



УДК 378.091.12

## ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК УЧИТЕЛЯ: СУТНІСТЬ І ЗМІСТ

Мартинець Л.А., к. пед. н., доцент,  
завідувач кафедри педагогіки та управління освітою  
Донецький національний університет імені Василя Стуса

У статті порушено проблему професійного розвитку учителя. Підкреслено, що термін «професійний розвиток» учителя відноситься до міждисциплінарних понять і в різних областях знань (в економіці, соціології, психології, педагогіці, акмеології, менеджменті) розглядається через призму особливих акцентів. Виокремлено суттєві ознаки професійного розвитку педагога.

**Ключові слова:** управління, професійний розвиток, акмеологія, менеджмент, кваліфікація.

В статье затронута проблема профессионального развития учителя. Подчеркнуто, что термин «профессиональное развитие» учителя относится к междисциплинарным понятиям и в различных областях знаний (в экономике, социологии, психологии, педагогике, акмеологии, менеджменте) рассматривается через призму особых акцентов. Выделены существенные признаки профессионального развития педагога.

**Ключевые слова:** управление, развитие, акмеология, менеджмент, квалификация.

Martynec L.A. TEACHER'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT: ESSENCE AND CONTENTS

The problem of teacher's professional development is raised in the article. It is emphasized that the term "professional development" of a teacher refers to interdisciplinary concepts and in different areas of knowledge (in economics, sociology, psychology, pedagogy, acmeology, management) is seen through the prism of special emphases. The essential features of a professional development of a teacher are distinguished in the article.

**Key words:** management, professional development, acmeology, qualification.

**Постановка проблеми.** Сучасні зміни в економічній, політичній, соціальній та культурній сферах, що відбуваються в останні десятиліття як у нашій країні, так і в усьому світі, пред'являють все більш високі вимоги до людини, її інтелектуального, морального, професійного вдосконалення, рівня загальної культури, розкриття здібностей і обдарувань. Сформовані протягом десятиліть системи освіти вже не в змозі задовольняти багатоаспектним запитам розвитку країн і народів, зростаючим духовним потребам людей. З огляду на це особлива увага учених та працедавців приділяється різним аспектам освіти дорослих, оскільки сучасний розвиток суспільних і економічних систем вимагає від будь-якого працівника, зокрема педагога, активної позиції по відношенню до власного неперервного розвитку. Тим більше, що сучасними психологічними дослідженнями переконливо доведено, що людина здатна навчатися протягом усього свого життя, незалежно від віку, професійно розвиватися та самовдосконалюватися тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** До теперішнього часу досить добре вивчені феноменологія освіти, педагогічна майстерність вчителя, залежність їх від вікових, індивідуальних та інших особливостей суб'єкта педагогічної діяльності (А. Деркач, І. Зязюн, А. Ковальов, Є. Климов, О. Кучерявий, Л. Мітіна, К. Платонов, В. Сластьонін

та ін.). Для більшості ж робіт властиво акцентування уваги на специфічних особливостях педагогічної майстерності вчителя, формуванні різних якостей особистості в процесі педагогічної діяльності, розвитку педагогічних здібностей, мисленні, професійної спрямованості. Особливо яскраво це виявляється в рамках такого підходу, в якому педагогічна діяльність ототожнюється тільки лише з викладанням і навчанням. Наслідком такого стану справ є недостатня увага обґрунтування нових напрямків, збагачення змісту і форм самоосвітньої діяльності педагога. Не повною мірою в педагогіці досліджена система управління професійним розвитком педагогів.

**Мета даної статті** полягає у визначенні сутності поняття «професійний розвиток» педагога.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток – це процес і результат внутрішніх якісних і кількісних змін, фізичних і духовних сил людини (фізичний розвиток, соціальний, психічний, духовний). Процес, в якому поступове накопичення кількісних змін призводить до настання якісних. Будучи процесом оновлення, народження нового і відмирання старого, розвиток протилежно регресу, деградації [12].

Розвиток людського потенціалу є преваляючим і орієнтованим на підвищення якості життя, розширення можливостей людини у всіх областях. На перший план



висувається здатність особистості бути суб'єктом свого розвитку, самостійно знаходити рішення значущих проблем в умовах швидко мінливого світу.

