

КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА В КОНТЕКСТІ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ

В оглядовій публікації автором здійснено аналіз окремих аспектів кар'єрного зростання педагога. Проаналізовано сутність основних понять із теми дослідження. Наголошено, що терміни «професійний» і «кар'єрний розвиток» корелюють між собою, але не є тотожними. Доведено, що педагогічну кар'єру доцільно розглядати як самодосягнення такого рівня педагогічної та управлінської майстерності, що забезпечує педагогу гідне становище в суспільстві й просування по кар'єрних / службових сходах. Акцентовано увагу на кризах у професійній діяльності педагога. Розкрито сутність особистісно-професійного саморозвитку людини. Окреслено основні завдання планування, управління й здійснення кар'єри. Обґрунтовано рекомендації щодо науково-методичного супроводу кар'єрного зростання педагога.

Ключові слова: кар'єра; кар'єрне зростання педагога; педагогічна діяльність; особистісно-професійний саморозвиток; життєвий успіх педагога.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації, цифровізації, прискорення темпів життя дослідження взаємозв'язку особистісно-професійного розвитку й кар'єрного зростання, професійної самореалізації педагогів постають як актуальні завдання психологічної, педагогічної та інших наук. Особливо важливе значення мають не лише набуті педагогом знання, вміння й навички, а й здатність адаптуватися до професійного середовища, мобілізуватися задля розв'язання професійних задач тощо. Аналіз соціально-економічного контексту професійної діяльності педагога, сучасного стану й перспектив кар'єрного зростання зумовлює доцільність здійснення досліджень проблеми кар'єрного зростання педагога в контексті особистісно-професійного саморозвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різним аспектам взаємозв'язку особистісного й професійного розвитку присвячено дослідження К. Абульханової-Славської, О.Бодальова, С.Клімова,

М. Пряжнікова, С. Чистякової та ін. Психологічні, філософські засади професійного розвитку особистості й кар'єри викладено у працях А. Кібанова, Є. Клімова, А. Маркової, Л. Мітіної, Е. Шейна та ін. Психолого-педагогічний, управлінський, аспекти проблеми кар'єрного зростання особистості візуалізовано у працях Д. Закатнова, В. Лозовецької, О. Єськової, В. Савельєвої та ін. Висвітленню особливостей кар'єрного зростання педагогів і майбутніх учителів присвячено публікації Н. Гончарової, С. Максименка, Т. Щербак та ін. Водночас у науково-педагогічному дискурсі недостатньо уваги приділяється питанням кар'єрного зростання педагога в контексті особистісно-професійного саморозвитку, що й зумовило вибір теми публікації.

Мета статті – проаналізувати проблему кар'єрного зростання педагога в контексті особистісно-професійного саморозвитку, актуальність якої зумовлено посиленням уваги суспільства до питань педагогічної праці.

Методи дослідження. Для досягнення зазначеної мети автором використано інтерпретаційно-теоретичні *методи дослідження*, серед яких такі: аналіз і синтез (сприяли виявленню сутності досліджуваного феномену, обґрунтуванню рекомендацій щодо науково-методичного супроводу кар'єрного зростання педагога); метод термінологічного аналізу (сприяв визначенню категоріального статусу досліджуваних понять і терміносполук у системі педагогічних дефініцій); методи абстрагування, формалізації, узагальнення (для уточнення ключових понять дослідження, формулювання висновків, окреслення напрямів подальших досліджень порушеної проблеми тощо).

Викладення основного матеріалу. Передусім зазначимо, що терміни «професійний» і «кар'єрний розвиток» корелюють між собою, але не є тотожними. З'ясуємо сутність поняття «кар'єра». Зазначимо, що кар'єра (від *carriera* – біг, життєвий шлях) розглядається як індивідуально усвідомлена позиція й поведінка, пов'язана з трудовим досвідом і діяльністю впродовж трудового життя людини; досягнення популярності, слави, вигоди; позначення роду занять, професії (наприклад, кар'єра вчителя); успішне просування у професійній, громадській та іншій діяльності; шлях до успіху, визнаного становища в

суспільстві, у службовій сфері, а також власне досягнення такого результату (Аніщенко, 2011). Кар'єра в широкому розумінні означає послідовність професійних ролей, статусів і видів діяльності в житті людини, що уособлює успішне просування у професійній діяльності, у досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріального добробуту тощо. У вузькому сенсі йдеться про фактичну послідовність займаних посад, робочих місць або положення в колективі конкретним працівником.

