

ДЕПАРТАМЕНТ НАУКИ І ОСВІТИ
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
РАДА РЕКТОРІВ ХАРКІВСЬКОГО ВУЗІВСЬКОГО ЦЕНТРУ
ХАРКІВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТСЬКИЙ КОНСОРЦІУМ
ІНСТИТУТ ВИЩОЇ ОСВІТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ
АКАДЕМІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
ХАРКІВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ»

День науки

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ПІДХОДИ
ТА ЗМІСТ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ НА ПОЧАТКОВИХ ЕТАПАХ
АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ**

ПРОГРАМА ТА МАТЕРІАЛИ
XXVIII НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ

Харків
Народна українська академія
10 квітня 2021 р.

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Харківського гуманітарного університету
«Народна українська академія».
Протокол № 8 від 22.03.2021 р.*

Редакційна колегія:

*К. В. Астахова, д-р іст. наук, проф.; В. І. Астахова, д-р іст. наук, проф.;
К. В. Батаєва, д-р філос. наук, проф.; Т. І. Бондар, спеціаліст вищої
категорії, учитель-методист; Н. П. Гога, канд. психол. наук, доц.;
І. В. Змійова, канд. філол. наук, проф.; О. А. Іванова, канд. екон. наук,
доц.; К. Г. Михайлова, д-р соціол. наук, проф.; О. В. Тарасова, спеціаліст
вищої категорії, учитель-методист; Т. М. Тимошенкова, канд. філол. наук,
проф.; З. І. Шилкунова, канд. пед. наук, спеціаліст вищої категорії, учитель-
методист, О. Л. Яременко, д-р екон. наук, проф.*

О-64 **Організаційно-управлінські підходи та зміст підвищення кваліфікації викладачів на початкових етапах академічної кар'єри :** програма та матеріали XXVIII наук.-теорет. конф. молодих учених, 10 квітня 2021 р. / Департамент науки і освіти Харківської обл. держ. адмін., Рада ректорів Харк. вузів. центру, Харк. університ. консорціум, Ін-т вищ. освіти НАПН України, Харк. акад. неперерив. освіти, Нар. укр. акад. ; [Редкол.: К. В. Астахова та ін.]. – Харків: Вид-во НУА, 2021. – 104 с. – (День науки).

У збірнику представлено матеріали досліджень молодих вчених, присвячені аналізу можливостей та змісту різних аспектів професійного розвитку молодих фахівців. Особливу увагу приділено шляхам підвищення кваліфікації на початку академічної кар'єри, формуванню професійних компетентностей, впливу цифровізації освіти на кар'єрно-професійні траєкторії, проблемам мобільності, узагальненню вітчизняного та іноземного досвіду молодих учених. Матеріали містять результати досліджень, що мають теоретичне та практичне значення в умовах розвитку кар'єрних стратегій у галузі освіти.

УДК 37.091.12:005.963]:005.745

ОРГКОМІТЕТ

- Астахова К. В.** – голова, ректор Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», д-р іст. наук, проф.;
- Майборода Р. В.** – голова Асоціації випускників Народної української академії;
- Тюріна Д. М.** – учений секретар, начальник відділу науково-дослідницької роботи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», канд. пед. наук., доц.

Члени оргкомітету:

- Астахова В. І.** – радник ректора Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», д-р іст. наук, проф.;
- Бондар Т. І.** – директор Спеціалізованої економіко-правової школи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», спеціаліст вищої категорії, учитель-методист;
- Іванова О. А.** – проректор з науково-дослідної роботи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», канд. екон. наук, доц.;
- Козиренко В. П.** – проректор з інформаційних технологій Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», канд. техн. наук, доц.;
- Михайльова К. Г.** – проректор з навчально-методичної роботи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», д-р соціол. наук, проф.;

- Гога Н. П.** – голова Асоціації молодих вчених, заст. декана факультету «Референт-перекладач» Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», канд. психол. наук, доц.;
- Тарасова О. В.** – заступник директора з науково-методичної роботи Спеціалізованої економіко-правової школи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», спеціаліст вищої категорії, учитель-методист
- Чибісова Н. Г.** – проректор з науково-педагогічної роботи та виховання Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», канд. філос. наук, проф.;
- Шилкунова З. І.** – завкафедри початкової освіти Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», канд. пед. наук, учитель-методист, учитель вищої категорії;
- Тарасова Н. П.** – голова Студентського наукового товариства Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», студентка факультету «Бізнес-управління».

Регламент роботи

| | |
|-------------------------------------|--------------------|
| 9 ⁰⁰ | Реєстрація |
| 10 ⁰⁰ | Пленарна сесія |
| 11 ³⁰ - 12 ⁰⁰ | Перерва |
| 12 ⁰⁰ | Робота секцій |
| 14 ⁰⁰ - 14 ³⁰ | Перерва |
| 14 ³⁰ | Робота секцій |
| 16 ⁰⁰ | Підбиття підсумків |

Доповідь на пленарній сесії – до 20 хв., повідомлення – до 10 хв.
 Доповіді на секціях – до 15 хв., повідомлення – до 7 хв.

РОБОТА СЕКЦІЇ

Ауд. 513 (I)

Керівники секції:

Гога Н. П., канд. психол. наук, доцент
кафедри соціології та гуманітарних дисциплін,
Народна українська академія

Калюжна Ю. І., канд. політ. наук, доцент,
докторант кафедри політології, соціології
та культурології, Харківський національний
педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

Чемоданова М. Ф., канд. філол. наук, доцент
кафедри теорії та практики перекладу,
Народна українська академія.

Секретар **Дакіч В. В.**, викладач кафедри теорії та практики
перекладу, Народна українська академія

ДОПОВІДІ

Бабак К. М.
аспірантка загально-
академічної кафедри
англійської мови,
Народна українська
академія

*Використання дистанційних
освітніх технологій
при підвищенні кваліфікації
викладачів на початкових етапах
академічної кар'єри*

Науковий керівник проф. Змійова І. В.

Гога Н. П.
канд. психол. наук, доцент
кафедри соціології та
гуманітарних дисциплін,
Народна українська
академія

*Развитие «Soft Skills»
в структуре повышения
квалификации молодых
специалистов*

Кузьмін В. В.
канд. соціол. наук,
доцент кафедри соціальної
роботи та психології,
Національний університет
«Запорізька політехніка»

*Кар'єрна стратегія особистості:
соціологічна рефлексія*

Михайлов М. В.
аспірант кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Економічна освіта – фактор
формування кар'єрно-професійної
траєкторії*

Науковий керівник доц. Іванова О. А.

Рудник Д. Г.
канд. іст. наук,
в.о. завкафедри загально-
освітньої підготовки,
Луганський національний
аграрний університет

*Молодий викладач на початку
кар'єри – шляхи підвищення
кваліфікації*

Шило К. В.
аспірантка кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Підвищення кваліфікації сучасного
педагога: можливість чи
необхідність*

Науковий керівник доц. Цибульська Е. І.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Белоусов Д. В.
аспірант кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Формування «бренду» молодого
викладача в цифровому просторі*

Науковий керівник доц. Решетняк О. І.

Бондаренко О. В.
аспірант кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Професійна компетентність
молодого викладача як результат
підвищення його кваліфікації*

Науковий керівник проф. Яременко О. Л.

Булак Н. П.
аспірантка кафедри
соціології та гуманітарних
дисциплін, Народна
українська академія?
директор Харківської
загальноосвітньої школи
I-III ступенів № 122

*Управлінські підходи щодо
протидії професійному вигоранню
молодих викладачів/вчителів*

Науковий керівник проф. Батаєва К. В.

Галка Я. С.
аспірант кафедри
соціології та гуманітарних
дисциплін,
Народна українська
академія

*Проблеми та можливості
підвищення кваліфікації молодих
учених у маргінальному
суспільстві*

Науковий керівник проф. Савош Г. П.

Гончаров Г. І.
аспірант кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Взаємодія університетів та
бізнес-середовища – засіб
підвищення компетентностей
студентів і викладачів*

Науковий керівник доц. Іванова О. А.

Дакіч В. В.
викладач кафедри теорії
та практики перекладу,
Народна українська
академія

*Модернізація процесу підвищення
кваліфікації викладачів на
початкових етапах академічної
кар'єри*

Івахненко А. О.

канд. філол. наук,
доцент кафедри теорії
та практики перекладу,
Народна українська
академія

*Деякі можливі шляхи підвищення
кваліфікації викладача*

Калюжна Ю. І.

канд. політ. наук, доцент,
докторант кафедри
політології, соціології
та культурології,
Харківський національний
педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди

*Політична освіта студентства
та молодих учених як інструмент
протидії популізму в епоху
глобальної віртуалізації політики*

Колесник Є. В.

аспірантка кафедри
соціології та гуманітарних
дисциплін, Народна
українська академія,
директор Харківської
загальноосвітньої школи
I-III ступенів № 64

*Організаційні аспекти взаємодії
з батьками як фактор
професійного становлення
вчителів*

Науковий керівник проф. *Батаєва К. В.*

Лавінда М. Б.

аспірант кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Кваліфікаційна яма
як особливість сучасного
розвитку людського капіталу
суспільства*

Науковий керівник доц. *Тимохова Г. Б.*

Лебедін М. Б. *Формирование психологической культуры молодых ученых на начальных этапах академической карьеры*
аспірант кафедри соціології та гуманітарних дисциплін,
Народна українська академія

Науковий керівник доц. Гога Н. П.

Лободін Р. О. *Інтеграція освіти та бізнесу – напрямок підвищення кваліфікації молодого викладача*
аспірант кафедри економіки та права,
Народна українська академія

Науковий керівник доц. Решетняк О. І.

Локоткова-Тернова О. Ю. *Построение карьеры интракоммуникатора в современной социальной организации*
аспірантка кафедри соціології та гуманітарних дисциплін,
Народна українська академія

Науковий керівник проф. Михайльова К. Г.

Майборода Р. В. *Політична освіченість як елемент світоглядної компоненти у формуванні особистості молодого вченого*
аспірант кафедри соціології та гуманітарних дисциплін,
Народна українська академія

Науковий керівник доц. Зверко Т. В.

Михайлов О. В. *Трудова мобільність молодих науковців: фактор реалізації їх кар'єрних стратегій*
аспірант кафедри соціології та гуманітарних дисциплін,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. Бірченко О. В.

Панасенко Л. О. *Приховані протиріччя кар'єрного зростання жінок у сучасних міжнародних компаніях: до постановки проблеми*
аспірантка кафедри соціології та гуманітарних дисциплін,
Народна українська академія
Науковий керівник проф. Михайльова К. Г.

Пасічник С. М. *Тьюторський супровід як засіб індивідуалізації розвитку професійної компетенції педагога*
аспірантка кафедри соціології та гуманітарних дисциплін,
Народна українська академія
Науковий керівник проф. Михайльова К. Г.

Петегрич О. М. *Самоосвіта – необхідна ключова компетентність викладача-новатора*
аспірантка кафедри теорії та практики перекладу,
Народна українська академія
Науковий керівник проф. Змійова І. В.

Соловійов В. В. *Підвищення кваліфікації молодих викладачів: іноземний досвід*
аспірант кафедри економіки та права,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. Цибульська Е. І.

Чемоданова М. Ф.
канд. філол. наук,
доцент кафедри теорії
та практики перекладу,
Народна українська
академія

*Підготовка спеціалізованих
перекладачів: між дидактикою
та світом професіоналів*

Шаталова Я. О.
канд. філос. наук,
Університет Ніцци –
Софії Антіполіс (Франція)

*Необхідність засвоєння
однієї-двох іноземних мов:
основа практики професійного
зростання вчителя*

ДОПОВІДІ

Бабак К. М.

ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ОСВІТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ НА ПОЧАТКОВИХ ЕТАПАХ АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ

Сучасне інформаційне суспільство розвивається стрімкими темпами, а отже, постає необхідність формування компетентної особистості, яка здатна брати активну участь у розвитку освіти, науки та культури. Сьогодні на перший план у навчальних закладах висувають завдання зі створення сприятливих умов для виявлення і розвитку здібностей студентів, розвитку їх навчально-пізнавальної активності. Як наслідок, у процесі підвищення кваліфікації викладачів на початкових етапах академічної кар'єри необхідно не тільки формувати предметні знання й уміння, але й сприяти розвитку тих особистісних якостей, які дозволили б їм вирішувати нові педагогічні завдання та відтворювати нові підходи до процесу навчання.

Педагоги мають готувати та подавати навчальний матеріал з урахуванням сучасних підходів до навчання, застосовувати інформаційно-комунікаційні технології у навчальному процесі, а саме доцільно застосовувати навчальні засоби, які розміщено в мережі Інтернет.

Дистанційне навчання має низку переваг перед іншими формами навчання. Так, практично не виходячи з дому чи не покидаючи свого робочого місця, можна підтримувати регулярний контакт з викладачем за допомогою телекомунікаційних технологій, у тому числі відеозв'язку, та одержувати структурований навчальний матеріал, представлений в електронному вигляді. Незначна за часом та обсягом частина навчального процесу дистанційної освіти може здійснюватися за очною формою (складання іспитів, практичні, лабораторні роботи тощо) [1].

Використання мережевих технологій розширює можливості для вдосконалення особистісно-професійних компетенцій викладача.

Самостійний вибір програм підвищення кваліфікації та їх самостійне дистанційне освоєння дає можливість викладачеві підвищити свій рівень знань і розвинути свою компетентність як продукт індивідуального професійно-творчого саморозвитку.

Завдяки дистанційним освітнім технологіям підвищення кваліфікації відбувається в короткі терміни і з мінімальними витратами, що є особливо важливим в сучасних умовах фінансування системи освіти. В даний час ряд організацій пропонує дистанційні курси підвищення кваліфікації, проте їх аналіз показує, що при побудові курсів в даний час є чимало проблем.

Інноваційний розвиток системи професійної освіти має на увазі застосування дистанційних освітніх технологій в методиці безперервного підвищення кваліфікації. Безперервне дистанційне навчання, засноване на останніх досягненнях в області інформаційно-обчислювальної і телекомунікаційної техніки, відображає сучасні тенденції розвитку освіти як цілісної системи на якісно новому рівні. Воно максимально спрямоване на всебічне розкриття творчого потенціалу особистості. Від загальнокультурної і професійної підготовки залежить не тільки якість життя самої людини, а й значною мірою соціально-економічний прогрес суспільства, а також вона грає роль координатора у взаємодії людини з гнучкою і розгалуженою інформаційно-освітньою мережею [1].

Дистанційні освітні програми спрямовані на становлення компетентності педагога в певній сфері його професійної діяльності. Використання мережевих технологій в процесі підвищення кваліфікації розширює можливості для вдосконалення особистісно-про-фахових компетенцій викладача за рахунок:

- неформального мережевого спілкування з метою професійних обмінів за допомогою підтримки контактів з особами та організаціями, що працюють над аналогічними темами;
- різних форм співробітництва, партнерства, спілок з метою розробки нових видів послуг, реалізації спільних проєктів;
- участі в мережах з метою обміну між представниками організацій, що займаються підвищенням кваліфікації та споживачами освітніх послуг;

– встановлення мережевих обмінів з секторами, від яких виходять нові представлення і нові знання, що застосовуються в системі підвищення кваліфікації;

– посилення потенціалу як мережевий роботи, так і використуваних в її рамках інформаційних і телекомунікаційних технологій, які, в свою чергу, вимагають для свого максимально повного розкриття використання мережевого підходу [2].

Самостійний вибір дистанційних курсів навчання, що пропонуються різними організаціями і фахівцями, дає можливість викладачеві підвищити свій рівень знань в тій чи іншій області, сформуванню готовності до ефективного конструювання освітніх програм з урахуванням індивідуальних освітніх запитів студентів, проектувати освітнє середовище відповідно до сучасних вимог з урахуванням інформаційного середовища, що постійно змінюється [2].

Можна виділити наступні найбільш популярні мети освоєння елементів дистанційного навчання, що відзначаються викладачами вузів: освоїти одну з платформ дистанційної освіти, зрозуміти і застосовувати на практиці прийоми і способи організації дистанційного навчального процесу, навчитися організовувати електронну дискусію, форум, чат; навчитися здійснювати моніторинг і оцінювати результати дистанційного навчання, розробити і апробувати власний дистанційний курс

Отже, використання дистанційних технологій в процесі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів дає можливість безперервного навчання, саморозвитку, підвищення рівня знань фахівців, масового обміну інформацією і дослідів, незалежно від просторових і часових меж, рівні шанси на самореалізацію учасників процесу. Сучасні інформаційні технології дають змогу підвищити та вдосконалити ефективність освітнього процесу. Під час реформування освіти у вищих навчальних закладах прогресивно розробляється концепція дистанційної освіти.

Список бібліографічних посилань

1. Бацуровська, І. В. (2019). *Технології дистанційного навчання у вищій освіті*, [online]. Available at: http://www.confcontact.com/20110225/pe4_samojl.htm. [Accessed 25 Feb. 2021].

2. Биков, В. Ю. (2018). *Проектний підхід і дистанційне навчання у професійній підготовці управлінських кадрів*, [online]. Available at: <http://www.ime.edu-ua.net/cont/Bykov1.doc>. [Accessed 20 Feb. 2021].

3. Дубов, Д.В., Ожеван, М.А. (2013). *Ширококутний доступ до мережі Інтернет як важлива передумова інноваційного розвитку України* : аналітична доповідь. Київ, Україна: НІСД, 2013. [Accessed 18 Feb. 2021].

4. Капустинська, Т. (2018). Всі в курсі: як онлайн-освіта Prometheus робить дива для півмільйона українців, [online]. Available at: <http://platfor.ma/topics/people/vsi-v-kursi-yakonlajn-osvita-prometheus-robyt-dyvo-dlya-pivmiljona-ukrayintsiv>. [Accessed 21 Feb. 2021].

5. Міністерство освіти України, (2015). *Наказ № 761. Про затвердження Положення про дистанційне навчання*. [online]. Available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>. [Accessed 23 Feb. 2021].

6. Rovai, A. P., Ponton, M. K., Baker, J. D., (2008). *Distance Learning in Higher education: A Programmic Approach to Planning, Design, Instruction, Evaluation, and Accreditation*. New York, USA: Teachers College Press. [Accessed 11 Feb. 2021].

Гога Н. П.

РАЗВИТИЕ «SOFT SKILLS» В СТРУКТУРЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Вопросы становления и развития молодых специалистов в современных условиях требуют системного внимания, в связи с непрерывной трансформацией требований к осознанному формированию профессионального Я, представлений о факторах и мотивах личной успешности.

В современных тенденциях развития персонала, независимо от сферы, важное место занимают чувство причастности к организации, вклад к общий успех, которые предполагает умение взаимодействовать в условиях широкой инклюзии и социального

разнообразия («diversity»), эффективно функционировать в условиях турбулентности среды [2].

Условно можно выделить «Soft Skills» и «Hard Skills». К последним относятся навыки, которым учат в школе и вузе, степень их развития легко измерить оценками и проверить наличием аттестата, диплома, сертификатов о прохождении различных курсов и семинаров. Эти навыки необходимы в профессиональной деятельности, при выполнении конкретных процессов, чаще всего они относятся к сфере IQ (академического интеллекта). Тогда как «Soft Skills» относятся к проявлениям: EQ (эмоционального интеллекта), SQ (социального интеллекта), AQ (адаптивного интеллекта). Повышение квалификации, чаще всего, связано с развитием навыков и компетенций по специальности. «Soft Skills» в зависимости от профессии могут быть как специальными, так и общими. Кроме того, они важны как для личной эффективности, так и успешного взаимодействия в командных проектах.

Однако, если развитие профессиональных навыков является обязательным и контролируемым, то «Soft Skills» по объективным и субъективным причинам могут восприниматься как второстепенные. К причинам, замедляющим их развитие относятся [4]: проблемы с личным целеполаганием, отсутствие готовности к изменениям, развитие исключительно в зоне комфорта, отсутствие потребности в обратной связи и т.д.

Можно выделить следующие «Soft Skills», которые влияют на успешность в деятельности и позволяют добиться лидерских позиций [1]: 1. Целенаправленная рабочая этика, связанная с систематическим проявлением инициативы в деловых вопросах. Основной целью является достижение требуемых результатов. 2. Стратегическое лидерство, которое позволяет видеть основную цель и мобилизовать ресурсы для ее достижения. 3. Стратегическое и тактическое мировоззрение. 4. Масштабирование, направленное на работу с непосредственно проблемой. Умение увеличить или уменьшить ее, в зависимости от цели. 5. Многофункциональное мышление как умение находить баланс между различными направлениями профессиональной деятельности.

В случае со сферой образования, это может быть: преподавание, обучение в аспирантуре и постоянное повышение практической квалификации. 6. Упорство. 6. Навыки влияния, тесно связанные с командными навыками и проявлениями эмоционального интеллекта. 7. Проактивность. Это навык является больше чем просто умением планировать, а связан с умением предвидеть проблему до ее реального влияния и логикой ее решения. 8. Использование командной работы и ресурсов. 9. Организационные навыки. 10. Ответственность и целеустремленность. 11. Умение подбирать и развивать людей, с которыми работаешь над одним проектом. 12. Смелость в принятии решений, так как часто индивидуальные и командные решения необходимо принимать в условиях ограничения информации, ресурсов и времени.

Все вышеперечисленное может быть условно объединено в: – базовые коммуникативные навыки, которые помогают вам развивать отношения с людьми, поддерживать разговор, эффективно вести себя в критических ситуациях при общении с окружающими; – навыки self-менеджмента: помогают эффективно контролировать свое состояние, время, процессы; – навыки эффективного мышления: управление процессами в голове, которые помогают сделать жизнь и работу более системными и – управленческие навыки, которые требуются людям на этапе, когда они становятся руководителями любых бизнес-процессов и предпринимателями.

Развитие «Soft Skills» должно происходить как в рамках основной профессиональной деятельности, так и в рамках специально-организованного повышения квалификации. Готовность изменениям напрямую связана с развитием обучающего образа мышления, пониманием необходимости развития самоанализа.

Эффективная подготовка требует смешанных форм, в которых традиционная подготовка, учебные курсы, вебинары будут сочетаться с активными тренингами, отработкой поведения в профессионально-ориентированных ситуациях, в том числе в конфликтных и стрессовых. Интересным опытом является разработка системы стимулов для сотрудников, включенных в программу, которые будут учитываться в программе материального и

нематеріального вознаграждения, основание для карьерного продвижения [3]. Развитые «Soft Skills» могут стать существенным преимуществом как при приеме на работу, так и в продвижении по карьерной лестнице.