Проблема розвитку особистості має високу соціальну значимість, у зв'язку з чим незмінно знаходиться в центрі уваги і викликає інтерес не тільки в громадськості, а й у вчених усього світу.

Однією з основних областей широкої сфери розвитку людських ресурсів багато фахівців вважають професійний розвиток особистості, який зазвичай ототожнюють із прогресивним розвитком людини: дозріванням, формуванням, самовдосконаленням, саморозвитком [8].

Існують різні визначення цього поняття, які доповнюють одне одного. Етимологія поняття «професійний розвиток» йде від лат. *profiteor* («оголошую своєю справою»). Це процес, що характеризує динаміку незворотних змін особистості, її основних мотиваційних потреб, когнітивних, емоційно-вольових компонентів під час професіоналізації.

Термін «професійний розвиток» учителя відноситься до міждисциплінарних понять і в різних областях знань розглядається через призму особливих акцентів. «Професійний розвиток» включає в себе напрямки професійного вибору, лінію побудови кар'єри, наявність професійних досягнень, задоволеність від процесу і результатів праці, зміну або стабільність робочого місця, професії.

В *економіці та соціології* праці професійний розвиток синонімічно розвитку трудового потенціалу (або розвитку персоналу) – це систематичний пошук, спрямований на поліпшення функціонування організації шляхом підвищення цінності трудового потенціалу персоналу [5].

Сучасний працівник має володіти широкою ерудицією, стратегічним мисленням, підприємливістю, високою культурою. Це ставить на чільне місце вимогу безперервного розвитку персоналу, тобто проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників і росту їхньої здатності вносити відчутний вклад у діяльність організації. Більше 85% опитаних японських менеджерів серед своїх завдань чільну роль відводять розвитку людських ресурсів, у порівнянні з введенням нових технологій – 45% і просуванням на нові ринки – близько 20%, що ще раз доводить значущість професійного розвитку для керівників організації [11].

Великі західні фірми чудово розуміють, що ринок праці і система освіти не встигають пристосуватися до швидкого зростан-

ня потреби в конкретних кадрах, тому все більше вкладають кошти в розвиток персоналу. У складному процесі розвитку персоналу на перше місце висувається професійний розвиток. «Професійний розвиток являє собою процес підготовки співробітника до виконання нових виробничих функцій, заняття нових посад, вирішення нових завдань» [11].

У великих корпораціях працюють спеціальні відділи професійного розвитку. Провідні організації виділяють на професійний розвиток своїх співробітників значні кошти – від 2 до 10% фонду заробітної плати (що для такої компанії, як Дженерал Моторс, наприклад, становить суму понад 1 млрд. доларів США в рік).

Ці витрати є капіталовкладенням організації в розвиток своїх співробітників, від яких вона очікує віддачу у вигляді підвищення продуктивності праці.

Розвиток персоналу сприяє забезпеченню постійної відповідності рівня професійної компетентності працівників вимогам ринку, що розвивається. Сьогодні проблема професійного розвитку приковує увагу багатьох дослідників.

У *психології* під розвитком розуміється процес змін у свідомості та поведінці індивіда: якісні перебудови в психічних процесах і їх взаємозв'язках, поява нових мотивів і інтересів сприяють набуттю нових психічних властивостей [9].

Різноманіття концепцій і теорій професійного розвитку зумовило існування різних його визначень. Л. Анциферова під розвитком розуміє «основний спосіб існування особистості: психічне і соціальне становлення особистості не обмежене якимись певними відрізками часу. Воно здійснюється на всіх етапах життєвого шляху людини. Період зрілості не може розглядатися як кінцевий стан, до якого спрямований розвиток і яким він завершується. Навпаки, чим більш зрілою в соціальному і психологічному сенсі стає особистість, тим більше зростає її здатність до подальшого розвитку» [1].

У психології праці «професійний розвиток» – це активне якісне перетворення вчителем свого внутрішнього світу, внутрішня детермінація активності вчителя, яка веде до принципово нового способу професійної життєдіяльності (Л. Мітіна). При цьому Л. Мітіна принципово звертає увагу на те, що немає абсолютно ніякого зв'язку між віком вчителя і його впливом на професійний розвиток. В основі визначення Л. Мітіної лежать особистісні якості суб'єкта. Професійний розвиток авторка розглядає як зростання, становлення, інтеграцію і реалізацію його особистісних якостей у про-



фесійній праці та, головне, – активне якісне перетворення ним свого внутрішнього світу, що приводить його до творчої реалізації в професії [10].