Слід також додати, що кар'єра – це суб'єктивне усвідомлення позиції і поведінки у сфері трудової діяльності, пов'язані з посадовим або професійним просуванням упродовж трудового життя людини. Це є самовираження, зміна навичок, знань, здібностей, просування вперед обраним шляхом діяльності як у межах організації, так і поза нею. Життя людини поза робочим місцем має значний вплив на кар'єру (Крушельницька, Мельничук, 2003), що зумовлює розуміння кар'єри не тільки як просування у сфері професійної самореалізації, а й як процес особистісного й професійного зростання.

Вважаємо за доцільне акцентувати увагу на тому, що професійне життя педагога – процес складний і пов'язаний з періодами стабільності й кризами. Перша криза професійної діяльності педагога – криза адаптації до професії. Педагогу-початківцю необхідно виробити свою педагогічну концепцію, знайти свій професійний стиль діяльності. Подоланню цієї кризи сприяють вивчення досвіду інших педагогів, як досвідчених, так і молодих, розвиток педагогічної рефлексії, умінь аналізувати власну діяльність. Друга криза професійної діяльності – криза рутинної праці. Педагог, який пропрацював 10-15 років, може відчувати одноманітність праці й що нічого цікавого в ній уже не може бути. Важливо, щоб на цьому етапі професійного зростання він міг отримати досвід порівняння своєї діяльності, побачити нові грані педагогічної професії. Третя криза – криза педагогів зі значним стажем роботи, пов'язана з тим, що вони перестають сприймати реалії мінливого освітнього буття. Допомогти педагогу подолати цю кризу може діяльність, пов'язана із соціально-педагогічним аналізом розвитку закладу освіти тощо.

Винятково важливе значення має те, що закономірності подолання криз розвитку пов'язані з переоцінкою людиною цінностей і цілей, виявленням у собі нових можливостей для самореалізації, умінням представити зміненого себе іншим людям. Саме проєктування кар'єрного зростання педагога може сприяти подоланню криз розвитку, якщо набуде особистісної спрямованості й змінюватиметься з урахуванням сучасних вимог до педагога-професіонала.

Варто наголосити, що соціокультурні, організаційно-управлінські, психолого-педагогічні та інші чинники дозволяють розглядати процес становлення педагога як фактор розвитку його професіоналізму, підвищення статусу й привабливості педагогічної професії (за М. Александровою).

У менеджменті виокремлюють професійну й внутрішньо-організаційну види кар'єри (Корецька, 2006; таблиця 1).

Таблиця 1

**Види і шляхи розвитку кар'єри
(за ознакою індивідуальної професіоналізації)**

Види кар'єри	Шляхи розвитку кар'єри
Професійна кар'єра	Спеціалізація (поглиблення в одній сфері, обраній на початку професійного шляху).
	Транспрофесіоналізація (оволодіння іншими сферами діяльності).
Внутрішньоорганізаційна кар'єра	Вертикальний – професійне і посадове зростання в основній сфері діяльності, по сходинках зростання.
	Горизонтальний – просування в іншій функціональній сфері діяльності, в інших підрозділах одного рівня.
	Центробіжний – просування, наближення до ядра керівництва, центру керівництва, участь у прийнятті рішень.

Педагог, як і будь-який інший працівник, у процесі трудової діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію, постпенсійна діяльність. Професійна кар'єра передбачає оновлення знань, розвиток компетентнісного потенці-

алу шляхом удосконалення умінь, навичок тощо. Водночас внутрішньоорганізаційна кар'єра – це траєкторія руху персоналу в організації.

