

## RESEARCH ARTICLE



# Механізми і особливості розвитку академічної кар'єри в університетах

Ганна Чорнойван<sup>1\*</sup> <sup>1</sup>Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, м. Київ, Україна\*[a.chornoivan@ihed.org.ua](mailto:a.chornoivan@ihed.org.ua)

## Анотація

У статті акцентовано увагу на важливості створення й імплементації на національному і інституційному рівнях політик для розвитку академічної кар'єри в контексті євроінтеграційних процесів. На основі порівняльного аналізу національних і європейських політик розкрито суть і особливості розвитку академічної кар'єри в університетах, акцентовано увагу на необхідності реформування вітчизняної вищої освіти в контексті інтеграції України до Європейського дослідницького простору.

Встановлено, що основними особливостями академічної кар'єри є етапність, зовнішні і внутрішні чинники впливу та планування. Академічна кар'єра розглядається як певний рід професійної діяльності у сфері вищої освіти та науки, у якій відбувається формування, становлення та розвиток дослідників, розкриття дослідницького потенціалу, досягнення встановлених кількісних та якісних вимог до досліджень, успішне просування певними сходинками (посадами), набуття високого соціального статусу та авторитету в академічній сфері.

Визначено, що до механізмів академічної кар'єри відноситься оцінювання (критерії: публікаційна діяльність, якість і результати досліджень, соціальний вплив та репутація, експертна діяльність, етика досліджень та доброчесність, викладання на основі досліджень та інновацій), академічна мобільність (участь у рамкових програмах, проєктах та інших ініціативах ЄС, посилення дослідницької спроможності університетів), підтримка і мотивація (наявність в університеті структурних підрозділів і розроблених політик щодо задоволення потреб дослідників у підтримці на початку кар'єри, удосконаленні дослідницької компетентності, лідерських і комунікаційних навичок, опанування цифровими технологіями).

## Вступ

Реформування університетської освіти і науки неопосередковано залежить від розвитку людських ресурсів закладів вищої освіти. Глибинним ціннісним чинником у цьому аспекті є особистість, її кар'єрні цінності, потреби, здібності, життєві настанови, професійні здобутки і саморозвиток. Головним рушієм кар'єри виступає професійний розвиток і мотивація, зокрема навчання впродовж життя. Професійне зростання, яке передбачає набуття нових знань і компетентностей, практичних навичок, зумовлює дослідника рухатися кар'єрними сходинками вперед. Цей рух залежить від зовнішнього та внутрішнього факторів, а також від особливостей і механізмів розвитку академічної кар'єри.

Актуальність дослідження посилюється тим, що у «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 рр.» (МОН України, 2022) (далі — Стратегія) Стратегічною ціллю 5 визначено «Привабливість закладів вищої освіти для навчання та академічної кар'єри». Підкреслено необхідність формування і розвитку людського капіталу, забезпечення умов для неперервного навчання і професійного зростання дослідників на різних етапах кар'єри, а також підвищення в суспільстві соціального статусу професора.

## Ключові слова:

академічна кар'єра, академічна мобільність, інтеграція до Європейського дослідницького простору, механізми розвитку, професійний розвиток дослідників, університети

## Мова статті:

українська

## Отримано:

1 травня 2022 р.

## Прийнято:

11 червня 2022 р.

## Опубліковано онлайн:

20 серпня 2022 р.

## Цитування:

Чорнойван, Г. (2022). Механізми і особливості розвитку академічної кар'єри в університетах. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*, 13, 130-140. <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2022-13-130-140>.

© 2022 Автор(и). Стаття розповсюджується на умовах публічної ліцензії Creative Commons «Зазначення Авторства» 4.0 Міжнародна (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.uk>). Із зазначенням авторства твір розповсюджується, редагується, вносяться в нього зміни, його береться за основу для інших творів, можливе використання з комерційною метою.



Розвиток академічної кар'єри дослідників потребує системного підходу і аналізу, що ґрунтується на вдосконаленні організаційних умов для підвищення дослідницького потенціалу в різних сферах життя та діяльності суспільства, зокрема у сфері освіти та науки, формування інноваційного мислення та готовності до інтеграційних процесів у світову науку. Важливим аспектом при цьому є особливості розвитку академічної кар'єри на різних її етапах, починаючи від аспіранта до досвідченого дослідника, зважаючи на низку різноманітних видів діяльності, пов'язаних з їхнім навчанням та роботою, стимулів та викликів. Нагальним на сьогодні є розуміння важливості розвитку людських ресурсів, особливо в аспекті зростання попиту на висококваліфікованих, мобільних, гнучких, конкурентоспроможних науковців, здатних до неперервного розвитку кар'єри (Ruiz Castro et al., 2020; Чорнойван, 2020; Чорнойван, 2021).

Аналіз вітчизняних джерел дає змогу стверджувати, що «академічній кар'єрі» дослідника присвячено недостатньо уваги. Здебільшого наявна література присвячена поняттю «кар'єра особистості» та «професійна кар'єра» у різних галузях і сферах життя.

