

[https://doi.org/10.32405/2218-7650-2021-17\(46\)-25-42](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2021-17(46)-25-42)
УДК 37.013

Добровольський Юзеф Броніславович,

кандидат технічних наук, доцент;

полковник, заступник начальника кафедри військової підготовки
Національного авіаційного університету з навчальної роботи –
начальник навчальної частини.

Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-1077-1402>
kataza@i.ua

Добровольський Віктор Броніславович,

кандидат наук з фізичного виховання і спорту, доцент;

полковник; начальник факультету післядипломної освіти
Військового інституту Київського Національного університету
імені Тараса Шевченка.

Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-4162-3920>
bronislavovich@bigmir.net


Дубініна Оксана Володимирівна,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри публічного управління і
проектного менеджменту Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології

ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-5405-8502>
o.dybinina@ukr.net

ТЕХНОЛОГІЯ ПЛАНУВАННЯ ТА ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ МОЛОДОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ У СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті проаналізовано досвід управління професійною кар'єрою молодого викладача, обґрунтовано технологію планування та підтримки професійної кар'єри молодого викладача вищого військового навчального закладу (ВВНЗ) у системі неперервної освіти, яка розглядається нами як система знань, способів дій і засобів реалізації управління професійною кар'єрою молодого викладача у закладі освіти, зокрема створення на базі закладу центру розвитку кар'єри науково-педагогічні працівники. З'ясовано, що система

управління професійною кар'єрою викладача спрямована на реалізацію визначених у моделі управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти цілей та зорієнтована на вирішення стратегічних завдань процесу управління розвитком професійної кар'єри молодого викладача. Доведено, що використання технології управління розвитком професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти має відбуватися на засадах реалізації моделі управління професійною кар'єрою молодого викладача вищого військового навчального закладу у системі неперервної освіти, яка включає в себе такі основні структурні компоненти: цільова складова, що відображає мету і завдання моделі; методологічний рівень, який є підґрунтям моделювання змісту управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ; змістовний рівень, який характеризує зміст діяльності з професійного розвитку науково-педагогічних працівників НПП ВВНЗ; технологічний рівень, який визначає доцільність поєднання інструментарію: методів, прийомів, технології, форм та етапів організаційно-управлінського забезпечення професійного розвитку молодого викладача ВВНЗ; результативний рівень відображає очікувані результати реалізації моделі. Встановлено, що реалізація етапів управління професійним розвитком молодого викладача ВВНЗ має відбуватися у такій послідовності: мета, зміст, дії суб'єктів управління (начальник відділу персоналу та стройового, начальник кафедри, начальник факультету та ін.), поле взаємодії суб'єктів та об'єктів управління, результат взаємодії, роль управління.

Ключові слова: кар'єра; професійний розвиток; молодий викладач; управління; система неперервної освіти; управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. В умовах реформування вищої школи в Україні, впровадження інноваційних підходів до професіоналізації науково-педагогічних працівників, пріоритетного значення набуває проблема управління кар'єрою викладачів-початківців, створення сприятливого середовища для їх особистісного та професійного розвитку. Підтвердження цього можна знайти у багатьох програмних документах, зокрема в Концепції розвитку педагогічної освіти, в якій зазначається, що «...підготовка педагогічного працівника має відповідати суспільним

запитам, сформульованим у професійних стандартах та стандартах освіти, враховувати світові тенденції та рекомендації впливових міжнародних організацій щодо підготовки педагогів...» [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фундаментальні підходи до професіоналізації та кар'єрного розвитку дорослої людини впродовж усього життя заклали своїми працями М. Армстронг, А. Бражнікова, М. Вудкок і Д. Френсіс, Т. Парсонс, Дж. Сьюпер, Л. Єршова, Д. Закатнов, Л. Кудрінська, Є. Могільовкін, М. Пряжников, В. Орлов, Є. Толгурова, А. Чернявська, П. Херріот, Д. Холл, Д. Холланд, Е. Шейн та інші. Значний внесок у розроблення наукових засад управління професійною кар'єрою належить таким зарубіжним ученим, як Н. Бец, Ф. Борген, Г. Хаккет, Д. Закатнова, О. Лебідь, В. Лозовецька, О. Єськова та ін. Утім, поза увагою дослідників залишилась проблема управління професійною кар'єрою молодого викладача вищого військового навчального закладу та військового навчального підрозділу закладу вищої освіти (ВНП ЗВО), що зумовило актуальність обраної теми дослідження.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – здійснити аналіз досвіду управління професійною кар'єрою молодого викладача, обґрунтувати технологію планування та підтримки професійної кар'єри молодого викладача вищого військового навчального закладу у системі неперервної освіти.

