

УДК 378.147:378.33  
DOI: 10.46591/PSJM.2020.0301.0004

## ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МАЙБУТНЬОГО ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

© 2020

**Меняйло Вікторія Іванівна**, кандидат фізико-математичних наук, докторант кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності  
Запорізький національний університет  
(69600, Україна, Запоріжжя, вулиця Жуковського, 66, e-mail: meniailo16@gmail.com)

**Анотація.** В умовах розвитку суспільства знань необхідною умовою конкурентоспроможності сучасного фахівця стає неперервна освіта тобто безупинний професійний розвиток упродовж всього життя. Особливо гостро ця проблема стоїть у міжнародному та вітчизняному освітньо-науковому просторі, де впродовж останніх років розгорнулася жорстка боротьба за грантове фінансування і кар'єрні позиції, що призводить до необхідності запроваджувати заходи з професійного розвитку молодих науковців, починаючи ще на етапі їхнього навчання в аспірантурі, вступ до якої представляє собою першу сходинку їхньої дослідницької кар'єри. У цій статті представлено технологію розробки Індивідуального плану професійного розвитку молодих учених як необхідної складової процесу формування готовності майбутніх докторів філософії до дослідницько-інноваційної діяльності. Зазначена технологія складається з шести етапів. На першому етапі відбувається постановка цілей професійного розвитку з їх чітким формулюванням за допомогою SMART-методу. Другим етапом виступає побудова моделі ідеального фахівця, яким мріє стати майбутній дослідник. Третій етап зобов'язує аспіранта провести SWOT-аналіз своїх сильних і слабких сторін та здійснити діагностику власних професійних та особистісних якостей. З четвертим етапом пов'язана деталізація визначених цілей на конкретні завдання, за якими на п'ятому етапі розробляється конкретний план дій щодо їх реалізації та встановлюються певні часові рамки. Шостий етап передбачає постійний моніторинг та контроль за реалізацією складеного плану як з боку аспіранта, так і з боку наукового керівника, а також його коригування при необхідності. Очікується, що проведені заходи забезпечать у перспективі досягнення запланованих результатів та ефективну підготовку майбутнього доктора філософії до дослідницько-інноваційної діяльності у висококонкурентному науковому середовищі. Перспективою подальших досліджень є проведення моніторингу ефективності запровадження Індивідуального плану професійного розвитку для підготовки здобувачів третього рівня вищої освіти.

**Ключові слова:** доктор філософії, професійний розвиток, аспірант, вища освіта, дослідницько-інноваційна діяльність, професійна підготовка

## PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A FUTURE DOCTOR OF PHILOSOPHY

© 2020

**Meniailo Viktoriia Ivanivna**, PhD in Physics and Mathematics, postdoctoral student of the department of pedagogy and psychology of educational activities  
Zaporizhzhia National University  
(69600, Ukraine, Zaporizhzhia, Zhykovsky street, 66, e-mail: meniailo16@gmail.com)

**Abstract.** In the conditions of the development of the knowledge society the necessary condition for competitiveness of the modern specialist is the continuous education, i. e. continuous professional development throughout life. This problem is especially acute in the international and national educational and research space, where in recent years there has been a fierce struggle for grant funding and career positions, which leads to the need to introduce professional development measures for young scientists, beginning at the stage of their postgraduate studies; the admission to it is the first step in their research careers. This article presents the technology of developing the Individual Plan for the Professional Development of Young Scientists as a necessary component of the process of forming a future PhD's disposition for research and innovation activity. This technology consists of six stages. In the first stage, the goals of professional development are set out with their clear formulation using the SMART method. The second stage is to build a model of the ideal specialist, who wants to become a future researcher. The third stage requires the graduate student to conduct the SWOT analysis of their strengths and weaknesses and to diagnose their own professional and personal qualities. The fourth stage involves detailing the identified goals into specific tasks, by which the fifth stage develops a specific action plan for their implementation and sets specific time frames. The sixth stage involves constant monitoring and control over the implementation of the prepared plan by both the postgraduate student and the academic adviser, as well as its adjustment as necessary. It is expected that the implemented measures will ensure in the long term the achievement of the planned results and the effective preparation of a future PhD for research and innovation activity in a highly competitive scientific environment. The prospect of further research is to monitor the effectiveness of the implementation of the Individual Professional Development Plan for the training of a third-level university student.

**Key words:** Doctor of Philosophy, professional development, postgraduate student, higher education, research and innovation activity, professional training

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ БУДУЩЕГО ДОКТОРА ФИЛОСОФИИ

© 2020

**Меняйло Виктория Ивановна**, кандидат физико-математических наук, докторант кафедры педагогике и психологии образовательной деятельности  
Запорожский национальный университет  
(69600, Украина, Запорожье, улица Жуковского, 66, e-mail: meniailo16@gmail.com)