Список библиографических ссылок

1. Adler, L. (2020). *The 15 crucial 'soft skills' the best leaders have in common*, [online]. Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2015/03/the-15-crucial-soft-skills-the-best-leaders-have-in-common/> [Accessed 25 Feb. 2021].

2. Deloitte, (2020). *Международные тенденции в управление персоналом*, [online]. Available at: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-trends-2020_RU.pdf [Accessed 18 Feb. 2021].

3. Muhlmann, D. (2019). *How to develop Soft Skills*, [online]. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-organization-blog/how-to-develop-soft-skills> [Accessed 27 Feb. 2021].

4. Шипилов, В. (2019). *Перечень навыков Soft Skills и способы их развития*. Корпоративный менеджмент, [online]. Available at: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml [Accessed 26 Feb. 2021].

Кузьмін В. В.

КАР'ЄРНА СТРАТЕГІЯ ОСОБИСТОСТІ: СОЦІОЛОГІЧНА РЕФЛЕКСІЯ

Сучасний розвиток суспільства, який характеризується високими темпами розвитку, вимагає якісної підготовки висококваліфікованих фахівців для всіх сфер людської діяльності. Перед системою освіти постає завдання якісної підготовки висококваліфікованих фахівців, які, разом з тим, є всебічно розвиненими, високо адаптивними та цілеспрямованими особистостями. Питання становлення та розвитку кар'єри для сучасної молоді є пріоритетним, тому чимало часу вони

присвячують вдосконаленню власних професійних якостей та особистісних рис. Запити сучасних працедавців орієнтовані на висококваліфікованих фахівців, які не просто мають необхідний рівень теоретичних знань та сформованої професійної компетентності, а й виявляють особистісну зацікавленість власною професією та своїм майбутнім у професійній сфері, виявляють зацікавленість кар'єрою [1; 2].

Поняття кар'єра характеризується сучасними вченими як складне соціально-психологічне явище, до складу якого входять всі сфери життєдіяльності людини, процеси особистісного та професійного зростання суб'єкта, що зумовлюють її повний всебічний розвиток.

Якщо розглядати поняття «кар'єра» в межах соціологічного дискурсу, то саме по собі воно є відносно новим, але його концептуальний зміст та проблема кар'єрного розвитку для соціологів не є новою, адже вона має прямий зв'язок із поняттям «праця» [1, с.72–73].

За рахунок того, що поняття «кар'єра» та «кар'єрна стратегія» не мають однозначного трактування, актуальності набуває питання визначення концептуального змісту даних понять на основі літературного огляду праць як вітчизняних, так і закордонних науковців.

Говорячи про теорію кар'єри, варто розпочати з її витоків. Вперше термін «кар'єра» вводить в термінологічну базу Френк Парсонс – американський просвітителі і реформатор початку ХХ століття. Професію він характеризує як інструмент, який допомагає особистості здійснити вибір майбутнього виду діяльності та напрям професійного зростання кар'єрними сходами. Дослідник ототожнює дані поняття [3].

Українські соціологи, на основі проведеного дослідження змістовного та концептуального наповнення поняття «кар'єра» узагальнили, що [4, с. 7]:

- кар'єра на пряму пов'язана із соціальною активністю людини, з її індивідуальністю;
- кар'єра залежить від соціальної мобільності особи;
- не залежно від типу ієрархії (адміністративна, соціальна, майнова, виробнича і т.п.) присутня кар'єра;

- кар'єра враховує всі можливі досягнення у всіх сферах людської діяльності, в широкому її діапазоні;

- абсолютно всі із розглянутих визначень і концептуальних компонентів поняття «кар'єра» відображають ознаку успіху, наприклад, «успішне просування кар'єрними сходами»;

- кар'єру необхідно розглядати і як процес, і як результат процесу, адже обидві точки зору є відображенням узгодження потреб індивіда з інтересами суспільства.

Коли справа доходить до процесу кар'єрного зростання, на перший план у людини виходять особисті мотиви, життєві цінності, переконання та інші, не менш значимі, фактори, якими вона керується під час побудови кар'єри. Виходячи з власних переконань, людина формує певну модель поведінки на ринку праці, яка і стає основною в її «кар'єрній стратегії».

Нині визначають три основних підходи до інтерпретації моделей і стратегій кар'єрного зростання:

- процесуальний підхід, що ґрунтується на визначенні кар'єрного зростання як послідовного, чітко організованого процесу поступової зміни посад, які людина займає в результаті власної трудової діяльності;

- змістовий підхід, за якого кар'єрна стратегія визначається змістовним наповненням кар'єри та кар'єрного розвитку;

- особистісний підхід, який формується на основі особистісного спрямування з урахуванням індивідуальних якостей конкретного індивіда [4].

На думку російських дослідників Ю.А. Акуніної (Yu.A. Akunina), О.В. Ваніної (O.V. Vanina) поняття «кар'єрна стратегія» є відображенням життєвої позиції особистості, рівня її активності, що залежить від самобутності і зрілості характеру (з одного боку – життя, яке залежить від обставин, стереотипне виконання соціальних ролей, з іншого боку – життєтворчість, моделювання суб'єктом конкретних форм соціальної поведінки і професійної діяльності у відповідності із мотиваційно-ціннісними установками) [5, с. 130].

В своїх дослідженнях Боткова В.К. (Botkova V.K.) визначає процес формування кар'єрної стратегії як:

- свідомий вибір особистості виду професійної діяльності, пріоритетної спеціалізації;

- визначення головних цілей, завдань, етапів кар'єрного шляху;
- вибір технологій досягнення визначених цілей на основі індивідуальних, статусних, соціальних і вікових можливостей;
- організація способів кар'єрного зростання на основі оптимального застосування просуваючи стратегій та послаблення дії будь-яких інших факторів стримування та гальмування [4, с. 122].

Невструєва Т.Х. (Nevstrueva T.Kh) та Гнедіна Т.Г. (Gnedina T.G.) характеризують поняття «кар'єрна стратегія» як життєвий план розвитку професійних і особистісних якостей індивіда, з метою побудови успішної кар'єри. Говорячи про кар'єрне становлення та зростання, виділяють трикомпонентну структуру кар'єри, що є основою її концептуального змісту, виходячи з чого можна говорити про те, що кар'єрна стратегія включає в себе:

- цілі, завдання, мотиви, прагнення, цінності, визначені індивідом;
- процесуальні підходи, які індивід визначає самостійно, та виявляє їх у власній поведінці;
- досягнення бажаного результату, відображення якого є професійна діяльність, компетентність та індивідуальні досягнення конкретної особистості [6].

Виходячи із запропонованих означень поняття «кар'єрні стратегії», запропонованого принципу класифікації моделей кар'єрного просування, концептуальний зміст досліджуваного поняття можна узагальнити як прагнення індивіда бути визнаним оточуючими, бажання займати лідерську позицію та відповідати за себе, своїх підлеглих, або бути незалежним і вільним у власних діях, мати стабільне підґрунтя або прагнути допомагати іншим, долати перешкоди на кар'єрному шляху, чи мати власну справу, а можливо, все і одразу за рахунок проектування кар'єрного просування на особистому житті. Іншими словами, концептуальна суть кар'єрної стратегії зводиться до власного вибору індивіда, який відображається у його поведінці підчас руху кар'єрними сходами.

Залежно від шляхів саморозвитку й особистісного зростання людини, стратегії кар'єрного зростання будуть різнитись як у цілях, так і у способах, визначених особистістю як продуктивних, але їх концептуальна суть залишається незмінною.

На основі проведеного аналізу, можемо говори про те, що однозначного, загальноприйнятого і затвердженого на міжнародному рівні трактування поняття «кар'єра» не існує. Так само не існує і загального концептуального змісту даного поняття. З плином часу, за рахунок зміни загального підходу до поняття «кар'єра», у концептуальному сенсі відбувся перехід від «кар'єра – просування в професійній сфері» до «життя – це кар'єра». Разом із плином часу, відображається на концептуальні суті підхід дослідників. Так українські та російські соціологи визначають «кар'єру» і «кар'єрну стратегію» як рух по сходинкам, спочатку у професійній сфері, а потім в житті загалом, а от західні науковці визначають кар'єрний рух, як рух по вертикальній прямій. Враховуючи цю особливість, Е. Шейн (E. Shane) розробив систему класифікації кар'єрних стратегій, яка використовується більшістю соціологів світу і є загальновизнаною. На основі даної системи класифікацій та визначених особливостей, можна говорити про те, що концептуальна суть кар'єрної стратегії, це вибір індивіда, спрямований на успіх у професійній діяльності та в житті загалом.

Концептуальний зміст поняття «кар'єра», яке є відносно новим у соціології, не є однозначно визначеним, хоча проблема кар'єрного просування для соціологів не нова. На основі аналізу визначень понять «кар'єра» та «кар'єрі стратегії», запропонованих світовими та вітчизняними соціологами маємо можливість визначення концептуальної суті даних понять.

Аналіз наукових видань та наукових праць дозволяє характеризувати термін «кар'єра», у концептуальному сенсі, в двох ракурсах, перший з яких сформований на основі визначень запропонованих класиками соціології, і характеризує її як процес професійного зростання, що зумовлює загальну необхідність саморозвитку та самовдосконалення, а з іншої точки зору, яка визначена як закордонними так і вітчизняними соціологами ХХ століття, життя – це кар'єра, це непривинний рух у певному напрямі професійного та особистісного зростання.

«Кар'єрна стратегія», відповідно до узагальнених означень, це модель поведінки індивіда під час її руху кар'єрними сходами, яка і зумовлює швидкість розвитку індивіда, можливість досягнення ним успіху у кар'єрному напрямі та особистому житті.

Список бібліографічних посилань

1. Бікла, О. В., Бурега, В. В. (2009). *Соціологія кар'єри і лідерства: модуль «соціологія кар'єри»*: навч.-метод. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Донецький держ. ун-т управління: Донецьк : ДонДУУ, 146 с.
2. Капіца, В.Ф., Орлова, О.І., Шурупова, К.В. (2013). *Професійна кар'єра успішного фахівця* Монографія. Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 415 с.
3. Parsons, F. *Choosing a vocation* (1909), [online]. Available at: <https://archive.org/stream/> [Accessed 25 Feb. 2021].
4. Ковалевская, Е. В. (2015). *Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование*. Москва: Мир науки, 126 с.
5. Акунина, Ю. А., Ванина О. В. (2009). Технология личностного брендинга в процессе подготовки современных специалистов социально-культурной сферы. *Приоритеты социально-культурного образования в условиях модернизации российского общества*: сборник научных статей по материалам научно-практической конференции, посвящённой 60-летию факультета социально-культурной деятельности (28 октября 2009 г., Москва). Москва: МГУКИ, С.129–136.
6. Невструева, Т.Х., Гнедина, Т.Г. (2006). Динамика карьерных ориентаций личности руководителя. *Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке*. № 1 (9), С. 51–59.

Михайлов М. В.

ЕКОНОМІЧНА ОСВІТА – ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ТРАЄКТОРІЇ

В сучасному світі освіта є запорукою економічного і соціального росту суспільства. У розвинених країнах економічне зростання обумовлене визнанням ролі фахівців високої кваліфікації в процесі економічного розвитку, як окремого підприємства, так і країни в цілому [1].

Їх недостача призводить до виникнення в економіці «проблемних ланок», що негативно відбивається на темпах зростання. Тому у всіх розвинених країнах, зростає роль і значення освіти і професійної підготовки в системі національних пріоритетів, пояснювався перехід цієї сфери на якісно новий рівень матеріального і кадрового забезпечення. Ця мета була досягнута в результаті стрибка частки витрат на освіту відносно національних доходів цих країн.

Загально визнано, що висококваліфіковані кадри є найбільш динамічним елементом виробничої системи: вони продукують нові ідеї, сприяють швидкому впровадженню в практику наукових відкриттів, тобто темпи науково-технічного прогресу багато в чому залежать саме від них. Підвищення рівня освіти працівників призводить до зростання заробітної платні і рівня життя [2].

У розвинених країнах аксіомою є факт, що сфера вищої освіти здатна служити базисом економічних досягнень. Це підтверджують дані Всесвітнього економічного форуму і Звіту про глобальну конкурентоспроможність [3].

Якість вищої освіти і підготовки кадрів розцінюються Всесвітнім економічним форумом як такі, що вирішальне значення для сучасної високотехнологічної економіки. Глобалізована економіка ХХІ ст. вимагає тисячі добре освічених працівників, які здатні швидко адаптуватися до зміни у виробничих і інформаційних процесах.

Охоплення населення вищим і професійною освітою також є важливим показником для визначення рівня і перспектив розвитку бізнесу в кожній країні.

При оцінці ефективності професійної освіти в розрахунок приймається також функціонування в країні безперервної системи отримання та підвищення кваліфікації безпосередньо на робочому місці [4].

Освіта позитивно впливає на ринок праці не тільки тому, що підвищує конкурентоспроможність працівників, але тому, що вона акумулює потенційно незайняту молодь. Багато країн свідомо проводять політику, спрямовану на продовження тривалості навчання. Отже, розвиток освіти і професійної підготовки сприяє

вирішенню таких важливих завдань соціально економічного розвитку, як прискорення темпів економічного зростання, пом'якшення нерівності в розподілі особистих доходів, підвищення якості національної робочої сили, безпосереднє зменшення безробіття і попередження її в майбутньому. Все це активно сприяє людському розвитку.

Сучасна освіта в Україні має забезпечити:

- високий рівень загальної грамотності населення (в тому числі, технічної та технологічної);
- необхідний рівень знань і розуміння в сфері національної культури;
- можливість кожному громадянину отримати таку професійну підготовку, яка дала б можливість досягти конкурентоспроможності на ринку праці та гідного рівня життя.

Все, перераховане вище, доводить, що інвестиції в підвищення якості професійної освіти є умовою розвитку всіх секторів економіки, зростаюча роль освіти в модернізації економіки відзначена Урядом країни в основних напрямках соціально-економічної політики. Модернізація країни спирається на модернізацію освіти, на її змістовне і структурне оновлення. Україна повинна вибрати освіту в якості пріоритету – однієї з національних точок зростання.

Список бібліографічних посилань

1. Манів, Н. Г. (2000). *Макроекономіка*. Київ, 588 с.
2. Ажнюк, М. О. (2008). *Основи економічної теорії*. Київ: Знання, 368 с.
3. Бураковський, І. В. (2009). *Глобальна фінансова криза: уроки для світу та України*. Харків: Фоліо, 299 с.
4. Старостіна, А. О., Длігач, А. О., Старостіна, А. О. (2009). *Економіка зарубіжних країн*. – Київ: Знання, 454 с.

Руднік Д. Г.

МОЛОДИЙ ВИКЛАДАЧ НА ПОЧАТКУ КАР'ЄРИ – ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Розвиток освітнього середовища сучасної України висуває особливі вимоги до кадрового забезпечення освітнього процесу. Серед формальних вимог є відповідність викладача вимогам Законам України «Про освіту» та «Про вищу освіту», Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (далі – Порядок), локальним нормативним актам університету тощо.

Викладач на сьогодні залишається провідною фігурою навчального процесу, на нього орієнтуються здобувачі освіти, від нього залежить позитивне ставлення до університету як місця соціалізації, набуття багажу знань на майбутнє. Викладач університету своїм прикладом повинен виховувати особистість фахівця – патріота, здатну до критичного мислення, міжособистісного спілкування, роботи в команді і т.д., тобто всього, що складає зміст *hard* та *soft skills*. Не остання роль у цьому відводиться молодим науково-педагогічним працівникам. На початку кар'єри молодого викладача (віком до 35 років) постає потреба не тільки набуття відповідності нормативним актам, але і набуття професійних компетентностей – наукових, методичних, педагогічних. Це обґрунтовує необхідність підвищення кваліфікації. Згідно з Порядком формами підвищення кваліфікації є інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо. Також Порядок визначає основні види підвищення кваліфікації [1].

Підвищення кваліфікації викладача університету можемо поділити на формальне та неформальне. До формального підвищення можна віднести:

– Проходження курсів (стажування) на кафедрі провідного університету за основним або суміжним профілем викладача у відповідності до міжуніверситетських договорів. Звичайно, періодичне проходження курсів (як правило, раз на п'ять років)

дозволяє перейняти досвід викладання дисциплін в університеті схожого профілю. Так, викладачі Луганського національного аграрного університету (ЛугНАУ), зокрема, кафедри загально-освітньої підготовки, проходять стажування на кафедрах мовних дисциплін, філософії, історичних і соціальних дисциплін, педагогіки, психології та права. Тематика присвячена новітнім методам викладання в умовах аграрного університету.

- Закордонні стажування. Такий вид підвищення кваліфікації є актуальним для викладачів, які прагнуть отримати наукове звання.

- Програми академічної мобільності, у тому числі на території України.

- Участь у конференціях та наукових заходах. Маємо на увазі очну, адже тільки так можна досягти мети – обмін думками, досвідом та напрацювання наукових зв'язків.

Визнання документів про проходження стажування покладаються на Вчену раду університету.

- Здобуття другої вищої освіти або здобуття наукового ступеня. Останнє є особливо актуальним для молодого викладача, адже відкриває шлях до отримання більш високої посади. Однак, зауважимо, що нашу думку, цього не достатньо, адже захист дисертації (кандидата наук (доктора філософії)) свідчить про науково-пошукові здібності дисертанта, але не завжди гарантують зростання його педагогічних компетентностей. Тому кафедра, де працює викладач, має бути зацікавлена у залученні його до неформальних видів підвищення кваліфікації, які не передбачають отримання документа, але значно розширюють можливості молодого вченого. Такими, на нашу думку, є:

- Відвідування занять провідних викладачів кафедри та університету за профілем роботи молодого науково-педагогічного працівника. Перед ним стоїть задача – протягом двох перших семестрів першого року роботи викладач (значна увага приділяється викладачам без наукового ступеня), має відвідати не менше 20 лекційних та 20 семінарських занять. Особлива увага приділяється проведенню відкритих занять та педагогічних майстерень професорського складу.

– Участь у наукових семінарах кафедри. Семінари є обов'язковою складовою частиною роботи кафедри та відображаються у річному плані роботи. Вони мають на меті підвищити майстерність викладачів та провести апробацію результатів наукової тематики кафедри. Молодий викладач, який обов'язково бере участь в роботі над темою під керівництвом, як правило професора, може продемонструвати своє вміння роботи з аудиторією, навички побудови лекції та ведення дискусії. У процесі доповіді він може відразу отримати рекомендації від більш досвідчених фахівців.

– Участь в організаційних комітетах конференцій, які проводяться в університеті. Тут формуються навички командної роботи, коли кожний учасник оргкомітету відповідає за свою ділянку роботи та успіх всього заходу, атмосфера довіри та передачі досвіду, організаторські здібності. Так, в ЛугНАУ щороку проходить дві конференції – викладацька у лютому та конференція здобувачів у листопаді, – до підготовки неодмінно залучаються учасники Радим молодих учених та студентського самоврядування.

– Тренінги з окремих аспектів роботи викладача (комп'ютерна грамотність, робота з наукометричними базами даних, організації наукових досліджень тощо), вебінари, масові відкриті онлайн-курси, наприклад, Prometheus, Coursera, edX та ін. [2]. Масові курси активно використовуються в ЛугНАУ, зокрема платформа Prometheus, участь в яких беруть не тільки молоді викладачі, але і співробітники та професорський і доцентський склад. Сертифікати, отримані після успішного проходження курсів, можуть за рішення відповідного органу університету враховуватися під час складання щорічного рейтингового оцінювання результатів діяльності науково-педагогічних та педагогічних працівників.

Таким чином, молодий викладач на початкових етапах кар'єри має значний арсенал засобів розвитку своєї педагогічної майстерності, наукових здібностей та особистісних характеристик. Подальшого вивчення вимагають засоби підготовки до навчальних занять молодого викладача.

Список бібліографічних посилань

1. Zakon.rada.gov.ua, (2019). *Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників* [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> [Accessed 26 Feb. 2021].

2. Панченко, Л. Ф. (2013). Масовий відкритий онлайн-курс як альтернативна форма підвищення кваліфікації викладача вищої школи. *Освіта та педагогічна наука*, № 1, с. 19–28.

Шило К. В.

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА: МОЖЛИВІСТЬ ЧИ НЕОБХІДНІСТЬ

Глобалізація, становлення інформаційного суспільства, зростання міграційних процесів, інтернаціоналізація освіти та ін. суттєво вплинули на міжнародний ринок праці та посиленням конкуренції між фахівцями різних галузей. Нині науково педагогічні працівники закладів вищої освіти стикається із швидкими змінами і підвищення суспільного попиту до якісної вищої освіти. Зокрема, коливання кількості студентів, нове фінансування та впровадження механізмів регулювання є одним із особливостей сьогоденного європейського ландшафту вищої освіти. Провідні світові заклади вищої освіти значної уваги в освітньому процесі надають, з одного боку підвищенню якості підготовки своїх випускників, які здатні до здорової конкуренції на міжнародному ринку праці, з іншого – добору та формуванню потужного науково-педагогічного потенціалу, здатного до підготовки майбутніх фахівців на рівні міжнародних стандартів і світових наукових досягнень.

Існує низка теорій, що стосуються питань професійного і кар'єрного розвитку людини. До найбільш значущих можна віднести такі: психодинамічна модель вибору кар'єри (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу); теорія походження професійних інтересів (Е. Рое); теорія розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер); теорія вибору кар'єри (Дж. Голланд); теорія

особистісних рис (Холбрук, Уїклі, Кехель, Ламбінг, Д. Хант, Р. сборн); теорія мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд) та ін.

Розвиток кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах динамічної технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин, що зумовлює необхідність здійснення професійної діяльності на засадах системного вдосконалення професійних знань та умінь у відповідності з вимогами конкретних умов праці.

Формами підвищення кваліфікації є:

– інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева);

– дуальна; на робочому місці; на виробництві і т. п.

Види підвищення кваліфікації:

– навчання за програмою підвищення кваліфікації;

– стажування;

– участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах та т. п.

Тому працівники повинні самостійно визначатись щодо конкретних форм, видів, конструкцій та суб'єктів надання освітніх послуг за підвищення кваліфікації.

Система підвищення кваліфікації викладачів розглядається як складова частина системи безперервної освіти, яка повинна відповідати тем змін, які походять у науці, техніці та технологіях.

