою чергу, не відповідає ролі та підвищеним вимогам щодо сучасної європейської освіти.

Головними негативними тенденціями розвитку кадрового потенціалу вищої школи є:

- 1) зниження забезпеченості ВНЗ професорсько-викладацьким персоналом, про що свідчить співвідношення “викладач – студент”;
- 2) погіршення якісного показника, нерівномірність кваліфікаційної структури викладацького корпусу за регіонами;
- 3) падіння ефективності в діяльності аспірантури та докторантури;
- 4) “старіння” науково-педагогічних кадрів.

Ці негативні тенденції призводять до негативних явищ викладацької діяльності, таких як: професійна стагнація, професійна деструкція, професійні кризи, які іноді не мають зворотної дії.

Саме остання тенденція – “старіння” науково-педагогічних кадрів – одна з найтривожніших, на наш погляд, проблем сучасної вищої школи. Так, станом на кінець 2012 р., за даними Державної служби статистики України,

відбулися такі зміни у віковій структурі науковців: середній вік доктора наук становив 63,1 року, кандидата наук – 51,2 року [6].

Вивчення вікової структури науково-педагогічних працівників важливе, оскільки дає можливість побачити проблему “зсередини”, є одним з елементів формування кадрової політики. В Україні останнім часом порушилась збалансованість вікової структури науковців. Серед показників, що характеризують цей процес, слід відзначити коефіцієнти “старіння” та “омолодження” кадрів, які розраховуються як частка працівників у віці, відповідно, більше ніж 60 років та до 30 років у загальній кількості спеціалістів.

Невтішна ситуація щодо постійного старіння кадрів вищої школи має на сьогодні й такі показники: вік половини докторів наук – 60 та більше років, кожного четвертого – понад 65 років. Доктори наук віком від 40 до 50 років становлять лише 14%. Складна картина і з кандидатами наук: вік до 40 років має лише кожний п’ятий, вік третини науковців – понад 60 років.

Крім того, Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України зазначає, що всупереч світовим тенденціям продовжується скорочення загальної чисельності кадрів, зайнятих у сфері досліджень і розробок. З 2005 до 2013 рр. кількість працівників наукових організацій в Україні скоротилася на 23,9%, у тому числі дослідників – на 19,5% [2].

Такий стан речей загрожує втратою інтелектуальної еліти вищої школи, порушенням спадкоємності науково-педагогічних кадрів, занепадом наукових шкіл країни.

Певною мірою ми можемо говорити про інтелектуальну кризу української освіти як важкий, перехідний стан, різкий, крутий перелом, породжений різними чинниками.

Оскільки основними чинниками, що детермінують професіоналізацію особистості, є як зовнішні стосовно неї (соціально-економічні умови життєдіяльності, об’єктивні особливості провідної навчально-професійної та професійної діяльності, техніко-технологічний рівень діяльності, соціально-психологічний клімат трудового колективу, система стимулювання професійного зростання, випадкові обставини та життєво важливі події тощо), так і внутрішньоособистісні чинники (психофізіологічні та психологічні особливості, рівень соціально-професійної активності, характер професійної мотивації, потреба в самореалізації тощо), необхідно враховувати можливість впливу будь-якого з них на перебіг кризових процесів і як загальної соціально-психологічної ситуації, і як індивідуального особливого стану, що має свої суб’єктивні та об’єктивні характеристики.

До того ж, співвідношення названих чинників змінюється в процесі професійного становлення: в кризі професійного зростання суб’єктивні чинники переважають над об’єктивними. Особа (науково-педагогічний працівник) стає суб’єктом свого професійного становлення. І саме суб’єктивні чинники зумовлені активністю самої особистості, потребою людини постійно виходити за свої межі, досягати можливої повноти втілення.

Як суб’єктивні чинники, які провокують розвиток і перебіг професійних криз, можемо розглядати: соціально-професійну активність, удоскона-

лення способів виконання діяльності (інновації), повну захопленість професійною діяльністю (трудоголізм), незадоволення соціальним або професійно-освітнім статусом, незадоволення потреб особистості (матеріальних, духовних), суб'єктивне почуття зупинки в розвитку, прагнення до самореалізації й самоактуалізації.