Відповідно до мети визначено такі **завдання** статті:

- здійснити аналіз наукових здобутків щодо управління професійною кар'єрою молодого викладача;
- обґрунтувати технологію планування та підтримки професійної кар'єри молодого викладача вищого військового навчального закладу у системі неперервної освіти.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Практична реалізація управління професійним розвитком молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти передбачає розроблення відповідного механізму.

Враховуючи принципи, функції та методи управління в основу моделі управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти покладено інституціональний та ситуативний принципи управління, які передбачають створення сприятливого

морально-психологічного клімату в колективі для розбудови власної кар'єри; колективні ціннісні орієнтації, норми поведінки; інформаційну взаємодію; процеси гнучкого реагування на ситуації, які виникають як зовні так і в колективі та характеризується динамічністю, ситуативною обумовленістю, розподілом завдань, мобілізацією виконавців, контролем, корекцією тощо.

Аналіз наукової літератури [1], [2], [3], [5] з проблеми дослідження дозволяє виділити основні технологічні складові управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ, зокрема, це методологічний, змістовний, технологічний, результативний рівні (рис. 1).



Рис. 1 Схема організації управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ

У межах нашого дослідження відтворено схему (рис. 1), яка забезпечує організацію управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ, зокрема реалізацію на практиці моделі управління професійною кар'єрою молодого викладача вищого військового навчального закладу у системі неперервної освіти (рис. 2).

Основними структурними компонентами моделі є: цільова складова, яка відображає мету і завдання даної моделі; методологічний рівень, який є підґрунтям моделювання змісту управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ; змістовний рівень, який характеризує зміст діяльності з професійного розвитку НПП ВВНЗ; технологічний рівень, який

визначає доцільність поєднання інструментарію: методів, прийомів, технології, форм та етапів організаційно-управлінського забезпечення професійного розвитку молодого викладача ВВНЗ; результативний рівень відображає очікувані результати реалізації моделі.

