

УДК 378:37.01/09

**Н. О. ДЯЧЕНКО**

кандидат педагогічних наук

Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, м. Київ

## **ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ**

*У статті наголошено на важливості й необхідності оновлення та вдосконалення кадрового потенціалу закладів вищої освіти. Розкрито один із шляхів вирішення проблеми підвищення результативності процесу професійного розвитку молодих викладачів закладів вищої освіти. Визначено та обґрунтовано основні та специфічні принципи професійного розвитку молодих викладачів (системності, неперервності, інтеграції, науковості, конкурентності, автономності, планування, залучення й представлення, професійної відповідальності, балансування професійної діяльності із життям, стимулювання до співпраці, підтримки). Відповідно до проведеного дослідження зроблено висновок, що висвітлена система принципів є теоретичною основою професійного розвитку молодих викладачів.*

**Ключові слова:** професійний розвиток, молоді викладачі, науково-педагогічні працівники, принципи професійного розвитку.

Інтегрування національної системи освіти України в європейський та освітній простір є одним з першочергових напрямів, що визначені в Національній стратегії розвитку освіти на період до 2021 р. Серед низки актуальних проблем, викликів та ризиків, зазначених у Стратегії як такі, що стримують розвиток освіти в Україні, звертаємо увагу на “потребу якісного поліпшення освіти дорослих, діяльність закладів післядипломної педагогічної освіти, структурних підрозділів вищих навчальних закладів, на базі яких здійснюється перепідготовка та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників” [9, Розділ II]. Відповідно до Національної стратегії, одним з завдань є “удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників” [9, Розділ III]. Вирішення окреслених проблем дасть змогу закладам вищої освіти оновити та вдосконалити механізми професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Звернення до практичного досвіду університетів щодо їх академічного складу в попередніх дослідженнях дає підстави стверджувати, що заклади вищої освіти потребують кваліфікованих кадрів нового покоління. Одним із рішень, що допоможе оновити й удосконалити кадровий потенціал закладів вищої освіти, особливо такої категорії, як молоді викладачі, є визначення та врахування принципів їхнього професійного розвитку.

Дослідники, звертаючись до проблеми професійного розвитку науково-педагогічних працівників, наголошують на тому, що професійний розвиток – це: один із різновидів горизонтальної кар’єри спеціаліста [6]; це процес, що сприяє вдосконаленню особистості в процесі її професійної ді-

яльності [12; 13; 16]. Також увага зосереджується на теоретичних та методологічних основах професійного розвитку, його етапах і принципах [4; 8; 18; 17]. Спостерігається тенденція щодо втрачання лідерських позицій університетів через гостру нестачу молодих та перспективних викладачів. Підтримуємо думку дослідниці О. Малкіної про те, що пріоритетним напрямом кадрової політики закладів вищої освіти має стати створення науково-педагогічного резерву освітньої установи, частину якої становлять молоді науковці та викладачі [6]. Аналіз наукової літератури дає підстави констатувати, що теоретичні основи професійного розвитку молодих викладачів недостатньо висвітлені й потребують подальшого розвитку в частині визначення основних принципів, що мають бути основою для ефективності та результативності цього процесу.

**Мета статті** – визначити та обґрунтувати принципи професійного розвитку молодих викладачів закладів вищої освіти.

У дослідженні спираємося на загальне визначення принципу як основного вихідного положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку [10]. Тобто це правило, що використовують як основу для прогнозування та дій [15].

Принципи професійного розвитку розглядаємо як основні правила, напрями, на основі яких будується процес професійного розвитку молодих викладачів.

