

нопливних компаній. Вирішення означеного протиріччя потребує ґрунтовних і систематизованих психолого-педагогічних досліджень.

### **Література:**

1. Кулакова М. В. Формування готовності до професійної діяльності в майбутніх фахівців у вищих морських навчальних закладах: дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Кулакова Майя Володимирівна. – Одеса, 2006. – 248 с.

2. Миосов М. В. Стандарти оценки компетентности моряков в XXI столетии / М. В. Миосов // Морська освіта. – 2009. – № 5-6 (25-26). – С. 10-14.

3. Положение № 132 «О высших инженерных морских, мореходных и арктическом училищах Министерства морского флота». Утверждено приказом Министра морского флота от 4 сентября 1968 г.

4. Шемякін О. М. Вища морська освіта: реалії й тривоги сьогодення / О. М. Шемякін // Морська освіта. – 2009. – № 1-2 (21-22). – С. 12-14.

### **КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК КЕРОВАНИЙ ПРОЦЕС**

*УДК: 372.4+372.6*

*Вікторія Корнешчук, Ісмаїл Ерсьозоглу*

### **CAREER INCREASE OF PEDAGOGIC PERSONNEL IS THE MANAGEMENT PROCESS**

*Victoriya Korneshchuk, Ismail Ersezoglu*

*This article presents necessity in management of career increase of pedagogic personnel of educational institutions.*

*Keywords: career, pedagogic personnel, management, motivation.*

### **КАРЬЕРНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА КАК УПРАВЛЯЕМЫЙ ПРОЦЕСС**

*Виктория Корнешчук, Исмаил Ерсьозоглу.*

*В статье обоснована необходимость управления карьерным ростом педагогического персонала учебных заведений.*

*Ключевые слова: карьера, педагогический персонал, управление, мотивация.*

**Постановка проблеми.** Успішна професійна кар'єра є одним із способів самовираження людини, реалізації її потенціалу. Організації, зорієнтовані на ефективне функціонування, завжди зацікавлені в успішній кар'єрі своїх працівників, адже досягнення запланованих організацією стратегічних і тактичних цілей можливе лише за умови, що вони узгоджуватимуться з цілями персоналу. Перехід освітньої галузі на нові економічні відносини, поява ринку освітніх послуг зумовили проблему якості педагогічного персоналу, здатного

забезпечувати рейтинг освітньої установи, її конкурентоспроможність на широкому на різноманітному ринку освітніх послуг.

**Аналіз актуальних досліджень.** У контексті сучасної філософії менеджменту персонал організації є її особливим ресурсом, тому управління процесом його кар'єрного розвитку є невід'ємною складовою загальної системи управління персоналом. Слід зазначити, що переважна більшість наукових публікацій з проблем управління персоналом стосуються насамперед комерційних організацій (М. Армстронг, Л. Балабанова, В. Веснін, В. Дорофійко, М. Захаров, Дж. Іванцевич, Є. Маслов, О. Сардак, В. Слинков, І. Харченко, Ф. Хміль, І. Чудаєва, С. Янковой та ін.). Різноманітні аспекти кар'єрного розвитку персоналу організацій висвітлено в роботах Т. Базарова, Т. Гнединої, Г. Десслера, М. Жернакової, Ю. Єршової, А. Кібанова, Є. Комарова, М. Кларіна, І. Климчика, Д. Круглова, А. Плотнікова, С. Резніка, С. Сотникової, С. Степанова, С. Шекшні, Г. Щекіна та ін.

Останнім часом предметом досліджень науковців стали управління персоналом освітніх організацій (В. Радченко, Т. Рогова, В. Степашко, В. Фьодоров, Л. Кравченко, Р. Шакуров), кар'єрний розвиток їх педагогічного складу (Н. Богдан, Л. Карамушка, Є. Могильовкін та ін.).

**Мета статті.** Провести аналіз категорії «кар'єра» та теоретично обґрунтувати необхідність управління кар'єрним розвитком членів педагогічних колективів освітніх установ.

