

*perception of agogna features and character and scenic art image of a musical work as a whole; lifelong learning – own further development of musical and pedagogical skills, attitudes and the personality (after graduation) by continuous training and improvement of competencies of readiness of the teacher; blended learning – synchronous in the audience combined with online communication over the Internet with the teacher on a certain topic.*

*The analysis of the literature showed that the aspects of a future music teacher's readiness to the use of innovative musical and pedagogical technologies are revealed in the scientific literature in fragments and concern mainly the individual readiness competencies of a future music teacher, which is insufficient in the modern competence paradigm of education.*

**Key words:** *readiness, competency of readiness, competence, teacher, innovative musical and pedagogical technology, future music teacher; paradigm of competence education, music, art, skill of future music teacher.*

УДК 371.1-057.875:378.1:316.477

**Д. О. Козлов**

Сумський державний педагогічний  
університет імені А. С. Макаренка

### **ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ: ДОСВІД УПРАВЛІНСЬКОЇ РЕФЛЕКСІЇ**

*У статті аналізуються питання, пов'язані з формуванням готовності майбутнього викладача вищої школи до реалізації професійної кар'єри та управління персоналом навчального закладу в умовах ринкових відносин. З'ясовано значення стратегії та стратегічного управління персоналом в освіті, необхідне для ефективної діяльності як навчального закладу в цілому, так і процесу формування готовності майбутнього викладача вищої школи до реалізації професійної кар'єри зокрема.*

**Ключові слова:** *майбутній викладач вищої школи, професійна кар'єра, стратегічне управління, готовність майбутніх викладачів вищої школи до реалізації професійної кар'єри.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку освіти актуальною є проблема ефективного функціонування навчального закладу як суб'єкта ринкових відносин і виробника освітніх послуг. При цьому персонал є ключовим фактором розвитку, основною продуктивною силою забезпечення конкурентоздатності, економічної стабільності та ефективної роботи закладу, що, у свою чергу, сприяє створенню умов для формування готовності майбутнього викладача вищої школи до реалізації професійної кар'єри як складової його управлінської компетентності.

Зауважимо, що підвищення результативності системи управління навчальним закладом має забезпечити системний характер даного процесу та його завершеність на основі комплексного вирішення кадрових проблем, упровадження нових і вдосконалення існуючих форм і методів роботи. Це, у свою чергу, вимагає глибокого вивчення теорії та практики кадрового менеджменту з метою адаптації досягнень науки до практики керівництва як навчальним закладом, так і процесом формування готовності майбутнього викладача до реалізації власної професійної кар'єри.

У стратегічних положеннях, які викладено в Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, освіта розглядається як модернізоване ядро сучасного суспільства, основний чинник його мобільності. Нині не вимагає доказів той факт, що особливої актуальності набуває проблема реалізації успішної кар'єри випускниками вищих навчальних закладів. Підготовка майбутніх викладачів вищої школи до здійснення їх майбутньої кар'єри є важливим напрямом університетської професійної підготовки. Планування та реалізація власної професійної траєкторії у складних умовах конкуренції на ринку праці є одним із важливих чинників якісної освіти.

**Аналіз актуальних досліджень.** Проблема управління персоналом завжди перебувала в центрі уваги закордонних і вітчизняних учених, які належать до різних наукових шкіл, а саме: Г. Щокін, А. Шегда, В. Немцов, Л. Довгань, І. Завадський, А. Колот, М. Виноградський та ін. Питання формування професійної компетентності розглянуто у працях О. Атласова, Н. Баловсяк, Б. Беспалова, Л. Берестова, Д. Мірошина, Н. Кузьміна, Н. Лобанова, С. Федорова та ін.

Варто зазначити, що науковому осмисленню проблеми сприяє аналіз психологічної літератури, який свідчить про те, що результати дослідження професійної кар'єри знайшли відображення у працях вітчизняних науковців (О. Бондарчук, Л. Карамушка, С. Максименко, М. Сурякова, В. Чернявська, Н. Шевченко та ін.). Авторами розкрито сутність професійної кар'єри та чинники, які обумовлюють становлення кар'єри; її функції, види й етапи здійснення тощо.