Слід наголосити, що головним завданням планування, управління й здійснення кар'єри є забезпечення взаємодії всіх видів кар'єр, що передбачає вирішення конкретних завдань, а саме: пов'язати цілі організації й окремого працівника; планувати кар'єру конкретного працівника з урахуванням його потреб і ситуації; забезпечити відкритість процесу управління кар'єрою; підвищувати якість планування кар'єри; усувати «кар'єрні глухі кути», за яких практично немає можливості для розвитку працівника; формувати доступні для розуміння критерії службового й професійного зростання для конкретних кар'єрних рішень; визначити шляхи просування, які дозволяють задовольнити кількісні й якісні потреби організації в персоналі.

Як свідчить дослідження В. Лозовецької, «кар'єрне зростання сучасних педагогів передбачає певну персоніфіковану траєкторію особистісно-професійного розвитку відповідно до закономірностей життєвих етапів, рівнів професійної ідентифікації, індивідуальних особливостей, рівня професійної мотивації» (Лозовецька, 2015). Кожен педагог по-своєму вибудовує своє професійне життя. У зв'язку з цим науковий і практичний інтерес становлять типи кар'єрних прогресорів, кар'єрної адаптації, розроблені Д. Леонтьєвим, типи «творців» власної кар'єри: 1) конформний тип (головна мета – пристосувати кар'єру до пропонованих обставин), 2) тип «страждальця» (кар'єрне просування здійснюється не завдяки обставинам, а всупереч їм, і кар'єрний успіх може досягатися ціною професійної та особистісної дезадаптації); 3) локальний тип (збереження себе як особистості під час кар'єрного просування, основне завдання – бути собою, не змінювати базові особистісні установки, цінності при досягненні кар'єрного успіху); 4) інтегральний тип (реалізація кар'єри в контексті примноження досягнень суспільства, культури в цілому).

У контексті досліджуваної проблеми привернемо увагу до особистісно-професійного саморозвитку як цілісної системи, що ґрунтується на самоперетворенні особистості й здійснюється

шляхом саморегуляції своєї поведінки і діяльності, спрямованої на досягнення особистісно й професійно важливих цілей. Зазначене вище дозволяє стверджувати, що кар'єрний успіх можливий за умови забезпечення:

- розвитку й саморозвитку, сформованості відповідних особистісних і професійних якостей педагога;
- кар'єрного середовища, єдності необхідних (кар'єрний простір) і достатніх умов, створених в організації для управління кар'єрою професіонала (наявність мотиваційного середовища – дієвих матеріальних і моральних стимулів посадового зростання, визнання цінності професійного досвіду, його пріоритету перед іншими факторами – соціальними уподобаннями, родинними або іншими неформальними відносинами тощо);
- кар'єрної стійкості як складника кар'єрної мотивації, що передбачає здатність педагога адаптуватися до мінливих обставин і вирішувати негативні робочі ситуації, здатність проявити ініціативу, уміння структурувати професійні проблеми і бажання зберегти високу якість виконання роботи в ситуаціях дефіциту часу, браку матеріально-технічних ресурсів, відсутності інформації від колег, адміністрації і підлеглих (працівники з розвиненою кар'єрною стійкістю характеризуються високим ступенем гнучкості й наполегливості у вирішенні проблем, що гальмують їх професійний розвиток і кар'єрне просування);
- обґрунтування кар'єрної стратегії як цілеспрямованого планування, тривалого в часі, та організації кар'єрних процесів, у які включається персонал;
- формування кар'єрного самоменеджменту – технології самопланування кар'єри та реалізації кар'єрного потенціалу особистості;
- проектування й запровадження кар'єрної супервізії – технології розв'язання проблем кар'єрного самовизначення і саморозвитку, що є засобом профілактики кар'єрних деформацій, допомагає чітко відокремити «особисте» від «професійного» у кар'єрній проблематиці й передбачає зняття синдрому емоційного вигорання та подолання кар'єрних криз.

Слід наголосити на триєдності мети супервізії – освітній (передача знань, формування вмінь і навичок із вирішення

кар'єрних проблем); адміністративній (управління якістю професійної діяльності та кар'єрного зростання); суппортивній (надання консультаційної підтримки й здійснення психологічного супроводу кар'єри).