5 вересня 2017 року Верховною Радою України було прийнято новий Закон України «Про освіту» (далі – Закон), яким запроваджено нову систему підвищення кваліфікації, що передбачає збільшення та розширення можливостей педагогічних працівників для вдосконалення педагогічної майстерності та професійного зростання впродовж усього життя.

З метою створення та впровадження ефективних механізмів реалізації цього Закону Міністерством освіти і науки України (далі – Міністерство) разом з інститутами громадянського суспільства було - проведено ґрунтовне дослідження щодо основних викликів, потреб і нових підходів до підвищення кваліфікації.

Враховуючи результати цього дослідження і консультацій з громадськістю, Міністерством було розроблено та подано на

розгляд Уряду новий Порядок підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників (далі – Порядок), що був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 300. Також 27 грудня 2019 року постановою Уряду № 1133 були внесені зміни до цього Порядку.

Відповідно до частини другої статті 54 Закону педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність. Але такий обов'язок урівноважується правом педагогічних працівників, визначеним у частині першій цієї статті, на вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації.

Визначено, що основними напрямками підвищення кваліфікації на сьогодні можуть бути:

- розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій);
- формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь, визначених частиною першою статті 12 Закону України «Про освіту»;
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами (до таких дітей, зокрема, можуть бути віднесені діти з інвалідністю, обдаровані діти, діти з національних меншин, діти, які не встигають опанувати навчальну програму з різних причин тощо);
- використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку;
- мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;
- розвиток управлінської компетентності (для керівників закладів освіти та їх заступників) тощо.

Таким чином, варто пам'ятати, що однією із засад державної політики у сфері освіти та принципом освітньої діяльності є безперервне навчання та застосування теоретичних знань на практиці. Тільки спеціаліст із багатим досвідом, практичними навичками буде конкурентоздатним на сучасному ринку праці.

Список бібліографічних посилань

1. Жабенко, О. В.(2018). Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у багатогалузевих університетах України. В: *Молодий вчений : наук. журнал.* 7 (59), С. 82–88.

2. Крылова, О.Н. (2016). «Профиль компетенций» преподавателя высшей школы как инструмент его профессионального развития. *Человек и образование.* 2 (47), С. 11–14. [online]. Available at : [https://cyberleninka.ru / article/n/ mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoydeyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly](https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernyy-analiz-kachestva-professionalnoydeyatelnosti-prepodavatelya-vysshey-shkoly) [Accessed 1 March 2021].

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Білоусов Д. В.

ФОРМУВАННЯ «БРЕНДУ» МОЛОДОГО ВИКЛАДАЧА В ЦИФРОВОМУ ПРОСТОРИ

В останні часи процеси глобалізації пронизують усі сфери людської діяльності, в тому числі, впливають на результати діяльності молодих вчених завдяки впровадженню нових моделей наукової комунікації, які передбачають переміщення інформаційної взаємодії в площину цифрових комунікацій. Переважно саме в цифровому просторі формуються та поширюються світові наукові знання, відбувається трансфер нових технологій. Але українська наука ще залишається відокремленою від глобальної науки, українські дослідники погано відомі в міжнародних колах, що зменшує можливості в обміні науковими даними між вітчизняними науковцями та міжнародною науковим простором, роблячи українську науку «містечковою» [1].

Формування бренду молодого науковця є запорукою підвищення «включеності» вітчизняних науковців до світового дослідницького простору. Бренд вченого – це репутація чи імідж, який виникає у свідомості людей, коли вони чують про якогось науковця [2].

Молодий викладач з метою професійного зростання повинен в сучасному світі формувати свій науковий імідж.

Складовими іміджу вченого в цифровому просторі є інформація про вченого, його наукову діяльність та відомості про заклад в якому він працює; публікація в міжнародних журналах (на англійській мові, як мові науки) з високим імпаکت-фактором, наукометричні індекси, публікація в ресурсах, які забезпечують «видимість» в світовому інформаційному просторі, комунікації та професіональні компетенції.

Цифровий простір надає можливість створити «видимість» вченого для широкого кола стейкхолдерів завдяки використанню професійних мереж, формування авторських профілів, застосування

різноманітних сервісів для збору, обробки, поширення та зберігання інформації; використання глобальних ідентифікаторів документів; представлення інформації про науковця на сайтах наукових та освітніх установ, бібліотек.

Найбільш поширеними методами створення власного бренду науковця стають авторські профілі, які за типом реєстрації поділяються на ретроспективні, які створюються автоматично після публікації в окремих наукометричних журналах (Scopus) та вільної реєстрації, які створюються за бажанням автора (Google Scholar, ORCID, ResearchGate, ResearcherID, Index Copernicus, eLIBRARY та ін..)

Основною інформацією при створенні профілю є наступні відомості про науковця: прізвище, ім'я; місце роботи; вчений ступінь, звання; предметна область досліджень; ключові слова; список публікацій інші; ідентифікатори автора. Цифрові ідентифікатори також відіграють важливу роль у створенні іміджу на формуванні бренду вченого.

Отже, відомість назви організації де працює вчений та партнери, співавтори впливає на взаємний імідж та формують бренд вченого. Унікальні ідентифікатори автора дозволяють вирішити проблеми правильного визначення документів конкретного автора, якщо автор публікується різними мовами. Крім того, для окремих публікацій застосовується DOI (Digital Object Identifier, цифровий ідентифікатор об'єкта), який є стандартом представлення в мережі інформації про об'єкт публікації.

Професійна активність вченого може бути відстежень в електронних соціальних мережах, наприклад, LinkedIn, ResearchGate, Mendeley, Facebook, YouTube та ін. Дуже важливу роль під час формування бренду відіграє цитування його публікацій. Загальна кількість цитувань та її похідні показники впливають на розвиток кар'єри і на успішність заявок на отримання фінансування для майбутніх проектів.

Необхідно також відзначити, що цитування робіт дослідника – це не тільки бюрократична оцінка його діяльності, але й показник його наукової значимості та авторитетності [3].

Отже, бренд молодого вченого – це міцний зв'язок імені вченого

з його дослідженнями, тобто коли по імені можна відразу назвати область наукових інтересів вченого і, навпаки, почувши назву предметної області, можна назвати вчених, які в цій області працюють.

Саме тому формуванню бренду молодого вченого в сучасному цифровому просторі необхідно приділяти достатньо уваги, що сприяє його професійному зростанню.

Список бібліографічних посилань

1. Kyzym, M., Reshetnyak, O., Kozyrieva, O., Khaustova, V. (2020). Research Organization On The Basis Of The World Foresights Analysis: Trends And Scenarios. *35th IBIMA Conference: 1-2 April 2020, Seville, Spain*, [online]. Available at: <https://ibima.org/accepted-paper/research-organization-on-the-basis-of-the-world-foresights-analysis-trends-and-scenarios/> [Accessed 10 Feb. 2021].

2. Семененко, Л. П., Главчев, М. І., Главчева, Ю. М. (2015). Формування бренду вченого. *Матеріали шостої міжнародної науково-практичної конференції, 10–11 вересня 2015 року*, [online]. Available at: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/29640/3/5-22-27.pdf>. [Accessed 18 Feb. 2021].

3. Парамонов, С. (2015). Бренд ученого: как сделать так, чтобы нас цитировали, [online]. Available at: URL: http://wokinfor.com/media/pdf/ru-researcher_brand.pdf. [Accessed 25 Feb. 2021].

Бондаренко О. В.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МОЛОДОГО ВИКЛАДАЧА ЯК РЕЗУЛЬТАТ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КВАЛІФІКАЦІЇ

Викладацька діяльність, здійснювана в закладах вищої освіти, відноситься до числа професій, які вимагають від працівника цілого ряду якостей. Викладач повинен володіти змістом навчального предмету на професійному рівні, розвивати в собі пізнавальні потреби і великі дослідницькі інтереси, вміти застосовувати отримані теоретичні знання до реального процесу підготовки студентів, удосконалювати глибину, гнучкість і самостійність

мислення. В першу чергу це відноситься до молодого викладача, який відчуває підвищену відповідальність та складність педагогічних завдань, які стоять перед ним. Практика показує, що молодий викладач діє тим успішніше, чим більш він професійно компетентний. Основним шляхом підвищення професійної компетентності молодого викладача є його наполеглива праця та система підвищення його кваліфікації.

Концептуальною основою професійної компетентності молодого викладача та підвищення його педагогічної майстерності стали праці М. С. Голованя, О. М. Алексюка, І. А. Зязюна, В. Н. Кузьміної, А. К. Маркової, В. О. Сластьоніна.

У сучасній науковій педагогічній літературі немає однозначного тлумачення поняття професійної компетентності молодого викладача закладу вищої освіти. Тому уточнення визначення цієї дефініції є актуальною проблемою.

Поняття «професійна компетентність викладача», на думку Печеркіна А. А., висловлює єдність його теоретичної і практичної готовності до здійснення педагогічної діяльності і характеризує його професіоналізм» [1]. Даний підхід характеризує професійну компетентність викладача як складову професіоналізму. Кальков Н. В. уточнює, що професійна компетентність викладача – це багатофакторне явище, що включає в себе систему теоретичних знань викладача і способів їх застосування в конкретних педагогічних ситуаціях, його ціннісні орієнтації, а також інтеграційні показники його культури (мова, стиль спілкування, ставлення до себе і своєї діяльності, до суміжних галузей знання та інше) [2].

Основні функції професійної діяльності викладача можна поділити на загально-педагогічні та загально-трудові. До загально-педагогічних можна віднести: інформаційну, мобілізаційну, розвивальну, орієнтирну. До загально-трудових функцій відносять: проектувальну, конструктивну, організаційну, комунікативну, дослідницьку, організаційну.

Зміст професійної діяльності викладача, в тому числі і молодого, включає в себе виконання цілісної сукупності взаємопов'язаних і взаємообумовлених функцій, основними з яких є навчальна, дослідницька, виховна і організаційно-технологічна функції. Вони

повинні сприйматися в їх єдності, хоча насправді у багатьох викладачів одні функції можуть переважати над іншими. У процесі реалізації функцій педагогічної діяльності молодий викладач повинен навчитися виконувати такі групи завдань: проектування навчального процесу з урахуванням поставлених цілей; конструювання змісту та процесу навчання; організація аудиторних занять та самостійної роботи студентів; здійснення управління навчально-виховним процесом. В рамках виховної функції молодий викладач повинен навчитися формувати у студентів творчо-активну установку на майбутню професію; його світоглядну і громадянську позицію; загальну культуру; широту кругозору та етику поведінки; почуття власної відповідальності за результати своєї праці тощо. У галузі наукових досліджень викладач повинен навчитися формулювати наукову проблему, висувати наукову гіпотезу, використовувати методи наукових досліджень, формулювати та обґрунтовувати результати наукових досліджень, оформлювати їх у вигляді статей, доповідей тощо [3].

На основі аналізу існуючих досліджень з питань професійної компетентності стосовно до фахівців педагогічного профілю [1–3] можна визначити професійну компетентність молодого викладача як інтеграційну якісну характеристику його особистості, яка включає систему науково-теоретичних знань в предметній області, в галузі педагогіки та психології.

Окрім того, професійна компетентність молодого викладача вищого навчального закладу є складною інтегрованою на функціональному рівні системою, що об'єднує в собі професійні знання, уміння, навички, досвід і особистісні якості, які обумовлюють прагнення, здатність та готовність вирішувати завдання й розв'язувати проблеми різної комунікативної складності. Професійна компетентність молодого викладача вищого навчального закладу складається з основних та підтримуючих компонентів. До основних компонентів відноситься когнітивна та діяльнісна, до підтримуючих – мотиваційна, емоційно-вольова та ціннісно-рефлексивна. Основним шляхом формування професійної компетентності молодого викладача є процес безперервного підвищення його кваліфікації. Тому так важливо на початку

професійного шляху молодого викладача організувати безпервну систему підвищення його кваліфікації, яка буде направлена на удосконалення основних та підтримуючих компонент його професійної компетентності. Постійне підвищення кваліфікації молодого викладача буде сприяти зростанню його педагогічної майстерності.

Список бібліографічних посилань

1. Печеркина, А. А. (2011). *Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика*. Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т., 233 с.

2. Калькова, Н. В. (2015). *Совершенствование процесса повышения квалификации педагогических кадров среднего профессионального образования*. К. п. н.: 13.00.08. «Военный университет» Министерства обороны. Москва.

3. Головань, М. С. (2014). Професійна компетентність викладача вищого навчального закладу. В : *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія*. Ялта: РВВ КГУ, 44 (3), с. 79–88.

Булак Н. П.

УПРАВЛІНСЬКІ ПІДХОДИ ЩОДО ПРОТИДІЇ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ/ВЧИТЕЛІВ

В останні роки в Україні, так само як і в розвинених країнах, все частіше говорять про синдром професійного вигорання молодих викладачів/вчителів. Професійне вигорання – це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження особистісних ресурсів працюючої людини. Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. По суті, професійне вигорання – це дистрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому. В. Абрамов, І. Алексейчук та А. Алексейчук визначають професійне вигорання як явище негативного характеру, яке викликає емоційне виснаження на робочому місці;

це явище виникає в ті моменти, коли людина протягом тривалого часу витрачає свою емоційну енергію і при цьому не має часу і можливості для того щоб її відновити [1]. Н. Водоп'янова і Є. Старченкова визначають «синдром професійного вигорання як сукупність стійких симптомів, що виявляються в негативних емоційних переживаннях і установках щодо своєї роботи (професії) та суб'єктів ділового спілкування» [2].

Синдром «психічного» або «емоційного» вигорання став предметом наукового аналізу починаючи з 60-х рр. минулого століття та не втратив своєї актуальності в умовах сучасної дійсності. Про це свідчить велика кількість публікацій і аналітичних оглядів вітчизняних (В Бойко, Н. Водоп'янова, О. Рукавішников, К. Старченкова, Л. Анциферова, Т. Копилова, А. Леонова, С. Нікіфоров та ін.) та зарубіжних авторів (Aronson E., Pines A., Brill P., Burisch M., Maslach C., Jackson S., Cherniss C. і ін.) [1].

У дослідженнях, присвячених опису феномена вигорання можна виділити три основні підходи: індивідуальний, міжособистісний, організаційний. Кожен з існуючих підходів описує процес виникнення цього явища на окремих рівнях, існуючих незалежно один від одного. Це сприяє тому, що з'являється тенденція до перебільшення значущості тих чи інших факторів, зокрема до гіперболізації значущості або особистісних факторів, або факторів, пов'язаних з виробничими стресами [2].

Розгляньмо різні підходи щодо протидії професійному вигоранню молодих викладачів/вчителів. Інтерактивний підхід до сутності професійного вигорання запропонували К. Маслак і К. Джексон [3], які визначають поняття вигорання як синдром, пов'язаний з емоційним виснаженням та відчуттям неефективності в професійній сфері, що стають відповіддю організму людини на хронічні та міжособистісні стресори на робочому місці. Вони запропонували розглядати професійне вигорання як синдром, що складається з трьох компонентів: емоційне або фізичне виснаження, деперсоналізація і редуція особистісних досягнень. Емоційне виснаження – це почуття, пов'язане з емоційним перенапруженням і переживанням спустошеності, яке з'являється, коли працівник уже не може присвячувати себе роботі з таким же запалом, як було раніше. Деперсоналізацію вони розглядають як віддалення

від клієнтів, коли у професійного працівника з'являється байдуже чи навіть негативне, цинічне ставлення до людей, що оточують його/її на робочому місці. Редукція особистісних досягнень – це недовіра і недооцінка результатів своєї професійної праці. Протидіяти розвиткові цих симптомів можна, якщо створювати сприятливі умови на робочому місці, які передбачають фінансове і комунікативне заохочення працівників, надання їм своєчасної відпустки, збалансоване трудове навантаження, що виключає перенапруження молодих викладачів/вчителів.

Діяльний підхід передбачає виявлення факторів, що впливають на формування професійного вигорання молодих викладачів/вчителів з метою їхньої нейтралізації. Це, передусім, відсутність професійної автономії; поведінка студентів/учнів, яка не виключає неповагу, неухважність щодо молодих викладачів/вчителів; відсутність підтримки з боку адміністрації ЗВО/школи [3]. Для протидії цим негативним факторам треба надати більше особистісної та професійної автономії молодим викладачам/вчителям; забезпечити їхню підтримку з боку адміністрації ЗВО/школи; розробити методiku професійної допомоги фахівцям, схильним до вигорання, орієнтовану на розширення «ресурсної бази протидії професійному вигоранню». На наш погляд, зовнішня соціальна підтримка – це важливий ресурс збереження психологічної стійкості особистості в стресогенних ситуаціях.

Отже, можна виокремити наступні управлінські заходи щодо профілактики професійного вигорання молодих викладачів/вчителів: створення оптимально сприятливого мікроклімату в колективі, організації; надання педагогам можливості самим організовувати хоча б частину своєї роботи; максимальна конкретність при визначенні професійних обов'язків; усунення причин, які можуть призвести до перевантаженості або недовантаження роботою; соціальна підтримка; доступна і кваліфікована психологічна допомога в освітньому закладі.

Список бібліографічних посилань

1. Абрамов, В. (2008). Исследование синдрома эмоционального выгорания на этапе мета обзоров. *Журнал психиатрии и медицинской психологии*, 1 (18), с. 117-123.

2. Водопьянова, Н. (2009). *Синдром выгорания: диагностика и профилактика*. СПб.: Питер.

3. Maslach, C. Burned-out. (2012). *Human Behavior*, [online]. Available at: [www//Ozd.ru//medicinasindrom_emocionalnogo_vygoraniya](http://www.Ozd.ru/medicinasindrom_emocionalnogo_vygoraniya) [Accessed 15 Feb. 2021].

Галка Я. С.

ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ МОЛОДИХ УЧЕНИХ У МАРГІНАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

У сучасний період розбудови правової держави в Україні проблеми працевлаштування молоді в Україні є одними з найбільш актуальних, оскільки правові і організаційні питання працевлаштування молоді полягають сьогодні не стільки у відсутності робочих місць, скільки у нездатності держави, роботодавців та самих молодих спеціалістів знайти спільну мову. Конституція України проголосила право кожного на працю і встановила умови для його реалізації.

Науковою базою для вирішення проблеми професійного становлення, самовиховання майбутнього фахівця є праці класиків зарубіжної та вітчизняної психології та педагогіки – М. Боришевського, О. Горчакової, О. Дубасенюк, С. Єлканова, Н. Кічук, К.Платонова, С. Пальчевського та ін.

Як зазначають українські дослідниці І.Мельник та О.Гончарук, «стратегія особистісно орієнтованого навчання й виховання в сучасних освітніх закладах повинна забезпечити функціонування виховних і навчальних процесів, у яких відбувається особистісне та професійне становлення фахівця. Допомогти самовизначитися – це значить сформувати у нього внутрішню готовність і потребу самостійно, свідомо проектувати свою діяльність, працювати над самовдосконаленням і саморозвитком як особистісних, так і професійних якостей» [8, с.101].

Професійна адаптація є третьою стадією професійного становлення особистості. Характеризується не лише пристосуванням, але й входженням до активної діяльності. Для молодого фахівця

професійна адаптація – це засвоєння професійних і соціальних функцій, активне включення в життя трудового колективу [6, с. 29–30].

Опанування особистістю процесу професійної праці досягається лише в тому випадку, коли праця відповідає природі людини, потребам у професійній самореалізації, активним і стійким властивостям особистості як професіонала, що, безумовно, має позитивний вплив на ефективність виконуваної роботи [1].

Умовно можна виділити кілька етапів, які доводиться пройти молодому спеціалісту в період адаптації [5; 7; 9]. Насамперед, можемо відзначити так звану первинну адаптацію, коли індивід звикає до своєї нової соціальної ролі «працівника». Період первинної трудової адаптації завершується в основному протягом перших двох років, коли працівник набуває кваліфікацію, оцінює можливості, перспективи просування по службі, знаходить місце у колективі тощо.

Наступним важливим етапом для молодого спеціаліста є організаційна адаптація, яку розуміють як освоєння молодими працівниками режиму праці та відпочинку, трудового розпорядку, входження у трудовий ритм колективу, усвідомлення вимог трудової дисципліни. Цей етап адаптації проходить паралельно із первинною адаптацією, проте включає в себе ширше коло зовнішніх умовностей, до яких має призвичаїтись молодий працівник.

Третім етапом у професійній адаптації виділяють виробничу адаптацію. На даному етапі молодий спеціаліст, випускник ЗВО, засвоює технологічні особливості роботи, що виконується ним, поглиблює свої знання та відпрацьовує професійні навички. Варто пам'ятати, що термін адаптації для кожної людини є індивідуальний. Індивідуальною є і форма адаптації, якщо молодий працівник активно шукає шляхи виходу із складних ситуацій, долаючи таким чином нестабільність, і змінює середовище, тоді можна говорити про активну адаптацію; якщо ж зовнішнє середовище домінує над молодим спеціалістом, змінюючи його стиль поведінки, – тоді йдеться про реактивну адаптацію. Звичайно, легше і швидше адаптуються ті молоді фахівці, які самі адекватно, з врахуванням реалій професійного середовища обирають, як себе поводити і які дії потрібно чинити, щоб відчувати себе якомога комфортніше.

Важливим засобом професійного становлення майбутнього фахівця є діджиталізація. Неологізм, який увійшов в українську мову лише кілька років тому, є транслітерацією англійського *digitalization* та, згідно з визначенням словника, означає зміни в усіх сферах суспільного життя, пов'язанні з використанням цифрових технологій. Слово являє собою спрощену форму більш точного терміну «цифрова трансформація» та є проявом глобальної цифрової революції [2].

Інформаційні технології є невід'ємною частиною сучасного світу, вони значною мірою визначають подальший економічний та суспільний розвиток людства. Звідси можна сказати, що актуальність даного питання має місце у сучасному освітньому середовищі, адже нині якісне викладання дисциплін не може здійснюватися без використання засобів і можливостей, які надають комп'ютерні технології та Інтернет [3; 4].

Отже, основним завданням професійного самовизначення є реальна оцінка власних адаптивних можливостей, які забезпечать формування внутрішньої готовності до свідомої і самостійної побудови, корекції і реалізації перспектив свого розвитку (професійного, життєвого і особистісного). Професійне самовизначення виступає найбільш потужним чинником професійної адаптації. Саме рівень включеності, коли молодий спеціаліст починає ідентифікувати себе з колективом, сприймає події, що відбуваються, як події свого життя, завершує цей аспект адаптації.