**Виклад основного матеріалу.** Реалії сьогодення дозволяють констатувати зміну ставлення з боку суспільства до проблеми кар'єрного розвитку: під впливом нових соціально-економічних чинників негативне ставлення до кар'єрного розвитку як до кар'єризму переросло до його розуміння в аспекті набуття людиною нового соціального та матеріального статусу.

Аналіз наукових джерел з проблеми дослідження дозволяє констатувати відсутність єдиного погляду щодо визначення сутності дефініції «кар'єра», яку визначають як: послідовність посад, займаних співробітником в одній організації [6]; просування людини по щаблях виробничої, соціальної, адміністративної або іншої ієрархії [3]; результат усвідомленої позиції й поведінки людини у сфері трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням [1].

Найвнї широке та вузьке розуміння дефініції «кар'єра». У першому випадку кар'єра розглядається як професійне просування, професійний ріст, перехід з одних щаблів професіоналізму до інших. У такому тлумаченні кар'єра близька до траєкторії руху людини до вершин професіоналізму. З позицій вузького розуміння кар'єру тлумачать як посадове просування, при якому переважає досягнення певного соціального статусу, заняття певної посади.

На думку А. Маркової [5], людина може усвідомлено вибирати й робити свою кар'єру як у професійному, так й у посадовому аспектах. Але означені аспекти кар'єри можуть не збігатися навіть для однієї людини: справжній

професіонал може не вибудувати службову кар'єру, і, навпаки, людина на високих посадах може не досягати високого рівня професіоналізму.

Як підтверджують наукові доробки Т. Невструєвої і Т. Гнедіної [1], досліджувана дефініція має міждисциплінарний статус, оскільки: кар'єра виступає як динамічне явище, послідовність змін професій, статусів, ролей, видів робіт і т.д.; включена до професійного простору розвитку особистості та є однією з форм її самореалізації; визначається сукупністю зовнішніх і внутрішніх чинників, зокрема біологічною схильністю людини до певної діяльності, її особистісними особливостями, соціальними стартовими умовами, динамічністю соціального середовища тощо; є критерієм соціальної адаптивності й успішності життєвого шляху; носить індивідуальний характер, проте існують базові характеристики, що використовуються для опису, вимірів й оцінки кар'єри; є більш-менш структурованим й усвідомленим життєвим і професійним проектом.

Визначення сутності дефініції «кар'єра» дозволяють схарактеризувати наявні наукові підходи щодо її класифікації.

Якщо критерієм класифікації виступає характер динаміки, то можна виокремити такі типи кар'єри, як: звичайна, стабільна, нестабільна, комбінована [8]. Так, звичайна кар'єра – характеризується як професійний розвиток із проходженням усіх основних етапів професійного життя: вибір професії, етапи розвідки й проба своїх сил у різних сферах, період оволодіння професією, утвердження в ній, етап збереження й підвищення кваліфікації, спад і т.д. Стабільна кар'єра – це пряме просування від професійного навчання до єдиного постійного типу праці. У випадку нестабільної кар'єри після етапів спроб і ствердження здійснюються нові спроби, які можуть бути як вимушеними (наприклад, втрата роботи, працездатності), так і добровільними (зміна інтересів) або викликаними зміною професійної орієнтації без інтересу й докладання зусиль. Комбінована кар'єра пов'язана зі зміною коротких періодів стабільного професійного життя й зайнятості етапами вимушеного безробіття або зміною професії, професійною переорієнтацією.

Якщо критерієм класифікації кар'єри виступає характер переміщень (у межах функціонального середовища або з однієї організації в іншу), то розрізняють функціонально- та інституціонально-спеціалізовану кар'єру [6].

Розподіляти кар'єру можна також за швидкістю просування, послідовністю займаних позицій, проєктивною орієнтацією та особистісним змістом просування [2]. Тоді можна говорити про суперавантюрну, авантюрну, традиційну (лінійну), послідовно-кризову, прагматичну, завершену, перетворювальну та еволюційну кар'єру.

У науковій літературі наявні також інші варіанти класифікацій кар'єри, критерієм яких вчені обирають: швидкість і форму просування (Л. Кудринська); сферу діяльності (Ф. Філіппов); ким та чим визначається кар'єра (О. Hall, Р. Mirvis); психобіографічні характеристики працівника (І. Куколев); зайнятість-безробіття (П. Сіні сало, Ю. Хяюрюнен) тощо.