Розглянемо більш детально праці науковців щодо визначення принципів професійного розвитку. Дослідниця О. Мельохіна в контексті системно-діяльнісного та акмеологічного підходів описує такі принципи професійного розвитку викладача університету, як: детермінізму (необхідність урахування різних факторів, що впливають на цей розвиток, на прикладі мотивації), активної діяльності особистості (викладач університету розвивається саме в активній діяльності), суб'єктності (визначає перетворювальний характер діяльності особистості, спрямований на розвиток її здібностей), рефлексивності (зміни в професійній діяльності супроводжуються зрушенням в особистості педагога через критичне осмислення та рефлексивне переосмислення набутого досвіду), взаємозумовленості педагогічної й науково-дослідницької діяльності (реалізується в досягненні високого рівня професіоналізму викладача університетів), особистісно-розвивального професійного середовища (акцентує на необхідності створення спеціально організованого університетського середовища на всіх рівнях взаємодії її суб'єктів, що сприяє ефективній самореалізації та розвитку викладачів), зворотного зв'язку (отримана інформація, де фіксуються результати діяльності педагога, дає йому змогу визначити правильність або помилковість дій) [7].

Дослідниця М. Ларіонова фундамент вивчення професійного розвитку особистості викладача визначає через ряд принципів: системності, рівневої організації й самоорганізації, багатоваріативності, цілісності, співвіднесення загального та особистого (індивідуального) у розвитку й

суб'єктності; розкриває ці принципи через задачно-особистісний підхід у вивченні професіоналізму [5].

Обґрунтовуючи систему професійного розвитку науково-педагогічних працівників на засадах адаптивного управління, Т. Борова виокремила основні принципи їх професійного розвитку, а саме: пріоритетного визнання розвитку людини й визначальності природного шляху його здійснення, сталого розвитку, управління через самоуправління, резонансу, мотивації, постійного розвитку професіоналізму, спрямованої самоорганізації, діалогічної взаємодії, коучингу, зворотного зв'язку, моніторингу, кваліметрії в адаптивному управлінні [1].

Проведений аналіз праць з окресленої проблеми дає змогу визначити, що основними науковці вважають принципи системності, зворотного зв'язку, суб'єктності та неперервності або сталого розвитку.

У дослідженні визначено та обґрунтовано основні та специфічні принципи професійного розвитку молодих викладачів закладів вищої освіти. У процесі їх визначення ми спиралися на три головні аспекти професійної діяльності молодого викладача на початкових етапах його кар'єрного зростання: викладацька діяльність, дослідницька діяльність та служіння університету.

Принцип *системності* передбачає використання системного та комплексного підходів в організації процесу професійного розвитку молодих викладачів. У стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти [11] наголошено, що “заклади повинні переконатись у компетентності своїх викладачів. Вони повинні застосовувати чесні і прозорі процеси щодо прийняття на роботу та розвитку персоналу” [11, с. 13]. Заклади вищої освіти несуть первинну відповідальність за якість свого персоналу та забезпечення його сприятливим середовищем, що пропонує й сприяє можливостям для професійного розвитку викладачів та дає змогу ефективно виконувати власну роботу [11, с. 14].

Підтримуємо думку професора David Boud [14], що в університетах відсутнє системне бачення процесу розвитку науково-педагогічних працівників. Він пропонує, щоб професійний розвиток викладачів став пріоритетним у стратегічних планах закладів вищої освіти. Аналіз вітчизняних праць свідчить, що в системі професійного розвитку сфокусовано увагу на викладацькій ролі, проте інші складові цієї системи розглядають фрагментарно.

Реалізація цього принципу забезпечується через активну діяльність управлінського складу університету в напрямі стратегічного планування та координації в системі професійного розвитку молодих викладачів.

Принцип *неперервності* продовжує принцип системності, оскільки успішне функціонування будь-якої системи засноване на неперервному розвитку всіх її компонентів. Тому для підвищення якості вищої освіти необхідно, щоб процес професійного розвитку молодих викладачів відбувався неперервно, як один із компонентів цієї системи. У процесі реалізації цього принципу молоді викладачі мають використовувати освітні можливості не

тільки формальної освіти, а й неформальної. Це сприятиме систематичному, поетапному оновленню набутих професійних компетентностей, оволодінню сучасними освітніми технологіями та забезпечить розвиток професійно-особистісних якостей молодих викладачів.