У наших попередніх працях обґрунтовано теоретичні основи і механізми розвитку кар'єри науково-педагогічних працівників, проаналізовано кращі вітчизняні і європейські практики кар'єрного зростання дослідників та визначено кар'єру дослідника як рух ієрархічними сходами в горизонтальному (професійний розвиток) або вертикальному (управлінська діяльність) напрямках, що зумовлений реалізацією потенціалу особистості в системі неперервної освіти, потребами держави у конкурентних та висококваліфікованих кадрах, які здатні впроваджувати у виробництво нові технології, формувати високий рівень наукових досліджень, інновацій та розробок відповідно до кар'єрних цінностей (орієнтацій) особистості (Чорнойван, 2020).

Як зазначають Н. Перегончук, М. Фальчук у праці «Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять», важливим аспектом у розвитку кар'єри є врахування кар'єрних орієнтацій особистості. Здебільшого кар'єрні орієнтації особистості визначаються цінностями, інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Врахування цих факторів сприятиме побудові індивідуальної кар'єрної траєкторії, логічному поєднанні особистого і професійного життя, а також надасть можливість максимально реалізувати особистісний потенціал (Перегончук, Фальчук, 2018).

Найбільш широко загалу набрало визначення «професійна кар'єра». У праці В. Лозовецької «Професійна кар'єра особистості у сучасних умовах» (2015) досить детально розглянуто поняття, види, концепції, моделі та теорії кар'єри. Окремий розділ присвячено кар'єрним орієнтаціям, методам і формам планування кар'єрного розвитку та вибору індивідуального стилю професійної кар'єри. Автор зазначає, що в сучасних умовах розвиток професійної кар'єри розглядається як розвиток індивідуально-психологічних, особистісних, суб'єктивних властивостей та професійно-важливих якостей.

Основні чинники і якості для успішного кар'єрного зростання описано у праці Г. Щокіна «Організація і психологія управління персоналом» (2002), а саме здійснення освітнього процесу через дослідження; розроблення нових послуг для сфери освіти; вміння опановувати існуючі технології; сприятливий імідж й конкурентоздатність; особливий талант і значний досвід управлінської діяльності; високий рівень користування інформаційно-комунікаційними технологіями; здатність швидко реагувати на потреби ринкової економіки; лідерство, комунікабельність та доброзичливість.

У статті Mayra Ruiz Castro, Beatrice Van der Heijden, Emma L. Henderson «Catalysts in career transitions: Academic researchers transitioning into sustainable careers in data science» (2020) зазначаються чинники, які допомагають дослідникам долати кордони кар'єри в пошуках сталої кар'єри в галузі науки, а також поза нею. Відмічено, що висококваліфіковані дослідники раннього та середнього рівня кар'єри з дисциплін STEM (наука, технології, інженерія та математика), все частіше прагнуть будувати кар'єру поза університетом, перенаправляючи свої зусилля на нові сфери діяльності, що мають кращі

кар'єрні перспективи. Одним з напрямів для таких дослідників є бізнес з наукоємним сектором, який пропонує численні робочі місця для висококваліфікованих випускників аспірантури.

Аналіз вище зазначених праць показує, що недостатньо вивченим є питання визначення механізмів академічної кар'єри в університетах у контексті євроінтеграційних процесів України.

**Мета статті** — визначення механізмів та особливостей академічної кар'єри в університетах України в контексті інтеграції до Європейського дослідницького простору та з урахуванням кращих європейських практик.

### **Методи дослідження**

Використання методів аналізу, синтезу, порівняння дозволило узагальнити опрацьовану інформацію на паперових й електронних носіях, що стосується формування і розвитку академічної кар'єри, визначити основні поняття, механізми формування і вдосконалення дослідницьких компетентностей, виявити особливості інституційних політик підтримки і мотивації щодо кар'єрного зростання і навчання впродовж життя. Застосовано системний підхід до розвитку кар'єри дослідників враховуючи її періодизацію, зокрема від вступу в аспірантуру до професійної діяльності в університеті.

### **Результати дослідження**

Інтеграція України до Європейського дослідницького простору відкриває нові можливості для удосконалення національних та інституційних політик щодо розвитку академічної кар'єри дослідників.

Важливим кроком є затвердження Дорожньої карти з інтеграції науково-інноваційної системи України до Європейського дослідницького простору (МОН України, 2021) (далі — Дорожня карта). Пріоритет 3 «Вільний ринок праці дослідників» Дорожньої карти охоплює дві цілі, зокрема застосування комплексної політики розвитку людських ресурсів та створення сприятливих умов для міжнародної та міжгалузевої мобільності вчених.

Цей пріоритет містить конкретні завдання, виконання яких на національному та інституційному рівнях зумовить досягнення цілей, а саме, впровадження Стратегії розвитку кар'єри дослідників на основі принципів Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників; забезпечення прозорої процедури найму на роботу дослідників; створення умов для залучення молоді до наукової діяльності; доєднання до центру мобільності EURAXESS; створення структурованих докторських програм відповідно до кращих вітчизняних і європейських практик, а також налагодження співпраці між державними дослідницькими установами та інноваційним бізнес середовищем.

Розглянемо детальніше передумови імплементації ключових принципів Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників. Ці документи розроблені у 2005 р. і є ключовими інструментами політики ЄС щодо стимулювання кар'єри дослідників. Хартія та Кодекс гарантують, що дослідники можуть мати однакові права та обов'язки в будь-якій європейській країні. З 2018 р. університети можуть отримати нагороду «HR Excellence in Research» (Human Resources Strategy for Researchers, 2018) за впровадження всіх принципів Хартії та Кодексу, на сьогодні її отримало 676 організацій.