Як об'єктивні чинники, насамперед, виокремимо: зміну провідної діяльності або способу її виконання, зміну соціальної ситуації розвитку, розвиток професійно зумовлених деформацій, професійну стагнацію, погіршення або поліпшення соціально-економічної ситуації, випадкові ненормативні події чи несприятливі життєві обставини, психологічні й психофізіологічні вікові зміни.

Оскільки в процесі тривалого виконання фахової діяльності педагог стикається з багатьма проблемами, детермінованими суперечностями професійного становлення особистості, це, у свою чергу, породжує такі негативні явища, як: дезадаптація, стагнація, фрустрація, деструкція, емоційне вигорання, професійні кризи.

Саме фундаментальні суперечності, які містить у собі професійна діяльність науково-педагогічних кадрів, ураховуючи її стресогенний вплив, на певному етапі призводять до виникнення проблем і криз професійної життєдіяльності фахівця. Зокрема, це суперечності між:

- 1) динамічним зростанням обсягу наукової інформації та незмінністю навчальних планів і програм;
- 2) можливостями (інтелектуальними, мотиваційними та ін.) студентів та інформаційною насиченістю навчальних занять;
- 3) висококваліфікованою професійною стабільністю, належною константністю професійної поведінки та внутрішньою потребою педагога в новизні чи захопленості;
- 4) потребою педагога у творчості, нестандартності та такою, що традиційно функціонує, системою вищої освіти;
- 5) зусиллями викладача, витраченими на підготовку, проведення, організацію різних форм навчального процесу у вищій школі, та рівнем оплати праці тощо.

Належність до стресогенного типу професій, педагогічний стаж, статеві-вікові особливості працівника породжують професійні кризи внаслідок погіршення здоров'я чи надмірної самовідданості професійній діяльності, зниження працездатності, синдрому "емоційного вигорання" при психофізіологічних або вікових змінах.

Загострення професійних криз, збільшення рівня їх прояву відбувається і через соціальні, політичні, економічні умови сьогодення, що виражається такими чинниками:

- 1) незадоволеність викладачів своїм статусом, неможливість його підвищення за рахунок здобуття наукового звання та наукового ступеня;
- 2) незадоволеність соціально-економічними умовами життєдіяльності організації (недостатня кількість годин навантаження, низька заробітна плата, скорочення робочих місць, ліквідація ВНЗ);

3) зміна життєвої ситуації (переїзд, перерва в роботі, розлучення, народження або смерть члена родини);

4) незахищеність (соціальна та правова) педагога, який працює у приватному закладі освіти;

5) невпевненість у майбутньому (можливість своєчасного отримання пенсії, заробітної плати в повному обсязі, подовження терміну дії контракту) тощо.

Оскільки уникнути професійних криз майже неможливо, постає питання: як спрямувати вектор подальшої діяльності у бік розвитку, а не регресу? Добре, якщо криза триває один або декілька місяців, гірше – якщо рік чи більше (то посилюючись, то послаблюючись), але в будь-якому разі все залежить не тільки від особистості викладача, а й від етапу вікової трудової активності, на якій перебуває педагог.

На тісному зв'язку конкретного етапу професійного становлення з віковою періодизацією особистості наголошують В.О. Бодров, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, Т.В. Кудрявцев, Дж. Сьюпер.

Стосовно нашого дослідження фахової діяльності педагога вищої школи, враховуючи середній вік доктора наук (63,1 року) і кандидата наук (51,2 року), слід звернутися до класичних на сьогодні концепцій професійного становлення та розвитку, які характеризують особистість середнього (40–60 років) та пізнього (60 років – до смерті) дорослих періодів.

Так, періодизація професійного циклу, за В.О. Бодровим, включає такі стадії зазначеного віку:

– *стадія реалізації професіонала* (з 45–50 до 60–65 років). Повна або часткова реалізація професійного потенціалу; особистісні риси мають, як правило, стійкий характер, достатньо добре виражена компенсація деяких психічних функцій, однак уже намічаються ознаки зниження активності, корегуються життєві цілі;

– *стадія спаду* (з 61–66 років і далі). Поступове зниження професійної активності або звуження її сфери, згасання багатьох професійних інтересів, перебудова життєвих установок, зміна ціннісних орієнтацій, виникнення суперечностей між функціональними можливостями особистості й намірами, далекими та найближчими цілями, погіршення функціонального стану (хвороби, розлади), що різко змінює спрямованість діяльності [1].