**Аннотация.** В условиях развития общества знаний необходимым условием конкурентоспособности современного специалиста становится непрерывное образование то есть непрерывный профессиональный рост в течение всей жизни. Особенно остро эта проблема стоит в международном и отечественном образовательно-научном пространстве, где в последние годы развернулась жесткая борьба за грантовое финансирование и карьерные позиции, что приводит к необходимости принимать меры по профессиональному развитию молодых ученых, начиная еще на этапе их обучения в аспирантуре, вступление в которую представляет собой первый шаг в их исследовательской карьере. В этой статье представлена технология разработки индивидуального плана профессионального развития молодых ученых как необходимой составляющей процесса формирования готовности будущих докторов философии к исследовательско-инновационной деятельности. Указанная технология состоит из шести этапов. На первом этапе происходит постановка целей профессионального развития и их четкой формулировкой с помощью SMART-метода. Вторым этапом выступает построение модели идеального специалиста, которым мечтает стать будущий

исследователь. Третий этап обязывает аспиранта провести SWOT-анализ своих сильных и слабых сторон и осуществить диагностику собственных профессиональных и личностных качеств. С четвертым этапом связана детализация определенных целей на конкретные задачи, по которым на пятом этапе разрабатывается конкретный план действий по их реализации и устанавливаются определенные временные рамки. Шестой этап предусматривает постоянный мониторинг и контроль за реализацией составленного плана как со стороны аспиранта, так и со стороны научного руководителя, а также его корректировка при необходимости. Ожидается, что проведенные мероприятия обеспечат в перспективе достижения запланированных результатов и эффективную подготовку будущего доктора философии к исследовательско-инновационной деятельности в высококонкурентной научной среде. Перспективой дальнейших исследований является проведение мониторинга эффективности внедрения индивидуального плана профессионального развития для подготовки соискателей третьего уровня высшего образования.

**Ключевые слова:** доктор философии, развитие, аспирант, высшее образование, исследовательско-инновационная деятельность, профессиональная подготовка

*Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.* Сучасні глобалізаційні процеси у суспільстві зумовлюють необхідність постійного професійного розвитку фахівців, що має здійснюватися згідно з принципом «освіта впродовж життя». Ураховуючи, що докторська підготовка є не лише третім циклом вищої освіти, але і першим етапом кар'єри молодого дослідника [1, с. 9], заходи з професійного розвитку майбутніх науковців треба починати здійснювати ще під час їхнього навчання в аспірантурі.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких розглядалися аспекти цієї проблеми і на яких обґрунтовується автор; виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.* На актуальності даної проблеми наголошує І. Петровська, зазначаючи, що завданням вищої освіти є підготовка до професійної діяльності шляхом формування відповідної мотивації та кар'єрних орієнтацій, що складають основу кар'єрних цілей і планів, від яких залежить успішність майбутнього професійного розвитку молодого фахівця [2, с. 224]. Адже вже під час навчання у молоді розвиваються уявлення щодо професіоналізму, вибудовується професійна «Я-концепція», що є початком професійного становлення особистості [3, с. 8–9]. Зарубіжні дослідники наголошують, що обов'язковим компонентом становлення молодих докторів філософії мають бути заходи з розвитку кар'єри, які передбачають розробку індивідуальних планів кар'єрного розвитку [4; 5]. Людина, яка планує і розвиває свою кар'єру, спрямована на більш чітке бачення власних перспектив, можливість професійного зростання та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці [6, с. 7].

Отже, проведений аналіз літератури доводить необхідність розробки заходів з професійного розвитку майбутніх науковців під час їхнього навчання в аспірантурі. Деякі з них уже було розглянуто у роботі [7].

*Формування цілей статті (постановка завдання).* Метою роботи є розробка заходів з професійного розвитку майбутніх докторів філософії як складової їх дослідницько-інноваційної підготовки.

*Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.* Розмірковуючи аналогічно [8, с. 12], під професійним саморозвитком майбутніх докторів філософії будемо розуміти процес свідомого, цілеспрямованого особистісно-професійного самовдосконалення, що реалізується механізмами самопізнання, самоорганізації, самоосвіти, самооцінки, саморегуляції як прагнення до самоактуалізації на основі розвитку професійного мислення, реалізації творчого потенціалу, різноманітних форм дослідницько-інноваційної діяльності. Але для того, щоб спланувати свою роботу у цьому напрямі, аспірантам потрібен Індивідуальний план професійного розвитку (ІППР). «Уміння скласти план наукової кар'єри в глобальному науковому середовищі – це ідеальна мета для будь-якого молодого вченого», – зазначає А. Джонсон [9, с. 6].

ІППР являє собою документ, у якому відображено цілі, яких бажано досягти майбутньому фахівцю, професійні та особистісні компетенції, які необхідно розвинути, а також комплекс заходів, спрямованих на підвищення

я його ефективності, безупинне професійне зростання, що в результаті призведе до покращення якості дослідницько-інноваційної діяльності та розвитку професійної кар'єри молодого науковця. Розглянемо основні етапи застосування технології ІППР.

Етап 1. Постановка цілей. Для цього першочергово потрібно визначити основні цілі, які ставлять перед собою молоді науковці, виходячи із своїх можливостей та ціннісних орієнтацій. Таке цілепокладання може вестися у різних напрямках: поглиблення знань, навичок та якостей, необхідних для ефективного здійснення дослідницько-інноваційної діяльності, розвиток ключових навичок, отримання додаткової освіти, просування кар'єрними сходами.