Водночас, ця проблема потребує подальшого вивчення і дослідження. Зокрема, слід продовжувати роботу з вивчення оптимальних соціально-психологічних шляхів та методів кар'єрного зростання, підвищення професійної майстерності і кваліфікації студентів-випускників, що успішно адаптувалися до нових умов життя і праці та питань психокорекції їх внутрішніх психічних станів у зв'язку зі зміною режиму, обсягу та труднощів професійної діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Кремень, В.Г. (2004). *Вища освіта України і Болонський процес*. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 348 с.

2. «Діджиталізація» – слово 2019 року в Україні. [online]. Available at: <https://itc.ua/news/didzhitalizacziya-slovo-2019-roku-v-ukrayini-za-versiyeu-onlajn-slovnika-mislovo/> [Accessed 27 February 2021].

3. Гуржій, А.М. (1998). Інформаційні технології в освіті. У: *Проблеми освіти*. Київ: ІЗМН, вип. II, с. 5–11.

4. Верховна Рада України, (1998). *Про Національну програму інформатизації* [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/98-вр#Text> [Accessed 27 February 2021].

5. Каземіренко, В.П. (2004). Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молоді людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії. *Практична психологія та соціальна робота*, 6, с. 76–78.

6. Климов, Е.А. *Как выбрать профессию*. М.: Просвещение, 151 с.

7. Кудрявцев, Т.В., Шегурова, В.Ю. (1998). Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности . *Вопросы психологии*, 2, с. 51–59.

8. Мельник, І.М., Гончарук, О.В. (2012). Етапи професійного становлення майбутнього педагога. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія Педагогічні науки*, 24 (237), с. 100–103.

9. Кабаченко, Т.С. (2003). *Психология в управлении человеческими ресурсами*. СПб.: Питер, 400 с.

Гончаров Г. І.

ВЗАСМОДІЯ УНІВЕРСИТЕТІВ ТА БІЗНЕС СЕРЕДОВИЩА – ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ І ВИКЛАДАЧІВ

Одним з головних ресурсів будь-якої сучасної організації, необхідним для досягнення її стратегічних цілей, виступає інтелектуальний капітал її співробітників. Особливе значення інтелектуальний капітал набуває в функціонуванні та розвитку такої

складної організації, як навчальний заклад вищої освіти – університет. Поряд з фінансовим, соціальним, інформаційним капіталом матеріальними ресурсами він є основою реалізації стратегії розвитку університету в умовах масштабних змін у сфері вищої освіти. Формування, збереження і розвиток інтелектуального капіталу університету дозволяє досягти максимальної соціальної ефективності вищів.

В умовах інтенсивного розвитку «економіки знань», що базується на інноваціях і передбачає перетворення знання в основну рушійну силу розвитку суспільства, проблема взаємовигідного співробітництва між університетами та бізнесом набуває все більш актуальний характер.

В сучасних умовах роль університетів включає поряд з навчанням і науковими дослідженнями – включення в життя спільноти за допомогою передачі технологій, міждисциплінарності, участі в регіональному розвитку та, нарешті, підготовка випускників до вступу на ринок праці. Звідси очевидною стає необхідність виходу університетів за рамки власне академічної спільноти та забезпечення взаємовигідного ефективного співробітництва з бізнесом, яке, на наш погляд, доцільно вибудовувати за різними напрямками.

Заслугує на увагу виявлення співвідношення між суб'єктивними факторами успіху (тобто залежними від самої людини) і об'єктивними умовами того середовища, в якій він формується і функціонує як особистість і як професіонал.

У цьому випадку на перший план виходить аналіз соціально-класового і культурного походження випускника, якість одержуваного ними освіти, включаючи методи викладання, організаційну культуру конкретного навчального закладу ступінь його практико орієнтованість, рівень освоєних компетентностей та інше, а також такі параметри, безпосередньо пов'язані з його професійною діяльністю, як характеристики роботи, міжособистісні відносини, пов'язані з роботою, ринки праці, нові форми роботи та організації трудової діяльності.

В результаті до факторів кар'єрного зростання належатимуть: ступінь задоволеності роботою; відповідність між наявними у випускника і необхідними компетентностями; можливості

кар'єрного росту; гарантії збереження роботи; ступінь самостійності в рішенні професійних завдань; співвідношення робочого і вільного часу. До факторів впливу можна віднести: попередній освітній досвід; тип навчання; характеристики програми; методи викладання; поведінкові характеристики випускника в період його навчання; територіальна мобільність і досвід роботи під час і після навчання; характер роботи і особистісні якості роботодавця [3].

Напрямок співпраці університетів і бізнесу можуть стати формування в процесі навчання і виховання у вищій школі підприємницьких якостей студентів, їх готовності до самозайнятості, інноваційної поведінки і здатності незалежно від обраного шляху демонструвати допитливість, адекватну тим викликам, з якими вони неминуче зіткнуться в практичній діяльності.

Ще один напрямок співпраці між вузами і бізнесом має сприяти обміну знаннями, спрямованому, з одного боку, на постійне оновлення змісту навчального процесу з метою його максимального наближення до реалій виробництва матеріальних і духовних благ в суспільстві, створення нового наукового продукту, затребуваного сучасною економікою, з іншого, – на впровадження інновацій в сам процес навчання, які формують основи того, що в умовах панування інформаційно-комунікаційних технологій, може бути названо «новою педагогікою вищої школи» [4].

Одним з ключових чинників, що визначають конкурентні переваги того чи іншого вищого навчального закладу є рівень орієнтованості освітніх програм на потреби ринку праці, під впливом бізнес-середовища [1]. Дане розуміння побажань та проблематики ринку праці, з боку вищої школи неможливо без постійного і системного взаємодії освітніх установ і бізнес-спільноти, за допомогою постійного моніторингу, з боку ВНЗ вимог і критеріїв до випускниками висунуті роботодавцем.

Серед основних пріоритетів партнерства «бізнес-університет» типовими являються [2]:

- дослідження і розробки;
- розробка і оцінка курсів / програм;
- мобільність студентів як працівників;
- захист інтелектуальної власності.

Також розвиток академічної мобільності викладачів дозволяє поліпшити якість надаваних освітніх послуг, підвищити інтелектуальний потенціал професорсько-викладацького складу, розвивати співпрацю між університетами-партнерами, а також дає можливість молодим вченим та викладачам продовжити освіту або придбати науковий досвід за кордоном шляхом участі в короткостроковій освітній або науково дослідницькій програмі.

Лише шляхом комплексного і взаємовигідного співробітництва закладів вищої освіти, бізнес-структур, органів державної влади, громадських організацій можлива побудова сучасної економіки, що забезпечує стабільний і поступальний розвиток країни.

Список бібліографічних посилань

1. Иванова, О. А. (2018). Интеграция вуза и бизнеса при подготовке студента-экономиста. *Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.»*, т. 22, с. 258–264.

2. Иванова, О. А. (2014). Интеграция высшего образования науки и бизнеса как способ повышения качества обучения. *Управління процесом кадрового забезпечення інноваційного розвитку вищих навчальних закладів України* : Нац. акад. пед. наук. України: Київ, с. 88–92.

3. Куценко, В. І. *Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах*. Київ : РВПС України НАН України, 224 с.

4. Набока, Л. Я., Скрипник, М. І. (2013). Методи забезпечення педагога-дослідника. *Післядипломна освіта в Україні*, 2, с. 61–66.

Дакіч В. В.

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ НА ПОЧАТКОВИХ ЕТАПАХ АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ

Сучасна система освіти, яка наразі орієнтується на рішення завдань інноваційного розвитку різних сфер суспільства, встановлює нові вимоги щодо рівня професійної компетентності викладачів

навчальних закладів, особливо на початкових етапах академічної кар'єри.

Підвищення професійного рівня викладачів та формування педагогічного складу, який відповідав би запиту соціуму є необхідною умовою модернізації системи освіти. Освіта виступає найважливішим засобом та ресурсом становлення креативної людини, яка спроможна до життя в багатовимірному суспільстві, що дуже швидко змінюється в умовах глобальної трансформації світу. У сучасному суспільстві принцип навчання, що триває на протязі всього життя, є базовим для будь-якої людини сучасності. Завдяки цьому завдання постійної модернізації саме освіти та підвищення кваліфікації учасників освітнього процесу набуває значної важливості.

Якісна освіта стає неможливою без подальшої професіоналізації тих, хто організує та забезпечує освітній процес. Зміна задач і функцій всіх учасників цього процесу припускає значні зміни в їхніх підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Але найважливішою засадою є зміна образу мислення викладачів та всіх учасників освітнього процесу, а також відмова від застарілих стереотипів організації учбового процесу та перехід на інноваційний освітній процес з ціллю отримання бажаного результату.

Підвищення кваліфікації викладачів на початкових етапах академічної кар'єри повинно бути спрямовано на засвоєння пріоритетних напрямків, функцій та орієнтирів, які в свою чергу спрямовані на забезпечення якості, доступності й ефективності освіти. Для досягнення цієї цілі необхідно використовувати нові інституціональні форми підвищення кваліфікації викладачів, розробити та випробувати інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських та педагогічних працівників у контексті соціокультурної модернізації освіти.

Підвищення кваліфікації викладачів на початкових етапах академічної кар'єри повинно мати адаптаційний період до сучасних умов та стимулювання мотивації щодо подальшого професійного розвитку.

Підвищення рівня якості та доступності освіти є основним ресурсом розвитку людини, підвищенням її соціального й

професійного статусу. В цьому сенсі підвищення кваліфікації викладача на початковому етапі академічної кар'єри має важливе значення для розвитку системи освіти та в першу чергу має стратегічне значення, тому що кваліфікований викладач надає якісну освіту, що надалі формує ефективні способи реалізації особистості в умовах соціальної дійсності, яка дуже швидко змінюється.

У епоху інформаційно-комунікативного простору сучасного суспільства необхідним є визначення принципів і підходів до освіти нового формату, які відповідають складним, неоднозначним, інколи суперечливим обставинам часу. Інакше кажучи, мова йде про формування принципово нової системи підвищення кваліфікації викладачів, яка передбачає постійне оновлення змісту та технологій учбового процесу, орієнтацію на розвиток творчих компетентностей особистості викладача, готовності та спроможності до підвищення кваліфікації.

Отже, сучасні моделі підвищення кваліфікації повинні бути спрямовані на індивідуалізацію кожного спеціаліста, на його кар'єрний та особистісний ріст. Викладач, який вільно та активно мислить, може спрогнозувати результати своєї діяльності, а також який може змоделювати освітній процес, є гарантом рішення актуальних задач сучасної освіти в сучасному суспільстві.

Івахненко А. О.

ДЕЯКІ МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧА

Зміни у вищій освіті, спричинені як новим для України студентоорієнтованим підходом до навчання, так і бурхливим розвитком різних галузей знань на глобальному та локальному рівнях, стимулюють українські ЗВО до активного пошуку нових підходів до професійного навчання викладачів, причому ці підходи мають бути водночас і корисними з точки зору ЗВО, і цікавими з точки зору тих, хто братиме в них участь.

Як відмічає [1], викладач університету сьогодні не є єдиним джерелом інформації, а отже, перетворюється на «організатора пізнавальної діяльності студентів», скеровує їх самостійну роботу та надихає їх на науковий пошук, «наукову творчість». Це ті аспекти роботи викладача, які зараз виходять на перший план, але, додамо від себе, їм зовсім (або, принаймні, майже) не навчають на заняттях із методики. Тобто, сьогодні одним із найактуальніших напрямів підвищення (чи, на першому етапі кар'єри, – навіть створення) професійної кваліфікації викладача має стати його чи її розвиток саме у цій сфері.

Деякі дослідники, наприклад, Вероніка Діаз [5], зазначають, що викладачі потребують підтримки у таких сферах, як пристосування до технологічного робочого місця, інтеграція технологій у навчальний процес, оцінка прогресу студентів при застосуванні різних моделей викладання. Як відмічає авторка статті, ці послуги з підтримки викладачів пропонуються або на рівні окремої кафедри, або ж на рівні цілої установи, більше чи менше незалежного від самого коледжу чи університету – спеціального центру підвищення кваліфікації. Це можна порівняти з нашими, українськими Факультетами підвищення кваліфікації, або ж, наприклад, «Школами молодого викладача», хоча останні працюють із доволі обмеженою аудиторією.

Говорячи про підвищення кваліфікації, слід, перш за все, зазначити, що саме розуміється під даним словосполученням. Коли мова заходить про молодих викладачів, то, скоріше, на наш погляд, можна акцентувати увагу не на підвищенні, а становленні кваліфікації, або, як це називає С.О. Шара, «професійній адаптації». Вона наголошує на тому, що професійна адаптація молодого викладача можлива лише за умови існування «інноваційного освітнього середовища вищої школи», яке забезпечує повсякчасний супровід викладачів-початківців, стимулює їх до творчої діяльності та забезпечує передумови «для самовдосконалення та самоактуалізації». Дослідниця перелічує основні принципи створення такого середовища, які, на її думку, можуть гарантувати професійну адаптацію викладачів: це «відкритість (життю; прогресивним теоріям, концепціям та ідеям; особистості й суспільству);

системність; співробітництво як усередині освітньої установи, так і поза нею; безперервність освіти; корпоративність співтовариства педагогів-інноваторів; єдність функціонування локальних і глобальних систем» [4, с. 94].

Авторка дуже ґрунтовно підходить до ідеї організації такої «установи в межах установи», як система професійної адаптації: ЗВО, в якому вона працює, перш за все, проводить попереднє опитування нових чи молодих викладачів за найновішими методами психології, що допомагає визначити, наскільки викладач керує своїм життям, які має глобальні цілі, у чому полягає його чи її манера роботи зі студентами, які в неї сильні та слабкі сторони тощо. Проаналізувавши відповіді викладачів на питання, службовці Школи молодого викладача пропоять зустрічі із новачками, надають останнім коментарі щодо анкети та поради щодо побудування власної професійної траєкторії.

Висновки щодо рівня кваліфікації того чи іншого робітника неможливо зробити, не розуміючи, що саме мається на увазі під «кваліфікацією», чи «професіоналізмом», взагалі. Так, Ю. Приходько і В. Юрченко вважають, що «професіоналізм особистості» – це «якісна характеристика» працівника, що демонструє високий рівень якостей, необхідних для діяльності в межах певної професії, а також – загальнолюдських і загальноділових якостей, як-от порядність, інтерес до професії, креативність, адекватність очікувань, вмотивованість до роботи та покращення її результатів і так далі [2].

Підвищення рівня професіоналізму молодих викладачів у статті С.О. Шари пропонується, головним чином, з точки зору суто педагогічних алгоритмів роботи: слухачі курсів знайомляться з різними видами лекцій (проблемна лекція, лекція-візуалізація, проблемне семінарське заняття тощо) [3].

Підвищення кваліфікації, яке орієнтовано не лише на молодих викладачів, носить більш конкретний характер, наприклад – семінари видавництва McMillan, на яких слухачів знайомлять із новинками у справі навчання англійської мови (новими підручниками у класичній формі чи у поєднанні з інформаційними технологіями); або ж курс із навчання роботі в системі MOODLE,

який пропонується Університетом імені В.Н. Каразіна; або ж семінар із психолого-педагогічної культури, який проходив 5.04.21 у ХГУ «НУА» і на якому розбиралися можливі конфліктні ситуації в аудиторії.

Таким чином, підвищення кваліфікації викладача – питання багатоаспектне, і у нашій невеличкій розвідці ми зупинилися лише на деяких її моментах. Викладач ЗВО сьогодні має розвиватися в кількох напрямках, водночас, опановуючи: методологію та методику викладання певної дисципліни; інформаційні технології; психологію особистості і шляхи вирішення конфліктних ситуацій; способи створення системи стимулів для студентів для заняття науковою діяльністю. До того ж, очікується, що і сам викладач стане займатися науковими дослідженнями, принаймні, у двох сферах паралельно: науковому вимірі певної дисципліни та методиці її викладання.

Список бібліографічних посилань

1. Приходькіна, Н.О. (2013). *Особливості професійно-педагогічної підготовки викладача вищої школи США у системі підвищення кваліфікації*. Нова педагогічна думка. № 3. С. 115–118.
2. Приходько, Ю.О., Юрченко, В.І. (2012). *Психологічний словник-довідник* : навч. посіб. Київ : Каравела. 328 с.
3. Шара, С.О. (2011). *Вплив методології навчання педагогів у «Школі молодого викладача» на якість їхньої професійно-педагогічної адаптації*. Науковий часопис НПУ імені Н.П. Драгоманова. Вип. 27. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. С. 327–332.
4. Шара, С. (2018). *Професійна адаптація молодих викладачів закладів вищої освіти непедагогічного профілю* : монографія Полтава : ПУЕТ. 241 с.
5. Diaz, V., Garrett, P.B., Kinley, E., Mooreb J. (2009). *Faculty Development of the 21st century*. EDUCAUSE Review. Vol. 44. No.3 (May/June 2009). P. 46–55

Калюжна Ю. І.

ПОЛІТИЧНА ОСВІТА СТУДЕНТСТВА ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОТИДІЇ ПОПУЛІЗМУ В ЕПОХУ ГЛОБАЛЬНОЇ ВІРТУАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ

В рефлексії провідних теоретиків сучасної гуманітаристики (Дж. Александер, З. Бауман, У. Бек, Д. Белл, П. Бергер, Ж. Бодрійяр, П. Бурд'є, І. Валлерстайн, Е. Гідденс, Б. Гізен, Ф. Джеймісон, К. Дейвікст, Е. Доманська, У. Еко, Р. Інґліхарт, Р. Ітвелл, М. Кастельс, М. Маклюен, Е. Масуда, С. Сейдмен, Т. Снайдерс, Е. Тоффлер, А. Турен, Дж. Уррі, Ф. Ферраротті, Дж. Фрідман, М. Фуко, Р. Хаас та ін.) реальність ХХІ століття представляється, як реплікація численних кризових феноменів – «виникаючий глобальний порядок – це порядок постійного безпорядку та порушення рівноваги» [13, р. 203], тож, цілком очевидно, що в еру глобальних й локальних економічних, соціальних, міграційних, пандемічних та інших «криз сучасності» – «значно посилюються вимоги до якісного боку політичних практик, що значною мірою обумовлені способом політичного мислення» [5, с. 6], за «кризових умов» держава й суспільство потребують фахової, компетентної, виваженої та відповідальної політики, натомість, сучасними «політичними трендами» стають популізм і «альтернативні політики».

Популізм як «мистецтво політиків завойовувати симпатії виборців» є поширеним й загальновідомим прийом політичної боротьби, тож для переважної більшості теоретиків політологічного дискурсу (Е. Гелнер, Дж. Джермані, Г. Іонеск, М. Кенован, Е. Лаклау, К. Мадд, Ф. Паніцци, І. Сорель, П. Таггарт, С. Хофман, С. Шаап та ін.), домінантним визнано твердження, популізм – є невід'ємним елементом будь-якої політичної сили, яка веде боротьбу за владу, фактично, політична боротьба та популізм мають синкретичний (цілісний, неподільний) зв'язок, політикам притаманно експлуатувати популістську риторику та використовувати популістські гасла в боротьбі за голоси «пересічних виборців». Проте, моніторингові оцінки сучасних дослідників, фіксують інтенсивне й радикальне зростання популізму, саме

в реаліях ХХІ століття суспільно-політичний феномен популізму набуває загрозливої тенденції, яка поглиблює наявні та провокує нові кризові явища, так зокрема, за твердженням К. Мадда – «популізм з «нормальної патології» суспільства (тобто звичайного для цього суспільства явища, існуючого на його політичній периферії та характеризуючого погляди маргінальних соціальних груп) трансформувався в певну «патологічну норму» суспільного світогляду (*pathological normalcy*), лише представляючи в більш або менш радикалізовану вигляді ідеї, що поділяють широкі верстви населення і є частиною політичного мейнстріма» [12, р. 1176–1181].

Наукова експертиза численного дослідницького матеріалу дозволяє визначити специфіку сучасних популістських практик: по-перше, – апеляція до народовладдя, фактично, політики-популісти «паразитують» на «кризах сучасності», експлуатуючи соціально гостру тематику – деструктивні наслідки глобалізації, безробіття, бідність, міграційна криза, військові конфлікти, стихійні лиха тощо, тобто використовують невдоволення суспільства поточним станом речей в державі/світі та пропонують «прості рішення» для «складних проблем»; по-друге, – апеляція до ненависті й радикалізму, популістські лідери свідомо роблять акцент на проведенні «демаркаційної лінії», яка розділяє суспільство на дві поляризовані групи – «постраждалих» і «винуватих», тим самим провокуючи та підживлюючи ненависть до певних соціальних груп; по-третє, – інтегративним елементом сучасного популізму є використання широкого спектру маніпулятивних технологій та «етично сумнівних засобів». Означенні аспекти сучасного популізму, відображено в теоретичних конструкціях західних та вітчизняних дослідників, зокрема, С. Шаап наголошує – «Популістські рухи стверджують, що вони ретранслюють глас народу, проте, в дійсності ж цей «глас» звучить в інтерпретації лідера руху. Їх дифузний характер ускладнює формулювання головної суті їх ідеї. ... Популісти використовують ідеї та фрагменти ідеологій, але в цілому їх терміни залишаються невизначеними й безсистемними. Крім того, популісти використовують цинічну риторику, глибоко реактивну за своєю природою.

Вони висловлюють супротив встановленому порядку, звинувачують меншість та зрадливі еліти, називаючи це «революцією» [9, с. 5], М. Макміллан констатує – «Сучасний популізм має більш складні цілі і робить більш радикальні заяви. Нинішні популісти щедри на ненависть і скупі на повагу до конкретної політики. Вони використовують ідеї як правої, так і лівої ідеології, причому найчастіше одночасно. Політична орієнтація неважлива для популізму, тому що його не хвилює правда і конкретні пропозиції щодо зміни ситуації в тій чи іншій області на краще. Популізм – це маніпуляція почуттями, здійснювана харизматичними лідерами» [6], а в дослідженні М. Дем'яненко запропоновано висновок, згідно з яким «сучасний популізм – маніпулятивна технологія, що застосовується в процесі комунікації з метою впливу на свідомість громадян, для досягнення бажаних результатів у боротьбі за владу та в процесі її здійснення, віднесення популізму до некоректних технологій пояснюється тим, що він проявляє себе як сукупність протизаконних чи етично сумнівних засобів, способів, прийомів організації і проведення кампаній, спрямованих на створення переваги над суперниками» [4, с. 150].