Протилежну позицію бачимо в Е. Зеєра, який у своїй концепції професійного розвитку спирається на соціальну ситуацію, рівень реалізації в професії і хронологічний вік людини. Під професійним розвитком особистості Е. Зеєр має на увазі «розвиток особистості в процесі вибору професії, професійної освіти та підготовки, а також продуктивного виконання професійної діяльності» [6]. Дослідник доповнює це визначення, включаючи такі характеристики, як формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграцію, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально-психологічних особливостей людини. Постійний процес становлення – риса характерна психологічної організації особистості і одна з обов'язкових умов її здатності до безперервного розвитку.

В основі теорії А. Ростунова лежить поняття професійної придатності, під якою він розуміє поєднання індивідуально-психологічних особливостей людини, які забезпечують їй найбільшу ефективність її суспільно-корисної діяльності і задоволеності своєю працею [3].

В. Слободчиков у своїх дослідженнях зазначає, що категорія «розвиток» одночасно утримує в собі, як мінімум, три процеси: становлення, формування, перетворення. Становлення – це «перехід від одного певного стану до іншого – більш високого рівня; єдність вже здійсненого і потенційно можливого». Формування – оформлення («отримання форми») і вдосконалення; єдність мети і результату розвитку переважно відноситься до соціально-культурних структур. Перетворення – саморозвиток і зміна основного життєвого вектора, кардинальна зміна переважно відноситься до духовно-практичних структур [13].

*Педагогіка* розглядає професійне становлення особистості як процес вирішення професійно значущих завдань – пізнавальних, комунікативних, моральних, під час якого фахівець опановує необхідний комплекс пов'язаних із його професією ділових і моральних якостей [8]. Учені, які займаються проблемою професійного розвитку, зазначають, що розвиток професіонала відбувається в результаті систематичного вдосконалення, розширення та підкріплення спектра знань; розвитку особистісних якостей, необхідних для освоєння нових

професійних знань, навичок і умінь (Є. Климов). Під час розвитку особистості відбувається і становлення її цілісності. На думку К. Левітана, ця цілісність представляє собою спрямованість, яка дозволяє забезпечити безперервність, наступність всіх періодів розвитку особистості, а також розкриття необхідних відсутніх якостей особистості.

В. Ігнатова сутність професійного розвитку визначає, як «безперервний процес накопичення і прояву «потенційного» в особистості (єдність можливого і здійсненого, потенційного і актуального), що сприяє розширенню і поглибленню її зв'язків із навколишнім світом, суспільством, іншими людьми, самим собою, і забезпечений спадковими, психологічними, соціальними і педагогічними факторами». Шлях «становлення особистості» забезпечується «вихованням, навчанням, освітою, самоосвітою, педагогічною підтримкою, супроводом, корекцією, організованою соціалізацією» [7].

Саме тому професійний розвиток у педагогіці пов'язують не з формальністю або обов'язком, а способом мислення, корисною звичкою. У зв'язку із цим останнім часом говориться про необхідність професійного розвитку протягом усього життя.

Проблема становлення і розвитку людини як професіонала в діяльності досліджується і новою наукою – *акмеологією*, центральним поняттям якої є «творення» провідної діяльності. Умовою продуктивної творчої діяльності сучасної людини є освіта і формуючий на основі освіти професіоналізм особистості, діяльності, індивідуальності у вирішенні практичних і теоретичних, спеціальних і професійних завдань.

Автори акмеологічної концепції професійного розвитку відзначають, що професіоналізм особистості досягається в процесі формування професійно важливих здібностей, розвитку особистісно-ділових якостей, розширення простору особистості, її професійного і морального «збагачення», рефлексивної організації, рефлексивної культури, творчого та інноваційного потенціалу, мотивації досягнень, розкриття творчого потенціалу і наявності сильної і адекватної мотивації [4]. Акмеологи підкреслюють, що, навіть досягнувши високого рівня професіоналізму, фахівці не перестають розвиватися.

У *менеджменті* «професійний розвиток» – це процес підготовки співробітників до виконання нових виробничих функцій, зайняття посад, вирішення нових завдань, спрямований на подолання розбіжності між вимогами до працівника і якостями реальної людини, тобто мова за великим рахунком йде про управління людськими ресурсами.