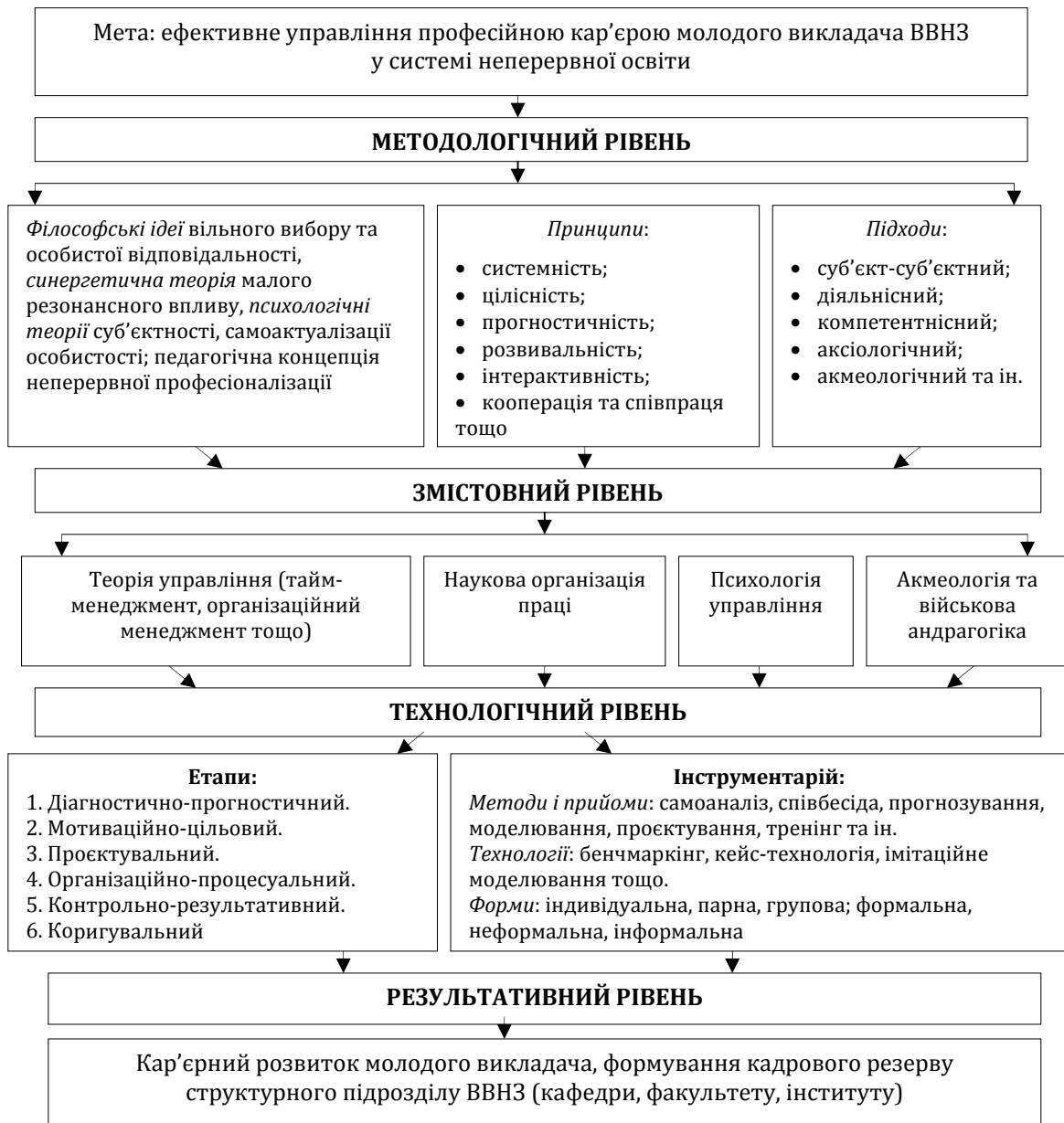


Рис. 2 Модель управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти

Оскільки у дослідженні розглядається управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ, як взаємодія суб'єктів освітньої

установи, то необхідно виділити дії керівництва, яке відповідає за професійний розвиток викладача (начальник відділу персоналу та стройового, начальник кафедри, начальник факультету та ін.) і дії самого молодого викладача ВНЗ, тому що від результативності процесу їхньої взаємодії залежить рівень професійного розвитку викладача.

Тому, у процесуально-організаційній складовій моделі управління професійною кар'єрою молодого викладача ВНЗ у системі неперервної освіти, виділено етапи управління професійним розвитком молодого викладача, які відображають технологічну складову планування та підтримки професійної кар'єри молодого викладача, зокрема: мотиваційно-цільовий; проєктувальний; діагностично-прогностичний; організаційно-процесуальний; контрольно-результативний; корегувальний.

Вищезазначені етапи є інтегральною складовою управлінського поля, представленого на рис. 1.

У межах нашого дослідження, етапи управління професійним розвитком молодого викладача ВНЗ є важливим аспектом у здійсненні управлінської діяльності щодо професійного розвитку викладача. Таким чином, доцільно дати детальний опис кожного етапу та шляхи їх реалізації.

Як представлено у моделі (рис. 2) управління професійною кар'єрою молодого викладача ВНЗ у системі неперервної освіти та відповідно до схеми (рис. 1), реалізація етапів управління професійним розвитком молодого викладача ВНЗ має відбуватися у такій послідовності: мета, зміст, дії суб'єктів управління (начальник відділу персоналу та стройового, начальник кафедри, начальник факультету та ін.), поле взаємодії суб'єктів та об'єктів управління, результат взаємодії, роль управління.