Очевидно, «імпульсом» для сучасної інверсії виборчих настроїв в бік популізму стала низка глобальних й національних «кризових явищ сучасності», втім, важливо відзначити, що такі суспільно-політичні феномени, як – Вrexit (Великобританія), «Рух Жовтих Жилетів» (Франція), «ПЕРИГА» (Німеччина), «Рух П'ять Зірок» (Італія), «Подемос» (Іспанія), «Сіріза» (Греція), «АТАКА» (Болгарія), О. Жункерасу (Каталонія), В. Орбан (Угорщина), Д. Трамп (США), Р. Ердоган (Туреччина), В. Зеленський (Україна) та ін., значною мірою, обумовлені інформаційно-комунікаційними реаліями ХХІ століття (Інтернет, соціальні мережі, месенджери тощо), як наголошує В. Кривошеїн «Сьогодні політична сфера піддається істотним змінам у зв'язку з поширенням у суспільстві мережових структур і поступовою деградацією традиційних суспільних інститутів» [5, с. 7]. Дійсно, важко не погодитись з тим фактом, що сучасна політика активно використовує «інформаційні хаби» в якості ефективного та потужного інструменту впливу на виборців, на чому наголошує й Ю. Данько – «Політичні еліти

переходять до процесу моніторингу соціальних мереж, контролю за змістом соціальних медіа і закріпленням своєї присутності у популярних серед користувачів мережах. Політики, партії і уряди більше не можуть привертати увагу лише в силу легітимності своїх позицій: авторитет у новому медіа середовищі повинен бути зароблений демонстрацією готовності до інтерактивної мережевої комунікації» [2, с. 9], та уточнює – «В сучасних умовах боротьба за владу все більше перетікає у віртуальний простір з використанням політичних Інтернет-технологій. У політичному процесі все частіше блоги, соціальні мережі, форуми використовуються для агітації, залучення прихильників, донесення політичних програм, а також організації та координації масових акцій. У мережі формується середовище, яке має широкі можливості комунікації та об'єднання всередині неї» [3, с.49–50].

А оскільки молодь, зокрема, студентство та молоді вчені, є найбільшим «споживачем сучасної медійної продукції», до того, володіє достатньо «пластичною» політичну свідомістю й високим рівнем протестного потенціалу, утворюються ризики «політичної експлуатації» сучасними політиками-популістами молодіжного середовища, фактично, на сьогодні ми маємо прецедент, коли «інструментарій віртуалізації, як технології маніпуляції настільки глибоко інтегрувався в політику, що став її структурним компонентом. ... а отже, віртуалізація політики – це процес конструювання спрощеного образу політики» [8, с. 24, 25], як наслідок, – «Популізм за рахунок мас-медійних технологій набуває якості віртуальних політичних дій, бо повідомлення у мас-медіа і соціальних мережах стають заміниками конкретних політичних дій і рішень. Як медіа-реальність стає симулякром політичної реальності, так і медіа-повідомлення про політику стає симулякром (медійною заміною) існуючої політичної реальності» [1, с. 7]. Важливо усвідомити, оскільки популізм – є невід'ємним елементом сучасної політики, тож, фокус дослідницької уваги варто перемістити на пошук ефективних стратегій протидії даному суспільно-політичному феномену, як зазначає Ярош – «Популізм розповсюджений найбільшою мірою серед верств з низьким рівнем політичної і правової культури і в умовах ще не зміцнілих

структур народовладдя. Нездатність має відрізнити демагогію від реалістичних пропозицій, чорно-біле бачення світу, готовність обох чорного кумира і ненавидіти його конкурентів – усі симптоми невисокої політичної культури досить активно використовуються популістськими лідерами для мобілізації суспільної підтримки» [10, с. 21–25], відтак, – освіта та навчання є ключовими складовими для попередження популізму [7]. Висловимо наукову солідарність з експертами політологічного дискурсу, які наголошують на тому, що політична освіта є фундаментальним принципом формування політичної культури громадянина та слугує «освітнім орієнтиром» у вирі суспільно-політичних викликів ХХІ століття, тож, вочевидь, політична освіта студентства та молодих вчених має бути визнана, як пріоритетна стратегія та ключовий елемент інформаційно-безпекової складової національної політики, адже, варто пам'ятати – «Бути експлуатованим в сучасному світі – означає бути на краю, бути відірваним від реальної інформації» [11, р. 161].

Список бібліографічних посилань

1. Амелеченко, Н. (2019). Популізм у контексті кризи класичних ідеологій і виникнення мас-медійних технологій політики. *Популізм і громадянське суспільство: межі перетину*. Київ, [online]. Available at: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/16377?show=full> [Accessed 27 February 2021].

2. Данько, Ю. (2015). *Соціальні мережі як форма сучасної комунікації: політологічний вимір*. Кандидат наук. Автореферат. Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, 28 с.

3. Данько, Ю., Білоцерківська, Н. (2019). Особливості використання Інтернет-технологій на президентських виборах 2019 року в Україні. *Сучасне суспільство*, 2 (18), с. 48–60.

4. Дем'яненко, М. (2015). *Популізм як політичний феномен і маніпулятивна технологія*. Кандидат наук. Дисертація. Київський національний торговельно-економічний університет, [online]. Available at: http://idpnan.org.ua/files/dem_yanenko-m.m.-populizm-yak-politichniy-fenomen-i-manipulyativna-tehnologiya.doc [Accessed 25 Feb. 2021].

5. Кривошеїн, В. (2019). Соціально-політичні ризики віртуалізації держави. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*, 22 (12), с. 5–14.

6. Макміллан, М. Що таке популізм? [online]. Київ, Україна, [online]. Available at: <http://nv.ua/ukr/opinion/makmillan/shcho-take-populizm-412114.html> [Accessed 27 February 2021].

7. Нібель, Д. (2019). Популісти грають зі страхами майбутнього. *Тиждень*, 1 жовтня. [online]. Київ, Україна, [online]. Available at: <https://tyzhden.ua/World/236035> [Accessed 27 February 2021].

8. Самброс, А. (2011). Віртуалізація політики: витоки, сутність і перспективи. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Сер.: Питання політології*, 984, с. 22–27.

9. Шаап, Сибє. (2020). *Популистское искушение: Обратная сторона иллюзии идентичности* (Д. Дитюк, пер. с нид.). Киев: Вид-во Жупанського.

10. Ярош, О. (2002). Політичний популізм: теорія і практика передвиборного «флірту». *Контекст*, 2, с. 21–25.

11. Ferrarotti, F. (1985). *The Myth of Inevitable Progress*. London: Westport.

12. Mudde, C. (2010). The Populist Radical Right: A Pathological Normalcy. *West European Politics*, 33(6), p.1167-1186, [online]. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01402382.2010.508901?journalCode=fwep20> [Accessed 27 February 2021].

13. Urry, J. (2000). *Sociology beyond Societies. Mobilities for the XXIst Century*. London and New York.

Колесник Є. В.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ З БАТЬКАМИ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ВЧИТЕЛІВ

Взаємодія між вчителями та батьками учнів має значний вплив на самооцінку та статусні позиції робітника навчального закладу та може сприяти його/її професійному зростанню. Навпаки, відчуття завищених очікувань, незадоволеності і байдужості

батьків може породжувати у вчителів песимістичні настрої, напруженість і байдужість до професійної діяльності. Аналіз практик взаємодії між школою та сім'єю як фактора професійного становлення вчителів представлений в працях Н. Болдирева, І. Гребеннікова, В. Гурова, В. Караківського, І. Мар'єнко, М. Поташника, Н. Щуркової. Основою партнерства між вчителями та батьками є визнання школою необхідності участі сім'ї в академічному становленні дітей, усвідомлення представниками родини і школи, що разом вони можуть досягти набагато більш високих результатів, ніж ті, які дасть сума їхніх зусиль, що вживаються окремо, наявність взаємної довіри між ними [2].

Заохочення батьків до участі у шкільному житті їхніх дітей – це один з кращих способів створити сприятливе середовище навчання для кожного учня. Проект батьківської залученості передбачає, що як батьки, так й вчителі повинні поділяти відповідальність за допомогу дітям у навчанні та досягненні освітніх цілей. Залучення батьків відбувається, коли батьки зобов'язуються приділяти першочергову увагу освітнім цілям своєї дитини, а вчителі зобов'язуються слухати і надавати простір для співпраці з батьками. При цьому вчителя несуть відповідальність за постановку освітніх цілей та відносяться до батьків як до партнерів та радників, що сприяють академічному становленню своєї дитини [3].

У спеціальній літературі обговорюються основні організаційні принципи комунікації між вчителями та батьками, які мають вплив на посилення професійної значущості вчителів та визнання їхніх компетентностей батьками, що в свою чергу сприятиме професійній кар'єрі вчителів. Вважається, що здатність до спілкування як з дітьми, так і з батьками є важливою складовою індивідуальної компетентності вчителя. Вчитель може налагодити контакт з батьками у тому випадку, якщо зможе продемонструвати симпатію до їхньої дитини, якщо помітить позитивні якості в її характері/поведінці. Вміння вести конструктивний діалог з батьками може бути визнаним показником високого професіоналізму вчителя.

Можна виокремити кілька параметрів успішної комунікації між батьками та вчителями. Перший параметр – інформаційний.

Вчитель має інформувати батьків щодо змісту, цілей та особливостей навчальних програм, розповідати про можливості їх дітей щодо засвоєння матеріалу цих дисциплін. Необхідно поінформувати батьків про зміст навчального курсу, про форми атестації, критерії оцінювання, дати поради по його вивченню [1].

Другий параметр – просвітницька діяльність. Перш за все вчителі мають знайомити батьків з концепцією розвитку навчального закладу, з проектами, в яких бере участь школа, – районними, регіональними або міжнародними, – змістом досліджуваних курсів, методами проектування індивідуального освітнього маршруту дитини. Роботу з батьківською громадськістю слід розглядати як найважливіше завдання, що вирішується в системі соціального супроводу як в традиційних формах консультування і освіти, так і в досить новій формі спільних семінарів-тренінгів.

Третій параметр – творчо-продуктивний. Школи мають долучати батьків до різних культурних заходів, адже репутація конкретної школи багато в чому залежить від того, наскільки їй вдається залучити учнів до творчої активності, до участі в різних видах досліджень. Фахівці-батьки можуть бути консультантами при розробці творчих завдань для школярів, керівниками під час написання творчих конкурсних робіт МАН [1].

Четвертий параметр – організаційно-діяльнісний. В цьому контексті доцільно визначити, які зміни внаслідок комунікації між батьками та вчителями можуть відбутися 1) в академічному становленні дитини чи колективу дітей (у формуванні досягальної мотивації; розвитку зацікавленості щодо змісту навчання; змінень в рівні літературної, гуманітарної, наукової освіченості), 2) у функціонуванні педагогічного колективу школи, 3) розвитку міжособистісних відносин на кількох рівнях комунікації «школа–батьки»; «вчитель–батьки»; «вчитель–учень»; «батьки–дитина». Головними критеріями під час оцінювання якості змінень мають виступати: системність відстеження запитів батьків, рівень педагогічної та правової компетентності вчителів, рівень задоволеності батьків усіма аспектами життєдіяльності школи [3].

Професійність вчителів передбачає постійне спілкування як з учнями, так і з батьками, колегами, адміністрацією школи. Ця

діяльність стає засобом розвитку соціально-комунікативної компоненти професійної компетентності вчителя [4]. Взаємодія педагогів і батьків обумовлена наступними обставинами: єдиним об'єктом (суб'єктом) виховання, тобто дитиною; загальними цілями і завданнями виховання дитини; можливістю всебічного вивчення учня і координації впливів на його/її розвиток; необхідністю узгодженості дій педагога і батьків; можливістю об'єднання зусиль педагога і сім'ї у вирішенні проблем дитини; можливістю взаємного інтелектуального збагачення сімей, класного колективу, кожного учасника взаємодії.

Список бібліографічних посилань

1. Пинский, А. А. (2004). Общественное участие в управлении школой: на пути к школьным управляющим советам. *Вопросы образования*, / / 2, 12–45.

2. Поливанова, К. Н. (2015). Современное родительство как предмет исследования. *Психологическая наука и образование*, 7(3), 1–11.

3. Banquedano-Lopez, P., Alexander, R. A., Hernadez, S. J. (2013). Equity Issues in Parental and Community Involvement in Schools: What Teacher Educators Need to Know? *Review of Research in Education*, 37(1), 149–182.

4. Boonk, L., Gijsselaers, H., Ritzen, H., Brand-Gruwel, S. (2018). A review of the relationship between parental involvement indicators and academic achievement. *Educational Research Review*, 24, 10-30.

Лавінда М. Б.

КВАЛІФІКАЦІЙНА ЯМА ЯК ОСОБЛИВІСТЬ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СУСПІЛЬСТВА

Система підготовки і управління кадрами, закладена в ХХ столітті і заснована на принципах стандартизації навчання і централізованого управління, погано працює в умовах високої невизначеності, яку привносять нові мегатренди, які впливають на ринок

праці. Робочий процес в більшості компаній стає все більш цифровізованим. Співробітникам, незалежно від посади, яку вони займають, все частіше не вистачає знань для використання можливостей, які надають нові технології. Таку ситуацію дослідники позначають як кадровий розрив [1].

Кадровий розрив – ситуація, коли людина з достатнім досвідом роботи може зіткнутися з тим, що його вміння і навички втратили актуальність і більше не потрібні ринку, а придбати нові, більш затребувані навички вона не може або не хоче. Ця проблема є в кожній країні. Вона обговорюється і контролюється на різних рівнях і за допомогою великої кількості показників: рівня безробіття, кількості відкритих вакансій, заповнюваності вакансій і т.д. Пандемія 2020 року розкрила не тільки кадрові розриви в окремих професійних областях, наприклад, в області ІТ та охорони здоров'я, але і диференціацію за рівнем володіння навичками. Особливо помітно зріс запит на загальні компетенції, в тому числі соціально-емоційні, значимість яких в умовах турбулентності і загальної невизначеності зросла багаторазово.

Під час пандемії прискорилися процеси, запущені автоматизацією, і зміцнилися тренди в попиті на навички [2]. У найбільш важкому становищі опинилися низькокваліфіковані працівники, функціонал яких не реалізується віддалено [3].

У дистанційному режимі частіше працюють висококваліфіковані і високооплачувані фахівці, причому не тільки в сфері інформаційних технологій, а й в області освіти, юриспруденції, бізнесу і фінансів, управління.

В умовах кадрового розриву роботодавці часто змушені наймати співробітників, навіть якщо їх компетенції лише приблизно відповідають необхідним вимогам, при цьому стикаючись з необхідністю інвестувати ресурси в перенавчання кандидатів. Подібна ситуація з боку пропозиції на ринку праці можлива, коли людина через відсутність вакансій, відповідних його кваліфікації, погоджується на будь-яку роботу. При цьому його накопичені знання і вміння залишаються незатребуваними, а значить, застарівають, тоді як сам він займає робоче місце кандидата з більш підходящими навичками і досвідом. Ця проблема – так

звана кваліфікаційна яма – набагато менш очевидна, ніж кадровий розрив, оскільки її приховання стимулює появу ілюзії зайнятості та економічної і соціальної стабільності.

За оцінками VCG, сьогодні кваліфікаційна яма зачіпає 1,3 млрд чоловік, що обходить світовій економіці в 6% прихованого податку у вигляді втраченої продуктивності труда [4].

У результаті розбіжності потреб і можливостей ринку праці та працівників виникають сім викликів, без відповіді на які неможливо реалізувати весь потенціал людського капіталу і впоратися з проблемою кваліфікаційної ями:

- недостатній рівень підготовки до ще не існуючих видів діяльності;
- відсутність культури постійного розвитку та перепідготовки протягом усього життя;
- низький рівень внутрішньої мотивації і почуття відповідальності за свій розвиток у співробітників;
- обмежений доступ до можливостей ринку праці;
- нерівномірний географічний розподіл людського капіталу;
- нерозкритий потенціал окремих груп працездатного населення;
- зміна цінностей і потреб працівників.

Перехід на дистанційний режим роботи зажадав нових методів управління персоналом, способів комунікації всередині команди і міжкультурної взаємодії, а значить здібності співробітників швидко реагувати на зміни. В умовах різких змін в соціальній та професійній життя, втрати зайнятості і доходів особливо актуальними стали навички резильєнтності і селф-менеджменту, в результаті підвищився попит на курси психології, психічного здоров'я, емоційного благополуччя [3]. У березні на платформі Coursera було зафіксовано збільшення числа учнів на курсах по усвідомленості і управління стресом на 1200% в порівнянні з тим же періодом минулого року [2]. На другу сходинку найнеобхідніших навичок до 2025 р піднявся навик активного навчання [3].

Підсумовуючи, необхідно підкреслити що при вирішенні пріоритетних завдань управління людським капіталом в умовах розвитку кваліфікаційної ями необхідно в повній мірі враховувати необхідність розвивати у молоді і дорослих навички, які затребу-

вані на ринку праці. Для цього може знадобитися переосмислення способів виявлення таких навичок з урахуванням специфіки ринку праці на перспективу. Крім іншого, криза показала, що працівники служб життєзабезпечення, на яких «тримається вся система» і які забезпечують самі базові соціальні функції і послуги, потребують захисту і підтримки. До їх числа відносяться медичні працівники, фахівці з догляду, працівники сільськогосподарського і продовольчого сектора і сфери послуг і, звичайно, вчителя. Для надання їм необхідної підтримки потрібно приділити пріоритетну увагу утворення і професійної підготовки та прискоренню перетворень в цих областях.

Університетам, бізнесу та партнерам по розвитку необхідно докладати спільних зусиль для усунення технологічних бар'єрів за допомогою інвестицій в цифрову інфраструктуру і зниження вартості засобів зв'язку. Завдання кооперації учасників – навчитися мінімізувати ризики і максимізувати вигоду від взаємодії. Для реалізації повного економічного потенціалу кооперації важливо, щоб розуміння більш істотних проблем розвитку та розподілу людського капіталу було єдиним на всіх рівнях взаємодії.

Одним із прикладів успішного співробітництва професійного спільноти, бізнесу та освітньої системи може служити оцінка навичок випускників та студентів за стандартами WorldSkills в рамках ініціативи Skills Passport, яка дозволяє спеціалісту підтвердити свою кваліфікацію на міжнародному ринку, роботодавцю правильно оцінити навички нового співробітника, а освітньої установі скорегувати процес навчання. Освітня система в даному контексті – це посередник між попитом і пропозицією на ринку праці, яка повинна оптимально реагувати на запити роботодавців, в тому числі через інтеграцію нових методів і інструментів викладання, забезпечувати інтегровану «безшовну» освітнє середовище в рамках окремої країни, а також створювати інтерфейси для обміну досвідом, позитивними та негативними результатами застосування підходів до організації освітнього процесу на міжнародному рівні. Для ліквідації цифрового розриву також буде потрібно вкладення коштів у забезпечення цифрової грамотності маргіналізованих груп населення.

Список бібліографічних посилань

1. Тимохова, Г. Б. (ред.). (2019). *Соціальний капітал як фактор економічного зростання суспільства: інституційний аспект аналізу*. Харків : Вид-во НУА, 180 с.

2. The Future of Jobs Report 2020, [online]. Available at: *The World Economic Forum*. Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/executive-summary#executive-summary> [Accessed 01.03.2021].

3. Тенденции, формирующие образование [online]. Available at: <https://www.oecd.org/education/singapore-tops-latest-oecd-pisa-global-education-survey.htm> <http://www.oecd.org/education/trends-shaping-education-22187049.htm?fbclid=IwAR2KnePtfEus0QAjJ78DVbZhlL3c10MORMOg34aTHeCZWdPXo9Fwmz7x3wo> [Accessed 21.04.2020].

4. Массовая уникальность 2019 [online]. Available at: https://web-assets.bcg.com/f9/24/5f3a82564d6fa0d27a6d767ae0f6/rus-bcg-mas-uniq-tcm27-2289_98.pdf [Accessed 21.04.2020].

Лебедин Н. С.

ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ НА НАЧАЛЬНЫХ ЭТАПАХ АКАДЕМИЧЕСКОЙ КАРЬЕРЫ

В широком смысле «психологическую культуру» можно определить, как «сформированную и усвоенную личностью систему конструктивных способов, умений саморегуляции эмоций и действий, рефлексии, общения и взаимодействия, креативности, саморазвития и планирования. В развитом виде характеризуется высоким интернального локуса контроля различных видов жизнедеятельности. Это преобладание произвольного компонента личностного развития человека, организуемые его «оперативным Я» [2].

Структура психологической культуры проанализирована в исследованиях Н.И. Исаева, О.О. Кисенко, Л.С. Колмогоровой,

О. И. Моткова, Н. Н. Обозова, И. П. Родиной, В. В. Семикина, Г. Е. Улуновой и др. Обобщая различные подходы, Т. Б. Тарасова выделяет когнитивный, эмоциональный и конативный компоненты [5], что в целом соответствует субмодальностям Я-концепции личности.

Когнитивный компонент включает в себя наличие обоснованного фундамента знаний об особенностях функционирования психики (память, мышление, воображение и т.д.), разнообразие когнитивных стилей восприятия пространства и времени; умения использовать эти знания и их развивать в процессе взаимодействия и восприятия людьми друг друга.

Эмоциональный компонент связан с развитием так называемых «soft skills» (сопереживания, сочувствия, понимания других людей, анализ их эмоций), общий интерес к другому человеку, уважение его индивидуальности, что становится особенно важным при инклюзивном подходе в образовании, а также умение управлять собственными эмоциями.

Конативный компонент связан с внутренним духовным развитием, соблюдением моральных норм, умением вести себя в конфликтных ситуациях, распознаванием психологических манипуляций и цивилизованным противодействием им, развитием асертивности и пониманием необходимости целенаправленной работы над собственной психологической культурой.

Чаще всего, формирование психологической культуры будет напрямую связано с личностными особенностями современных старших подростков, так называемого поколения «Z». Однако, для молодых ученых, формирование продолжается в процессе обучения в аспирантуре и начальных этапах преподавания.