Варто відмітити, що провідні європейські університети активно впроваджують на інституційному рівні ці політики, на відміну від вітчизняних університетів. Можливо вся проблема в автономії ЗВО чи політичному бажанні управлінського персоналу?

Наразі процедури конкурсного набору дослідників, зайнятості та умов праці, обов'язків та тривалості робочого часу, звільнення, заохочення і професійного розвитку чітко регламентуються внутрішніми документами університетів відповідно до чинного

законодавства України. Аналіз внутрішніх документів вітчизняних університетів, здійснений у праці «Інституційна політика розвитку дослідників (наукових працівників) в університетах України в умовах євроінтеграції: аналіз вітчизняних і європейських практик» (Чорнойван, 2021) вказує на те, що в університетах недостатньо імплементовано всі принципи Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників. При цьому, Міністерство освіти і науки України ще у 2018 р. поширило серед закладів вищої освіти відкритий лист щодо імплементативності на інституційному рівні принципів Хартії і Кодексу (МОН України, 2018).

Ще однією важливою ціллю Дорожньої карти є доєднання до унікальної загальноєвропейської ініціативи EURAXESS, яка надає інформаційні та допоміжні послуги дослідникам. За підтримки Європейського Союзу, держав-членів та асоційованих країн, EURAXESS підтримує мобільність дослідників і розвиток кар'єри, одночасно посилюючи наукову співпрацю між Європою та світом. Рубрика «Career development resources for researchers» (n.d.) складається з інструментів профорієнтації, професійного посібника для молодих дослідників та безкоштовних віртуальних вебінарів й тренінгів, що спрямовані на розвиток soft skills, управління проектами та інші компетентності щодо розвитку дослідницької кар'єри.

Запропоновані інструменти допоможуть:

- визначити, що для дослідника важливо в академічній кар'єрі;
- спланувати розвиток необхідних навичок та компетентностей;
- ознайомитися з широким спектром варіантів кар'єри;
- складати план досягнення цілей професійного розвитку (Career development..., n.d.).

Детальніше розглянемо сутність й особливості академічної кар'єри та професійного розвитку. Питанням формування та розвитку академічної кар'єри в Україні присвячена праця І. Дегтярової «Нормативно-правове забезпечення та інституційні умови розвитку академічної кар'єри в Україні» (2016). Здійснюючи узагальнення понять, автор розглядає академічну кар'єру як «рід професійної діяльності у сфері вищої освіти та науки, у якій відбувається формування, становлення та розвиток наукових, педагогічних, науково-педагогічних працівників, ознаками чого є виконання певних встановлених кількісних та якісних вимог та успішне просування певними сходинками (посадами), зміцнення формальної і неформальної позиції в академічній сфері, набуття високого соціального статусу та авторитету» (Дегтярова, 2016).

У дисертаційному дослідженні Т. Казакової «Формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти» (2019) здійснено системний аналіз сутності, видів, етапів, мотивів кар'єри; проаналізовано сучасні методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності персоналу та виокремлено особливості стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення. Особливу увагу автор присвятив удосконаленню науково-методичного підходу щодо рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників та визначенню вагомості кожного з напрямів діяльності та коефіцієнта компетентності експертів з урахуванням їх досвіду роботи, масштабності управлінської діяльності, рівня освіти при проведенні оцінювання діяльності працівників.

Важливою особливістю академічної кар'єри є планування як безперервний процес. Створений на початку дослідницької діяльності план постійно переглядається і вдосконалюється, до нього додаються нові цілі. Залежно від напрямку академічної кар'єри розрізняють два вектори: горизонтальний і вертикальний (Маслова, 2022). Горизонтальна кар'єра характеризується вдосконаленням професійної майстерності, поглибленням та розширенням знань компетентностей. Це зумовлює здатність вирішення складних форм роботи і операцій, що не під силу іншим колегам. Розширення професійних можливостей і потенціалу, дозволить досягти авторитету і незалежності. Окрім горизонтальної, є вертикальна (управлінська) кар'єра – це успішний рух на посадах, що пов'язані з умінням організувати і управляти діяльністю в організації чи закладі освіти. У залежності від обраного вектору або часткового поєднання обох, досліднику варто

планувати формальну і неформальну освіту задля вдосконалення якостей, що сприяють успішній кар'єрі, зокрема рівню освіченості, аналітичному і стратегічному мисленню, комунікативним і лідерським навичкам, конкурентоздатності і мобільності тощо.

Особливістю академічної кар'єри також визначають етапність. У багатьох концепціях і теоріях виокремлено первинний та вторинний етапи (Морозова, 2011). На первинному етапі відбувається формування фахівця, здобуття необхідних професійних компетентностей та готовності до реалізації кар'єри. На другому етапі відбувається становлення фахівця як професіонала, накопичення і реалізація професійного досвіду, розгортання професійної активності. Цей період характеризується неперервним вдосконаленням професійно важливих якостей, гнучким стилем професійної діяльності, що забезпечують мобільність та здатність проектувати власну кар'єру.