Оскільки в менеджменті мова про професійний розвиток йде як про процес виконання виробничих функцій, то саме в цьому зв'язку в бізнесі приділяється велике значення постійного навчання персоналу.

Кожна фірма націлена на те, щоб бути конкурентоспроможною і отримати максимально можливий прибуток. Це можливо тільки в тому випадку, якщо всі співробітники будуть готові працювати в нових умовах, які постійно виникають у сучасній економічній ситуації.

У процесі розвитку управління як науки використовувалися різні розуміння того, що є його основою. Варто дотримуватися гуманістичного підходу, який основою управління вважає культурні смисли і цінності і орієнтується на людську сторону організаційної культури. У рамках гуманістичного підходу до управління розвитком педагогічного персоналу виникає розуміння важливості зміни цінностей, які лежать в основі професійно-педагогічної діяльності.

Для успішного просування на ринку менеджери постійно замислюються над питанням: «Як можна змінити управління трудовими ресурсами для отримання необхідних можливостей?» [2, с. 29].

У професії вчителя не менш важливо знати нові тенденції, тому що це одна з професій, яка націлена на майбутнє: на своє майбутнє як професіонала; на майбутнє своїх учнів, які мають адаптуватися в житті. Невипадково важливою вимогою в професійному розвитку вчителя є його професійний саморозвиток. Учитель має прагнути до постійного вдосконалення як особистісних якостей, так і професійних. Професійний розвиток учителя – це усвідомлення відповідальності і своєї участі в тому, що відбувається з ним і його учнями; намагання активно сприяти або протистояти зовнішнім обставинам; планування і цілепокладання своєї професійної діяльності; зміни самого себе для досягнення бажаного результату.

М. Поташник відзначає, що як би вчитель сам не дбав про свій професійний розвиток, скільки б не думав про нього, як би реально сам не проектував його, він не зможе не скористатися зовнішніми джерелами, які йому пропонує школа. Таким чином, управління в школі, керівництво педагогічним колективом є необхідним фактором професійного розвитку будь-якого вчителя.

Роль керівника в професійному розвитку вчителів у своїх дослідженнях розкриває Л. Калініна. Дослідниця переконана, що сформована управлінська культура керівника посяде належне місце в складовій системі управління загальноосвітнім навчальним закладом, сприятиме підвищенню

ефективності управління, розв'язанню проблем інноваційного розвитку освіти, забезпечуватиме особистісний, культурний та професійний розвиток керівника та педагогічного колективу.

Одним із найбільш поширених способів професійного розвитку є підвищення кваліфікації. Метою підвищення кваліфікації є оновлення теоретичних і практичних знань. У результаті чого вчитель оволодіває новими методами вирішення професійних завдань, підвищує свій професійний рівень, що особливо важливо в постійно мінливих умовах і вимогах суспільства.

Звертаючи увагу на багатогранність поняття «професійний розвиток», воно буде розглядатися як міждисциплінарне для педагогіки, психології та менеджменту. Таким чином, на основі міждисциплінарного аналізу робіт можна виділити суттєві ознаки поняття «професійний розвиток»: особливий вид активності педагога у сфері освоєння освітніх інновацій; найважливіша складова нового педагогічного професіоналізму; результат спільних зусиль особистості, держави і суспільства.

Отже, поєднання понять «управління» і «професійний розвиток» придбають смислове вираження «взаємодія з метою перетворення внутрішньої детермінанти; розвиток професійних знань, умінь, навичок; вдосконалення здатності навчатися протягом всієї професійної діяльності для вирішення нових завдань, зумовлених викликами часу».

Зіставлення наведених вище думок дослідників показує, що в поданих ними визначеннях сутності професійного розвитку простежується схожість думок із питання його розгляду як безперервного процесу, що веде до особистісних змін і формування професійних якостей.

Підсумовуючи різні погляди на дану проблему, категорію професійного розвитку можна визначити як процес закономірної зміни, що включає кількісні і якісні перетворення в професійній діяльності в контексті життєвого розвитку.