Кар'єрне зростання завжди зумовлено певними рушійними мотивами, до яких відносять:

– автономію: Працівником рухає прагнення незалежності, можливості

робити все по-своєму. У межах організації їй дають високу посаду, статус, авторитет, заслуги, на які всі змушені зважати.

- безпеку й стабільність: керує прагнення зберегти свій статус в організації шляхом одержання посади, що надає такі гарантії.

- функціональну компетентність: Працівник прагне бути кращим фахівцем у своїй справі та вирішувати найскладніші проблеми. Тому він спрямований на професійне зростання, а посадове просування розглядає крізь призму професійного. Матеріальний аспект кар'єри в такому випадку не набуває першочергового значення на відміну від визнання з боку адміністрації і колег.

- управлінську компетентність: керує прагнення влади, лідерства, успіху, які асоціюються з високою посадою, рангом, званням, статусними символами, важливою й відповідальною працею, високою заробітною платою, привілеями, визнанням керівництва, швидким просуванням за службовими сходами.

- підприємницьку креативність: керує прагнення створювати або організувати щось нове, займатися творчістю. Основний мотив кар'єри – знаходження необхідних для цього влади й свободи, які надає відповідна посада.

- потреба в першості: працівник «робить» кар'єру заради того, щоб бути завжди й скрізь першим, «обійти» своїх колег.

- стиль життя: Людина ставить перед собою завдання інтегрувати потреби особистості й родини (наприклад, одержати цікаву, високо оплачувану роботу, що надає свободу пересування, розпорядження своїм часом і т.п.). Якщо в людини немає родини, то на перше місце може вийти змістовність роботи, її захопливість, розмаїтість.

- матеріальний добробут: керує бажання одержати посаду, пов'язану з високою заробітною платою або іншими винагородами.

- забезпечення здорових робочих умов: рухає прагнення досягти посади, що припускає виконання службових обов'язків за сприятливих умов.

Знання мотивів, що вони керують членами педагогічного персоналу освітнього закладу, їхніх професійних якостей, дозволяє менеджеру освіти узгоджувати кар'єрні наміри кожного працівника із цілями освітньої установи, правильно делегувати повноваження, створювати кадровий резерв організації, що, в свою чергу, надалі підвищуватиме мотивацію педагогічних працівників.

Цей факт зумовлює необхідність управління кар'єрним розвитком членів педагогічних колективів освітніх установ, що потребує необхідної інформації про членів педагогічного колективу.

Сьогодні існує чимало діагностувальних методик, що дозволяють досліджувати мотиваційну сферу та кар'єрні орієнтації членів педагогічних колективів навчальних закладів. Серед них, наприклад, загальноновизнані та апробовані методики «Визначення прагнення до ризику та рівня мотивації досягнення цілі й успіху», «Діагностика особистості на мотивацію до запобігання невдач Т. Елерса», «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер, адаптація Є. Могильовкіна), «Якоря кар'єри» (Е. Шейн), «Ваша задоволеність працею» та ін.

Не зайвим вважаємо діагностування членів педагогічних колективів за методикою «Експертна оцінка при формуванні кадрового резерву», що доз-

воляє об'єктивно судити (оскільки базується на результатах оцінювання колег) рівень сформованості в педагогічних працівників різних професійно важливих якостей.

Для підтвердження доцільності отримання інформації про членів педагогічного колективу в аспекті управління їхнім кар'єрним розвитком на базі Одеського автомобільно-дорожнього коледжу ОНПУ було проведено пілотне діагностування, в якому брали участь 19 викладачів. Діагностування проводилося за методиками: «Визначення прагнення до ризику та рівня мотивації досягнення цілі й успіху», «Діагностика особистості на мотивацію до запобігання невдач Т. Елерса», «Експертна оцінка при формуванні кадрового резерву», «Якоря кар'єри». Результати діагностування на мотивацію досягнення успіху показали, що 21,05% респондентів засвідчили низький рівень її прояву; 47,37% – середній та 31,58% – високий рівень. Щодо мотивації до запобігання невдач, то у 42,11% викладачів був зафіксований низький рівень її прояву; у 21,05% – середній та у 36,84% – високий рівень. Пасивну зону вияву професійно-важливих якостей засвідчили 10,52% викладачів, потенційну – 42,11%, а активну – 47,37%.