Ще однією особливістю зазначено зовнішні і внутрішні чинників впливу на успішність академічної кар'єри. По-перше, це інституційні умови, що охоплюють державну політику і менеджмент університету, наявну систему підготовки кадрів, професійного розвитку і підтримки дослідників, фінансування тощо. По-друге, це особистісно-індивідуальні особливості: соціально-професійні та соціально-психологічні якості, знання, мотивація, м'які навички, творчість. І, по-третє, це внутрішньосистемні передумови: академічне лідерство, професійна комунікація і нетворкінг, потужне експертне поле (Дегтярова, 2016).

Зважаючи на вище зазначене, особливої уваги заслуговує визначення і розгляд механізмів розвитку академічної кар'єри.

#### *Механізм оцінювання академічної кар'єри*

Досить ґрунтовно досліджено інновації і зміни в оцінці академічної кар'єри у звіті «*Reimagining Academic Career Assessment: Stories of innovation and change*» (Saenen et al., 2021), підготовленому спільно Європейською асоціацією університетів (European University Association, EUA) та Європейською коаліцією наукових видавництв і академічних ресурсів (Scholarly Publishing and Academic Resources Coalition, SPARC) та на основі Декларації Сан-Франциско з оцінки досліджень (San Francisco Declaration on Research Assessment, DORA). Наголошено на тому, що запропоновані зміни мають бути спільною відповідальністю та вимагають системного підходу, що об'єднує всіх учасників цього процесу (університети, дослідницькі інститути, організації, що фінансують дослідження та наукові товариства).

Дослідження показує, що основним критерієм оцінювання академічної кар'єри дотепер є публікаційна активність дослідників. Поряд з цим, меншою мірою використовуються й інші якісні і кількісні критерії, такі як якість дослідження, стратегія розповсюдження чи план досягнення соціального впливу. Нині нагальним постає перегляд та вдосконалення процедур оцінювання академічної кар'єри. Автори зазначають, що цей процес є тривалим і містить певні обмеження. У звіт включено кейси на інституційному рівні серед підписантів DORA, членів SPARC Europe і EUA, залучених до діяльності та подій з оцінювання академічної кар'єри.

Практики з оцінювання академічної кар'єри різних інституцій свідчать про різноманітність у підходах і критеріях. До основних критеріїв належить рівень сприяння дослідженням Open Science, зміцнення дослідницької етики й доброчесності, сприяння ширшому спектру академічної діяльності, включаючи відновлення паритету поваги до навчання та викладання з дослідженнями й інноваціями (Saenen et al., 2021).

Наведемо рекомендації університетам щодо оцінювання академічної кар'єри, що містяться у звіті і, на нашу думку, варті уваги вітчизняних дослідників:

- обирайте відкриті, точні, прозорі та відповідальні практики / go for open, accurate, transparent, and responsible practices (розробка й впровадження власних стандартів та процедур оцінювання);
- зосередьтеся на підвищенні обізнаності, залученні громади та розбудові потенціалу / focus on raising awareness, community engagement, and building capacity (для



гарантування нової політики академічної культури й імплементації змін, університети повинні сприяти персональній відповідальності викладачів і співробітників);

- прагнуть до інституційних ініціатив, підкріплених узгодженим підходом / aim for institutional initiatives backed by a concerted approach (узгодженість підходів сприятиме мінімізації впливу на академічний персонал, оскільки він відчуватиме невідповідності та напругу між новими ініціативами та більш традиційними підходами до оцінювання академічної кар'єри).

Відзначимо, що одним з критеріїв успіху в академічному середовищі є результативність у дослідженні, який оцінюється за академічною репутацією (Enders, Kaulisch, 2006). У звичайних професіях більшість професіоналів прагнуть досягти локального успіху, тоді як успіх в академічному середовищі базується на критеріях і процесах у межах дисциплінарних спільнот. Репутація вважається головним у просуванні академічної кар'єри, оскільки конкуренція організована навколо формальних і неформальних оцінок продуктивності порівняно з іншими дослідниками. Репутація та престиж як непрямі показники академічної успішності є основою соціального розшарування науковців за конкретною спеціальністю.

Дискурсивний підхід до академічної оцінки, який розглядає академічну кар'єру як процес дискурсивної суб'єктивізації розглянув J. Angermuller у праці «Academic careers and the valuation of academics. A discursive perspective on status categories and academic salaries in France as compared to the U.S., Germany and Great Britain» (2017). Автор зазначає, що, по-перше, замість того, щоб пояснювати цінність науковців їхніми стратегіями та намірами, потрібно ставити питання, як вони підпорядковуються дискурсивній економіці, у якій вони оцінюються через соціальні категорії. По-друге, категорії інституційного статусу та академічні зарплати не лише представляють соціальну та економічну ієрархію серед дослідників, вони також встановлюють ієрархію, позиціонуючи та оцінюючи дослідників в ієрархічному соціальному просторі академічного середовища.

#### *Механізм академічної мобільності*

Міжнародна співпраця в рамках мобільності дослідників позитивно впливає на розвиток їхньої академічної кар'єри та професійного зростання. Нині в Україні на національному та інституційному рівнях створено передумови для участі у різних міжнародних рамкових програмах, проектах та інших ініціативах. Програма ЄС Еразмус+ на 2021-2027 рр. (Програма..., 2021) підтримує можливості навчальної та академічної мобільності в освіті, пропонує проекти та партнерства, сприяє розвитку стратегій та співпраці. Основні принципи академічної мобільності (Атаманчук, 2021):

- Інклюзивність;
- Екологічна сталість та зелені практики;
- Цифровізація освіти та набуття цифрових компетентностей.