Актуальным является попытка анализа «конфликта психологических культур», причем в условиях инклюзивного подхода в образовании, постепенного увеличения разновозрастных студентов, получающих не только вторую или третью специальность, но и продолжающих свое обучение после перерыва, срез конфликта меняется, следовательно, взаимоотношения уровня «преподаватель-студент» можно анализировать как бы в перевернутом виде, когда студенты по ряду содержательных характе-

ристик занимают более высокую статусную позицию, а по формальным показателям находятся на позиции более низкой.

Психологическая культура всех субъектов образовательного процесса формируется под системным влиянием образовательной среды вуза. Вузовскую социально-культурную (культурно-образовательную) среду можно определить как «совокупность образовательных, воспитательных, развивающих, культуросозидающих отношений, дающих всем субъектам среды возможность участия в системе социального партнерства, в результате чего создаются благоприятные условия для формирования личностных смыслов и ценностных регуляторов приобретаемых знаний, являющихся основой становления социальных и профессиональных компетенций, которые могут обеспечить адекватную деятельность человека в динамично изменяющихся ситуациях» [3].

Таким образом, в формирование психологической культуры для молодых ученых можно выделить учебную и внеучебную составляющие.

В последние годы онлайн-образование приобретает все большую популярность. Можно рассмотреть его следующие виды [1]:

1. Синхронное и асинхронное онлайн-обучение. Синхронное обучение предполагает создание общей социальной ситуации (время, онлайн-аудиторию, определенное взаимодействие), асинхронное – рассчитано на выполнение заданий в индивидуальном режиме;

2. D-learning (distance learning) реализуется в свободном режиме, но при обязательном взаимодействии учащегося и учителя (e-mail, skype);

3. E-learning (электронное обучение), чаще всего используют для проведения курсов, подходит как для малой работы, так и проведение занятия на потоке;

4. M-learning (mobile learning) с помощью смартфона еще более упрощает подключение к учебным занятиям;

5. B-learning (blended learning), объединяет смешанное и традиционное;

6. Различные виды вебинаров (классический вебинар, автовебинар, вебинар по требованию и т.д.).

Однако, если до сих пор, это были либо дополнительные формы получения образования, либо использовалось на постоянной основе определенными категориями обучающихся (например, с особыми потребностями), то карантин 2020 года внес свои коррективы. Массово онлайн-образование стало реальностью для большинства субъектов образовательного процесса: школьников, студентов, учителей, молодых ученых, преподавателей, административно-управляющего и вспомогательного персонала.

Эти изменения в полной мере позволяют развивать когнитивный компонент психологической культуры с учетом психологических особенностей субъектов образовательного процесса. Однако, отсутствие непосредственно контакта снижает возможности для становления эмоционального и когнитивного компонентов, прежде всего, связанных с «эффектом группы», сочувствием и сопереживанием и активизирует направленность личности на себя. Тогда, как, в значительной степени, формирование профессионального Я будущего педагога является необходимым для современного молодого ученого, аспиранта.

Список библиографических ссылок

1. My own conference, (2021). *Виды и методы онлайн обучения*, [online]. Available at : <https://myownconference.ru/blog/index.php/vidy-online-obucheniya/> [Accessed 20 Feb. 2021].

2. Мотков, О. И. (2021). *Психологическая культура в мозаике личности. Психологос: энциклопедия практической психологии*, [online]. Available at : <https://www.psychologos.ru/articles/view/psihologicheskaya-kultura-v-mozaike-lichnosti-o.i.-motkov> [Accessed 22 Feb. 2021].

3. Перевозный, А. В. (2021). *Культурно-образовательная среда университета: сущность, компоненты, пути совершенствования*, [online]. Available at : <https://cyberleninka.ru/article/v/kulturno-obrazovatel'naya-sreda-universiteta-suschnost-komponenty-puti-sovershenstvovaniya> [Accessed 24 Feb. 2021].

Лободін Р. О.

ІНТЕГРАЦІЯ ОСВІТИ ТА БІЗНЕСУ – НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ МОЛОДОГО ВИКЛАДАЧА

Сьогодні Україна переживає надзвичайно складний етап свого існування. Усі сфери життя українців зазнали значних змін, у тому числі і ускладнень. Зміни, які відбуваються торкаються усіх сфер діяльності, в тому числі сфери вищої освіти.

Однією з проблем, з якою стикаються сучасні вітчизняні ЗВО, є старіння професорко-викладацьких кадрів. Кількість випускників ЗВО, що обирають наукову и викладацьку діяльність, як траєкторію свого кар'єрного шляху поступово зменшується. Це пов'язано з багатьма факторами, зокрема з низьким рівне оплати праці та підвищенням вимог освітнього ринку до якості та професіоналізму сучасного викладача.

Вирішення цих проблем, а саме забезпечення зростання рівня доходів молодих викладачів та одночасне підвищення професійних компетенцій можливо завдяки формування інтеграційних структур між освітніми установами та бізнесом.

Для досягнення цієї мети доцільно дослідити сучасний зарубіжний та вітчизняний досвід. Так, сучасні європейські університети поступово освоюють різноманітні способи взаємин з іншими учасниками ринку, зокрема бізнес-структурами та іншими ЗВО, описані в сучасній теорії конкуренції. Вони включають копродукцію, кооперацію, координацію, консолідацію, коеволюцію [1]. Згідно з іншою класифікацією, на загальноєвропейському освітньому просторі можна виділити університети-комутанти, покликані надавати освітні послуги масовому вигодонабувачу, інноваційні університети-експлеренти, спеціалізовані університети-пацієнти і багатогалузеві університети-віоленти претендують на роль головних вишів – лідерів освіти.

Згідно із сучасною теорією конкуренції учасники європейського ринку освітніх послуг взаємодіють один з одним, поєднуючи конкурентні дії із взаємним партнерством, як тільки виникає така необхідність, що також може сприяти підвищенню кваліфікації молодого викладача.

Освітні альянси, освітні консорціуми, кооперація щодо застосування освітніх ресурсів, спільна реалізація претензій на адресне, у тому числі державне, фінансування, обмін методичними матеріалами і досвідом – все це дає можливість сформувати базу для розвитку професійних компетенцій молодого викладача під впливом їх мотивації на забезпечення власної конкурентоспроможності.

Однією із провідних форм взаємодії та інтеграції ЗВО з бізнесструктурами є освітні кластери [2], які отримали своє поширення в освітньому просторі в останні часи. Одним з основних завдань освітнього кластера є безпосередньо освіта, в тому числі освіта молодих викладачів. Кластер створюється на базі великих університетів за участю інших освітніх установ, а також державних органів і підприємств. Це дозволяє підвищити якість освіти, оптимізувати попит і пропозицію на ринку праці, збільшити можливості отримання професійної освіти в рамках кластера, здійснювати перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів. Тому ядром освітнього кластера є навчальний заклад, який здійснює підготовку кваліфікованого персоналу для інших учасників кластера.

На підставі аналізу діяльності освітніх кластерів Польщі, Китаю, Казахстану, Малайзії, Росії можна відзначити, що для створення освітнього кластера навчальному закладу необхідно вирішити ряд таких завдань [1–3]:

1) активізувати проектну діяльність студентів, аспірантів, викладачів для створення інноваційних проектів разом з бізнесструктурами, підприємствами й організаціями регіону;

2) у рамках системи додаткової професійної освіти передбачити реалізацію програм підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки фахівців в області інноваційного менеджменту;

3) створити структуру, що займається маркетингом соціально значущих інноваційних освітніх продуктів і послуг;

4) сприяти забезпеченню економічних умов виробництва інновацій (у тому числі і соціальних) та їх просуванню на регіональному ринку;

5) сприяти залученню додаткових позабюджетних засобів для розвитку соціально-інноваційної діяльності;

6) сприяти процесу створення й розвитку малих підприємств у своїй структурі:

7) забезпечити додатковий дохід для молодих викладачів, які можуть виконувати реальні проєктні завдання бізнесу.

Таким чином, освітні кластери можуть витупати дієвим організаційним інструментом залучення молоді до викладацької діяльності за рахунок розширення їх можливостей щодо професійного зростання.

Список бібліографічних посилань

1. Решетняк, О. І., Заїка, Ю. А. (2018). *Економічний механізм формування освітніх кластерів в Україні* : монографія. Харків: Вид-во НУА, 204 с.

2. Решетняк, О. І., Заїка, Ю. А. (2015). Організаційно-економічний механізм формування освітніх кластерів в Україні. *Проблеми економіки*, № 4, с. 158–163.

3. Решетняк, Е. И., Заика, Ю. А. (2015). Формирование интегрированных образовательных кластеров в Украине. *Вісник Дніпропетровського університету*. Серія: Економіка, Т. 23, № 10/1, с. 94–98.

Локоткова-Терновая О. Ю.

ПОСТРОЕНИЕ КАРЬЕРЫ ИНТРАКОММУНИКАТОРА В СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В современном информационном обществе, где наблюдаются прогрессирующие тенденции всемирной глобализации, нестабильная политическая ситуация, военные действия на востоке, пандемия коронавирусной инфекции COVID-19, которая повлияла на экономику и общественную жизнь во всем мире и за считанные дни перевернула ситуацию в каждой социальной системе, происходит переоценка внешних и внутренних ценностей организации, рождаются новые требования к системе управления организацией, ведется поиск новых, инновационных подходов и технологий. Кризис стал катализатором роста спроса на ряд специальностей, для которых задача давать каждому человеку

уверенность в завтрашнем дне и надежду, озвучивая события и планы социальной организации стали в приоритете.

Сегодня, как никогда, интракоммуникации играют важную роль в жизнедеятельности социальной организации. Возрастает роль интракоммуникационного менеджмента, управляющего информационными потоками внутри организации как генератора проактивной позиции. В Украине зарождается тренд, когда профессия «интракоммуникатор» успешно отвоевывает себе место в современной корпоративной иерархии. Смещается особый фокус на сохранение благополучной социальной среды, где формирование удовлетворенности, вовлеченности и лояльности персонала стали неким корпоративным кодом, благодаря которому экономическая модель социальной организации может приносить стабильные и прогнозируемые результаты.

Как показал проведенный нами контент-анализ, интракоммуникационный менеджер является профессией будущего, статус, позиция которого будет постоянно расти при продвижении к информационной цивилизации, открывая новые профессиональные возможности для каждого, кто решил связать себя с данной деятельностью.

Известный итальянский социолог В. Парето сформулировал правило “20:80”, согласно которому только 20% людей достигнут 80% успеха, остальные 80% смогут себя реализовать только на 20%. В связи с этим возникает вопрос, где готовят данных специалистов, что относится к их области ответственности, какие требования к ним предъявляют современные топ-менеджеры и как попасть в заветную двадцатку [2].

Согласно перечню образовательных услуг, в Украине насчитывается более 10 университетов, где готовят специалистов смежных по направлениям «интракоммуникации» – специальность «связи с общественностью». Данные учебные заведения расположены в крупных городах центральной, восточной, северо-восточной, южной и западной части страны (Киев, Сумы, Бердянск, Днепр, Запорожье, Мариуполь, Львов и Харьков). Во многих университетах, кроме специалиста по связям с общественностью предлагают прикладную специальность реклама

и журналистика. Для специалистов, имеющих высшее образование, на рынке тренингов и консалтинга предлагаются курсы и программы по специализации «Внутренние коммуникации».

Для того, чтобы системно представить образ специалиста по внутренним коммуникациям мы провели контент-анализ вакансий ведущих сайтов поиска работы в Украине (в выборочную совокупность вошли 32 организации, территориально расположенные в центральной, восточной и юго-западной части Украины (г. Киев, г. Харьков, г. Днепр, г. Мироновка, г. Одесса, г. Хмельницкий, г. Львов), которые представили свои вакансии на 5 сайтах поиска работы). Анализ показал, что к сфере ответственности данной должности относятся: формирование единого информационного пространства организации; построение эффективной системы обратной связи, обеспечение прозрачности структуры организации; развитие корпоративной культуры и проведение корпоративных event-мероприятий; построение системы коммуникационной поддержки проектов и инициатив внутри организации; внутренний HR-брендинг. Требования, предъявляемые украинскими компаниями к кандидатам на должность специалистов по интракоммуникациям указывают на то, что это работа для людей с организаторскими способностями, внимательных к деталям, способных быстро реагировать на форс-мажорные ситуации, творческих, умеющих грамотно излагать свои мысли и писать интересные тексты для целевой аудитории. Указанные качества, по данным нашего исследования, конкретизируются в 59 требованиях работодателей к кандидатам, основными среди которых являются: опыт организации и проведения корпоративных мероприятий (30%), продвинутый английский (16%), грамотная устная и письменная речь (16%), наличие редакторских (копирайтерских) навыков (14%), высшее образование (12%) и опыт работы с презентациями (12%).

Современный ритм жизни требует постоянного развития и самосовершенствования специалистов столь инновационного направления профессиональной деятельности [3]. Основными принципами развития их карьеры выступают:

1. Принцип любви к своему делу, предполагающий эмоцио-

нальное отношение к своей деятельности: повышение информированности, лояльности, вовлеченности, приверженности субъектов организации – работа по пропаганде программы развития, обучения и социальной защиты субъектов организации, проведение корпоративных мероприятий, конкурсов, тренингов, развитие системы вознаграждения и продвижения работников за успехи, лояльности членов семей работников. «Только при условии позитивного отношения к деятельности, которую можно назвать любимым делом, интракоммуникатор достигнет значительно большего» [4].

2. Принцип непрерывности, предполагающий профессиональное развитие и самосовершенствование. Низшая должность – первая ступень карьеры. Начиная с низов можно всесторонне, изнутри освоить область интракоммуникаций, в которой строится карьера.

3. Принцип командообразования, предполагающий умение налаживать гармоничные эффективные отношения для построения благоприятного социально-психологического климата внутри коллектива.

4. Принцип маневренности, предполагающий готовность к изменениям, открытость новому опыту и способность быстро адаптироваться к новым условиям существования.

5. Принцип осмысленности, означающий необходимость четкого понимания степени соответствия выполняемых действий собственным тактическим и стратегическим жизненным целям.

6. Принцип заметности, предполагающий стремление к получению уникальных, инновационных результатов своей профессиональной деятельности [1, с. 7].

Подводя итог можно сделать вывод, что создание гармоничной и эффективной системы интракоммуникаций – непростая задача. Роль специалиста по интракоммуникациям в конструировании эффективной системы управления организации в условиях постмодерна значительно возрастает, однако тем самым открывает перед бизнесом и высшей школой ряд вопросов о подготовке данных специалистов. Перечисленные принципы развития карьеры открывают новые возможности для установки приоритетов в выборе инновационной деятельности.

Список библиографических ссылок

1. Бойко, М., Касьяник, Е. (2008). Управление профессиональной карьерой: погружение в тему. *Адукатор*. №1 (13). С. 7
2. Elitarium, (2020). *Закон Парето или Принцип 80 на 20*, [online]. Available at: <http://www.elitarium.ru/zakon-pareto-princip-80-na-20-pravilo-jurana-kachestvo-resursy-raspredelenie-rabota-vazhnost/> [Accessed 18 Feb. 2019].
3. Hosting, (2019). Построение карьеры в современном мире, [online]. Available at: <http://awax-hosting.ru/postroenie-karery-v-sovremennom-mire.html> [Accessed 16 Sept. 2018].
4. Ukuytdom, (2020). Построение карьеры в современном обществе. Путь к профессиональной карьере, [online]. Available at: <https://ukuytdom-nn.ru/postroenie-karery-v-sovremennom-obshchestve-put-k-professionalnoi-karere/> [Accessed 20 Jun. 2018].

Майборода Р. В.

ПОЛІТИЧНА ОСВІЧЕНІСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ СВІТОГЛЯДНОЇ КОМПОНЕНТИ У ФОРМУВАННІ ОСОБИСТОСТІ МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

Сучасний соціальний контекст усе більше вимагає осмислення і розуміння вченими відповідальності за результати своєї діяльності щодо розвитку сценаріїв світового устрою, збереження його засад. Це, безперечно, зумовлює такий підхід до формування особистості молодого вченого, який органічно поєднує професійні, соціальні, світоглядні компетенції, тобто ще й орієнтує науковців на спроможність усвідомлення значущості своєї місії у суспільстві, соціальної відповідальності за результати свого дослідження.

Можна погодитися з точкою зору дослідників, що «саме загальні компетенції виступають змістовною детермінантою у формуванні свідомості вченого, а професійні компетенції вступають у пряму залежність від ціннісно-сміслової домінанти дослідницького простору» [1, с. 191].

На наш погляд, у даному контексті варто згадати поняття

«людина освічена», введене до наукового дискурсу В. Огнев'юком. Відповідно до його концепції це особистість, яка:

- «сформувалася за рахунок природно-біологічного, соціального, інтелектуального та духовного розвитку;
- володіє системними знаннями про цілісність та єдність світу – концепція людино-біосферо-центризму;
- має власну систему цінностей, є самостійністю у думках та вчинках, відкритою до діалогу та створення культури шляхом діалогічного спілкування, обміну смислами культурного саморозвитку;
- усвідомлює свою відповідальність за сталий розвиток;
- використовує штучний інтелект в усіх сферах життєдіяльності;
- заміщує еволюційний розвиток раціональним проектуванням;
- характеризується багатомірністю – здатністю до виконання великої кількості соціальних ролей» [2].

Отже, на порядку денному постає світоглядна компонента у формуванні особистості молодого вченого. І важливим її елементом, на нашу думку, виступає політична освіченість.

Звернімося до трактування цього поняття. І якщо освіченість – це засвоєння різнобічних знань [3, с. 858], то політичну освіченість ми будемо розглядати як певну якість особистості у зв'язку з її здатністю усвідомлювати політичні знання й включати у власний досвід чинні норми політичної культури.

Тому ми можемо говорити про те, що політична освіченість (як складова політичної культури) включена у реалізацію таких функцій, як:

- вираження й реалізація соціальних інтересів;
- соціалізаційна;
- комунікативна;
- адаптивна;
- забезпечення соціального прогресу.

Узагальнюючи різні точки зору, спробуємо позначити структурні компоненти політичної освіченості. На наш погляд, ключовими серед них є:

1. Політична грамотність: сукупність знань конституційних прав і обов'язків, розуміння механізмів дії і взаємодії складових політичного процесу та усвідомлення свого місця і ролі у цьому процесі;

2. Політична компетентність: здатність мобілізувати політичні знання, навички політичної поведінки і досвід політичної участі в умовах конкретної соціально-політичної ситуації;

3. Раціональність (політичного) вибору, його усвідомленість;

4. Об'єктивність (незалежність).

У підсумку зазначимо, що політична освіченість як якість молодого науковця характеризує загальний рівень його політичної грамотності та обізнаності (про діючу політичну систему держави, виборної системи, структуру політичної влади, систему диференціації політичних сил тощо), здатність використовувати засвоєні продукти минулого політичного досвіду і включати їх у свій власний досвід. Цей елемент світоглядної компоненти являє собою важливу складову у формуванні особистості молодого вченого. Що, в свою чергу, потенційно впливатиме на рівень сформованості його загальних компетенцій, спроможності відігравати роль інтелектуально-духовної еліти, спрямовуючи зусилля на консолідацію суспільства.

Список бібліографічних посилань

1. *Підготовка докторів філософії (PhD) в умовах реформування вищої освіти.* (2017). Запоріжжя: Запорізький національний університет, 216 с.

2. Огнев'юк, В. (2003). Homoeducatus. Філософія. Політологія. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка*, вип. 49–51, с. 126–134.

3. Бусел, В.Т. (2005). *Великий тлумачний словник сучасної української мови.* Київ; Ірпінь : ТВФ «Перун», 1440 с.

Михайлов О. В.

ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ: ФАКТОР РЕАЛІЗАЦІЇ ЇХ КАР'ЄРНИХ СТРАТЕГІЙ

С сучасному світі розвиток суспільства все більшою мірою визначають інтелектуальні ресурси. Саме високорозвинена особистість є одним із найцінніших національних багатств та складає потенціал модернізації економічної системи. В цьому сенсі економічно розвинені країни світу не тільки створюють умови для збереження та якісного зростання власного інтелектуального капіталу, але й активно залучають іноземних висококваліфікованих спеціалістів. В умовах глобалізації відбувається швидкий розвиток такого сегмента ринку праці, як ринок наукових кадрів і висококваліфікованих фахівців, що супроводжується підвищенням їх мобільності та зростанням інтелектуальної міграції, що має суперечливі наслідки для країни-донора.

Явище трудової мобільності характерне для всіх країн світу, а особливо для тих, що обирають шлях зміни соціального устрою й економічного реформування. В результаті трансформаційних процесів економіка не в змозі забезпечити відповідне працевлаштування фахівців, підготовлених у сфері вищої освіти. Не є винятком і Україна, яка сьогодні стає активним учасником процесів міжнародної інтелектуальної міграції.

Проте на міжнародному ринку інтелектуальної праці Україна продовжує залишатися експортером, виступаючи донором високоосвічених та висококваліфікованих працівників. Еміграція найталановитіших фахівців стримує науково-технологічний і соціально-економічний розвиток країни.

В даний час явище трудової мобільності є надзвичайно дискусійною темою, яка викликає великий інтерес соціологів, що ведуть дослідження в рамках міждисциплінарного підходу. Він дозволяє традиційні економічні підходи в аналізі збагачувати висвітленням процесів, викликаних соціокультурними факторами, наприклад, міграційними настроями і планами.

Широкий простір для соціологічних досліджень міграційних процесів надають структурно-функціональна (М. Кастельс,

М. Николинакос, Г. Косак, С. Каствл) і інтерпретаційна парадигми, що розглядають організаційно-функціональні, системні складові соціального життя, а також зосереджуються на вивченні, поясненні людської поведінки, мотивації діяльності особистості.

В інтерпретаційній парадигмі плідною у вивченні проблем міграції кваліфікованих фахівців є концепція pull/push (тяжіння та виштовхування) (Г. Джером, Е. Ли).

Нам представляється доцільним розглянути, як умови тяжіння та виштовхування впливають на прагнення молодих науковців реалізувати свої професійні та кар'єрні стратегії в інших країнах.

Метою цієї статті є дослідження чинників, які спонукають «відпливу умів» з України для реалізації професійних і кар'єрних цілей.

З початку ринкового реформування української економіки сформувалися стійкі тенденції до еміграції висококваліфікованих фахівців. На світовий ринок наша держава виходить переважно як країна-донор високоосвічених і кваліфікованих фахівців. За результатами опитування в НАНУ в 2016 році, 42,2% молодих вчених заявили про міграційні наміри. У 2017 році таких було 51,2%, з них 15,7% хотіли покинути Україну назавжди, а 35,1% бажали б попрацювати і повернутися. Основні причини можливої міграції, як виявило опитування, наступні: низька заробітна плата і поганий фінансово-економічний стан науки (близько 90%); несприятливі умови праці (60%); труднощі професійної реалізації (близько 20–30%) [1].