Необхідно підкреслити, що педагогічний аспект проблеми професійної кар'єри досліджували: М. Міропольська, Р. Калениченко, А. Поплавська, Д. Закатнов, Ф. Арсланов, А. Борисюк, А. Крицький, Д. Закатнов, Я. Чернишев та ін. Розглядаючи формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри, науковці відмічають, що результатом реалізації професійної кар'єри є певний рівень готовності до її побудови.

За безумовної важливості наукових надбань сучасних учених проблема формування готовності майбутнього викладача вищої школи до реалізації професійної кар'єри як один з аспектів стратегії управління вищим навчальним закладом залишається недостатньо вивченою та потребує подальших наукових розвідок.

**Мета статті** полягає в розкритті особливостей формування готовності майбутнього вчителя вищої школи до професійної реалізації кар'єри у практиці вищих навчальних закладів у рамках стратегічного управління.

**Виклад основного матеріалу.** Розбудова української держави й реформування економіки покладають на вищу школу обов'язок не лише підготувати майбутнього викладача вищої школи до професійної діяльності, але й сформувати в нього здатність адаптуватися до мінливих

соціальних умов, безперервних технологічних інновацій у професійній сфері та до неперервного підвищення свого фахового рівня впродовж життя. Пріоритетне місце при досягненні окреслених цілей належить створенню умов, сприятливих для формування готовності майбутніх викладачів вищої школи до реалізації професійної кар'єри, а також стратегії управління вищим навчальним закладом.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що дослідники під поняттям «управління персоналом» розуміють діяльність, що спрямована на досягнення найефективнішого залучення працівників для досягнення як цілей підприємства, так і особистісних. Звісно, управління властиве лише системним об'єктам і має антиентропійний характер, спрямований на впорядкування системи.

Оскільки соціальне управління – це управління в підсистемах, елементами яких виступають особистості або спільноти людей, то характерною рисою й умовою життєдіяльності соціальної системи, як і будь-якої системи взагалі, є наявність управління та керуючої підсистеми. При цьому зазначимо, що однією з ключових проблем управління навчальним закладом є «взаємозв'язок цілеспрямованого управління і процесів, що спонтанно виникають, забезпечення взаємозв'язку управління і самоврядування» [6, 39]. Цінною для нашого дослідження є думка Є. Хрикова стосовно головної особливості управління в освіті. Науковець зазначає, що управління навчальним закладом, на відміну від інших видів соціального управління, є спрямованим на створення «педагогічних умов для розвитку учнів чи студентів» [6, 40]. Відповідно персонал вищого навчального закладу має забезпечити через створення цих умов ефективне функціонування та розвиток навчально-виховного процесу як цілісної системи, що зумовить результативність процесу формування готовності майбутніх викладачів вищої школи до професійної кар'єри.

Сучасне соціальне управління орієнтується на людину, активізацію її можливостей і максимальне використання наявного потенціалу. У структурі сучасного управління слід виокремити чотири складники: персонал організації, облік знань і здібностей працівників, корпоративна культура співробітників, довгострокові цілі розвитку організації. Знання й уміння персоналу нині є джерелом тривалого розквіту будь-яких організацій у різних сферах діяльності людини, у тому числі й у навчальних закладах.

При цьому слід пам'ятати, що кожна людина, плануючи своє майбутнє, у певний момент задумується про власну кар'єру. Виокремлюємо такі мотиви дій спрямованих на реалізацію професійної кар'єри: підвищення рівня життя, можливість професійного зростання, планування інших аспектів життя, підвищення власної конкурентоспроможності, підвищення фінансової спроможності тощо.

Однак, при цьому слід відзначити, що кар'єру – траєкторію власного руху – студент має будувати самостійно, враховуючи при цьому його власні уподобання, можливості й амбіції.

Як відзначає Л. Карамушка, для підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри важливим є врахування таких її типів: потенційної та реальної; ситуаційної (залежної) та власноручної (системної). Авторка наголошує, що у процесі підготовки студентів до професійної кар'єри мова йде про «потенційну» професійну кар'єру, яка повинна базуватися насамперед на власній активності особистості [3]. Ринкові відносини, на основі яких сьогодні здійснюється функціонування навчальних закладів, мимоволі занурюють майбутніх професіоналів до умов постійної мінливості нестабільного оточення.