У рамках академічної мобільності дослідники можуть здійснювати дослідження, викладати та проходити стажування.

У праці Marit Greek та Kari Mari Jonsmoen «Transnational academic mobility in universities: the impact on a departmental and an interpersonal level» (2021) здійснено дослідження на різних факультетах Norwegian university, щодо взаємодії між транснаціональними науковцями та їхніми норвезькими колегами в академічній професійній спільноті. Опитування респондентів (неформальні спілкування з 108 викладачами, офіційні інтерв'ю з 34 з них) було з відкритими питаннями в рамках чотирьох тем: звичайний робочий день, значення та наслідки інтернаціоналізації, мовні практики та інтеграція й співпраця. Автори дійшли висновку, що науковці розглядають академічну мобільність як значне джерело професійного розвитку та отримання нових знань, а також підкреслюють важливість соціальної взаємодії з колегами через академічну співпрацю, неформальне спілкування, використання англійської мови для порозуміння з колегами із-за кордону.

З кожним роком зростають статистичні дані, які свідчать, що академічна кар'єра стає дедалі безмежною через зростання міжнародної мобільності дослідників, розмивання кордонів між університетами та іншими науковими організаціями, а також більша залежність від гнучкого робочого дня та експериментування з альтернативними контрактами (Enders, Kaulisch, 2006).

Нині для здобуття вчених звань, однією з вимог є навчання, стажування або робота у вищому навчальному закладі, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до ОЕСР та/або ЄС, а також участь у міжнародних проєктах.

#### **Механізм підтримки і мотивації**

Важливим аспектом розвитку кар'єри дослідника є розроблення і реалізація на національному й інституційному рівнях політик щодо підтримки і мотивації дослідників. У цьому аспекті варто взяти до уваги кращі практики провідних європейських університетів, зокрема діяльність на їхній базі структурних одиниць щодо розвитку кар'єри або професійного розвитку дослідників.

Для прикладу розглянемо ініціативу University of Edinburgh. Окрема рубрика «Career development» на сайті університету пропонує перелік ресурсів для академічної кар'єри, зокрема представлено:

- діяльність Інституту академічного розвитку (Institute for Academic Development, IAD);
- різноманітні онлайн курси (лідерство, управління проєктами, комунікація, коучинг і менторство),
- інструменти, ресурси та програма підтримки для планування і розвитку кар'єри персоналу університету;
- онлайн-курс для розвитку ранньої кар'єри дослідників (University of Edinburgh, n.d.).

Для підтримки і мотивації дослідників на різних етапах їхньої кар'єри в IAD розроблено Research Staff brochure (2021/2022). Цей довідник оновлюється щорічно і містить комплексні заходи щодо менторської допомоги, перелік оновлених онлайн курсів, розвитку цифрової і лідерської компетентностей тощо.

#### **Висновки**

Євроінтеграція України відкриває перед освітньо-науковим сектором нові можливості розвитку та співпраці. Важливим аспектом реформування і модернізації існуючої системи освіти і науки є збереження кращих вітчизняних традицій та наповнення її провідними європейськими практиками: створення структурних підрозділів з розвитку академічної кар'єри, використання інструментів і ресурсів для багатовекторного професійного зростання і психологічної підтримки, впровадження програм для підтримки молоді на початку кар'єри.

Важливим кроком на національному рівні у контексті розвитку академічної кар'єри вважаємо затвердження Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 рр. та розроблення Дорожньої карти з інтеграції науково-інноваційної системи України до Європейського дослідницького простору. У зазначених документах чітко визначено головні пріоритети, що полягають у створенні умов для привабливості закладів вищої освіти для навчання та академічної кар'єри, підкреслено необхідність формування і розвиток людського капіталу, забезпечення умов для безперервного навчання і професійного зростання дослідників на різних етапах кар'єри, а також підвищення в суспільстві соціального статусу професора. У Дорожній карті враховано основні європейські принципи і цінності щодо розвитку людського капіталу, свободи, відкритості, інклюзивності, вільного руху дослідників, інтернаціоналізації, гендерної рівності.

Успішна академічна кар'єра потребує врахування основних особливостей планування, етапності, зовнішніх і внутрішніх впливів на її розвиток. Необхідними навичками є планування академічної кар'єри на початковому етапі її розвитку, а також неперервне оновлення плану відповідно до професійного зростання, зміни діяльності, різних

життєвих обставин. Планування структурує діяльність у часовому вимірі, дисциплінує і допомагає досягти поставлених цілей.

Нагальним постав перегляд та вдосконалення процедур щодо оцінювання академічної кар'єри. Європейські організації, такі як SPARC Europe і EUA з урахуванням декларації DORA, здійснили дослідження і підготували звіт, який складається з конкретних кейсів, набутого досвіду і рекомендацій з оцінювання академічної кар'єри. У звіті зазначено, що основним критерієм оцінювання академічної кар'єри дотепер є публікаційна активність дослідників, однак є різні практики використання й інших якісних і кількісних критеріїв, таких як якість і результати дослідження, стратегія розповсюдження чи план досягнення соціального впливу, репутація, експертна діяльність у іншому університеті. Практики різних інституцій свідчать про різноманітність у підходах до оцінювання академічної кар'єри, зокрема враховується рівень сприяння дослідженням в контексті Open Science, зміцнення дослідницької етики і доброчесності, врахування ширшого спектру академічної діяльності, зокрема навчання та викладання на основі досліджень й інновацій.

