

зростання кількості наукових шкіл і кафедр дошкільної педагогіки, науково-дослідних центрів і лабораторій, спрямованість на поєднання історико-педагогічних традицій й упровадження інноваційних технологій у вихованні та навчанні дітей дошкільного віку тощо.

Список використаних джерел

1. Артемова Л. В. Історія педагогіки України : підручник. Київ : Либідь, 2006. 424 с.
2. Саяпіна С. А. Вітчизняна дошкільна педагогіка як наука : становлення та розвиток (1960 р. – початок ХХІ століття): монографія. Слов'янськ : Вид-во Б. І. Маторіна, 2016. 410 с.
3. Саяпіна С. А., Іотковська М. О. Парадигма наукових підходів у контексті проблеми розвитку наукової діяльності кафедр дошкільної педагогіки. Актуальні питання сучасної науки та освіти: збірка наукових праць. (Слов'янськ, 19-20 травня 2021 року) / МОН України ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет. Слов'янськ: [електронний ресурс], 2021. Вип. № 7. С. 173–179.

Ірина ТАМОЖСЬКА

ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ІСТОРИКО-ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ ПІДГОТОВКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ НАЙВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах розбудови системи вищої освіти не втрачає актуальності ідея випереджального розвитку, інноваційної характеристики професійної підготовки кадрів, формування в студентів прагнення й вміння вчитися упродовж життя. Відтак процес модернізації підготовки науково-педагогічних кадрів у сучасній Україні спирається на надбання передового досвіду вітчизняних університетів другої половини ХІХ – початку ХХ ст., що характеризується спадковістю прогресивних освітніх та дослідницьких традицій, поєднаною кращого світового досвіду.

Аналіз архівних джерел, науково-методичної літератури з проблеми дослідження, систематизація значного масиву даних щодо розвитку вищої освіти на українських землях у другій половині ХІХ – на початку ХХ ст. дає підстави стверджувати, що підготовка науково-педагогічних кадрів в означений період мала системний, організований та цілеспрямований характер. Ідеї та досвід підготовки наукової та педагогічної еліти реалізувалися в руслі реформаційних процесів: зміни освітньої парадигми, зростання мережі закладів вищої освіти; гуманізації, демократизації системи вищої освіти; інтернаціоналізації діяльності закладів вищої освіти, їх відкритості для міжнародного наукового товариства; нормативно-правового врегулювання статусу науково-педагогічних працівників, зростання їх якісного складу в університетах; організаційного забезпечення дворівневої системи післядипломної підготовки як інноваційних форм підвищення кваліфікації професорсько-викладацьких кадрів для вищої школи; розроблення механізмів атестації науково-педагогічних працівників та створення їх кадрового резерву; підвищення якості освіти.

Вищезазначене дає підстави констатувати, що період другої половини ХІХ – початку ХХ ст. став етапом інтенсивного творення та становлення вітчизняної системи підготовки науково-педагогічних кадрів. І хоч процес цей мав суперечливий характер, вбачаємо на часі актуалізацію прогресивних ідей та досвіду в умовах реформування системи вищої освіти, що детерміновані зміною освітньої парадигми, створенням єдиного науково-освітнього простору, адаптацією до глобального ринку інтелектуальної праці.

Розглянемо найбільш рельєфні характеристики прогресивного історико-педагогічного досвіду, що продовжують живити вітчизняну практику підготовки науково-педагогічних кадрів найвищої кваліфікації в сучасних умовах.

Зміни освітньої парадигми, зростання мережі закладів вищої освіти. У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. визначено такі основні напрями реформування освітньої сфери в умовах інноваційного сталого розвитку суспільства: підвищення якості, доступності та конкурентоспроможності освіти, прискорення інтеграції України в міжнародний освітній простір, модернізація мережі навчальних закладів щодо більш ефективного використання їх матеріально-технічних, кадрових, фінансових, управлінських ресурсів, пошук альтернативних моделей організації навчання, що в підсумку сприятиме «переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян» [13].

Причиною кризи «парадигми знань» стали наявні протиріччя між змістом вищої професійної освіти та вимогами сучасного ринку праці. Розв'язання означеної суперечності зумовили в новому тисячолітті пошук новітніх підходів щодо організації освітнього процесу в закладах вищої освіти. Як наголошує академік Г. Кремень, становлення вітчизняної системи вищої освіти на сучасному етапі в руслі цивілізаційних змін характеризується такими тенденціями: глобалізацією, інтеріоризацією та комерціалізацією освітнього простору, інноваційністю діяльності освітніх інституцій, підвищенням «якості знань випускників, здатності проводити найсучасніші дослідження та брати участь у трансфері технологій» [7, с. 9–10].