Важливого значення набуває те, що індикатором кар'єрного шляху є кар'єрна мобільність (динамічність кар'єри) – показник, який свідчить про те, наскільки швидко працівник піднімався ієрархічною драбиною. Показник ґрунтується на тому, що в середньому для успішної адаптації й оволодіння посадою необхідно працювати 3-4 роки, після 5 років спостерігається зниження ефективності діяльності на посаді. З огляду на це динамічною визнається кар'єра, за якої працівник обіймав кожен чергову посаду через 3-5 років.

Акцентуємо увагу на таких аспектах, як самоефективність педагогів і задоволеність працею. Аналіз аналітичних джерел свідчить про наявність позитивного зв'язку між задоволеністю працею й прихильністю до роботи для широкого діапазону професій і робочих умов (Заболотна, Щудло, Лісова, Ковальчук, Горук, Медіна, 2020, с. 144). У контексті досліджуваної проблеми важливого значення набуває проблема самоефективності педагога в освітньому середовищі як якість, що сприяє розкриттю особистісно-професійного потенціалу педагогів і формується впродовж життя під дією різних факторів (особистий досвід успіхів і невдач, непрямий досвід, вербальні переконання, емоційні та фізіологічні реакції) (Заболотна, Щудло, Лісова, Ковальчук, Горук, Медіна, 2020, с. 137). Йдеться про «віру вчителя у свою здатність організувати та виконати дії, необхідні для досягнення бажаних цілей навчально-виховного процесу, впевненість у власній професійній компетентності» (Заболотна, Щудло, Лісова, Ковальчук, Горук, Медіна, 2020, с. 137).

Високий рівень самоефективності педагогів є фактором покращення якості освіти та сприяє реформуванню в освітній сфері, впливає на вдосконалення освітнього процесу тощо (там само). Ряд досліджень показали позитивний зв'язок між самоефективністю педагогів і більш високим рівнем успішності й мотивації їхніх учнів, покращенням освітніх практик, ентузіазмом, цілеспрямованістю та задоволеністю працею. Слід додати, що в дослідженні TALIS 2018 р. у контексті задово-

леності працею було вдосконалено вимірювання благополуччя (або стресу) вчителя на робочому місці й додано нові блоки запитань, зокрема про те, якою мірою робота спричиняє стрес, негативно впливає на особисте життя та ментальне здоров'я, а також про особисту й соціальну корисність від учителювання. У TALIS 2018 р. тема задоволеності роботою тісно пов'язана з мотивацією (Заболотна, Щудло, Лісова, Ковальчук, Горук, Медіна, 2020, с. 163-164).

На наше переконання, проблема кар'єрного зростання педагогічних працівників тісно пов'язана з престижністю професії педагога. Згідно з дослідженнями (Dolton, Marcenaro, De Vries, She, 2018; Schleicher, 2018), рейтинг учительської професії в розвинених країнах світу є високим. До прикладу, у Канаді 36% батьків заохочують своїх дітей ставати вчителями, а серед держав, де педагоги найбільше відчують, що їх цінують – Сінгапур, Фінляндія, Нова Зеландія та Канада. До речі, як свідчить дослідження (Громовий, 2014), проблема «щасливого вчителювання» перебуває в центрі уваги науковців, освітян, політиків, представників ділових кіл і пересічних громадян переважно в зарубіжних країнах.

Водночас в Україні, на жаль, чітко простежується розрив між визнанням важливості ролі вчителів та рівнем їхньої оцінки в суспільстві. Так, за даними опитування дослідницької компанії Kantar Україна (на замовлення «Освіторії» для премії Global Teacher Prize Ukraine, 2020), роботу вчителя вважають важливою 83,2% українців, 38,7% опитаних вважають, що роботу педагога в Україні не цінують. На запитання «Чи хотіли б ви, щоб ваша дитина стала вчителем?» 49,9% респондентів відповіли «ні», і лише 9,4% – «так». Водночас ті, хто вважає вчителя прикладом для учнів, частіше висловлюють бажання бачити свою дитину вчителем. Цілком погоджуємося з твердженням З. Литвин про те, що «лише вчитель, якого суспільство поважає, зможе виховати успішне покоління дітей та націю без комплексу меншовартості» (Кисельова, 2020).