1. Діагностично-прогностичний етап.

Мета: діагностичним методом визначити існуючі проблеми щодо управління професійною кар'єрою молодого викладача ВНЗ.

Зміст:

- аналіз стану управління професійною кар'єрою молодого викладача ВНЗ;
- професійно-психологічна діагностика особистості молодого викладача;
- вивчення зовнішнього та внутрішнього середовищ ВНЗ (SWOT- і PEST-аналіз), встановлення загальних залежностей між компонентами середовищ з метою визначення існуючих проблем щодо управління професійною кар'єрою молодого викладача ВНЗ;

- прогнозування наслідків організації процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;

- аналіз існуючих у ВВНЗ ресурсів управління професійною кар'єрою молодого викладача, зокрема: кадрових, мотиваційних, інтелектуальних, науково-методичних, матеріально-технічних, інформаційних та ін.

Дії керівника (начальника відділу персоналу та стройового, начальника кафедри, начальника факультету та ін.):

- аналіз ресурсів, які забезпечують функціонування механізмів процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ: кадрових, мотиваційних, інтелектуальних, навчально-методичних, наукових, організаційних, інформаційних, матеріально-технічних та ін.;

- аналіз стану управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;

- визначення і ранжування існуючих проблем управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;

- визначення, за допомогою діагностичного інструментарію, показників управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

Дії молодого викладача ВВНЗ:

- самоаналіз власного професійного розвитку;

- самоаналіз рівня професійних знань, умінь і навичок, які впливають на розвиток власної кар'єри.

Поле взаємодії: спільна діяльність суб'єктів та об'єктів управління з проблемно-орієнтованого аналізу наявного досвіду у розв'язанні проблеми професійного розвитку.

Результат взаємодії: характеристика існуючого досвіду та ранжування існуючих проблем ВВНЗ управління професійною кар'єрою молодого викладача.

Роль управління: забезпечення досягнення цілей діагностично-прогностичного етапу.

2. Мотиваційно-цільовий етап.

Мета: формування цілей учасників процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти на основі мотиву професійної діяльності викладача.

Зміст:

- усвідомлення результатів управлінської діяльності суб'єктом управління (начальник відділу персоналу та стройового, начальник кафедри, начальник факультету та ін.), переосмислення результатів взаємодії з молодим викладачем, щодо професійного розвитку кар'єри;

- рефлексія керівника існуючого стану управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ на основі переосмислення власного досвіду;

- збір інформації, яка використовується керівником з метою рефлексії індивідуального досвіду управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ (якостей особистості, власної діяльності і спілкування тощо);

- осмислення кожним з учасників освітнього процесу суті власної діяльності щодо професійного розвитку та ініціювання;

- інтенсифікація інтелектуальної, особистісної, комунікативної й кооперативної рефлексії молодого викладача ВВНЗ;

- забезпечення мотивації і активності учасників освітнього процесу, їх самоорганізація;

- розробка механізмів педагогічної рефлексії щодо управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;

- стимулювання керівництвом процесу професійного розвитку молодого викладача ВВНЗ.

Дії керівника (начальника відділу персоналу та стройового, начальника кафедри, начальника факультету та ін.):

- створення ситуації рефлексивного аналізу;
- створення умов для системної рефлексії;
- забезпечення самоорганізації молодого викладача в процесі професійної кар'єри;

- здійснення критичного аналізу власного управлінського досвіду з метою створення і реалізації педагогічних умов процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;

- виявлення можливостей учасників освітнього процесу щодо вирішення проблеми процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;

- рефлексія власних особистих якостей та взаємодія з іншими суб'єктами освітньої установи (ВВНЗ) з метою розвитку професійної кар'єри молодого викладача.