Дослідники (М. Степко, Я. Болюбаш, В. Шинкарук) [2] на основі аналізу сучасної соціокультурної ситуації переконливо доводять, що саме сучасна вища професійна школа має той потужний освітній і науковий потенціал, що здатен забезпечити модернізацію системи професійної підготовки фахівців у контексті нових світоглядних, соціальних і економічних викликів.

Відтак погоджуємося з думкою Л. Лобанової про те, що підготовка наукових кадрів вищої кваліфікації, а також «наукові дослідження в сучасному вимірі» мають важливе значення для розвитку «людського капіталу» [8, с. 3–5].

У руслі зазначених викликів представники державної влади, прогресивні педагоги та громадські діячі у перетворенні «освітнього ландшафту України» (Л. Гріневич) провідну роль відводять педагогічним та науково-педагогічним кадрам як агентам змін [6]. Місія підготовки таких кадрів покладена на заклади вищої освіти.

Згідно зі звітом Національного агентства якості освіти, станом на 2018–2019 н.р. в Україні за даними ЄДЕБО налічується 671 заклад вищої освіти (193 університети, 152 інститути, 127 відокремлених підрозділів, 118 інших наукових установ (організацій), 73 академії та 8 наукових центрів) [12, с. 15]. Наявність широкої мережі закладів вищої освіти, по-перше, демонструє зростання попиту на здобуття вищої освіти, її масовість, по-друге, вимагає підготовки професорсько-викладацьких кадрів для забезпечення освітнього процесу в контексті посилення ринкових вимог.

Гуманізація, демократизація системи вищої освіти. З позицій інноваційної педагогіки новою якістю сучасної української освіти має стати людиноцентричний підхід, в основі якого – формування всебічно розвиненої особистості, її підготовленості до навчання впродовж життя, «розкриття здібностей та задоволення різноманітних освітніх потреб, забезпечення пріоритетності загальнолюдських цінностей» [11].

Засадничими рисами гуманістичної освітньої парадигми (О. Дубасенюк, І. Зайченко), на сучасному етапі визначено такі: 1) пріоритет гармонійного (інтелектуального, морального, фізичного, естетичного) розвитку особистості на засадах загальнолюдських та національних цінностей; 2) формування вільної, активної особистості, здатної здійснювати обґрунтований вибір у різноманітних навчальних і

життєвих ситуаціях; 3) забезпечення належних організаційних умов для переорієнтації освітнього процесу відповідно до глобалізаційних викликів [3, с. 135; 4, с. 11]

З означеними положеннями тісно корелюється *демократизація* освіти, що базується на принципах рівних можливостей, співробітництва, різноманітності, відкритості, регіоналізації, громадсько-державного / державно-громадського управління, самоорганізації. Саме на цих засадах вітчизняні університети другої половини XIX – початку XX ст. змогли сформувати освітні та дослідницькі конгломерації, що забезпечило виникнення потужних наукових шкіл, поглиблення змісту навчальних дисциплін, посилення ролі студентського самоврядування.

Дослідник В. Береза окреслив ознаки, що притаманні демократичній системі освіти, що мають провідне значення в процесі професійної підготовки науково-педагогічних кадрів на сучасному етапі, а саме: доступність і відкритість освіти, її децентралізація, «випещування» на цій основі наукової та освітньої еліти; право слухача на вибір закладу, форми та профілю освіти, свобода у виборі стратегії індивідуального розвитку; право викладача на творчість, на власний педагогічний почерк, на свободу вибору педагогічних концепцій [1, с. 12].