Наслідуючи досвід [10, с. 65], вважаємо за доцільне, щоб аспіранти виклали свої рефлексивні міркування щодо потреб у професійному розвитку у письмовій формі. Далі слід чітко сформулювати свої професійні цілі з використанням SMART-технології [7, с. 166] та проаналізувати чи не конфліктують вони між собою [11, с. 73].

Етап 2. Побудова моделі ідеального фахівця. Для цього аспіранту необхідно визначити, якими знаннями, уміннями, навичками, особистими якостями він має володіти, щоб досягнути своїх професійних цілей.

Етап 3. Проведення самоаналізу та самооцінки. На цьому етапі рекомендується провести SWOT-аналіз своїх сильних і слабких сторін [7, с. 163] та здійснити діагностику професійних та особистісних якостей за допомогою інструментарію, запропонованого у [6], порівнявши їх з вимогами, необхідними для реалізації поставлених цілей.

Етап 4. Формулювання завдань. Тут молодим науковцям пропонується розбити визначені цілі на більш прості та короткотермінові завдання, що є кроками до їх досягнення.

Етап 5. Методи та критерії досягнення. Далі складається розклад дій в області професійного розвитку та обираються найбільш ефективні та зручні форми і методи самовдосконалення. Отже, розробляється власне сам ІППР, де зазначаються пріоритетні завдання, способи їх досягнення, перелік заходів, часові рамки. Методами, які застосовуються при цьому, можуть бути: читання професійної літератури; відвідування професійних сайтів, блогів, груп; участь у роботі наукових семінарів, вебінарів, майстер-класів, PhD-коловіумів, конференцій, професійних організацій; навчання на курсах; участь у роботі проектних груп; керівництво науковою роботою студентів, стажування, наставництво, підготовка публікацій тощо.

Етап 6. Моніторинг та контроль. ІППР потребує постійного моніторингу та контролю, який рекомендується проводити один раз на 3–4 місяці для того, щоб оцінити поточну ситуацію, порівняти заплановані і фактично досягнуті результати, внести корективи. Ефективність реалізації ІППР у значній мірі залежить від наукового керівника, який оцінює роботу аспіранта і відслідковує динаміку його професійного зростання.

*Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок цього напрямку.* У даній роботі запропоновано заходи з професійного розвитку майбутніх докторів фі-

лософії, що мають допомогти молодим науковцям за час навчання в аспірантурі оволодіти найважливішими професійними компетенціями та забезпечити їх основними знаряддями для ефективної дослідницько-інноваційної діяльності. Поняття професійного розвитку, яке пов'язане з таким поняттям як планування кар'єри, передбачає визначення цілей та конкретних завдань щодо самовдосконалення майбутнього фахівця та побудови схеми його професійного розвитку, що складається з послідовності етапів, що ведуть до формування необхідних професійних та особистісних якостей.

Основним інструментом при цьому виступає Індивідуальний план професійного розвитку, який складається аспірантами спільно з науковими керівниками, а надалі постійно аналізується та коригується з метою досягнення запланованих результатів та забезпечення формування готовності молодих учених до самостійної дослідницько-інноваційної діяльності, що дозволить їм стати не просто висококваліфікованими фахівцями у науковій галузі, але й претендувати на успішне кар'єрне просування шляхом заміщення вищестоящих посад. Перспективою подальших досліджень є проведення моніторингу ефективності запроваджених заходів з професійного розвитку для підготовки здобувачів третього рівня вищої освіти.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Линьова І. О. Підготовка та розвиток молодих дослідників в університеті на основі парадигми лідерства. К.: НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.
2. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. Молодий вчений. 2015. № 2. С. 224 – 227.
3. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти / С. В. Алексеева та ін.: «Полісся», 2018. 186 с.
4. Byars-Winston A. et all. Integrating Theory and Practice to Increase Scientific Workforce Diversity: A Framework for Career Development in Graduate Research Training. CBE—Life Sciences Education. 2011. Vol. 10. Pp. 357–367.
5. Lindstaedt B. Your career plan: consider the forest while you're focused on the trees. Career Advice for Life Scientists. Washington. DC: American Society for Cell Biology, 2007. p. 78.
6. Голованова І. І. Саморазвитие и планирование карьеры. Казань: Казан. ун-т, 2013. 196 с.
7. Олійник І. В. Використання коучинг-технологій у процесі формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». 2019. № 1. С. 158 – 168.
8. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки / О. Бульвінська та ін. К.: Інститут вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с.
9. Джонсон А. Составление плана успешной научной карьеры. Амстердам: Elsevier. 2011. 122 с.
10. Самойлюкевич І. В., Волкова О. О. Планування безперервного професійного розвитку як інноваційний компонент змісту методичної підготовки майбутніх учителів іноземних мов. Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки. 2015. Вип. 4. С. 61–67.
11. Дяченко Н. О. Індивідуальний план професійного розвитку молодого викладача. Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія: Педагогічні науки. 2018. № 141. С. 70–75.