За концепцією професійного циклу особистості американського психолога Дж. Сьюпера, професійний цикл трудової активності складається з декількох універсальних стадій (етапів), основним змістом яких є формування й розвиток професійної Я-концепції.

Відповідно до градації, передостанній, четвертий етап професійного циклу особистості Дж. Сьюпер визначає як *етап збереження досягнутого* (від 45 до 64 років) – збереження за собою становища, якого фахівець досяг на попередньому етапі.

П'ятий етап – *етап професійного спаду* (після 65 років) – зміна характеру професійної діяльності таким чином, щоб він відповідав фізичним і психічним можливостям людини, які природно знизилися. На цьому етапі припиняється професійна діяльність і кар'єра [8].

Саме період завершення четвертого (після 60 років) і п'ятий етап (професійного спаду), становлять загрозу щодо безболісного виходу з професійної кризи зі збереженням статусу працівника (у нашому випадку – викладача вищої школи) та, за потребою, його робочого місця, оскільки, як зазначено вище, в Україні вік кожного четвертого доктора наук – понад 65 років, вік третини кандидатів наук – більше ніж 60 років.

До речі, не слід вважати, що професійні кризи – явище виключно негативне. На думку деяких учених (Е.Ф. Зеєра, Є.О. Климова, Л.М. Мітіної), кризам належить важливе місце в професійному становленні особистості. Вони виражаються в зміні темпу й вектора професійного розвитку особистості, супроводжуються перебудовою смислових структур професійної свідомості, переорієнтацією на нові цілі, корекцією соціально-професійної позиції [5].

Кризи у процесі професійного становлення вважаються закономірними, оскільки вони мають два можливих шляхи вирішення: з одного боку, криза може призвести до особистісної та професійної дезадаптації, коли фахівець не може подолати свої внутрішні суперечності, а з іншого – криза може спричинити подальший особистісний і професійний розвиток, тобто це своєрідний шанс для людини перейти на вищий рівень професіоналізму.

Описуючи кризи професійного становлення, Е.Ф. Зеєр визначив передостанню кризу професійного становлення у відповідному віці як *кризу соціально-професійної самоактуалізації*, що характеризується незадоволеністю собою, оточенням, обставинами і професією.

Як останню Е.Ф. Зеєр виділяє *кризу втрати професії*, що породжується необхідністю засвоєння нової соціальної ролі та норм поведінки, звуженням соціально-професійного поля й контактів, зниженням фінансових можливостей, з одного боку, і бажанням продовжувати трудову діяльність – з іншого [3].

Між тим, науковці зазначають, що представники деяких професій (особливо творчих) довго зберігають не тільки професійну спрямованість життєдіяльності, а й психологічний і професійний потенціал, особистісну орієнтацію на продуктивну трудову діяльність.

Ураховуючи творчий, креативний характер професії викладача вищої школи й неможливість відвернути професійні кризи, пов'язані з віковими психофізіологічними змінами, потрібно сприяти подовженню професійної продуктивності, збереженню адекватної оцінки власної компетентності, розумінню професійної зрілості та цінності набутих професійних якостей, власного індивідуального стилю діяльності як необхідних умов запобігання та подолання професійних криз.

Педагог повинен, насамперед, сам розуміти рівень небезпеки вікових змін внутрішньоособистісного характеру та міжособистісної взаємодії, що провокують професійні кризи як наслідок неузгодженості реальності з власними потребами, й намагатися пом'якшити їх вплив на власну життєдіяльність. Серед технологій профілактики цих змін слід зазначити:

- турботу про здоровий спосіб життя;
- розвиток уміння керувати власним часом, відпочивати від роботи та інших навантажень;

- раціональну організацію дозвілля, створення умов для реалізації власних хобі;
- своєчасний аналіз власної професійної ситуації шляхом аналізу сигналів, які можуть передувати кризі.

У певні вікові періоди професійної діяльності індивіду важко впоратися з проблемами, пов'язаними з професійними кризами, самотійно, виникає потреба в допомозі фахівців-психологів або оточення (співробітників, керівництва, друзів, родини). Можливими способами подолання криз при цьому можуть бути:

- створення групи соціальної підтримки, до якої увійдуть друзі, члени сім'ї, колеги, з якими є духовна єдність, для організації спільного позитивного проведення часу;
- залучення працюючих педагогів похилого віку до нових соціально корисних видів непрофесійної діяльності;
- педагогічний супровід.