Результати діагностування за кар'єрними орієнтаціями (менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, підприємництво) за модифікованою методикою Е. Шейна «Якоря кар'єри» показав, що педагоги орієнтовані передусім на служіння (8,2 бали з 10), тобто надають перевагу роботі там, де створюються умови для реалізації головних цінностей життя. Досить вираженою виявилася така кар'єрна орієнтація, як автономія (7,1 бала), що свідчить про те, що викладачі прагнуть бути вільними від організаційних правил та обмежень та надають перевагу самостійності в рішенні того, коли і над чим працювати. Такі педагоги добре працюють в освітній установі, що забезпечує достатній ступінь свободи. Викладачі майже не зорієнтовані на конкуренцію, виклик, менеджмент і підприємництво.

Наявність у менеджерів освіти корисної інформації щодо мотиваційної сфери, професійних домагань та інтересів кожного члену педагогічного колективу, їхніх особистісних та професійно важливих якостей дозволять не тільки максимально враховувати сильні сторони працівників на користь освітньої установи, побудувати адекватну систему їх стимулювання та винагороди, але й визначити індивідуальну траєкторію кар'єрного зростання для кожного з членів педагогічного колективу. Наявність у кожній освітній установі штатного психолога робить цю процедуру кваліфікованою та зручною у реалізації.

**Висновки.** Головне в управлінні кар'єрним розвитком педагогічних кадрів – зацікавленість керівників навчальних закладів у проведенні спеціальних досліджень, адже успіх діяльності установи, її імідж, рейтинг, якість освітніх послуг, що вона надає, – це передусім кар'єрний успіх кожного педагога.

### Література:

1. Гнедина Т. Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя / Т. Г. Гнедина, Т. Х. Невструева. – М., 2006. – 243 с.
2. Жернакова М. Деловая карьера / М. Жернакова // Служба кадров. – 1998. – № 10. – С. 62.

3. Иванцевич Д. М. Человеческие ресурсы управления / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов . – М. : Дело, 1993. – С. 214-239.
4. Кибанов А. Я. Управление деловой карьерой персонала / А. Я. Кибанов // Управление персоналом организации. – М. : ИНФРА, 1997. – С. 298-307.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – 309 с.
6. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография / Е. А. Могилёвкин. – СПб. : Речь, 2007. – С. 22-25.
7. Могилёвкин Е. А. Карьерный тьюторинг – психологическое сопровождение карьеры / Е. А. Могилёвкин // Управление персоналом. – 2004. – № 21. – С. 44-47.
8. Могилёвкин Е. А. Управление карьерой профессионала как карьерный самоменеджмент / Е. А. Могилёвкин // Персонал-Микс. – 2005. – № 1. – С. 87-92.

**ФОРМУВАННЯ ПРЕДМЕТНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ  
МАЙБУТНІХ ФІЛОЛОГІВ ЗАСОБАМИ НАВЧАЛЬНО-  
ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*УДК [371.132+371.134:8]:378.046*

*Штельмах Г.Б.*

*Головна мета статті – розкрити особливості навчально-виховного процесу вищої школи через призму формування предметних компетентностей майбутніх вчителів філологічних спеціальностей.*

**Ключові слова:** *навчально-дослідницька діяльність, компетенція, предметна компетентність.*

*Основная цель статьи – раскрыть особенности учебно-воспитательного процесса высшей школы через призму формирования предметных компетентностей будущих учителей филологических специальностей.*

**Ключевые слова:** *учебно-исследовательская деятельность, компетенция, предметная компетентность.*

*The main purpose of the article is to reveal the features of the educational process of higher education in the light of subject formation of future teachers of philological specialties.*

**Key words:** *educational and research activities, expertise, subject competence.*

Болонська угода Європейських країн загострила питання якості сучасної освіти й підготовки педагогічних кадрів, здатних виконати соціальне замовлення, брати активну участь в економічному відродженні сучасного суспільства.