На нашу думку, доцільно проводити подібні опитування не лише серед педагогів, які працюють у закладах загальної середньої освіти, а й тих, хто здійснює професійну діяльність у сфері формальної і неформальної освіти дорослих.

Висновки. Таким чином, педагогічна кар'єра – це самодосягнення такого рівня педагогічної та управлінської майстерності, яке забезпечує педагогу гідне становище в суспільстві й просування службовими сходами. В ідеалі, професія вчителя – це покликання, а педагогічна кар'єра має бути складовою життєвого успіху педагога, повноцінного, творчого, щасливого, здорового, цікавого, забезпеченого життя. Водночас педагогічна професія в Україні в умовах сьогодення загалом не є привабливою (непрестижність праці вчителя, професійні та інші захворювання, низький рівень оплати праці, що зумовлює необхідність мати додаткові джерела доходу, окрім професійної діяльності, незадовільні побутові й житлові умови тощо). Має місце й безробіття (і, зокрема, приховане), зумовлене неповним навантаженням значної кількості педагогічних працівників через демографічну кризу. Без сумніву, ці фактори знижують можливості для самореалізації педагогів, їх культурного та професійного зростання.

На наше переконання, викладене вище свідчить про доцільність:

– розроблення та впровадження науково обґрунтованого, міждисциплінарного підходу до дослідження феномена «кар'єра педагога», що поєднує сучасні уявлення про розвиток педагогічного персоналу та ідеї кар'єрного зростання;

– створення системи інформаційної, психолого-педагогічної підтримки педагогів, спрямованої на формування здоров'язбережувального простору закладу освіти, розвиток культури здоров'я для попередження професійно-особистісної деформації, підтримання високої працездатності й збереження здоров'я;

– забезпечення відповідності наявних теоретико-методологічних напрацювань реаліям суспільного життя, що зазнали змін, зокрема змін, які відбуваються в соціальному середовищі, у цінностях педагогічної освіти тощо;

– розроблення й впровадження заходів із метою підвищення статусу педагога, стимулювання педагогічної праці, формування престижу професії педагога, вчительських династій (спільно з МОН України, Міністерством молоді та спорту України, батьківською, освітянською, науковою спільнотами, асоціаціями, ЗМІ тощо).

Перспективним напрямом подальших наукових досліджень є зарубіжний досвід науково-методичного забезпечення кар'єрного зростання педагогів закладів формальної і неформальної освіти дорослих.

Список використаної літератури

- Аніщенко, О. (2011). Кар'єрне зростання – складова життєвого успіху педагога. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: матеріали VI Міжнародної наук.-практ. конф. (Хмельницький, 24-26 жовт. 2011)*. (с. 32-35). Хмельницький: ПП Цюпак А. А.
- Громовий, В. (2014). Щасливе вчителювання: неможливе можливе!? *Освітня політика: портал громадських експертів*. Взято з <http://education-ua.org/ua/articles/177-shchaslive-vchitelyuvannya-nemozhlyve-mozhlyve>
- Заболотна, О., Щудло, С., Лісова, Т., Ковальчук, О., Горук, Н., & Медіна, Т. (2020). *Учителі та освітнє середовище: крос-культурна перспектива*. Дрогобич: Трек-ЛТД.
- Кисельова, К. (2020). Що думають про вчителів українці? Оприлюднили результати найновішого опитування. *Освіторія медіа*. Взято з <https://cutt.ly/ag3QgqO>
- Корецька, С. О. (2006). Мотивація трудової діяльності в соціально-економічному механізмі регулювання ринку праці і заробітної плати. *Держава та регіони*, 2, 129-135.
- Крушельницька, О. В., & Мельничук, Д. П. (2003). *Управління персоналом: навчальний посібник*. Київ: Кондор.
- Лозовецька, В. Т. (2015). *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах праці: монографія*. Київ.
- Dolton, P., Marcenaro, O., De Vries, R., & She, P-W. (2018). *Global Teacher Status Index is reported*. Institutions. Varkey Foundation.
- Schleicher, A. (2018). *Valuing our Teachers and Raising their Status: How Communities Can Help*. International Summit on the Teaching Profession. OECD publications.