Форми педагогічного супроводу (підтримка, допомога), на нашу думку, необхідні не лише для професійної або вікової адаптації, а й для вибору оптимальних рішень у різних життєвих чи фахових ситуаціях. Необхідність психолого-педагогічного супроводу діяльності особистості існує на всіх стадіях професійного розвитку і має створювати умови для продуктивного вирішення центральних завдань кожного вікового етапу.

Висновки. Таким чином, аналіз кількісного та якісного складу науково-педагогічного потенціалу вищої школи України засвідчив, що, незважаючи на його достатній рівень, проблема “старіння” кадрів і пов'язані з цим професійні кризи потребують додаткової уваги науковців та своєчасної оперативної кваліфікованої підтримки.

Допомогою можуть бути короткотривалі курси або семінари щодо користування ІКТ та інтернет-ресурсами; супроводження молодшими колегами викладачів похилого віку щодо організації різних інноваційних форм і технологій проведення навчально-виховного процесу у вищій школі, психолого-педагогічна підтримка та надання консультацій у можливих кризових ситуаціях.

Головне – саме в передпенсійний і пенсійний вік полегшити навантаження педагога, який може виконувати обов'язки не тільки безпосередньо викладача, а насамперед, експерта, наставника, консультанта, обмінюватися своїм професійним досвідом із фахівцями-початківцями, що допоможе подолати професійні кризи, продовжить життєву активність і професійне довголіття.

Список використаної літератури

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособ. для вузов / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України : довідник. – К. : УкрІНТЕІ, 2013.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий : уч. пос. для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учеб. пособ. / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 365 с.

5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
6. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Державна служба статистики України : статистичний збірник. – К. : ДП “Інформаційно-видавничий центр Держстату України”, 2012.
7. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника / Н.И. Шаталова. – М. : Юнити-Дана, 2003.
8. Super D.E. A theory of vocational development / D.E. Super // American Psychologist. – 1953. – Vol. 8 – P. 185–190.

Стаття надійшла до редакції 24.02.2014.

Облес И.И. Влияние возрастного фактора на развитие профессиональных кризисов и пути их преодоления в контексте сохранения научно-педагогического потенциала высшей школы Украины

В статье проанализирован научно-педагогический потенциал высшей школы Украины, рассмотрены факторы, провоцирующие развитие профессиональных кризисов преподавателя вуза, выявлен уровень влияния возрастного фактора на ход профессиональных кризисов и возможные способы оказания квалифицированной помощи по их преодолению с целью продления продуктивной деятельности и профессионального долголетия.

Ключевые слова: научно-педагогический потенциал, профессиональный цикл, “старение” кадров, профессиональные кризисы, профессиональное долголетие.

Obles I. The effect of age factor in development of professional crisis and possible solutions in context of scientific and pedagogical potential of higher school in Ukraine

In the article we analyze the scientific and pedagogical potential of Higher Education in Ukraine, it is noted a sufficient level of quantitative and qualitative indicators of staff, it is submitted the statistics of the number of professors of higher levels of accreditation.

It was identified the negative trends of human resources of universities, of which the main factor is the “aging” rate and, consequently, developing the phenomena triggered by fundamental contradictions of educational activities: professional stagnation, professional destruction and professional crisis.

It was identified internal (motivation, need for self-actualization, physiological and age characteristics) and external (social, political, economic) factors sharpening of professional management, increase their level of expression. It was proved that it is impossible to avoid professional management, and the need, in this context, the direction of educational activities towards development rather than regress.

Given the average age Ph. D. (63.1 years) and candidate of sciences (51.2 years), it was reviewed age professional cycle stages, characterized by the decline of professional activities, professional interests fading, deterioration of functional status, physiological features expert.

The proposed prevention technologies of influence age-related changes in professional activities faculty members is given to the development of self-identity (taking care of their own health, rational organization of life, etc.) and the need for psychological and educational assistance (pedagogical conduct, support).

IN the study it is suggested possible ways to overcome age-related professional management support of teachers by junior colleagues, passing courses or seminars on the use of ICT and Internet resources, mastery and innovative forms of technology in order to alleviate the teacher as a prerequisite for productive activities and professional longevity.

Key words: scientific and pedagogical potential, professional cycle, “aging” staff, professional crisis, professional longevity.