Проаналізувавши результати опитування, можна відмітити, що майже для третини молодих науковців, при прийнятті рішення про еміграцію, визначними є професійні та кар'єрні фактори. Згідно з теорією Б. А. Маліцького про фазовий характер діяльності вченого, молоді вчені знаходяться в більшості на першій фазі (до 32 років, оволодіння новими знаннями) та частково на другій фазі (32–42 років), в якій вчений при стабільній активній діяльності з оволодіння новими знаннями демонструє різке підвищення індивідуальної творчої продуктивності [2].

Чому прагнення до професійної самореалізації на основі можливих кар'єрних перспектив стає одним із домінуючих мотивів

в трудовій мобільності молодих фахівців можна виявити, спираючись на теорію «тяжіння-виштовхування», сутність якої полягає в аналізі несприятливих умов реалізації важливих життєвих цілей, які спонукають к переселенню, а також сукупності привабливих рис проживання в інших місцях. Чим більше різниця в життєвих умовах в двох регіонах, тим імовірніше міграція під впливом сил тяжіння в райони з кращими умовами.

Якщо розглянути можливості молодих науковців для втілення кар'єрних цілей, то умови «виштовхування» (push-фактори) значно переважають у своєму впливі, ніж умови «тяжіння» (pull-фактори) і спонукають їх змінити звичне для них робоче місце і переселитися в інші країни для реалізації кар'єрних планів та стратегій.

Для цього виділимо умови «виштовхування», а в країнах в'їзду – відповідно умови «тяжіння».

Статистичні дані кількісних показників наукової сфери з 90-х рр. до теперішнього часу виявляють тенденцію її неухильного скорочення до критичного стану. Так, число наукових організацій, що проводили наукові дослідження і розробки, скоротилося в півтора рази, кількість вчених – в 5 разів. Таким чином, умовами «виштовхування» (push-фактори) стають низький рівень фінансування науки, що привів до неконкурентного стану матеріально-технологічного оснащення науки, відсталі умови для проведення досліджень, труднощі в роботі над цікавою науковою тематикою. Молоді науковці обмежені у міжнародних контактах, наукових відрядженнях, стажуваннях. Майже відсутня або дуже незначна державна підтримка молодих науковців (премії, стипендії, створення молодіжних дослідницьких лабораторій та ін.). Старіння наукових кадрів закриває канали висхідної мобільності в кар'єрі для талановитих молодих фахівців.

На другому полюсі умови «тяжіння» (pull-фактори), які являють собою кращі умови для проведення досліджень; доступ до міжнародної наукової спільноти; краща інформаційна база; високий рівень витрат на наукові дослідження та розробки; доступність професійного обладнання; можливості публікацій; доступ до наукових мереж; можливість працювати з найкращими науковцями та міжнародними командами [3].

Найбільш привабливими характеристиками країн призначення, які обрали для себе опитані науковці з України, є наявність визнаних університетів або дослідницьких центрів у сфері їхніх професійних інтересів. Важливим чинником трудової мобільності є не лише привабливість іноземних вишів, але й стан національної освітньої системи, брак робочих місць для висококваліфікованих працівників, низькі інвестиції в наукові розробки та дослідження, відсутність інноваційного мислення. Це відображає не вигідне становище України у конкуренції за висококваліфікованих фахівців порівняно з багатшими країнами, які пропонують кращі умови для навчання та реалізації кар'єрних намірів.

Вирішення проблеми трудової мобільності молодих науковців на сучасному етапі економічного розвитку України вимагає створення нових технологічних центрів, покращення можливостей для їх професійного та кар'єрного розвитку, істотного збільшення молодіжних дослідницьких лабораторій і обсягів їх фінансування. Україна повинна стати конкурентною на ринку освітніх послуг, тільки тоді сформується системний рух інтелекту, капіталів, інформації у двох взаємно симетричних напрямках, що призведе до нового позитивного бачення освітньої міграції. Налагодження можливостей професійного та кар'єрного розвитку для науковців – дієвий інструмент непрямого впливу на еміграцію освічених молодих людей з країни.

Список бібліографічних посилань

1. Civic-synergy.org.ua, (2018). *Відтік мізків за кордон: що може зробити Україна, поки не пізно* [online]. Київ, Україна, [online]. Available at: <https://www.civic-synergy.org.ua/articles-in-the-media/vidtik-mizkiv-za-kordon-shho-mozhe-zrobyty-ukrayina-poky-ne-pizno> [Accessed 25 Feb. 2021].

2. Жабін, С., Казьміна, Е. (2017). *Молоді вчені: соціальний стан і умови праці в Національній академії наук України*. Київ, Україна, [online]. Available at: <https://commons.com.ua/uk/molodi-naukovci-ukrayini> [Accessed 24 Feb. 2021].

3. Зайончковская, Ж., Молодикова, И., Мукомеля, В. (ред.) (2007). *Методология и методы изучения миграционных процессов*. Центр миграционных исследований. Москва, 370 с.

Панасенко Л. О.

ПРИХОВАНІ ПРОТИРІЧЧЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ЖІНОК У СУЧАСНИХ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЯХ: ДО ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ

Жінки складають половину населення планети, тому досягнення миру в суспільстві, його економічного процвітання та зростання продуктивності неможливо без повного залучення жінок в усі сфери суспільного життя, реальне забезпечення та захист рівних прав і можливостей особистості у суспільстві.

Але, незважаючи на прийняті закони, питання гендерної нерівності зберігають актуальність. Можна наголосити, що потенціал половини населення світу так і залишається незадіяним в повному обсязі. А оскільки реалізація потенціалу, більший вплив на економічні показники безпосередньо пов'язані з можливістю ефективного, безперервного та швидкого кар'єрного зростання жінок, важливо дослідити явні та сховані протиріччя, що є дійсною перешкодою на цьому шляху.

Згідно з різними міжнародними дослідженнями, спостерігається позитивна кореляція між наявністю жінок на керівних посадах та фінансовими показниками компанії. У дослідженнях таких міжнародних компаній Catalyst [1, Catalyst, 2011], Peterson Institute for International Economics [2], Credit Suisse [5; 6], McKinsey [3; 4], IBM [7] простежується ця позитивна кореляція.

Не зважаючи на значну кількість досліджень, що наголошують на позитивному впливі наявності жінок на керівних посадах на фінансові показники компаній, більшості компаній так і не вдається взяти гендерну рівність за пріоритет внутрішньої політики. Дослідження компанії IBM [7] серед 2300 організацій виявили, що тільки 12% компаній мають гендерний баланс та гендерну рівність за бізнес пріоритет і мають чіткий план дії в цій сфері.

Значний досвід в цьому напрямку накопичено міжнародними компаніями, які все більше визначають для себе однією з головних цінностей рівність можливостей, diversity & inclusion (різноманітність та інклюзивність), поліпшуючи організаційне здоров'я компанії, а тим самим її економічні показники. Все більше ми

можемо зустріти таку посаду в компанії як Diversity&Inclusion Leader. Згідно дослідження Glassdoor [8], проведеного в вересні 2020 року, в західних країнах спостерігається тенденція важливості такого фокусу компанії для 3-х з 4-х кандидатів на роботу, як критерію для вибору роботодавця.

Такі компанії впроваджують:

- рівність можливостей на рівні стратегії компанії,
- різноманітність на рівні політик,
- різні заходів та тренінгів, спрямовані на глибше розуміння рівності в компанії,
- спеціальні освітні програми для жінок,
- рівні компенсації та пільги, можливості гнучкої форми праці,
- низьку KPIs/бізнес показників щодо гендерної та етнічної рівності,
- однакові для всіх системи оцінки.

Але, незважаючи на таку декларацію, на чималі заходи, активну культивування рівних можливостей, можна спостерігати дисбаланс у кількості жінок на керівних посадах. Якщо на початковому рівні персоналу кількість чоловіків та жінок збалансована в цілому, то с ростом рівня посади ми можемо спостерігати поступове зменшення кількості жінок, яка в середньому становить 17% на рівні ради директорів та 12% виконавчого комітету у 50 топ компаніях у G20 країнах [McKinsey, 2]. Тобто звичайно ж зміни є, але досить повільні. Дуже важливим прикладом змін, є заява Голови правління одного з найбільших в світі інвестиційних банків «Голдман Сакс груп» Девіда Соломона на Всесвітньому економічному форумі в Давосі у січні 2020 року про те, що банк не буде співпрацювати з компаніями, якщо в їхніх радах не буде хоча б один «різноманітний» (diverse) кандидат, тобто інші ніж білі чоловіки. Звичайно ж така заява спонукає більшу кількість компаній переглянути склад директорів швидше.

Сьогодні більшість керівників саме чоловіки, в тому числі і в міжнародних компаніях. Очевидно, що існують протиріччя, між офіційною декларацією гендерної рівності та реальною ситуацією, причини яких не до кінця зрозумілі; мають місце і приховані гендерні стереотипи, що є перешкодою для ефективного втілення

програм гендерної рівності. Зрозуміти більш глибинно причини такого протиріччя важливо як з практичної точки зору, так і теоретичного осмислення новітніх феноменів, пов'язаних з ними.

Список бібліографічних посилань

1. Catalyst, (2011). *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (2004–2008)*, New York, [online]. Available at: <https://www.catalyst.org/research/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards-2004-2008/> [Accessed 24 Feb. 2021].

2. Noland, M. (PIIE), Moran, T. (PIIE) and Kotschwar B. (PIIE) (2016). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey/ Peterson Institute for International Economics. Working Paper 16-3, [online]. Available at: <https://www.piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey> [Accessed 24 Feb. 2021].

3. McKinsey&Company. Diversity wins, (2020). *How inclusion matters*, [online]. Available at: Diversity wins: How inclusion matters (mckinsey.com) [Accessed 24 Feb. 2021].

4. McKinsey&Company, (2017). Women Matter Time to Accelerate, [online]. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity/de-de> [Accessed 04 Feb. 2021].

5. McGregor, Jena. (2014) «More women at the top, higher returns.» The Washington Post. September 24, [online]. Available at: <https://www.washingtonpost.com/news/on-leadership/wp/2014/09/24/more-women-at-the-top-higher-returns/> [Accessed 24 Feb. 2021].

6. Misercola, M. (2016). «Higher Returns with Women in Decision-Making Positions» *Credit Suisse*, [online]. Available at: <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/higher-returns-with-women-in-decision-making-positions-201610.html> [Accessed 24 Feb. 2021].

7. Peluso, Michelle, Heller, Baird Carolyn, Kesterson-Townes, Lynn.(2019) *Women, leadership, and the priority paradox*. The IBM Institute for Business Value (IBV) and Oxford Economics, [online]. Available at: URL: <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/womenin-leadership> [Accessed 24 Feb. 2021].

8. Glassdoor, (2020). *Why a Diversity, Equity & Inclusion Program Is Critical to Your Company's Success*, [online]. Available at: <https://www.glassdoor.com/employers/resources/diversity-equity-inclusion/> [Accessed 25 Feb. 2021].

Пасічник С. М.

ТЮТОРСЬКИЙ СУПРОВІД ЯК ЗАСІБ ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

Недосконалість системи підготовки педагогічних, науково-педагогічних кадрів, відсутність або тяглість у часі їхнього реального кар'єрного зростання, зумовили потребу як в професійному, так і в особистісному розвитку педагогів у системі післядипломної освіти. Це ж завдання є і одним з ключових в Національній стратегії розвитку освіти: удосконалення системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів системи освіти, підвищення їхньої управлінської культури [1].

Сучасність визначила необхідність пошуку нових моделей і технологій неперервного вдосконалення професійної компетенції фахівців системи підвищення кваліфікації, що забезпечить розвиток суб'єктності кожного педагога, індивідуалізацію їхнього освітнього середовища. Переконані, що запровадження саме тьюторського супроводу дозволить вирішити вищевказані завдання.

Теоретичні основи тьюторства складають праці В. Сухомлинського, К. Роджерса, В. Нікітіної, М. Фуко, П. Щедровицького та ін. Особливості впровадження практики тьюторів в освітній процес висвітлені в роботах А. Бойко, Н. Дем'яненко, Н. Анікіної, Т. Лукіної та ін.

Топ-менеджмент в сфері освіти пов'язує успішність її модернізації із входженням в Єдиний Європейський освітній простір, а індивідуалізація навчального процесу в європейських університетах здійснюється завдяки інституції тьюторів. Кожен європейський університет має власний досвід реалізації тьюторської технології, власні традиції, унікальний досвід.

Не дивлячись на серйозні проблеми щодо активного впровадження тьюторського супроводу (невизначеність правового статусу, фінансового та кадрового забезпечення, відсутність програм підготовки цієї категорії педагогічних кадрів), продовжує зростати інтерес до діяльності тьюторів.

Поняття «тьютор» походить від англійського tutor, що перекладається як репетитор, домашній вчитель, керівник групи студентів. Багатозначність поняття «тьютор» та його еволюція в процесі історичного розвитку зумовили виникнення різних підходів до визначення його педагогічної сутності, призначення, функцій. Вважається, що тьютор може виступати посередником, консультантом, викладачем, методистом, координатором у залежності від рівня освітньо-професійної діяльності, компетентісної готовності до виконання цілей і завдань.

Сучасна наука й практика виділяють такі рівні діяльності тьюторів [2]:

- тьютор першого рівня супроводжує студентів як посередник, консультант, асистент. Їх зусилля зосереджуються на виявленні особистісних інтересів, мотивів, здібностей кожного студента й розробці індивідуальної програми його професіоналізації;

- тьютор другого рівня забезпечує ефективну взаємодію зі своїм тьюторантом як експерт, дослідник, радник, який професійно створює умови для мобілізації його інтелектуального потенціалу, розвитку прагнення до оволодіння системою знань, вмінь, компетенцій, новітніми технологіями;

- тьютор третього рівня – це топ-менеджер, який формує освітню політику, розширює контакти з різноманітними освітніми установами, залучає до цієї роботи тьюторантів.

Існування різного рівня тьюторів пов'язане з функціонуванням різнорівневої системи освіти, в тому числі і післядипломної, в рамках якої можна говорити про базові принципи взаємодії викладача-тьютора та слухача післядипломної педагогічної освіти:

- відкритості (вихід за межі традиційного процесу підвищення кваліфікації, залучення можливостей соціального та культурного середовищ);

- варіативності (можливість реального вибору у побудові траєкторії розвитку);

- гнучкості (спрямування тьюторського супроводу на будь-який аспект розвитку, підтримка ініціативи тьюторанта у виборі способів та форм отримання власної освіти);
- неперервності (циклічність та послідовність процесу супроводу у різні періоди професійного становлення);
- індивідуалізації (кожен тьюторант освоює ті знання, які для нього у даний час є найважливішими);
- індивідуального підходу (врахування індивідуальних особливостей слухачів).

Аналізуючи традиційні та інноваційні форми, методи, технології розвитку тьюторства в Україні, дослідниця С. Толочко виокремлює: стажування, система сертифікаційних та тренінгових центрів профільних асоціацій (Тьюторська асоціація України, Школа освітнього коучингу, світова федерація коучів, Школа тренерства та фасилітації для освітніх навчальних форматів), розраховані на освітян та едукаторів із широким спектром діяльності, здатних послуговуватися інноваційними підходами в андрагогії, фасилітації та модерації від формальної освіти до неформальної та інформальної шляхом проведення різноманітних корпоративних сесій, курсів, тренінгів, експертних дискусій, хакатонів, участі в різноманітних заходах освітніх хабів і коворкінгів тощо [3].

Важливим інструментом тьюторства є тьюторські технології, а саме: інформаційні технології, освітня картографія, інтелект-карти, тренінги, технології індивідуальних та групових тьюторських консультацій (стартові, аналітичні, робочі, підсумкові, тематичні), проєктні технології, «портфоліо», дебати, інтелект-карти, «дзеркало прогресивних перетворень» тощо.

Отже, тьюторство є важливою складовою ефективною реалізації цілей державних освітніх стандартів нового покоління та формування компетентних спеціалістів у системі педагогічної освіти. Тьюторство сприяє професійному саморозвитку педагога, розширенню його освітнього простору, детермінує постійну реконструкцію змісту підвищення кваліфікації, розширенню його ресурсного поля та позитивно впливає на зростання професійного потенціалу.

Актуальність введення принципів тьюторського супроводу в освітній процес післядипломної педагогічної освіти обґрунтовується необхідністю створення умов для реальної її

індивідуалізації, що є одним з основних напрямків трансформації системи освіти в Україні.

Список бібліографічних посилань

1. Rada.gov.ua (2013). *Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року*. [online]. Київ, Україна. Available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>. [Accessed 26 February 2021].

2. Чаюн, Н.С. Тьюторська діяльність: сутнісні основи, практика, перспективи. *Вчені записки Університету «Крок»*, 2(58), с. 8–19. doi:10.31732/2663-2209-2020-58-8-19.

3. Толочко, С.В. (2018). Модернізація методологічної компетентності викладачів у системі післядипломної освіти для майбутнього. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*, вип. 151, т. 2, с. 73–78.

Петегирич О. М.

САМООСВІТА – НЕОБХІДНА КЛЮЧОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВИКЛАДАЧА-НОВАТОРА

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», викладач закладу вищої освіти має певні права та обов'язки, серед них є обов'язок займатися викладацькою діяльністю відповідно до чинних освітніх програм та методичних вимог, але тут постає необхідність у пошуку доречних прийомів, методів навчання. У зв'язку із швидкоплинним розвитком суспільства, змінюються цінності у житті особистостей, це вимагає від людей нові вміння пристосування до цих змін. Тому під час планування навчальних занять із студентами, викладач повинен знайти та застосувати нові освітні технології актуальні на сьогоднішній день, які допоможуть студентам краще засвоїти новий матеріал та, на мою думку, одним із ключових моментів є «запалити вогник в душах», а саме спонукати студентів до пошуку поглибленої інформації за темою, пошуку відповідей на запитання та роздуми, під час яких можуть бути знайдені життєві істини.

«За один день ви можете дати студенту урок, але якщо ви виховаєте в ньому допитливість і цікавість, то він буде продовжувати вчитися все своє життя» (Клей П. Бедфорд). «Зараз ми можемо сказати, що вчитися – це безперервний процес, коли ти тримаєси поруч зі змінами. І найскладніше завдання – це навчити людей вчитися» (Пітер Друкер). [3] Можна ще багато перелічувати цитат відомих людей про навчання, самовдосконалення, але головним так і залишається – необхідність «навчатись пристрасно щоб вміти навчати із пристрасною». Бути цікавим викладачем, із жагою розказувати свій предмет та зуміти зацікавити студентів, для цього необхідний постійний пошук нової інформації, нових форм роботи, просто, але дуже важливо, бути цікавою особистістю, яка вміє поєднувати матеріал з предмету та зв'язок із реальним часом та життям, комбінувати свої знання, вміти навести цікаві та корисні приклади. Саморозвиток та самоосвіта – як невід'ємні складові викладача-новатора. Особливо на початкових етапах викладацької діяльності, через брак досвіду. На мою думку, тільки за таких умов ми зможемо бути цікавими нашим студентам, та як результат такої діяльності – студент-особистість, який має бажання до самовдосконалення, вміє шукати нові шляхи у вирішенні життєвих питань.

Отже, успіх у вихованні студента-особистості залежить від викладача-новатора. Тобто, викладача, який знаходиться у постійному пошуку та вміє влучно та вміло застосовувати різні новітні освітні прийоми. Де навчитися цієї майстерності? Переймаючи досвід інших вчителів-новаторів, які змогли увіковічити свій досвід і наробки та передати для інших поколінь. Такими відомими вчителями-новаторами у педагогіці були В. Ф. Шаталов та Ш. А. Амонашвілі. Маючи багаторічний досвід, вони шукали нові дидактичні системи, які б змогли докорінно змінити освітній процес. Кожен з них мав різні підходи, але мета була єдина: пошук нового для кращих змін. Основними новітніми ідеями були:

1. Педагогіка співробітництва, яка основана на повазі до особистості учня, рівного партнерства між вчителем та учнем під час освітнього процесу, прагненні до духовної схожості. Головною умовою було створення сприятливих умов для навчання

та розвитку. Орієнтація йшла на успіх у засвоєнні знань та віру в учня.

2. Пошук нових, нетрадиційних методів, прийомів та засобів освітньої діяльності, яка забезпечувала високий результат у навчанні. Але це під силу вчителю-новатору, викладачу-новатору.

3. Перспективність дидактичних ідей та практичного досвіду педагогів-новаторів мало значні успіхи у навчанні.

4. Загальнодоступність досвіду педагогів-новаторів для всіх має вчительства. Це пояснюється тим, що всі ідеї були вистраждані, перевірені та апробовані за часи багатолітньої практики роботи. [2]

На сьогоднішній день, за допомогою поширення власного досвіду, наробок та педагогічних ідей, ми маємо можливість самовдосконалюватись та працювати над дослідницькою та експериментальною роботою, маючи на увазі, користуючись досвідом відомих педагогів-новаторів, застосовувати на практиці ці надбання, продукувати власні та обмінюватися далі із колегами.

Як стати таким викладачем-новатором? Тільки шляхом самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення. Недостатньо бути просто викладачем, майстром своєї справи. Постає необхідність у розвитку таких ключових якостей викладача: викладача-новатора, який займається пошуком нових освітніх технологій; викладача-методиста; викладача-оратора, який вміє масово передавати інформацію; викладача-дослідника, який займається науково-дослідницькою діяльністю, і ці всі якості, ці всі соціально-педагогічні ролі повинні комбінуватися у справжньому викладачі-майстрі. Ним можна стати.

Підбиваючи підсумок, можемо сказати, що необхідність у самоосвіті викладача-новатора є невід'ємною частиною у розвитку конкурентоздатної особистості викладача, здатного до вдосконалення та розвитку у різних сферах діяльності, який повинен володіти достатньою кількістю знань, мати розвинений інтелект та мислення. Тільки навчаючись, ми залишаємося молодими, сучасними та цікавими співрозмовниками.