Розвиток особистості відображає суттєві зміни в об'єктивній реальності вчителя. Сполучення цих двох слів вже створює специфічний когнітивний зміст. Цей факт змушує нас говорити про значний позитивний вплив професійного розвитку на діяльність учителів і успішність учнів. Відповідно до точки зору українського дослідника С. Синенко для формування здатності вчителя набувати якості, знання і навички, необхідні для успішної діяльності в новому оточенні, кожна країна має розробити власну стратегію з трьома головними напрямками:



1) забезпечення відповідного соціального статусу вчителя і матеріальної захищеності;

2) удосконалення базової освіти вчителя;

3) підтримка постійного навчання вчителя до завершення його професійної кар'єри.

Багато дослідників сперечаються з приводу примусового характеру професійного розвитку вчителів. На думку Н. Авшенюк, це залежить від мети й сподівань учителя в педагогічній професійній діяльності, в якості яких можуть виступати вміння, навички й необхідні знання, вимоги до атестації вчителів або необхідність брати участь у певних розвивальних заходах тощо.

Дослідження вказують на те, що професійний розвиток учителів є довготривалим процесом, пов'язаним із удосконаленням їх професійної діяльності та забезпеченням успішності учнів.

Отже, вивчення робіт вітчизняних і зарубіжних дослідників свідчить про те, що професійний розвиток учителів знаходиться під пильною увагою освітян і дослідників всього світу. Виявлено, що професійний розвиток тісно пов'язаний із рівнем кваліфікації. Так, учителі з низьким рівнем кваліфікації демонструють відносно нижчий рівень співучасті в навчальній діяльності, ніж учителі з високим кваліфікаційним рівнем. Цей факт доводить, що, по-перше, вчителі відіграють роль у навчальній діяльності учнів лише в умовах якісної освіти. По-друге, професійний розвиток специфічно співвідноситься з різними аспектами: навчальним змістом, ситуаціями, особистостями тощо. По-третє, процес професійного розвитку може бути обов'язковим або умовним. Окрім того, професійний розвиток має суттєвий вплив на поведінку вчителя, його очікування і навчальну діяльність. Отже, професійний розвиток учителів можна визначити як довготривалий складний процес якісних змін у викладанні, направлений на удосконалення професійної діяльності в освітньому середовищі та забезпечення успішності учнів. Слід додати, що ефективність професійного розвитку вчителів – багатокомпонентна і передбачає лідерство, знання, доступні ресурси, високий рівень співпраці, відповідне оцінювання роботи і

підтримку, регулярний контроль навчальної діяльності вчителя.

**Висновки.** Таким чином, проведене дослідження допомогло визначити сутність і зміст поняття «професійний розвиток» педагога. Подальше дослідження планується спрямувати на вивчення рівнів професійного розвитку учителів.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Анцыферова Л.И. Методологические проблемы формирования и развития личности. К психологии личности как развивающейся системе // Психология формирования и развития личности / Л.И. Анцыферова. – М. : Наука, 1981. – 365 с.
2. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Поддержка деятельности образовательных учреждений муниципальной методической службой. Методическое пособие / Т.П. Афанасьева, Н.В. Немова. – М. : АПКИПРО, 2004. – 87 с.
3. Галинская Е.В., Иващенко А.А., Новиков Д.А. Модели и механизмы управления развитием персонала / Е.В. Галинская и др. – М. : ИПУ РАН, 2005. – 68 с.
4. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.
5. Желнова О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / О.Д. Желнова // Сборник статей магистрантов МП «Управление образованием», НИУ ВШЭ, выпуск первый. – СПб. : НИУ ВШЭ, 2012. – 84 с.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. – М. : Академия, 2006. – 240 с.
7. Игнатова В.В. Содействие как педагогическая стратегия / В.В.Игнатова, Л.А.Барановская // Сибирский педагогический журнал: Научно-практическое издание. – Новосибирск : Немо пресс. – 2008. – № 14 – С. 44–52.
8. Левитан К.М. Личность педагога: становление и развитие / К.М. Левитан. – Саратов : Изд-во ун-та, 1991. – 168 с.
9. Маркова А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М. : Просвещение, 1993. – 192 с.
10. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. Московский психолого-социальный институт, 1998. – 200 с.
11. Оганесян И.А. Управление персоналом организации / И.А. Оганесян. – Мн. : Амалфея, 2000 – 256 с.
12. Основы педагогики: [учебн. пособие] / [Под общ. ред. А.И. Жука]. – Мн. : Аверсэв, 2003. – 349 с.
13. Слободчиков В.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М. : Школьная пресса, 2000.