

Швень Я. Л. Реалізація професійного потенціалу молодого вченого в умовах сучасного університету / Я. Л. Швень // Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: збірник матеріалів II-ї Всеукраїнської Інтернет-конференції 28 квітня 2017 р. м. Київ / редкол.: В.В.Сидоренко, М.І.Скрипник, Я.Л.Швень. К.: ЦІППО, 2017. – С. 408-411.

УДК 37:378

Швень Я.Л.,
*кандидат психологічних наук, доцент
кафедри філософії і освіти дорослих ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти», голова Ради молодих
учених ДВНЗ УМО, м. Київ*

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДОГО ВЧЕНОГО В УМОВАХ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Актуальність дослідження. В умовах швидко мінливих соціально-економічних реалій, професійної підготовки і вимог, що зростають до молодого науковця, важливою є цілеспрямована й систематична робота з актуалізації його професійного потенціалу.

Відзначимо, що необхідно чітко визначитися щодо ключового поняття, яким є поняття «потенціал», «професійний потенціал».

Термін «потенціал» досить широко використовується в різних галузях сучасного знання. Так, загальновідомо, що термін «потенціал» походить від латинського «potential», що означає «сила». У сучасних умовах термін «потенціал», як свідчить вивчення довідкових видань і словників, використовується в іншому розумінні, а саме: як ступінь потужності в якомусь ставленні, або як сукупність засобів, необхідних для чогось; як позначення можливостей і джерел, які є в наявності, і які можуть бути використаними для досягнення певної мети, рішення якогось завдання.

Зокрема, філософ Б. М. Теплов розглядає потенціал з точки зору внутрішньої сили людини у його творчій діяльності і ототожнює поняття «потенціал» з поняттям «енергія людини», як «промінь світла на шляху творчості», а за В. М. М'ясищевим, потенціал особистості – це система її відносин до зовнішнього світу і до самого себе.

Завданням професійного розвитку науковця нової формації є набуття професійних та особистісних якостей, які можуть бути визначені загальним поняттям «професійний потенціал».

На думку багатьох учених, якісним показником професіоналізму молодого науковця є його професійний потенціал, що базується на творчості, підготовці, умінні адаптуватися до конкретних професійних умов. Професійний потенціал молодого науковця – сукупність ув'язаних у систему природних та набутих якостей, що визначають його професійну спроможність виконувати свої професійні обов'язки на заданому рівні, база науково-педагогічних знань,

умінь в єдності з розвинутою здатністю науковця активно мислити, творити, діяти, втілювати свої наміри в життя та домагатися запроєктованих результатів.

Наука є особливою сферою людської діяльності, і вона вимагає певних якостей від людей, які нею займаються.

Перш за все – це цілеспрямованість. Молодий науковець повинен бути націлений виконання професійних завдань. Слід бути впевненому в своїх силах, правильності обраного напрямку пошуку. Цілеспрямованість дозволяє чітко уявити перспективу роботи, планувати виконання окремих етапів наукової діяльності.

Невід'ємною якістю дослідника є любов до науки, слід виробити в собі витримку і терпіння, оскільки на початкових етапах наукового дослідження можливі певні невдачі, прорахунки. У низці випадків обставини змушують проводити додаткову перевірку отриманих результатів, що пов'язано з витратами фізичних і духовних сил.

Обов'язкова якість науковця – абсолютна чесність у роботі, академічна доброчесність. Не допускається суб'єктивний підхід до отриманих результатів, бажання «підігнати» свої дані до висновків, які не впливають із проведеного дослідження.

Молодий дослідник повинен бути скромним і самокритичним, не вважати себе безгрішним, поважати думку колег. Однією з важливих рис молодого науковця є почуття нового, активна підтримка всього прогресивного. Здатність йти «в ногу» з епохою, відчувати її «пульс».

На всіх етапах дослідження молодий учений повинен прагнути до пояснення фактів, предметів, явищ, намагатись виявити щось нове в науці. Тому для наукової творчості характерною є постійна кропітка розумова праця, уміння працювати з науковою літературою, уміти знайти головне, вирішальну ланку в даних умовах. Уміння виділити основні проблеми в науці дає можливість правильно визначити стратегію, обґрунтувати перспективні плани її розвитку.

Науковець повинен бути всебічно розвиненим спеціалістом, володіти досягненнями вітчизняної і світової науки в своїй галузі. Важливим є і вміння працювати в колективі. Кожен науковий працівник повинен займатися пропагандою науково-технічних знань незалежно від сфери його діяльності. Також дуже важливо володіти правильною методикою наукового пізнання, а кожне досліджуване явище слід розглядати в його розвитку.

Нами виокремлено низку пропозицій, які можуть мотивувати молодого вченого працювати в університеті:

1. Стимулювати зацікавленість керівництва кафедри (відділу) в молодих викладачах. Варто виділити молодому науковцю для початку хоча б 0,5 ставки асистента, адже потрібно перевірити його в роботі (у приватних компаніях теж є стажування чи випробувальний термін), але обов'язково – з можливістю подальшого збільшення навантаження.