Необхідною для розвитку академічної кар'єри є також академічна мобільність і процеси інтернаціоналізації. Міжнародна співпраця у рамках викладання, дослідження, стажування чи участі у різних наукових заходах сприяє професійному розвитку, набуттю і вдосконаленню компетентностей, сприяє гнучкості і конкурентоздатності, піднімає авторитет дослідника.

Перспективними вбачаємо подальші дослідження механізмів імплементації в інституційні політики університетів України структурних підрозділів, які б здійснювали підтримку дослідників у розвитку академічної кар'єри та професійного зростання.

#### Бібліографічні посилання

- Атаманчук, І. (2021). *Програма Еразмус+ 2021-2027 рр. Міжнародна мобільність (KA1) (презентація)*. <https://bit.ly/3zX30We>
- Дегтярьова, І.О. (2016). Нормативно-правове забезпечення та інституційні умови розвитку академічної кар'єри в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, (5). <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=969>
- Казакова, Т. (2019). *Формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти*. (Докторська дисертація). Херсон. <http://k4105111.onu.edu.ua/doc/disser/disser-kazakova.pdf>
- Лозовецька, В.Т. (2015). *Професійна кар'єра особистості у сучасних умовах: монографія*. Київ. <https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf>
- Маслова, К.І. (2022). Планування та розвиток успішної кар'єри. *Академічні студії. Серія «Педагогічні науки»*, 2(4), 171-175. <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.25>
- Міністерство освіти і науки України. (2018, 3 травня). *Щодо впровадження Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників* (1/9-275). <https://bit.ly/3QiT6U8>
- Міністерство освіти і науки України. (2021, 10 лютого). *Дорожня карта з інтеграції науково-інноваційної системи України до Європейського дослідницького простору* (167). <https://bit.ly/3bE8KdX>
- Міністерство освіти і науки України. (2022, 23 лютого). *Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 рр.* (1/3263-22). <https://bit.ly/3P0E9VQ>
- Морозова, М.Е. (2011). Організаційні засади управління становлення професійною кар'єрою як процес розвитку. *Теорія та методика управління освітою*, (7). [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/metod\\_upr\\_osvit\\_v\\_7/10.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit_v_7/10.pdf)
- Перегончук, Н., & Фальчук, М. (2018). Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*, (64), 60-64. <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/16.pdf>
- Програма Європейського Союзу ERASMUS+. (2021). *Академічна мобільність*. <https://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka1-navchalna-mobilnist.html>
- Чорнойван, Г.П. (2020). Теоретичні основи і технології кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників у контексті інтеграції викладацької і дослідницької діяльності. У О.Г. Ярошенко (ред.), *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: монографія* (с. 159-205). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. <https://bit.ly/3zYGZGh>
- Чорнойван, Г. (2021). Інституційна політика розвитку дослідників (наукових працівників) в університетах України в умовах євроінтеграції: аналіз вітчизняних і європейських практик. У Ю. Скиба (ред.), *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду з розвитку науково-педагогічного потенціалу університетів: препринт (аналітичні матеріали) (II частина)*



- (с. 27-40). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. <https://doi.org/10.31874/978-617-7644-51-3-2021>
- Щоколін, Г.В. (2002). *Організація і психологія управління персоналом: навч.-метод. посібник*. Київ : МАУП.
- Angermuller, J. (2017). Academic careers and the valuation of academics. A discursive perspective on status categories and academic salaries in France as compared to the U.S., Germany and Great Britain. *Higher Education*, 73, 963-980. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0117-1>
- Career development resources for researchers. (n.d.). EURAXESS. <https://euraxess.ec.europa.eu/career-development/researchers>
- Career development. (2020). *University of Edinburgh*. <https://www.ed.ac.uk/staff/career-development>
- Enders, J., & Kaulisch, M. (2006). The binding and unbinding of academic careers. In U. Teichler (Ed.), *The Formative Years of Scholars* (p. 85-95). London: Portland Press Ltd. <https://bit.ly/3PbXa7F>
- EURAXESS. (n.d.). <https://euraxess.ec.europa.eu/>
- European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*. (2005). Directorate-General for Research. Human resources and mobility (Marie Curie Actions). European Commission [https://cdn3.euraxess.org/sites/default/files/am509774cee\\_en\\_e4.pdf](https://cdn3.euraxess.org/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf)
- Greek, M., & Jonsmoen, K.M. (2021). Transnational academic mobility in universities: the impact on a departmental and an interpersonal level. *Higher Education*, 81, 591-606. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00558-7>
- Research Staff brochure*. (2022). [http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research\\_staff/2022\\_RS\\_Brochure\\_final.pdf](http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/2022_RS_Brochure_final.pdf)
- Ruiz Castro, M., Van der Heijden, B., & Henderson, E.L. (2020). Catalysts in career transitions: Academic researchers transitioning into sustainable careers in data science. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103479. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103479>
- Saenen, B., Hatch, A., Curry, S., Proudman, V., & Lakoduk, A. (2021). *Reimagining Academic Career Assessment: Stories of innovation and change*. EUA. [https://eua.eu/downloads/publications/eua-dora-sparc\\_case%20study%20report.pdf](https://eua.eu/downloads/publications/eua-dora-sparc_case%20study%20report.pdf)
- The Human Resources Strategy for Researchers (n.d.). EURAXESS. <https://euraxess.ec.europa.eu/node/5765/#hrs4r-tabs-tab-1-name>