Список бібліографічних посилань

1. Rada.gov.ua, (2014). *Закон України «Про вищу освіту»*. Київ, Україна, [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> [Accessed 20 Feb. 2021].
2. Шаталова, В.Ф. Амонашвілі, Ш.А. (2010) Ідеї новаторства, [online]. Available at: <http://www.directeducation.ru/powins-1157-4.html> [Accessed 10 Feb. 2021].
3. Newtonew, (2020). Цитати про навчання, [online]. Available at: <https://newtonew.com/school/50-citat-pro-obuchenie> [Accessed 01 Feb. 2021].

Соловийов В. В.

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ: ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД

У процесі глобалізації існує величезна потреба суспільства і зацікавленість держави у висококваліфікованих педагогічних кадрах. Підготовка висококваліфікованих педагогічних кадрів неможлива без підвищення їх кваліфікації. Особливо гостро це питання стоїть перед молодими викладачами закладів вищої освіти, які не мають достатнього педагогічного досвіду. В зв'язку з цим їм потрібно постійно підвищувати свою педагогічну майстерність шляхом підвищення кваліфікації. Підвищення кваліфікації молодих викладачів та їх професійної підготовки є структурним елементом системи безперервної освіти кожної країни. Для вітчизняної вищої школи буде доже корисним вивчення досвіду підвищення кваліфікації молодих викладачів за кордоном.

Підвищення кваліфікації молодого викладача передбачає наступне:

- підвищення професійної компетентності;
- вдосконалення професійних навичок і вмінь;
- освоєння нових способів прийняття і реалізації ефективних рішень;

- освоєння нових високопродуктивних алгоритмів і технологій вирішення професійних завдань;
- вдосконалення системи самоконтролю;
- освоєння нових технічних засобів діяльності в ході навчального процесу [1].

Крім цього слід зауважити, що підвищення кваліфікації молодого викладача не можливе без удосконалення когнітивних, діяльнісних, мотиваційних, емоційно-вольових та ціннісно-рефлексивних якостей. Це удосконалення здійснюється шляхом відвідування молодими викладачами лекцій та практичних занять досвідчених викладачів, шляхом організації системи наставництва у закладах вищої освіти. Досить дієвими інструментами підвищенні кваліфікації молодих викладачів виступають стажування та участь у коучингових та психологічних тренінгах.

На сучасному етапі важливою ознакою підвищення кваліфікації в розвинених державах стала та обставина, що в умовах ринкової економіки педагог ділить з державою відповідальність за рівень свого професіоналізму, проявляючи і особисту ініціативу, і готовність оплачувати професійний розвиток самостійно.

Слід зауважити, що в багатьох державах підвищення кваліфікації молодих викладачів оплачується державою. У розвинених державах зміст програм професійного розвитку педагогічних кадрів має багатосторонній, розширений характер. Встановлено, що найбільший інтерес тут у викладачів викликають інформаційно-комунікаційні технології, що пояснюється інформатизацією освіти. та їх утворення). Але в Кореї областями, що викликають найбільший попит серед викладачів виступають не ІКТ, а методи навчання та зміст дисциплін, що викладаються.

У більшості зарубіжних країн основною формою підготовки викладачів вузів є докторантура (або подібні форми) і система післявузівської освіти. Однак, в сфері підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти фіксуються певні зміни інституціолізованої форми розвитку педагогічної компетентності. На зміну термінам «центр вдосконалення викладання», «центр підвищення кваліфікації викладачів», приходять поняття «програми вдосконалення викладання та навчання». Використовується така

форма як «активні лабораторії», «викладацькі ігрові кімнати», куди викладачі приходять у зручний час, і переймають досвід старших колег, експериментують з обладнанням.

У багатьох країнах підвищення кваліфікації викладачів закріплено в законодавстві як їх обов'язок. Так, обов'язково воно в Нідерландах, Японії, Ліхтенштейні, США, Бельгії, Німеччині, Канаді та ін. Однак в більшості країн, що розвиваються і в ряді розвинених (Данія, Франція, Італія, Данія, Франція, Італія, Норвегія, Люксембург) воно здійснюється добровільно, за бажанням працівника [2].

Питома вага викладачів, що беруть участь в програмах підвищення кваліфікації, в різних країнах різна. Наприклад, в Європі найбільший відсоток таких педагогів в Словенії (більше 76%), найменший, за наявними даними, – в Польщі. В Азії особливо виділяється Корея (майже 92% викладачів) [2].

В Японії основними формами підвищення кваліфікації для молодих викладачів закладів вищої освіти є денні, вечірні, заочні курси, регулярні конференції, педагогічні майстерні, інститути наставництва. Молоді педагоги, вступаючи на роботу до закладу вищої освіти, починають роботу зі стажування. Протягом року прослуховують лекції, відвідують семінари і інші заняття. Тривалість професійної підготовки молодого викладача триває більше 1 року в залежності від характеру спеціальності.

У Великобританії успішне закінчення курсів підвищення кваліфікації дає право підніматися по службовій драбині. Професор (Professor); асистент професора (AssistantProfessor); старший лектор (Senior-Lecturer); т'ютор (Tutor); лектор (Lecturer) отримує надбавку до заробітної плати по результатам підвищення кваліфікації. Остання враховується при атестації педагога, яка проводиться через певний час. Тому кожен британський вуз розробляє стратегію підвищення кваліфікації свого персоналу на основі довгострокової програми.

Таким чином, розглянутий іноземний досвід підвищення кваліфікації молодих викладачів дозволяє зробити висновок про те, що проблема підвищення кваліфікації педагогічних кадрів закладів вищої освіти є актуальною для більшості країн.

Українським закладам вищої освіти слід освоїти та впровадити в практику позитивні аспекти міжнародного досвіду щодо підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Список бібліографічних посилань

1. Мирсолиева, М., Гиясова, У. и Султанов, А.(2015). Современные тенденции в развитии процессов повышения квалификации педагогических кадров. В : *Society. Integration. Education*, 1, с. 265–274.

2. Wallace, M. J. (2000). *Training Foreign Language Teachers: A reflective approach. Cambridge University press.*

Чемоданова М. Ф.

ПІДГОТОВКА СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ: МІЖ ДИДАКТИКОЮ ТА СВІТОМ ПРОФЕСІОНАЛІВ

Європейські програми перекладу на університетському рівні щорічно готують тисячі студентів до професії перекладача науково-технічних дисциплін. Основна мета цих програм як встановлено Європейською магістерською школою з перекладу (EMT) полягає в тому, щоб надати початківцю перекладачеві знання, навички та компетенції, необхідні їм для успішної роботи на перекладацькому ринку, який постійно розвивається [2].

Дидактичні підходи, прийняті та пропонувані в таких програмах є різноманітними та з роками еволюціонували.

Освітні програми зазнали значних змін, від підходу, орієнтованого на вчителя, до підходу, орієнтованого на студента, а також на відносини між академією та професійним світом.

Вважається, що не існує одного й тільки одного функціонального підходу до підготовки учнів до професійної діяльності, оскільки змінні, які входять в систему освіти, дуже сильно відрізняються одне від одного.

Проте, можна виділити три фактори, які мають істотне значення для підготовки перекладачів: для підготовки перекладача важливі три чинники: текст, ринок і замовник.

Перекладач повинен в першу чергу бути лінгвістом, мати пізнавальні та метакогнітивні навички, які дозволяють йому оцінювати прогресивний розвиток своєї компетенції та контролювати якість своєї роботи.[1]

Когнітивні та метакогнітивні навички, які дозволяють йому оцінювати прогресивний розвиток своєї компетенції й контролювати якість своєї роботи з широкого кола текстів та тем. Тому курс навчання перекладача повинен гарантувати знання мов та змісту різних спеціалізованих областей, але також і соціально-культурну та процедурну інформацію. Але до цих елементів необхідно додати ще й компоненти, які повинні враховуватися в освітній програмі: потреби ринку та клієнту. Переклад повинен бути представлений як діяльність, що має місце в соціальному контексті, й, отже, повинен бути заснований на потребах ринку.

Крім того, протягом усього своєї професійної діяльності перекладач повинен буде підтримувати постійні міжособистісні відносини зі своїми клієнтами.

Здатність ефективно працювати з ними призводить до кращих результати та сприяє поліпшенню їхнього професійного положення,

оскільки «саме поєднання й турбота про всі ці аспекти сприяє досягненню високих професійних стандартів» високих професійних досягнень [3]. Підготовка майбутніх перекладачів, що включає гармонійний синтез професійних вимог та стандартів, а також дидактичних підходів, повинна включати в себе аналіз перспектив професійного світу, в якому буде працювати стажер. Пропозиція перекладів значно перевищує попит, де під пропозицією розуміються бюро перекладів, на частку яких припадає 20% ринку, та перекладачі-фрілансери, які складають 80%. Кількість перекладачів, щорічно виходять на ринок праці, не зменшується (Common Sense Advisory 2015). Крім того, високий відсоток випускників юридичних факультетів, факультетів економіки та управління бізнесом пропонують себе в якості перекладачів в силу своєї предметної спеціалізації. Прямим наслідком надлишкової пропозиції професійних перекладачів є збільшення числа бюро перекладів та позаштатних перекладачів, які для залучення клієнтів стягують низькі тарифи, що негативно впливає на ринок і

створює недобросовісну конкуренцію. Більш того, переклад вважається швидше витратним або споживчим товаром, ніж вкладенням коштів, а складність роботи перекладача не визнається. При такому нерегульованому, фрагментарному сценарії, що характеризується сильною (найчастіше недобросовісною) конкуренцією та недостатньою обізнаністю про труднощі професії, було розроблено європейські стандарти якості UNI – EN 15038: 2006 для постачальників послуг письмового та усного перекладу та UNI 11591: 2015 – “Нерегульована професійна діяльність – Професійні діячі, що працюють в області письмового та усного перекладу – вимоги до знань, навичок й компетентності «покликані забезпечити, відповідно, стандартизацію в області послуг письмового та усного перекладу і однозначне визначення діяльності професійних письмових та усних перекладачів». Ці стандарти також мають перевагу, що полягає в тому, що вони встановлюють керівні принципи та забезпечують основу для здійснення професійної діяльності [2].

Обстеження 2018 року виявляє що на вершині попиту фахівців, як й раніше знаходяться промисловість і технології (194), право (175), медицина та фармація (117) сектор культури / мистецтва (29). Що стосується використання КПП, то 76,42% заявили, що вони працюють з системами КПП, а 23,58% не використовують їх.

У порівнянні з 2007 роком значно збільшилася кількість перекладачів, які використовують інструмент CAT.

У попередньому опитуванні, фактично, такі програми використовували тільки 57% перекладачів. Програмне забезпечення, що використовується більшістю перекладачів, залишається SDL Trados, за яким далі йдуть Wordfast, MemoQ, Star Transit, Across, Діжа Vu і OmegaT.

Велике місце відводиться вивченню машинного перекладу, який, на відміну від комп’ютерного досі мало використовується. Фактично, з 441 респондентів, тільки 20% стверджують, що вже використовували його. 69% використовують його, вбудований в CAT, 41% використовують його в Інтернеті, та менше 14% завантажили CAT. Майже у 80% випадків, коли перекладач використовує MT, обираючи безкоштовну систему перекладу.

До недоліків використання вказаних перекладацьких систем можна віднести низьку якість результатів, складність інтеграції в КПП та нездатність інтегрувати конкретну термінологію. Поки що, серед переваг, перекладачі перераховують можливість диференціації пропонованих послуг, швидкість переказу, зниження витрат та підвищення ефективності перекладу.

Нарешті, було досліджено зв'язок між перекладачами та коректурою, й з'ясувалося, що більшість перекладачів не проводять коректуру своїх перекладів. Перекладачі або не редагують свої переклади, або переглядають їх тільки час від часу або для конкретних замовників.

Список бібліографічних посилань

1. Common Sense Advisory, (2015). *The Language Services Market*, [online]. Available at: <http://www.commonsenseadvisory.com/AbstractView.aspx?ArticleID=26590> [Accessed 15 Feb. 2021].

2. Esselink, B. (2005). «*An Industry Perspective on Translator Training*», in *Workshop Proceedings. Resources and Tools for e-Learning in Translation and Localisation*, Centre for Translation Studies, University of Leeds (UK), [online]. Available at: <http://ecolore.leeds.ac.uk>. [Accessed 03 Feb. 2021].

3. Johnson, D., Johnson, R. T. (1991). *Learning together and alone*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Шталова Я. О.

НЕОБХІДНІСТЬ ЗАСВОЄННЯ ОДНІЄЇ-ДВОХ ІНОЗЕМНИХ МОВ: ОСНОВА ПРАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ВЧИТЕЛЯ

Особливостями сучасного полікультурного простору є не тільки спілкування й створення умов для забезпечення його відкритості, а й свідоме використання цієї відкритості у процесах міграції і додання економічних та політичних бар'єрів тощо. У такій ситуації формується реальне підґрунтя для зближення представників різних етносів і націй до такої міри, що значення міждержавних кордонів обмежується їхньою символічною функцією. Однак ефективне

зближення неможливо без відповідного розвитку мов, взаємно зрозумілих для представників різних культурних просторів.

Це є надзвичайно важливим не тільки на світовому рівні, а й на рівні однієї країни, якщо навіть у рамках її державних кордонів сформований полікультурний і полімовний простір. Полікультурний простір освіти повинен включати три взаємопов'язані компоненти: вивчення рідної мови, культурної спадщини свого народу в якості умови самоідентифікації молодого вчителя як представника тієї чи іншої етнічної та національної культур; вивчення мов і культур сусідніх народів як засіб для спілкування й обміну інформацією, для провадження конструктивного діалогу з етнокультурним оточенням; оволодіння універсальними культурними мовами свого часу, адже саме оволодіння універсальними мовами культури забезпечує залучення зростаючої особистості в цивілізаційні процеси, що ґрунтуються на національних і загальнолюдських цінностях.

Націленість на поширення знання провідних (світових) мов є невід'ємною рисою освіти актуальної – тобто такої, що відповідає нагальним тенденціям світового розвитку і національної потреби інтеграції в його генеральну лінію якомога далі від периферії. Отже, достатня увага до вивчення світових мов може бути необхідною умовою становлення освіти нового типу, яка відповіла б потребам розвитку і самореалізації людини в нових соціокультурних ситуаціях. Знання світових мов, так само як і знання якомога більшої кількості будь-яких іноземних мов, в сучасному світі є необхідною передумовою встановлення і плідного розгортання економічних, політичних, культурних і особистих контактів. Воно так само необхідно і для формування висококваліфікованого фахівця незалежно від його професійної галузі, який був би конкурентоспроможним на загальноєвропейському і загальносвітовому ринку праці. Для виконання всіх цих завдань потрібні ефективні мовні стратегії, націлені на співзвучне і узгоджене вивчення мов національного, міжнаціонального і міждержавного спілкування. На такому підґрунті стане можливою справжня, а не декларативна інтеграція українського соціуму до європейського та загальносвітового соціально-економічного, політичного,

культурного, інформаційного просторів, до спільного ринку праці і системи освіти та ін. Тому актуальні мовні стратегії покликані навчити педагога використовувати іноземну мову як інструмент міжкультурного спілкування і провадження неконфронтаційного діалогу культур і цивілізацій.

Фахівці доводять, що двомовне спілкування та навчання має багато переваг перед одномовним, а саме:

- інтелектуальну – дослідження показують, що знання більше ніж однієї мови поліпшує розумові здібності людини, сприяє розумовій гнучкості, формує навички з розв’язання математичних завдань, викладення світоглядних, теоретичних позицій;

- освітню – успішне вивчення хоча б однієї іноземної мови (наприклад англійської) сприяє розвитку компетентності в рідній мові та поліпшує результативність навчання інших немовних предметів, що підвищує рівень успішності загалом;

- особистісну – рідна мова допомагає у вивченні культурної спадщини свого народу, а друга – ознайомленню з культурними, науковими та технічними досягненнями інших народів світу;

- соціальну – іншомовна компетентність, є запорукою полегшення інтеграції молоді людини в європейське та світове суспільство;

- економічну – в сучасному світі постійно зростає потреба в працівниках, здатних використовувати в своїй професійній діяльності кілька мов.

Можна стверджувати, що закріплення за деякими мовами статусу “світових”, або “мов міжнародного спілкування” не є штучним – до цього спонукали відповідні процеси в різних галузях суспільної життєдіяльності. Сьогодні англійська мова стає головною у сфері науки, особливо в точних і природознавчих науках – на користь чого свідчить, наприклад, те, що організатори міжнародних наукових конгресів фактично відмовляються від послуг синхронних перекладачів. Аналогічні процеси відбуваються в міжнародному бізнесі: англійська стає не тільки мовою спілкування бізнесменів з різних країн, але і внутрішньою мовою переважної більшості транснаціональних корпорацій, у тому числі багатьох таких, первинне походження яких не є англійським або

американським. Англійська мова в обов'язковому порядку використовується в управлінні повітряним сполученням, практично безальтернативно – у сфері туризму, вона домінує в Інтернеті, дає більшу частину термінології і скорочень, які використовуються в банківському бізнесі, в техніці, зокрема комп'ютерній, у сфері зв'язку.

Вивчення іноземних мов створює умови для усвідомлення відмінностей у рідній та іншомовній культурі, виховання толерантного ставлення до представників інших народів, формування навичок іншомовної міжкультурної комунікації та готовності до діалогу. Нині у зв'язку з активною інтеграцією України у європейські структури набуває більшої популярності вивчення навчальних дисциплін – точних та природничих – за допомогою іноземної мови. Як свідчить європейський досвід, завдяки цьому значно підвищиться конкурентоспроможність і соціальна адаптованість випускників навчальних закладів на європейському ринку праці; вони стануть терпимішими до представників інших культур та національностей.

Таким чином, засвоєння педагогом двох, або більше мов – це необхідність, що активно впроваджується у життя, адже в усьому світі знання більше ніж однієї мови є нормою, а не винятком (майже дві третини населення світу двомовне й постійно користується у навчанні та спілкуванні двома та більше мовами), адже виклики сучасного світу потребують розв'язання проблем до ліпшого взаєморозуміння, вільного доступу до джерел інформації в умовах глобалізації світового суспільства.

Зміст

| | |
|--|----|
| ДОПОВІДІ | 12 |
| <i>Бабак К. М.</i> Використання дистанційних освітніх технологій при підвищенні кваліфікації викладачів на початкових етапах академічної кар'єри | 12 |
| <i>Гога Н. П.</i> Развитие «soft skills» в структуре повышения квалификации молодых специалистов | 15 |
| <i>Кузьмін В. В.</i> Кар'єрна стратегія особистості: соціологічна рефлексія | 18 |
| <i>Михайлов М. В.</i> Економічна освіта – фактор формування кар'єрно-професійної траєкторії..... | 23 |
| <i>Руднік Д. Г.</i> Молодий викладач на початку кар'єри – шляхи підвищення кваліфікації | 26 |
| <i>Шило К. В.</i> Підвищення кваліфікації сучасного педагога: можливість чи необхідність | 29 |
| НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ..... | 33 |
| <i>Білоусов Д. В.</i> Формування «бренду» молодого викладача в цифровому просторі | 33 |
| <i>Бондаренко О. В.</i> Професійна компетентність молодого викладача як результат підвищення його кваліфікації | 35 |
| <i>Булак Н. П.</i> Управлінські підходи щодо протидії професійному вигоранню молодих викладачів/вчителів | 38 |
| <i>Галка Я. С.</i> Проблеми та можливості підвищення кваліфікації молодих учених у маргінальному суспільстві | 41 |
| <i>Гончаров Г. І.</i> Взаємодія університетів та бізнес середовища – засіб підвищення компетентностей студентів і викладачів .. | 44 |
| <i>Дакіч В. В.</i> Модернізація процесу підвищення кваліфікації викладачів на початкових етапах академічної кар'єри | 47 |
| <i>Івахненко А. О.</i> Деякі можливі шляхи підвищення кваліфікації викладача | 49 |
| <i>Калюжна Ю. І.</i> Політична освіта студентства та молодих учених як інструмент протидії популізму в епоху глобальної віртуалізації політики | 53 |
| <i>Колесник Є. В.</i> Організаційні аспекти взаємодії з батьками як фактор професійного становлення вчителів | 58 |

| | |
|---|----|
| <i>Лавінда М. Б.</i> Кваліфікаційна яма як особливість сучасного розвитку людського капіталу суспільства | 61 |
| <i>Лебедин Н. С.</i> Формирование психологической культуры молодых ученых на начальных этапах академической карьеры | 65 |
| <i>Лободін Р. О.</i> Інтеграція освіти та бізнесу – напрямок підвищення кваліфікації молодого викладача | 69 |
| <i>Локоткова-Терновая О. Ю.</i> Построение карьеры интракоммуникатора в современной социальной организации | 71 |
| <i>Майборода Р. В.</i> Політична освіченість як елемент світоглядної компоненти у формуванні особистості молодого вченого | 75 |
| <i>Михайлов О. В.</i> Трудова мобільність молодих науковців: фактор реалізації їх кар’єрних стратегій | 78 |
| <i>Панасенко Л. О.</i> Приховані протиріччя кар’єрного зростання жінок у сучасних міжнародних компаніях: до постановки проблеми | 82 |
| <i>Пасічник С. М.</i> Тьюторський супровід як засіб індивідуалізації розвитку професійної компетентності педагога | 85 |
| <i>Петегирич О. М.</i> Самоосвіта – необхідна ключова компетентність викладача-новатора | 88 |
| <i>Соловійов В. В.</i> Підвищення кваліфікації молодих викладачів: іноземний досвід | 91 |
| <i>Чемоданова М. Ф.</i> Підготовка спеціалізованих перекладачів: між дидактикою та світом професіоналів | 94 |
| <i>Шаталова Я. О.</i> Необхідність засвоєння однієї-двох іноземних мов: основа практики професійного зростання вчителя | 97 |



www.nua.kharkov.ua

e-mail:

rector.hgu.nua@ukr.net

rector@nua.kharkov.ua

prikomnua2@ukr.net

Наукове видання

День науки

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ПІДХОДИ
ТА ЗМІСТ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ НА ПОЧАТКОВИХ ЕТАПАХ
АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ**

**ПРОГРАМА ТА МАТЕРІАЛИ
XXVIII НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ**

10 квітня 2021 року

Відповідальний за випуск *Н. П. Гога*
Комп'ютерна верстка *І. С. Кордюк*

Підписано до друку 02.04.2021. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».
Ум. друк. арк. 6,05. Обл.-вид. арк. 5,41.
Тираж 300 пр. Зам. №

Видавництво
Народної української академії
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві
Народної української академії.

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27.