Olena Anishchenko

PEDAGOGUE'S CAREER GROWTH IN THE CONTEXT OF PERSONAL AND PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT

The review publication analyzes some aspects of a pedagogue's career growth. The emphasis is placed on the interdisciplinary approach to the problem of the pedagogue's career growth. The essence of the basic concepts of the researched theme is analyzed. It is emphasized that the terms "professional" and "career development" correlate with each other, but are not identical. There has been proved that the pedagogical career should be considered as a self-achievement of such a level of pedagogical and managerial skills that provides the pedagogue with a worthy position in the society and promotion of the career move. It is noted that that overcoming the crisis of development is connected with a person's reassessment of values and goals, the discovery of new opportunities for self-realization, etc. It is substantiated that overcoming the mentioned crises is provided by the individual-developmental orientation of the pedagogue's career growth designing, which takes into account the modern requirements to the pedagogue-professional.

There has been revealed the essence of personal and professional self-development as a holistic system based on self-transformation of the individual and carried out by self-regulation of his/her behavior and activities that are aimed at

achieving personally and professionally essential goals. It is noted that the modern pedagogue's career growth involves a certain personalized trajectory of personal and professional development following the laws of life stages, levels of professional identification, individual characteristics, and the level of professional motivation. The main tasks of career planning, management and implementation are outlined. The importance of providing the conditions for a person's career success is emphasized. The recommendations for scientific and methodological support of the pedagogue's career growth are substantiated.

Keywords: *career; pedagogue's career growth; pedagogical activity; personal and professional self-development; pedagogue's life success.*

References

- Anishchenko, O. (2011). Kar'ierne zrostannia – skladova zhyttievoho uspikhu pedahoha [Career growth is a component of a teacher's life success]. In *Profesiine stanovlennia osobystosti: problemy i perspektyvy: materialy VI Mizhnarodnoi nauk.-prakt. konf. (Khmelnyskyi, 24-26 zhovt. 2011)*. (p. 32-35). Khmelnytskyi: PP Tsiupak A. A. [in Ukrainian].
- Dolton, P., Marcenaro, O., De Vries, R., & She, P-W. (2018). *Global Teacher Status Index is reported*. Institutions. Varkey Foundation.
- Hromovyi, V. (2014). Shchaslyve vchyteliuvannia: nemozhlyve mozhlyve!? [Happy teaching: the impossible is possible!]. *Osvitnia polityka: portal hromadskykh ekspertiv*. Retrieved from <http://education-ua.org/ua/articles/177-shchaslyve-vchyteliuvannia-nemozhlyve-mozhlyve> [in Ukrainian].
- Koretska, S. O. (2006). Motyvatsiia trudovoi diialnosti v sotsialno-ekonomichnomu mekhanizmi rehuliuвання rynku pratsi i zarobitnoi platy [Motivation of labor activity in the socio-economic mechanism of labor market and wage regulation]. *Derzhava ta rehiony*, 2, 129-135. [in Ukrainian].
- Krushelnytska, O. V., & Melnychuk, D. P. (2003). *Upravlinnia personalom [Management by personnel]: navch. posib*. Kyiv: Kondor [in Ukrainian].
- Kyselova, K. (2020). Shcho dumaiut pro vchyteliv ukrainsi? Opryliudnyly rezultaty nainovishoho opytuvannia [What do Ukrainians think about teachers? The results of the latest survey have been published]. *Osvitna media*. Retrieved from: <https://cutt.ly/ag3QgqO> [in Ukrainian].
- Lozovetska, V. T. (2015). *Profesiina kar'iera osobystosti v suchasnykh umovakh pratsi [Professional career of the individual in modern working conditions]: monograph*. Kyiv [in Ukrainian].
- Schleicher, A. (2018). *Valuing our Teachers and Raising their Status: How Communities Can Help*. International Summit on the Teaching Profession. OECD publications.
- Zabolotna, O., Shchudlo, S., Lisova, T., Kovalchuk, O., Horuk, N., & Medina, T. (2020). *Uchyteli ta osvitnie seredovyshche: kros-kulturna perspektyva [Teachers and the Learning Environment: Cross-cultural Perspective]*. Drohobych: Trek-LTD [in Ukrainian].

Одержано 10.03.2020 р.