#### References (Transliterated and Translated)

- Atamanchuk, I. (2021) *Prohrama Erasmus+ 2021-2027 rr. Mizhnarodna mobilnist (KA1) (prezentatsiia) [Erasmus+ program 2021-2027. Academic mobility]*. <https://bit.ly/3zX30We> (in Ukrainian)
- Dehtiarova, I.O. (2016) *Normatyvno-pravove zabezpechennia ta instytutsiini umovy rozvytku akademichnoi kariery v Ukraini [Regulatory and legal support and institutional conditions for the development of an academic career in Ukraine]*. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, (5). <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=969> (in Ukrainian)
- Kazakova, T. (2019) *Formuvannia profesiinoi kariery personalu u zakladakh vyshchoi osvity [Formation of the professional career of personnel in institutions of higher education]*. (dysertatsiia d.ekon.n.). Kherson. <http://k4105111.onu.edu.ua/doc/disser/disser-kazakova.pdf> (in Ukrainian)
- Lozovetska, V.T. (2015). *Profesiina kariera osobystosti u suchasnykh umovakh: monohrafiia [Professional career of an individual in modern conditions: monograph]*. Kyiv. <https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf> (in Ukrainian)
- Maslova, K.I. (2022). *Planuvannia ta rozvytok uspishnoi kariery [Planning and development of a successful career]*. *Akademichni studii. Seriia «Pedagogichni nauky»*, 2(4), 171-175. <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.25> (in Ukrainian)
- Ministry of Education and Science of Ukraine. (2018, May 3). *Shchodo vprovadzhennia Yevropeiskoi khartii doslidnykiv ta Kodeksu pratsevlashuvannia naukovykh pratsivnykiv [Letter from the Ministry of Education and Science of Ukraine regarding the implementation European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers]* (1/9-275). <https://bit.ly/3QiT6U8> (in Ukrainian)
- Ministry of Education and Science of Ukraine. (2021, February 10). *Dorozhnia karta z intehratsii naukovo-innovatsiinoi systemy Ukrainy do Yevropeiskoho doslidnytskoho prostoru [Road map for the integration of the scientific and innovative system of Ukraine into the European research area]* (167). <https://bit.ly/3bE8KdX> (in Ukrainian)
- Ministry of Education and Science of Ukraine. (2022, February 23). *Stratehiia rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2022-2032 rr. [Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2022-2032]* (1/3263-22). <https://bit.ly/3P0E9VQ> (in Ukrainian)
- Morozova, M. E. (2011). *Orhanizatsiini zasady upravlinnia stanovlennia profesiinoiu karieroiu yak protses rozvytku [Organizational principles of management of becoming a professional career as a development process]*. *Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu*, 7. [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/metod\\_upr\\_osvit/v\\_7/10.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_7/10.pdf)