Дії молодого викладача ВВНЗ: аналіз індивідуального досвіду; забезпечення процесу управління професійною кар'єрою в рефлексивній позиції; виділення в індивідуальному досвіді позитивних та негативних аспектів управління власною професійною кар'єрою.

Поле взаємодії: спільна мотивація керівника та молодого викладача щодо вирішення завдання процесу управління професійною кар'єрою.

Результат взаємодії: набуття розуміння індивідуального досвіду суб'єктом та об'єктом управління щодо впровадження процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

Роль управління: забезпечення досягнення цілей мотиваційно-цільового етапу.

3. Проектувальний етап.

Мета: проектування процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти.

Зміст:

- розроблення комплексної програми управління професійною кар'єрою молодого викладача, зокрема: впровадження бенчмаркінгової технології в організацію управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ та створення на базі ВВНЗ центру розвитку професійної кар'єри НПП;

- визначення прогнозованого стану управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ та розробка бенчмаркінгової та інноваційної технологій з організації управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;

- розроблення критеріїв вимірювання показників професійного розвитку молодого викладача ВВНЗ;

- розроблення навчально-методичного забезпечення процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ, а саме: спецкурсу «Акмеологічна технологія проектування професійної кар'єри сучасного викладача вищої військової школи»;

- планування та проведення постійно діючих навчально-методичних заходів щодо розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ.

Дії керівника (начальника відділу персоналу та стройового, начальника кафедри, начальника факультету та ін.):

- організація діяльності з формування технологічної структури управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;

- розроблення критеріїв вимірювання показників професійного розвитку молодого викладача ВВНЗ;

- планування та проведення постійно діючих навчально-методичних заходів щодо розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ;

- вибір організаційних форм управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;

- розроблення спецкурсу «Акмеологічна технологія проектування професійної кар'єри сучасного викладача вищої військової школи» та

впровадження інноваційних технологій навчання в організацію управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

Дії молодого викладача ВВНЗ: мобілізація власних самоуправлінських ресурсів, формування умінь стратегічного планування розвитку власної професійної кар'єри, побудова власної професіограми.

Поле взаємодії: спільна діяльність суб'єктів та об'єктів управління з організації процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

Результат взаємодії: розробка бенчмаркінгової технології управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ та навчально-методичного забезпечення процесу професійного розвитку молодого викладача через систему педагогічних умов (акмеологізація професійного розвитку молодого викладача ВВНЗ; збагачення рефлексивного досвіду молодого викладача ВВНЗ; мобілізація власних самоуправлінських ресурсів; формування умінь стратегічного планування розвитку власної професійної кар'єри; побудова професіограми).

Роль управління: створення цілісного колективу односторонців, здатних вирішувати проблеми управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ. Якість реалізації даного етапу, в більшій мірі, впливає на показники роботи, які відображені у всіх інших складових моделі та схемі організації управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

4. Організаційно-процесуальний етап.

Мета: використовуючи систему організаційних заходів, форм, методів та технологій управління, здійснити реалізацію процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ на високому рівні.

Зміст: застосування організаційних форм, методів, технологій управління, які впливають на компоненти розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ.

Дії керівника (начальника відділу кадрів, начальника кафедри, начальника факультету та ін.):

- впровадження спецкурсу «Акмеологічна технологія проектування професійної кар'єри сучасного викладача вищої військової школи»;
- стимулювання діяльності молодого викладача щодо професійного розвитку і побудови власної кар'єри;
- регулювання відносин між учасниками освітнього процесу з метою професійного зростання молодого викладача ВВНЗ;
- контроль за реалізацією навчально-методичних заходів, які сприяють розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ;

- регулювання діяльності молодого викладача ВВНЗ з виконання навчально-методичних заходів, які сприяють розвитку їх кар'єри.

Дії молодого викладача ВВНЗ:

- набуття професійних знань, вмінь і навичок;
- реалізація індивідуальної траєкторії щодо розвитку власної кар'єри;
- реалізація розробленої професіограми.

Поле взаємодії: спільна діяльність суб'єктів та об'єктів управління з максимального використання ресурсів внутрішнього і зовнішнього середовищ ВВНЗ у процесі управління професійною кар'єрою молодого викладача.