Процес формування готовності майбутніх викладачів вищої школи до реалізації професійної кар'єри як складової їх управлінської компетентності можна розглядати як стратегію – довгостроковий, послідовний, конструктивний, раціональний, підкріплений ідеологією, стійкий до невизначеності умов середовища план, який супроводжується постійним аналізом і моніторингом у процесі реалізації та спрямований на досягнення в кінцевому результаті певного успіху. Стратегія має здатність переходити від абстракції до конкретики у вигляді конкретизованих планів для функціональних підрозділів.

Нині потрібно, насамперед, повністю усвідомлювати те, що чітка стратегія управління персоналом вищого навчального закладу з урахуванням питань щодо формування готовності випускників закладу до професійної кар'єри – запорука його успішності [2]. Зазначимо, що існуючі школи стратегічного управління можна розділити на три групи: концепція стратегічної субординації, концепція стратегічного домінування, концепція стратегічного паритету [3; 6]. Концепція стратегічної субординації включає в себе завдання вищих керівників організації на тривалий період, кадрову стратегію, визначення траєкторії формування й раціональне використання висококваліфікованих кадрів. Концепція стратегічного домінування передбачає узгодження цілей керівництва, можливостей підприємства чи освітнього закладу та інтересів працівників; підвищення мотивації в реалізації прийнятої програми; формування сукупності вимог до персоналу та рівня ефективності його роботи, а також надає детальний опис функцій управління персоналом. Концепція стратегічного паритету є інструментом ефективного керівництва організацією або навчальним закладом, що спирається на людський персонал як на основу організації та передбачає об'єднання спільних цілей організації та цілей управління персоналом.

Нині незаперечним є факт, що навіть ті професії, які не є для нашої країни новими, не гарантують майбутнім викладачам вищої школи безпроблемного працевлаштування. Отримуючи диплом, випускники

стикаються зі шквалом труднощів, шукаючи робоче місце: відсутність вакансій за фахом, брак досвіду, низька заробітна плата, не достатньо комфортні умови праці тощо. Як закономірний наслідок виникла нагальна потреба допомоги майбутнім викладачам вищої школи, що навчаються у вищому навчальному закладі, у грамотному плануванні ними власної професійної кар'єри.

При цьому варто пам'ятати, що етапи кар'єри тісно пов'язані з етапами розвитку людини та її соціалізації. Реалізація кар'єри майбутніх викладачів вищої школи тісно пов'язана з тим, як вони демонструють власні професійні знання й уміння, спілкуються з людьми, впливають до нових колективів, доводять власну точку зору тощо.

На думку Л. Карамушки, у процесі підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри суттєвим є врахування двох перших етапів професійної кар'єри, які передують власне професійній кар'єрі в організації (міркування з приводу майбутньої роботи, уявлення про кар'єру, освіта та тренування, період росту та період «розвідки» тощо) [3]. Зазначені авторкою етапи професійної кар'єри відповідають періоду навчання й забезпечують підготовку до здійснення успішної кар'єри безпосередньо в професійній діяльності.

Урахуємо, що в сучасній літературі (педагогічній, психологічній, соціологічній, філософській) готовність до діяльності розглядається як цілісне векторне вираження особистості, що містить мотиви, погляди, переконання, вольові й інтелектуальні якості, знання, уміння, навички, налаштованість на професійну діяльність [4]. Досліджуючи формування готовності студентів вищих навчальних закладів до реалізації професійної кар'єри, ми поділяємо думку В. Сластьоніна, який виділяє такі компоненти готовності до професійної діяльності: психологічний (професійна спрямованість, інтерес до предмету діяльності тощо); науково-теоретичний (необхідний обсяг знань); практичний (професійні вміння й навички); психофізіологічний (передумови, сприятливі оволодінню професійною діяльністю, сформованість професійно значущих якостей особистості); фізичний компонент (стан здоров'я та фізичного розвитку) [5].