Принцип *інтеграції* забезпечується шляхом розуміння молодим викладачем процесів і явищ крізь призму різних наукових теорій і течій. Відповідно до принципу інтеграції професійний розвиток молодого викладача має здійснюватися з урахуванням основних положень філософії освіти, педагогічної інноватики, загальної психології, педагогічно менеджменту, що стосуються процесів освоєння та впровадження нового в педагогічну науку й практику [4]. Реалізація цього принципу передбачає пошук, використання та впровадження молодими викладачами сучасних теоретичних і практичних розробок, що виконують наукові установи відповідно до їхнього профілю.

Принцип *науковості* передбачає використання молодими викладачами в професійній діяльності сучасних напрацювань вітчизняних та зарубіжних дослідників і практиків у галузі педагогіки, психології та управління з метою визначення цілей, завдань, змісту, методики й організації взаємодії в процесі їхнього професійного розвитку.

Урахування принципу *конкурентності* в процесі професійного розвитку молодих викладачів забезпечить чітке розуміння цілей та мети професійної діяльності, спрямує їхню увагу на саморозвиток не тільки професійних якостей, а й особистісних, що дасть змогу ефективно виконувати професійні обов'язки.

Реалізацією цього принципу буде: створення здорового конкурентного середовища із чіткими вимогами до посад асистента та викладача й певної системи заохочень (зменшення навчального навантаження, призначення премій); упровадження технологій щодо самоосвіти, самовдосконалення молодих фахівців; участь у регіональних або міжнародних заходах для молодих викладачів.

Принцип *автономності (незалежності)* дає можливість молодим викладачам самостійно обирати та випробовувати різні методики у викладанні, виявляти творчість і креативність у викладацькій та дослідницькій діяльності. Шляхами реалізації цього принципу є побудова довіри до професійної діяльності молодого викладача та його підтримка з урахуванням вимог, встановлених законом.

Принцип *планування* передбачає розробку індивідуального плану професійного розвитку молодих викладачів. Головним розробником плану має бути та особа, що буде його виконувати. Тому для побудови ефективного плану власного професійного розвитку молодий викладач має чітко знати свої цілі, можливості та мету, якої потрібно досягти. Чим вищий ступінь включення викладача в конструювання особистісного професійного розвитку, тим якіснішою буде його індивідуальна творча самореалізація.

Принципи залучення та представлення (*involvement/performance*) молодих викладачів в управлінсько-організаційні процеси освітньої установи сприятимуть швидшому розумінню та усвідомленню цілей професійної діяльності, що з погляду психології приведе до її продуктивності й ефективності. У свою чергу, освітні установи матимуть мотивованих викладачів, які на загальному рівні підвищать не тільки якість викладання, а й успішність університету загалом. Концепція загального управління на основі якості ґрунтується на принципі залучення персоналу та розвитку в співробітників почуття причетності до діяльності підприємства [3].

Принцип професійної відповідальності є не менш важливим для професійного розвитку молодих викладачів. З погляду філософії, професійна відповідальність виникає за умови позитивної свободи, що базується на неповторності й індивідуальності кожної людини, яка прагне до саморозвитку та реалізації свого власного потенціалу й спонукає особистість до усвідомленого вибору власних дій, аналізу отриманих результатів та відповідальності за прийняті рішення [2]. Реалізація цього принципу в професійному розвитку молодих викладачів дасть можливість для цієї категорії усвідомити ступінь професійної відповідальності, знаходити особистісний смисл професійної діяльності та керуватися ним, беручи на себе відповідальність за її результати.

Принцип балансування професійної діяльності із життям. Його важливість зумовлена тим, що, починаючи професійну діяльність, молоді викладачі стикаються з емоційним перевантаженням, яке викликає зменшення мотивації до виконання професійних обов'язків. Зарубіжний досвід свідчить, що для вирішення цієї проблеми молоді викладачі мають балансувати професійну діяльність із життям. Тобто інституції повинні створювати можливості для реалізації відповідного балансу, що будуть сприяти професійному розвитку молодих викладачів. Прикладом реалізації цього принципу можуть бути: надання можливостей гнучкого графіка роботи, дистанційного виконання професійних обов'язків, відпочинку на робочому місці та культурних заходів для молодих викладачів, їх родин за рахунок інституції. Поєднання двох вищезазначених принципів уможливує гармонізацію професійної діяльності та особистого життя, що сприятиме підвищенню мотивації й ефективності виконання професійних обов'язків.