Результат взаємодії: реалізація на організаційному рівні навчально-методичних заходів, форм, методів та технологій управління, які сприяють розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ.

Роль управління: набуття молодим викладачем знань, умінь та навичок, забезпечення достатнього і високого рівнів розвитку власної професійної кар'єри.

5. Контрольно-результативний етап.

Мета: визначити стан управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

Зміст:

- організація та проведення діагностично-оцінювальних вимірювань щодо визначення стану управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ;
- аналіз отриманої інформації, визначення критеріїв та їх показників щодо управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

Дії керівника (начальника відділу персоналу та стройової, начальника кафедри, начальника факультету, психолога та ін.):

- визначення рівня управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ за відповідними критеріями і показниками;
- за результатами моніторингу, встановлення динамічних факторів розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ.

Дії молодого викладача ВВНЗ:

- самооцінка результатів розвитку власної кар'єри;
- порівняння існуючих значень розвитку власної кар'єри з еталонними значеннями.

Поле взаємодії: спільна діяльність суб'єктів та об'єктів управління за результатами моніторингу результативності процесу управління

професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

Результат взаємодії: інформація про реальний рівень управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

Роль управління: прийняття управлінських рішень щодо розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ.

б. Коригувальний етап.

Мета: корегування (у разі потреби) процесу управління розвитком професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ.

Зміст: організація коригуючих заходів управління розвитком професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ.

Дії керівника (начальника відділу персоналу та стройової, начальника кафедри, начальника факультету та ін.):

- здійснення коригування процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти;
- аналіз результативності діяльності коригуючих заходів.

Дії молодого викладача ВВНЗ: виявлення можливих причин і наслідків недостатнього рівня розвитку власної професійної кар'єри на засадах саморефлексії.

Поле взаємодії: спільна діяльність суб'єктів та об'єктів із рефлексії розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ.

Результат взаємодії: оптимальна корекція процесу управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти.

Роль управління: прийняття управлінських рішень щодо подальшого розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти.

Таким чином, технологія управління розвитком професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти розглядається як система знань, способів дій і засобів реалізації управління професійною кар'єрою молодого викладача у закладі освіти, зокрема створення на базі закладу центру розвитку кар'єри НПП.

Слід зазначити, що для моделі управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти характерна ієрархія суб'єктів та об'єктів управління за вертикальними зв'язками зі своїми обов'язками, правами і відповідальністю.

Така система управління спрямована на реалізацію визначених у моделі цілей та зорієнтована на вирішення стратегічних завдань процесу управління розвитком професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У дослідженні було використано загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема: методи аналізу та синтезу, порівняльний, моделювання. Завдяки використаним методам було обґрунтовано технологію планування та підтримки професійної кар'єри молодого викладача вищого військового навчального закладу у системі неперервної освіти

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

За результатами дослідження обґрунтовано, що технологія управління розвитком професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти розглядається як система знань, способів дій і засобів реалізації управління професійною кар'єрою молодого викладача у закладі освіти, зокрема створення на базі закладу центру розвитку кар'єри НПП (що має стати перспективою подальшого нашого дослідження).

З'ясовано, що система управління професійною кар'єрою викладача спрямована на реалізацію визначених у моделі цілей та зорієнтована на вирішення стратегічних завдань процесу управління розвитком професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ.

Доведено, що реалізація етапів управління професійним розвитком молодого викладача ВВНЗ має відбуватися у такій послідовності: мета, зміст, дії суб'єктів управління (начальник відділу персоналу та стройового, начальник кафедри, начальник факультету та ін.), поле взаємодії суб'єктів та об'єктів управління, результат взаємодії, роль управління.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Таким чином, ми дійшли до висновку, що використання технології управління розвитком професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ у системі неперервної освіти має відбуватися на засадах реалізації моделі управління професійною кар'єрою молодого викладача вищого військового навчального закладу у системі неперервної освіти, яка включає в себе такі основні структурні компоненти: цільова складова, що відображає мету і завдання моделі; методологічний рівень, який є підґрунтям моделювання змісту управління професійною кар'єрою молодого викладача ВВНЗ; змістовний рівень, який характеризує зміст діяльності з професійного розвитку НПП ВВНЗ; технологічний рівень, який визначає доцільність поєднання інструментарію: методів, прийомів, технології, форм та етапів організаційно-управлінського забезпечення

професійного розвитку молодого викладача ВВНЗ; результативний рівень відображає очікувані результати реалізації моделі.