Саме готовність до реалізації професійної кар'єри характеризується здатністю майбутніх викладачів вищої школи як менеджерів освітнього процесу до самовдосконалення, самоосвіти, самовиховання, саморозвитку, пошуку й сприйняття нововведень під час розв'язання професійних завдань. При цьому для досягнення успіхів у професійній кар'єрі «студенти повинні усвідомлювати важливість поглибленого самостійного вивчення фахових дисциплін, а критерій мотиву особистісної самореалізації має відображатись у таких показниках: усвідомлення необхідності посиленого вивчення окремих фахових дисциплін; бажання кар'єрного зростання; бажання виявити себе найкращим серед колег із

професійної точки зору» [1, 91]. Зрозуміло, що формування готовності до реалізації професійної кар'єри буде ефективним, якщо майбутні викладачі вищого навчального закладу будуть переконані в перспективності означеного процесу.

У зв'язку з наданням процесу формування готовності майбутніх викладачів вищої школи до професійної кар'єри статусу одного з пріоритетних напрямів діяльності вищого навчального закладу щодо підготовки, виникає необхідність визначити шляхи її формування, а саме: вдосконалення організаційно-методичного забезпечення професійної підготовки студентів, вдосконалення змісту професійної підготовки з урахуванням сучасних тенденцій розвитку відповідних галузей, створення середовища, сприятливого для формування готовності молоді до професійної кар'єри, впровадження інтерактивного навчання та інноваційних технологій виховання. За сучасних умов у ринкових відносинах управління персоналом в цілому й соціальними системами зокрема складовими цього процесу мають стати планування й реалізація стратегії. При цьому слід зазначити, важливим є прийняття майбутнім викладачем вищої школи розуміння того, що стратегічні цілі соціальних систем можуть бути реалізовані лише персоналом, який складається з висококваліфікованих і зацікавлених у її реалізації кадрів.

Зазначимо, що окремі керівники як підприємств, організацій, так і навчальних закладів розуміють, що персонал – це їх головний ресурс. Лише від людей залежить успіх навчального закладу на ринку, якість пропонованих освітніх послуг, популярність серед абітурієнтів і роботодавців. Отже, в основу стратегічного планування персоналу університету необхідно покласти, передусім, завдання вдосконалення не лише кадрового складу організації, підготовки й підвищення кваліфікації персоналу та випускників розвиток їх організаційної культури, але й формування готовності магістрів педагогіки вищої школи до реалізації професійної кар'єри [2].

При цьому стратегія управління персоналом вищого навчального закладу має базуватися на значущих аксіомах успішності освітньої установи, а саме: забезпечення кваліфікованими й зацікавленими у власній роботі викладачами та працівниками; ефективне використання працездатності, кваліфікації, їх досвіду та майстерності; мотивація персоналу, зближення інтересів працівників і очікувань вищого навчального закладу; розробка стратегії в галузі управління персоналом та участь у її реалізації; систематична поінформованість працівників про стратегічну політику навчального закладу й вибудову стратегічної політики всіх структурних підрозділів.

**Висновки.** Таким чином, вирішення нагальних завдань формування управлінської компетентності майбутніх викладачів вищої школи нині не може здійснюватися лише традиційними методами. Це обумовлює необхідність зміни існуючої парадигми управління персоналом на сучасну,

в основу якої покладено ефективні розробки методик управління персоналом. У рамках стратегічного управління виникає нагальна потреба в зміні функціональної моделі управління процесом підготовки магістрів педагогіки вищої школи в навчальному закладі на підставі власної організаційної філософії, яка ґрунтується на досвіді роботи з працівниками закладу й використанні практики провідних вітчизняних і світових компаній, що сприятиме формуванню готовності майбутнього викладача вищої школи до реалізації професійної кар'єри.

Встановлено, що формування готовності майбутніх викладачів вищої школи до реалізації професійної кар'єри є важливою складовою у структурі їх професійної підготовки та формуванні їх управлінської компетентності.