Принцип стимулювання (заохочення) до співпраці. Співпраця молодих викладачів між собою та з досвідченими викладачами має вирішальне значення для професійного розвитку. У професійних колах вони розглядають спільні питання, які їх цікавлять, діляться своїми практичними досягненнями та аналізують свою практичну діяльність. Це надає змогу молодим викладачам відчувати себе в безпеці під час експериментальної професійної діяльності, а потім – під час дослідження впливу проведених експериментів.

Принцип підтримки молодих викладачів передбачає використання системи наставництва та її впровадження для надання можливості молодим викладачам узгодити професійні очікування й представлені цілі в ме-

жах їх кар'єрного шляху та прискорити процес адаптації до нової діяльності. Наставництво допоможе молодим викладачам скерувати їх професійну діяльність та визначити можливості професійного розвитку на робочому місці шляхом надання порад і виконання спільних дій. Реалізацією цього принципу має стати розроблення механізму закріплення наставника за кожним молодим фахівцем та схеми їх спільної діяльності, обов'язково враховуючи складність відносин між наставником і молодим викладачем. Водночас наставники також мають пройти певне навчання (тренінги, семінари тощо), фокусуючись на ключових моментах для розвитку ефективної наставницької взаємодії.

**Висновки.** Отже, можна стверджувати, що зазначені принципи являють собою систему, кожний компонент якої взаємопов'язаний один з одним. Вважаємо, що визначена система принципів є теоретичною основою професійного розвитку молодих викладачів. Проте розглянуті принципи мають свою специфіку відповідно до мети їх застосування, не є остаточними й можуть бути доповнені іншими для підвищення результативності процесу професійного розвитку молодих викладачів.

У дослідженні з'ясовано, що принцип балансування професійної діяльності із життям уперше використано для організації професійного розвитку молодих викладачів. Перспективою подальшого дослідження є окреслення умов, у яких має відбуватися професійний розвиток молодих викладачів закладів вищої освіти.

#### Список використаної літератури

1. Борова Т. А. Створення системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу на засадах адаптивного управління. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2012. Вип. 3. С. 16–20.
2. Евко Ю. А. К вопросу о теоретических основах формирования профессиональной ответственности. *Вестник ТГПУ*. Томск, 2016. Вып. 9. С. 103–107.
3. Звягинцева Д. В. К вопросу о роли принципа “вовлечение персонала” в системе менеджмента качества вуза. 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-о-rol-i-printsipa-vovlechenie-personala-v-sisteme-menedzhmenta-kachestva-vuza>.
4. Козак Л. В. Принципи інноваційної професійної діяльності викладача вищої школи. *Педагогіка*. 2011. URL: [http://elibrary.kubg.edu.ua/529/1/Kozak\\_L\\_PIPD.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/529/1/Kozak_L_PIPD.pdf).
5. Ларионова М. А. Стратегии профессионального развития преподавателя. *Омский научный вестник*. Омск, 2009. Вып. 1 (75). С. 129–133.
6. Малкина Е., Соболевская Ю. Карьера как условие профессионального развития молодого преподавателя вуза. *Вестник КемГУКИ*. Кемерово, 2015. Вып. 30. С. 212–217. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariera-kak-uslovie-professionalnogo-razvitiya-molodogo-prepodavatelya-vuza>.
7. Мелёхина Е. А. Принципы профессионального развития преподавателя вуза. *Современные проблемы науки и образования*. Новосибирск, 2014. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12602>.
8. Муқан Н. В., Грогодза І. Ю. Професійний розвиток педагогів: теоретичні та методологічні аспекти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. № 5. С. 18–27.

9. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Київ, 2013. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013?test=4/UMfPEGznhhUJh.Zi8fJJO4HI4css80msh8Ie6#n10>.
10. Словник української мови : в 11 т. 1976. Т. 7. С. 693.
11. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). Київ : ТОВ "ЦС", 2015. 32 с.
12. Федірчик Т. В. Теоретико-методичні засади розвитку педагогічного професіоналізму молодого викладача вищої школи в процесі науково-педагогічної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Чернівці, 2016. 452 с.
13. Gupta A. Professional Development of Teachers in Higher Education. *Journal of Education and Practice*. 2013. Vol. 4. № 19. P. 122–126. URL: <http://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/7870>.
14. Boud D. Situating academic development in professional work: using peer learning. *International journal for academic development*. Sydney, 1999. Vol. 4 (1). P. 3–10. URL: <https://doi.org/10.1080/1360144990040102>.
15. *Business Dictionary*. URL: <http://www.businessdictionary.com/definition/principle.html>.
16. Cochran-Smith M., Lytle S. Beyond certainty: Taking an inquiry stance on practice. *Teachers caught in the action: Professional development that matters* / A. Lieberman. New York : Teachers College Press, 2001. P. 45–58.
17. Ingvarson L. Getting professional development right. *ACER research conference*. Melbourne, 2005. URL: [http://research.acer.edu.au/professional\\_dev/4](http://research.acer.edu.au/professional_dev/4).
18. O'Sullivan M., Deglau D. Principles of Professional Development. *Journal of Teaching in Physical Education*. 2006. URL: <http://fitnessforlife.org/AcuCustom/Sitename/Documents/DocumentItem/6135.pdf>.

Стаття надійшла до редакції 15.09.2017.

---

**Дяченко Н. А. Принципы профессионального развития молодых преподавателей**

*В статье подчеркивается важность и необходимость обновления и усовершенствования кадрового потенциала высших учебных заведений. Раскрывается одно из решений проблемы повышения результативности процесса профессионального развития молодых преподавателей высших учебных заведений. Определяются и обосновываются как основные, так и специфические принципы профессионального развития молодых преподавателей (системности, непрерывности, интеграции, научности, конкурентности, автономности, планирования, привлечения и представления, профессиональной ответственности, балансирования профессиональной деятельности с жизнью, стимулирования к сотрудничеству, поддержки). Согласно проведенному исследованию сделан вывод, что данная система принципов является теоретической основой профессионального развития молодых преподавателей.*

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, молодые преподаватели, научно-педагогические работники, принципы профессионального развития.

**Diachenko N. The Principles of Professional Development of Early-Career Teachers**

*The author emphasizes the importance and necessity of updating and improving the teaching staff of higher education institutions. The article reveals one of the solutions to the problem of increasing the effectiveness of the process of early-career teachers' professional development.*

*The research of scientists about the definition of the principles of professional development is considered in more details. Based on author's previous research and different points of views that had been analysed, three main aspects of early-career teachers' professional activity, such as teaching, research and university service were defined. The basic and*

---

*specific principles of professional development of early-career teachers are determined and substantiated against the background of teaching, research and university service. The following principles, namely systematic, continuity, integration, scientific, competitiveness, autonomy, planning, involvement and performance, professional responsibility, work-life balance, stimulate cooperation, support were defined. According to the research, the author accents that these principles complete each other and unite into the certain system. It was concluded that the highlighted system of principles is the theoretical foundation for professional development of early-career teachers.*

*The author states that principle of work-life balance is used for the first time in the context of early-career teachers' professional development in national educational science. This principle means that at the beginning of professional activity early-career teachers face the problem of emotional overloading leading to reduction of motivation in performing professional duties.*

*In conclusion it is proved that combination of principles of professional responsibility and work-life balance is important for increasing quality of the early-career teachers' professional development process.*

**Key words:** *professional development, early-career teachers, teaching staff, principles of professional development.*