Перспективи подальших досліджень. Перспективним напрямом для подальших досліджень має стати обґрунтування впровадження технології внутрішнього бенчмаркінгу з метою розвитку професійної кар'єри молодого викладача ВВНЗ та розроблення методики діагностування молодих викладачів на різних етапах їхнього кар'єрного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] А. Вітченко, «Проектування професіограми викладача вищої школи для системи неперервної педагогічної освіти», *зб. наук. праць Військового ін-ту Київського нац. ун-ту імені Тараса Шевченка*, № 55, с. 174–180, 2017.
- [2] Ю. Добровольський, В. Добровольський, О. Зарічанський, «Особливості структури професійної мобільності викладача вищого військового навчального закладу», *Військова освіта*, № 1(41), с. 117–126, 2020.
- [3] О. В. Дубініна, «Організаційно-педагогічна модель формування професійної компетентності майбутніх автослюсарів в центрах професійно-технічної освіти», *Вісник Національного технічного ун-ту «ХПІ». Серія: Нові рішення у сучасних технологіях*, № 1(46), с. 41–46, 2010.
- [4] Міністерства освіти і науки України. (2018, Лип. 16). *Наказ № 776 «Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>
- [5] В. І. Осьодло, *Психологія професійного становлення офіцера: монографія*. Київ, Україна: ПП «Золоті ворота», 2012, 463 с.

A TECHNOLOGY OF HIGHER MILITARY EDUCATION YOUNG TEACHER CAREER PLANNING AND SUPPORT IN THE SYSTEM OF CONTINUING EDUCATION

Yuzef Dobrovolskyi,
PhD, Colonel,
Department of Military Training
of the National Aviation University.
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-1077-1402>
kataza@i.ua


Viktor Dobrovolskyi,

PhD, Colonel; Faculty of postgraduate education
of the Taras Shevchenko National University of
Kyiv Military Institute.
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-4162-3920>
bronislavovich@bigmir.net

Oksana Dubinina,

PhD, Assistant Professor,
Assistant Professor Department Administration and
Project Management Educational and Scientific Institute
of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-5405-8502>
o_dybinina@ukr.net

Abstract. The article analyzes young teacher career management and presents a higher military educational institution young teacher career management technology for the system of continuing education. Young teacher career management technology is considered as a system of knowledge, methods and means for building good teacher careers in educational institutions. The technology, in particular, envisages the creation of university teacher career development centers. University teacher career management pursues the goals set in the young university teacher career management model for the system of continuing education and it focuses on solving strategic tasks of teacher career management. The use of the university teacher career management technology in the system of continuing education should be based on the university teacher career management model, which includes: the aims and objectives defined in the model; the methodological-level component, which is the basis for modeling the content of young university teacher career management; the content-level component, which characterizes the university teacher career development activities; the technological-level component, which substantiates the use of different methods, techniques, technologies, forms, and stages of organizational and managerial support for university teacher career development; the performance-level component, which deals with the expected results of young university teacher career development. Young university teacher career management stages should include setting the aims, determining the content of management, managers' actions (by head of

personnel department, head of department, head of faculty, and others), interaction between the management process participants, the result of interaction, and the role of management.

Key words: career; professional development; young teacher; management; system of continuing education; young university teacher career management.

ТЕХНОЛОГИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕГО ВОЕННОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Добровольский Юзеф Брониславович,

кандидат технических наук, доцент;

полковник, заместитель начальника кафедры военной подготовки

Национального авиационного университета по учебной работе –
начальник учебной части.

Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-1077-1402>
kataza@i.ua

Добровольский Виктор Брониславович,

кандидат наук по физическому воспитанию и спорту, полковник;

начальник факультета последипломного образования

Военного института Киевского Национального университета
имени Тараса Шевченко.

Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-4162-3920>
bronislavovich@bigmir.net

Дубинина Оксана Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент,

доцент кафедры публичного управления и

проектного менеджмента Учебно-научного института

менеджмента и психологии

ГУВО «Университет менеджмента образования».

Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-5405-8502>
o_dybinina@ukr.net

Аннотация. В статье проанализирован опыт управления профессиональной карьерой молодого преподавателя, обоснована технология планирования и поддержки профессиональной карьеры молодого преподавателя высшего военного учебного заведения в

системе непрерывного образования, которая рассматривается нами как система знаний, способов действий и средств реализации управления профессиональной карьерой молодого преподавателя в учебном заведении, в частности создание на базе учреждения центра развития карьеры преподавателя. Обосновано, что система управления профессиональной карьерой преподавателя направлена на реализацию определенных в модели управления профессиональной карьерой молодого преподавателя высшего учебного учреждения в системе непрерывного образования целей и ориентирована на решение стратегических задач процесса управления развитием профессиональной карьеры молодого преподавателя. Доказано, что использование технологии управления развитием профессиональной карьеры молодого преподавателя ВВУЗ в системе непрерывного образования должно происходить на основе реализации модели управления профессиональной карьерой молодого преподавателя высшего военного учебного заведения в системе непрерывного образования, которая включает в себя следующие основные структурные компоненты: целевая составляющая, отражающая цели и задачи модели; методологический уровень, который является основой моделирования содержания управления профессиональной карьерой молодого преподавателя ВВУЗ; содержательный уровень, который характеризует содержание деятельности по профессиональному развитию преподавателя; технологический уровень, который определяет целесообразность сочетания инструментария: методов, приемов, технологии, форм и этапов организационно-управленческого обеспечения профессионального развития молодого преподавателя; результативный уровень отражает ожидаемые результаты реализации модели. Установлено, что реализация этапов управления профессиональным развитием молодого преподавателя военного высшего учебного заведения должно происходить в следующей последовательности: цель, содержание, действия субъектов управления, поле взаимодействия субъектов и объектов управления, результат взаимодействия, роль управления.

Ключевые слова: карьера; профессиональное развитие; молодой преподаватель управления; система непрерывного образования; управления профессиональной карьерой молодого преподавателя ВВУЗ.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] A. Vitchenko, «Proektuvannia profesiohramy vykladacha vyshchoi shkoly dlia systemy neperervnoi pedahohichnoi osvity», zb. nauk. prats Viiskovoho in-tu Kyivskoho nats. un-tu imeni Tarasa Shevchenka, № 55, s. 174–180, 2017.
- [2] Yu. Dobrovolskyi, V. Dobrovolskyi, O. Zarichanskyi, «Osoblyvosti struktury profesiinoi mobilnosti vykladacha vyshchoho viiskovoho navchalnogo zakladu», Viiskova osvita, № 1(41), s. 117–126, 2020.
- [3] O. V. Dubinina, «Orhanizatsiino-pedahohichna model formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh avtosliusariv v tsentrah profesiino-tekhnichnoi osvity», Visnyk Natsionalnogo tekhnichnogo un-tu «KhPI». Serii: Novi rishennia u suchasnykh tekhnolohiiakh, № 1(46), s. 41–46, 2010.
- [4] Ministerstva osvity i nauky Ukrainy. (2018, Lyp. 16). Nakaz № 776 «Pro zatverdzhennia Kontseptsii rozvytku pedahohichnoi osvity». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>
- [5] V. I. Osodlo, Psykholohiia profesiinoho stanovlennia ofitsera: monohrafiia. Kyiv, Ukraina: PP «Zoloti vorota», 2012, 463 s.

*Стаття надійшла до редакції
09 вересня 2021 року*