Інтернаціоналізації діяльності вищої школи, її відкритість для міжнародного наукового товариства, що зумовила розширення науково-педагогічного середовища вітчизняних університетів другої половини XIX – початку XX століття, в умовах сьогодення залишається важливою детермінантою употужнення закладів вищої освіти. З приєднанням у 2005 р. України до Болонського процесу розпочалися фундаментальні структурно-змістовні реформи системи вищої освіти, зокрема й у частині підготовки науково-педагогічних кадрів. Трансформації передбачають наближення вітчизняної системи освіти до європейських стандартів, підвищення ефективності діяльності науково-педагогічних кадрів, підвищення її престижності. Прийняття нової редакції Закону України про вищу освіту № 1556–VII в 2014 р. [5], що віддзеркалював вектор європейської інтеграції, сприяло пришвидшенню процесів модернізації системи підготовки висококваліфікованих викладачів відповідно до потреб світового ринку підготовки дослідників, запровадження нових механізмів забезпечення якості освіти та впровадження принципу академічної мобільності, налагодження міжнародної співпраці в галузі освіти та ліцензування висококваліфікованих наукових та науково-освітніх кадрів в межах європейського освітнього простору.

Вищезазначені процеси зумовили нормативно-правове врегулювання статусу науково-педагогічних працівників, зростання їх якісного складу. Так, згідно із Законом України «Про вищу освіту», поняття науково-педагогічний працівник витлумачується як особа, яка за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадить навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність [5].

За З. Ніконовою, науково-педагогічні працівники – це аспіранти та викладачі вищої школи, які займаються науково-дослідною діяльністю в рамках системи підвищення професійної та наукової кваліфікації. Показником наукової кваліфікації є ступінь кандидата наук, що підтверджує рівень методологічної компетентності працівника. Таку компетентність учена розуміє як інтегроване поєднання знань, здібностей і властивостей, що дозволяють людині вести науково-дослідну діяльність у сучасній науковій сфері [9, с. 40].

У контексті здійсненого аналізу та узагальнення розробленості теорії та практики підготовки науково-педагогічних кадрів, сучасних напрямів її реалізації в руслі стратегії європейської освітньої інтеграції, Є. Чернишова так формулює зміст поняття «науково-педагогічні працівники»: це професіонали, які безпосередньо беруть участь у підвищенні рівня професійних знань через результат власної науково-педагогічної діяльності в напрямі його практичного використання (продуктів, процесів, методів, систем, проектів,

науково-педагогічних джерел). Суттєвими характеристиками науково-педагогічних працівників є освіта, науковий ступінь, рівень кваліфікації, наявність професійних здібностей та навичок, досвід у галузі освіти дорослих, особисті психометричні показники розвитку, професійні та особистісні схильності, природне покликання до того чи іншого виду заняття, а також фізичні та фізіологічні можливості реалізації власного професійного потенціалу. Суб'єктами процесу підвищення професійного рівня працівників освітньої галузі є професорсько-викладацький склад (керівні, педагогічні, науково-педагогічні, наукові та інженерно-технічні працівники; слухачі, стажисти, аспіранти, докторанти, представники освітніх організацій та установ, особи, які суміщають науково-педагогічну діяльність у цих закладах із посадовими обов'язками за основним місцем роботи) [10, с. 40–42].

Отже, науково-педагогічні працівники в нормативно-правовому полі сучасної України розглядаються як особлива категорія кваліфікованих робітників закладів вищої освіти, що професійно здійснюють педагогічну та науково-дослідницьку діяльність.

Підсумовуючи, зазначимо, що вирішення складних завдань модернізації вітчизняної педагогічної освіти неможливе без вивчення провідного історичного досвіду та його ретроспекції в проектуванні сучасної системи підготовки науково-педагогічних кадрів.

Список використаних джерел

1. Береза В. Демократизація суспільних відносин як головна умова функціонування політичної освіти і просвітництва. *Вісник Інституту розвитку дитини. Серія. : Філософія, педагогіка, психологія*. 2015. Вип. 37. С. 10–17.
2. Вища освіта України і Болонський процес: навчальний посібник / за ред. В. Г. Кременя; авторський колектив : М. Ф. Степко, Я. Я. Болубаш, В. Д. Шинкарук, В. В. Грубінко, І. І. Бабин. Тернопіль : Навчальна книга, 2004. 384с.
3. Дубасенюк О. А. Розвиток вищої освіти: тенденції та перспективи. *Людиноцентризм як основа гуманітарної політики України : освіта, політика, економіка, культура* : матер. Всеукр. конф. К. : ІУД НАПН України, 2011. С. 135–142.
4. Зайченко І. В. Педагогіка : навч. посібник. К. : Освіта України, КНТ, 2008. 528 с.
5. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 09.10.2021).
6. Концепція Нової української школи. URL: <https://osvita.ua/doc/files/news/520/52062/new-school.pdf>
7. Кремень В. Освіта в структурі цивілізаційних змін. Вища освіта України, 2011. № 1. С. 8–11.
8. Лобанова Л. С. Системы подготовки научных кадров в европейских странах и Украине : сравнительный анализ в контексте формирования Единого европейского образовательного и научного пространства. К. : ДП «Информационно-аналитическое агентство», 2010. 100 с.
9. Никонова З. В. Сущность методологической компетенции научно-педагогических работников высшей школы. *Культурная жизнь Юга России*. Краснодар, 2009. № 3 (32). С. 39–41.
10. Підготовка науково-педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти : зміст, організаційні форми, технології : наук. посібник / Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький та ін.; за наук. ред. Є. Р. Чернишової. Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2014. 318 с.
11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Державну національну програму «Освіта (Україна ХХІ століття)» від 3 листопада 1993 року № 896 (Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 576 (576-96 – п від 29.05.96) / URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/896-93-p> (дата звернення: 11.09.2021).

12. Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік / за заг. ред. проф. С. Квіта. Київ: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2020. 244 с.

13. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25 червня 2013 р. № 344/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text> (дата звернення: 14.07.2020).

Оксана КОРНОСЕНКО

КАР'ЄРА І КАР'ЄРНА СТРАТЕГІЯ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Кар'єра займає провідне місце в житті кожної людини. Від темпів кар'єрного зростання залежить матеріальний стан і психологічний комфорт працівника, його емоційне задоволення, самоповага тощо. Термін «кар'єра» походить від французького «*Carrière*» – професія, терені, тобто швидке й успішне просування у професійній діяльності, набуття популярності, фінансової вигоди. На думку О.В. Крушельницької, Д. П. Мельничука, кар'єра – це суб'єктивне усвідомлення позиції і поведінки в сфері професійної діяльності, пов'язане з підвищенням протягом трудового життя людини [8]. Учені М.Д. Виноградський, О.М. Шапова дають таке визначення поняттю «кар'єра» – це просування по службі, яке веде за собою індивідуальні зміни позиції і поведінки, пов'язані з досвідом роботи і діяльністю людини у продовж її професійної діяльності [2]. О.Я. Кібанова вважає, що кар'єрою є поступове просування особистості у певній сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, компетентнісних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю, просування вперед по обраному шляху [7]. О. Богатирьова визначає кар'єру як явище професійної діяльності, що відбиває послідовність займаних шаблів у виробничій, майновій або соціальній сфері [1].

Кар'єра в вузькому значенні – послідовність займаних посад, робочих місць або положень в колективі конкретним працівником. Кар'єрна стратегія – мистецтво послаблення або усунення дії гальмуючих факторів для досягнення поетапних цілей соціального або посадового статусу людини у стратегічному періоді.

Бачення свого кар'єрного росту формується в людини індивідуально. На нашу думку індивідуальна траєкторія кар'єрного росту залежить від життєвих цілей; бажання просуватися від однієї посади до іншої вищої, оволодіння новими знаннями, уміннями, досвідом; здібностей, як вроджених властивостей психіки людини; можливостей закладу (організаційної ієрархії), де вона працює. Про ефективність власної кар'єри може говорити лише та людина, яка її робить.

З боку керівництва цілі управління кар'єрою працівника повинні спрямовуватися на раціональне використання його професійних здібностей в інтересах досягнення спільної мети, забезпечення стабільного складу персоналу, здатного накопичити професійний досвід та підтримувати корпоративну культуру закладу, створення ефективних стимулів для трудової віддачі персоналу.

Останнім часом проблема планування кар'єри і стратегії керівника набула популярності й поширення в колах учених [2, 10, 15], що зумовлено швидким розвитком ринкової економіки, реформуванням різних сфер українського суспільства, зокрема актуалізуються дослідження процесів і явищ, які донині залишалися поза увагою, у тому числі проблема професійного росту й становлення сучасного керівника, професійної кар'єри працівників як однієї із складових особистого розвитку, підвищення кваліфікації для підвищення ефективності діяльності організації тощо. Кар'єра і кар'єрна стратегія керівника закладу освіти також залишається недостатньо вивченою. Не дослідженими, а значить актуальними, є питання виявлення й обґрунтування особистісних якостей керівника-лідера закладу вищої освіти, компоненти техніки управління кар'єрою