

*І. В. Сингаївська,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ*

## **ОЧІКУВАННЯ СУСПІЛЬСТВА ЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Серед багатьох чинників, що впливають на рівень та привабливість закладу вищої освіти, одними з найважливіших є імідж та репутація його керівників та викладачів. На імідж та репутацію викладачів закладу вищої освіти істотно впливають їх професійна компетентність, манера спілкування та професійна успішність. Тому важливим засобом удосконалення діяльності освітнього закладу є розвиток професійної успішності його викладачів, їх підвищення кваліфікації та психологічної компетентності [1].

Професійна успішність викладача закладу вищої освіти не може бути досягнута без врахування очікувань суспільства до особистості й професійної діяльності викладача та виокремлення їх психологічних складових. Суспільство, в особі студентів, їх батьків, роботодавців та ін., очікує від сучасного викладача високого рівня професіоналізму та особистісного розвитку.

Професійна діяльність є соціальним інститутом і обумовлена соціальними нормами. Звідси випливає й соціальна обумовленість професійної успішності викладача, його орієнтація на відповідність вимогам суспільства, власної професійної групи (колег) чи споживачів його діяльності (учнів, студентів, аспірантів).

Професійна успішність викладача в нз значною мірою залежить від суспільного визнання. Зважаючи на це, при формуванні своєї стратегії успіху викладач має:

- а) вибудувати власну систему цінностей з обов'язковим урахуванням ієрархії суспільних цінностей;
- б) визначити шляхи досягнення особистісної професійної успішності, що не суперечать основним суспільним уявленням про досягнення значущих результатів;
- в) передбачити отримання таких професійних досягнень, що задовольнятимуть і його самого, і оточення, передусім, професійне [3].

У сучасних умовах суспільство намагається здебільшого унормувати свої відносини з певною соціальною групою чи окремим індивідом. Це стосується і професійних відносин. Зокрема, Закон України «Про вищу освіту» [2] висуває ряд вимог до науково-педагогічних працівників через «стандарти вищої освіти», що розробляються для кожного рівня вищої освіти в межах кожної спеціальності відповідно до Національної рамки кваліфікацій і використовуються для визначення та оцінювання якості змісту та результатів освітньої діяльності вищих навчальних закладів. Згідно з Законом науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники вищого навчального

закладу зобов'язані: забезпечувати викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні; підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію; дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати гідність осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах; розвивати в них самостійність, ініціативу, творчі здібності тощо.

Проте впровадження навіть найдосконаліших стандартів професійної діяльності завжди пов'язане з певним ризиком втрати творчого потенціалу педагога і науковця. Саме тому прогнозованим є негативне ставлення частини викладачів до стандарту як засобу зайвої регламентації їх діяльності, а також наявність ризиків, що виникають з неузгодженості чинних і нових вимог та організації викладацької діяльності.

Аналіз зарубіжних публікацій, присвячених розробці та впровадженню стандартів професійної діяльності викладача, свідчить про складність прийняття відповідних стандартів у різних країнах [4; 5; 6]. Спостерігається нормальна психологічна реакція індивіда на певні нововведення. Не зважаючи на відмінності змістовних і організаційних аспектів науково-педагогічної діяльності, в середовищі фахівців із різних країн зазвичай виникають певний рівень тривоги, страху, очікування негативних змін у зв'язку з впровадженням нових стандартів діяльності. Так, австралійський вчений С. Леонард вважає, що так званий нормативний підхід, який традиційно використовують у міжнародній практиці, може генерувати негативні ефекти, викликані незадоволеністю і виснаженням трудових ресурсів педагогів. З цієї причини дослідник пропонує використовувати Національні професійні стандарти для педагогів Австралії не як механізм регуляції та регламентації їх діяльності, а як певні стандарти їх професійного розвитку [5]. Такий підхід видається досить слушним з огляду на актуальність якісних змін у системі вищої освіти України. При цьому важливим є врахування особливостей суспільної та індивідуальної психології, а саме ставлення (позитивного чи негативного) до перетворень, нововведень та їх не завжди прогнозованих наслідків.

Протиріччя між особистісними та суспільними вимогами до професійної успішності викладача може загострюватися на тлі потреби формування нових знань, які забезпечуватимуть конкурентоспроможність випускників вишів на ринку праці. Формуючи у студентів мотивацію до отримання нових знань, викладач сам має бути змотивований на постійне педагогічне та наукове самовдосконалення.

Окремим важливим аспектом очікування суспільства щодо викладача є поведінкова сфера, а точніше, сфера моральності. Суспільство декларує систему моральних цінностей, але зразки поведінки конкретних особистостей, що його уособлюють (державні, громадські діячі, деякі керівники вищих навчальних закладів та ін.) далекі від унормованих декларацій. За таких обставин роль соціального комунікатора між

суспільством (державою) та здобувачами вищої освіти не завжди відповідає очікуванням учасників освітнього процесу. До того ж, особистісна світоглядна та громадянська позиція викладача має слугувати певним взірцем, що разом з високим фаховим рівнем дозволить сформувати у студентів не лише професійні, а й соціальні, комунікативні, психологічні та інші компетенції.

З огляду досліджуваної проблеми істотним є вплив організаційної культури закладу вищої освіти на професійну успішність викладачів. Організаційна культура має сенс як умова професійного вдосконалення, прояву особистісних і фахових здібностей викладача, що забезпечує взаємозв'язок цілей, цінностей, норм поведінки, традицій вищої школи. Суттєве значення має психологічна культура, культура спілкування, що слугує джерелом ефективного діалогу, а відтак умовою і фактором узгодження вимог та інтересів сторін освітнього процесу.

Існує тенденція до посилення особистісних факторів у створенні професійної картини світу, загальнолюдські цінності розглядаються крізь призму життя та професійної діяльності окремої особистості. То ж формулювання суспільних вимог до професійної діяльності має осучаснюватися в напрямку заохочення особистості до прояву своїх індивідуальних і творчих здібностей. Таким чином посилюватиметься цінність професії викладача та послаблюватиметься протиріччя між суспільними та особистісними вимогами до професійної успішності.

### **Використані джерела**

1. Бондарчук О. І. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти: наук.-метод. посіб./ (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, О. В. Брюховецька та ін.; за наук. ред. О. І. Бондарчук). – К.: Наук. світ, 2012. – 190 с.
2. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/155618/print1417447758081876>.
3. Сингаївська І.В. Психологічні особливості узгодження особистісних і суспільних вимог до професійної успішності викладача/ І.В.Сингаївська // Проблеми сучасної психології. – Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка. – Вип. 30. – 2015. – с. 574-588.
4. Mayer D. Professional standards for teachers: A case study of professional learning / Mayer D., Mitchell J., Macdonald D., & Bell R. // *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. – 2005. – № 33 (2). – P. 159-179.
5. Leonard S. Professional conversations: mentor teachers' theories-in-use using the Australian National professional standards for teachers/ Leonard S. // *Australian Journal of Teacher Education*. – 2012. – № 37 (12). – P. 46-62.
6. Ellili-Cherif M. All that glitters is not gold: Challenges of teacher and school leader licensure licensing system in Qatar / Ellili-Cherif M., Romanowski M., Nasser R. // *International Journal of Educational Development*. – 2012. – № 32 (3). – P. 471-481.