2. Укладати контракт, а не договір на один рік – ціла викладацька ставка, бажано ще й навантаження з погодинною оплатою. Ніщо так не демотивує, як договір на рік замість повноцінного контракту або 0,25 ставки протягом кількох

років. І водночас ні в кого немає так багато спокус і – головне – можливостей піти працювати у приватну компанію, як у молодого фахівця.

3. Долучати до адміністративної роботи. У виші є велика кількість керівних посад середньої ланки: начальники відділів, директори центрів, заступники деканів, помічники ректора та проректорів. Для багатьох молодих людей керівна робота – це можливість реалізуватися як менеджер, утілити в життя свої ідеї та принципи. Це – чудова мотивація залишитися у виші, будувати свою кар'єру саме тут.

4. Стимулювати стажування в європейському університеті. У масштабах витрат усього університету оплатити стажування кільком десяткам співробітників – цілком реально. Учасників такого стажування варто відбирати через відкритий конкурс із чіткими критеріями. Участь у ньому повинні мати змогу взяти всі молоді науковці й викладачі, а перемогти й отримати стажування повинен найкращий.

5. Відряджати на наукові конференції за рахунок університету.

6. Підтримувати ініціативи (у будь-яких проявах: матеріальному, моральному, інформаційному) щодо створення, проведення і розвитку своїх наукових, соціально-громадських, літературних активностей у рамках ВНЗ.

7. Запровадити систему Referral Bonuses (преміювання за конкретні досягнення), якщо викладач продемонстрував певні досягнення без допомоги вишу. Наприклад: отримав сертифікати TOEFL або IELTS; виборов міжнародний грант, який може реалізуватися в університеті; отримав за рік найбільше цитувань у наукометричних базах даних тощо.

Також, слід знати, що існують державні програми з метою фінансової підтримки наукової діяльності молодих науковців. Зокрема, у всіх молодих учених (такими визначено осіб до 35 років, докторанти – до 40 років) є можливість отримати щорічну премію Президента України для молодих учених, стипендію Кабінету Міністрів України для молодих учених (щомісячно терміном до 2 років), іменну стипендію Верховної ради України для найталановитіших молодих учених, премію Верховної Ради України найталановитішим молодим ученим у галузі фундаментальних і прикладних досліджень та науково-технічних розробок, премію Кабінету Міністрів України за особливі досягнення молоді у розбудові України, державні стипендії видатним діячам науки.

Звісно, окрім наведених пропозицій для створення системи мотивації молодих учених та перетворення університетів на престижне місце роботи не тільки для молоді, а й для будь-якого спеціаліста, треба не тільки робити окремі кроки в окремих напрямках, а змінювати глобальні процеси. Зокрема, треба розвивати міжнародне співробітництво – закордонні відрядження, спілкування із зарубіжними партнерами та переймати досвід кращих європейських практик – це буде дуже цікавими та перспективними для будь-кого з академічного середовища. Важливо запрошувати викладати в університеті представників індустрії, створювати їм належні умови для роботи, відкривати сумісні лабораторії із приватними компаніями. Бо коли разом із тобою на кафедрі працює senior-спеціаліст із великої ІТ-компанії або надаються нові сучасні

матеріали для викладання, це створює чудові можливості підвищувати свій професійний рівень.

Не треба боятися відкривати на території університету платні освітні послуги – за умови, що викладачами на цих курсах будуть співробітники вишу. Кошти за оренду приміщення для таких курсів надходять до університету, а для викладачів це можливість отримати додаткову оплату за основним місцем роботи.

Висновки. Отже, майбутнє університетів – у змінах процесів управління, коли ВНЗ буде розглядатися не як місце, де можна «тихо пересидіти до пенсії», а як майданчик для комунікацій з провідними представниками бізнесу та зарубіжними освітніми установами. Змінивши підходи до управління, ми впевнені, можна зробити реальним навіть те, що нині здається недосяжним, а професію молодого науковця перетворити на статусну.

Література

1. Гранти і конкурси. – Режим доступу: <http://science.chnu.edu.ua/index.php?page=ua/01/main>

2. Комітет з державних премій у галузі науки і техніки. – режим доступу: <http://www.kdpu-nt.gov.ua/content/spisok-stipend%D1%96at%D1%96v-kab%D1%96netu-m%D1%96n%D1%96str%D1%96v-ukra%D1%97ni-dlya-molodikh-vchenikh>

3. Наукова молодь НАН України. – Режим доступу: <http://www1.nas.gov.ua/nm/Pages/default.aspx>

4. Наукові заходи для ВНЗ. – Режим доступу: <https://imzo.gov.ua/osvita/vyscha-osvita/naukovi-zahodi-dlya-vnz/>