До перспектив подальших розвідок піднятої проблеми слід віднести питання комплексного аналізу педагогічних засад організації процесу формування готовності майбутніх викладачів вищої школи до реалізації професійної кар'єри у вищих навчальних закладах, оцінки якості організації даного процесу та пошуку оптимальної моделі управління ним у системі вищої освіти.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Акуленко К. Ю. Визначення компонентів, критеріїв та показників готовності до професійної діяльності майбутніх економістів / К. Ю. Акуленко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2013. – Вип. 30 (83). – С. 88–93.
2. Гребеник Т. В. Стратегия управления персоналом высшего учебного заведения как один из аспектов его эффективного функционирования / Т. В. Гребеник // Психолого-педагогические проблемы на развитии на личность на профессионалиста в условия на университетского образование: Сборник с научни доклади (първа книга). Том първи. Асоциация на професорите от славянски тестрани (АПСС). – Габрово : Издательство «ЕКС-ПРЕС». – 2014. – С. 138–143.
3. Карамушка Л. М. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. I: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 34. – С. 28–38.
4. Кашлев С. С. Интегративные методы обучения педагогике : учебное пособие / С. С. Кашлев. – Минск : Вышшая школа, 2004. – 176 с.
5. Слостенин В. А. Педагогика / В. А. Слостенин. – М. : Школа-Пресс, 2000. – 512 с.
6. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом / Є. М. Хриков. – К. : Знання, 2006. – 365 с.

### РЕЗЮМЕ

**Козлов Д. О.** Професійна кар'єра майбутнього викладача вищої школи: досвід управлінської рефлексії.

*В статті аналізуються питання, пов'язані з формуванням готовності майбутнього викладача вищої школи до реалізації професійної кар'єри і управлінням персоналом навчального закладу в умовах ринкових відносин. Виявляється значення стратегії і стратегічного управління персоналом в освіті, необхідного для ефективної діяльності як педагога*

*учреждения в целом, так и процесса формирования готовности будущего преподавателя высшей школы к реализации профессиональной карьеры в частности.*

**Ключевые слова:** *стратегическое управление, профессиональная карьера, реализация профессиональной карьеры, готовность студентов к профессиональной карьере.*

## SUMMARY

**Kozlov D.** Professional career of the future teachers of the higher school: the experience of the management of reflection.

*The questions related with forming of the readiness of the future teacher of higher school to the realization of the professional career and management of the staff of the educational establishment in the conditions of market relations are analyzed in the article.*

*It turns out the value of strategy and strategic management of the staff in education, necessity for effective activity of both educational establishments on the whole and process of forming of the readiness of the future teacher of higher school to realization of the professional career in particular.*

*In connection with a grant to the process of forming of readiness of future teachers of higher school to the professional career of one status of priority directions of activity of higher educational establishment in relation to preparation, there is a necessity to define the ways of her forming, namely: perfection of the organizationally-methodical providing of professional preparation of students, perfection of maintenance of professional preparation taking into account modern progress of corresponding industries, creation of environment, friendly to forming of readiness of young people to the professional career, introduction of interactive studies and innovative technology education, trends. At modern terms in the market relations of management a personnel on the whole and by the frames of society in particular planning and realization of strategy must become the constituents of this process. Thus it should be noted, important is an acceptance of higher school of understanding of that the strategic aims of frames of society can be realized only by a personnel that consists of a future teacher competence.*

*It is presently needed first of all fully to realize that clear strategy of management of higher educational establishment a personnel taking into account questions in relation to forming of readiness of graduating students of establishment to the professional career is a mortgage of his success. Will mark that existent schools of strategic management can be divided into three groups: conception of strategic deference to rank, conception of the strategic prevailing, conception of strategic parity. Conception of strategic deference to rank includes for itself the task of higher leaders to organization on the protracted period, skilled strategy, determination of forming trajectory and rational use of highly skilled shots. Conception of the strategic prevailing envisages the concordance of aims of guidance, possibilities of enterprise or educational establishment and interests of workers; an increase of motivation is in realization of the accepted program; forming of totality of requirements to the personnel and level of efficiency of his work, and also gives the detailed description of functions of management a personnel.*

**Key words:** *a strategic management, the professional career, the realization of the professional career, the readiness of the students to the professional career.*