- Perehonchuk, N., & Falchuk, M. (2018). Kariera ta karierni oriientsatsii: vyvchennia zmistu poniat [Career and career orientations: overview of the content of concepts]. *Molodyi vchenyi*, (64), 60-64. <http://molodyvchenyi.in.ua/files/journal/2018/12/16.pdf> (in Ukrainian)
- Erasmus+ programme. (2021). *Akademichna mobilnist [Academic mobility]*. <https://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka1-navchalna-mobilnist.html> (in Ukrainian)
- Chornoivan, H.P. (2020). Teoretychni osnovy i tekhnolohii kariernoho rozvytku naukovopedagogichnykh pratsivnykiv u konteksti intehratsii vykladatskoi i doslidnytskoi diialnosti. In O.H. Yaroshenko (Ed.), *Teoretychni osnovy i tekhnolohii profesiiinoho rozvytku naukovopedagogichnykh pratsivnykiv universytetiv v umovakh intehratsii vyshchoi osvity i nauky: monohrafiia [Teoretychni osnovy i tekhnolohii profesiiinoho rozvytku naukovopedagogichnykh pratsivnykiv universytetiv v umovakh intehratsii vyshchoi osvity i nauky: monograph]* (p. 159-205). Kyiv: Printeko. <https://bit.ly/3zYGZGh> (in Ukrainian)
- Chornoivan, H. (2021). Instytutsiina polityka rozvytku doslidnykiv (naukovykh pratsivnykiv) v universytetakh Ukrainy v umovakh yevrointehratsii: analiz vitchyznianskykh i yevropeiskykh praktyk. In Yu. Skyba (Ed.), *Analiz providnoho vitchyznianskoho ta zarubizhnoho dosvidu z rozvytku naukovopedagogichnoho potentsialu universytetiv: preprint (analytical materials) (II chastyna) [Analysis of the visionary and foreign experience of the development of academic staff potential of the university: preprint (analytical materials)]* (pp. 27-40). Kyiv: IHED, NAES of Ukraine. <https://doi.org/10.31874/978-617-7644-51-3-2021> (in Ukrainian)
- Shchokin, H.V. (2002). *Orhanizatsiia i psykhologhiia upravlinnia personalom: navch.-metod. posibnyk [Organization and psychology of personnel management: educational method. book]*. Kyiv: MAUP (in Ukrainian)
- Angermuller, J. (2017). Academic careers and the valuation of academics. A discursive perspective on status categories and academic salaries in France as compared to the U.S., Germany and Great Britain. *Higher Education*, 73, 963-980. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0117-1>
- Career development resources for researchers. (n.d.). EURAXESS. <https://euraxess.ec.europa.eu/career-development/researchers>
- Career development. (2020). *University of Edinburgh*. <https://www.ed.ac.uk/staff/career-development>
- Enders, J., & Kaulisch, M. (2006). The binding and unbinding of academic careers. In U. Teichler (Ed.), *The Formative Years of Scholars* (p. 85-95). London: Portland Press Ltd. <https://bit.ly/3PbXa7F>
- EURAXESS. (n.d.). <https://euraxess.ec.europa.eu/>
- European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. (2005). Directorate-General for Research. Human resources and mobility (Marie Curie Actions). European Commission [https://cdn3.euraxess.org/sites/default/files/am509774cee\\_en\\_e4.pdf](https://cdn3.euraxess.org/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf)
- Greek, M., & Jonsmoen, K.M. (2021). Transnational academic mobility in universities: the impact on a departmental and an interpersonal level. *Higher Education*, 81, 591-606. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00558-7>
- Research Staff brochure. (2022). [http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research\\_staff/2022\\_RS\\_Brochure\\_final.pdf](http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/2022_RS_Brochure_final.pdf)
- Ruiz Castro, M., Van der Heijden, B., & Henderson, E.L. (2020). Catalysts in career transitions: Academic researchers transitioning into sustainable careers in data science. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103479. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103479>
- Saenen, B., Hatch, A., Curry, S., Proudman, V., & Lakoduk, A. (2021). *Reimagining Academic Career Assessment: Stories of innovation and change*. EUA. [https://eua.eu/downloads/publications/eua-dora-sparc\\_case%20study%20report.pdf](https://eua.eu/downloads/publications/eua-dora-sparc_case%20study%20report.pdf)
- The Human Resources Strategy for Researchers (n.d.). EURAXESS. <https://euraxess.ec.europa.eu/node/5765/#hrs4r-tabs-tab-1-name>

#### Відомості про автора

Ганна Чорнойван, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник відділу інтеграції вищої освіти і науки Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, м. Київ, Україна, [a.chornoivan@ihed.org.ua](mailto:a.chornoivan@ihed.org.ua)

#### Інформація про наукове періодичне видання

Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство» (International Scientific Journal of Universities and Leadership) внесено до категорії «Б» Переліку наукових фахових видань України за спеціальністю «011 Освітні, педагогічні науки» відповідно до наказу МОН України від 17 березня 2020 р. № 409.

Науковий журнал представлено у таких базах даних, реєстрах і пошукових системах: Crossref, Наукова періодика України (Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського), Directory of Open Access Journals (DOAJ), Educational Research Abstracts Online (ERA), European Reference Index for the Humanities and Social Sciences (ERIH PLUS), The Central European Journal of Social Sciences and Humanities (CEJSH), Library of Science (University of Warsaw), Index Copernicus International тощо.

## RESEARCH ARTICLE



# Mechanisms and Features of Academic Career Development in Universities

Hanna Chornoivan<sup>1\*</sup> 

<sup>1</sup>Institute of Higher Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

\*[a.chornoivan@ihed.org.ua](mailto:a.chornoivan@ihed.org.ua)

## Abstract

The article emphasizes the importance of creating and implementing policies at the national and institutional levels for the development of an academic career in the context of European integration processes. On the basis of a comparative analysis of national and European policies, the essence and components of academic career development in universities are revealed, attention is focused on the need to reform domestic higher education in the context of Ukraine's integration into the European Research Area.

It was established that the main features of an academic career are stages, external and internal factors of influence and planning. An academic career is considered as a certain type of professional activity in the field of higher education and science, in which the formation, development and development of researchers, disclosure of research potential, achievement of established quantitative and qualitative requirements for research, successful promotion through certain steps (positions), acquisition of high social status and authority in the academic sphere.

It was determined that the mechanisms of the academic career include evaluation (criteria: publication activity, quality and results of research, social influence and reputation, expert activity, research ethics and integrity, teaching based on research and innovation), academic mobility (participation in framework programs, projects and other EU initiatives, strengthening the research capacity of universities), support and motivation (the presence of structural units and developed policies in the university to meet the needs of researchers in support at the beginning of their careers, improving research competence, leadership and communication skills, mastering digital technologies).

## Author details

**Hanna Chornoivan**, PhD in Education, Senior Researcher of the Integration Higher Education and Science Unit, Institute of Higher Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine, [a.chornoivan@ihed.org.ua](mailto:a.chornoivan@ihed.org.ua)

## Keywords:

academic career, academic mobility, integration into the European Research Area, mechanism development, professional development of researchers, universities

## Language:

Ukrainian

## Citation:

Chornoivan, H. (2022). Mechanisms and Features of Academic Career Development in Universities. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, 13, 130-140. <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2022-13-130-140> (in Ukrainian)