

DOI: 10.32999/ksu2307-8030/2020-40-3

330.341.1:331.108.4:339.9

Казакова Т.С.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки, менеджменту та адміністрування
Херсонського державного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1680-7653>
E-mail: kazakova@ksu.ks.ua*

Осадчий О.Д.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки, менеджменту та адміністрування
Херсонського державного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5422-4750>
E-mail: Oosadchyi@ksu.ks.ua*

Гурова В.О.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки, менеджменту та адміністрування
Херсонського державного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7832-1459>
E-mail: v.gurova1979@gmail.com*

ІННОВАЦІЙНА СПРЯМОВАНІСТЬ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В УМОВАХ ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

У оглядовій статті розглядаються основні тенденції розвитку професіоналізму в умовах глобалізації, дається сучасне уявлення про освіту дорослих як феномен вітчизняної і світової культури, як сили, що долає протиріччя цивілізації, джерелі безперервного розвитку людини в професії. Автором підкреслюється важливість акмеологічних технологій і технологій критичного мислення в організації кар'єрного супроводу викладача закладу вищої освіти.

Ключові слова: професійна кар'єра, самоменеджмент, освітня траєкторія, безперервне навчання, тенденції розвитку, кар'єрний процес, людський капітал.

Казакова Т.С., Осадчий А.Д., Гурова В.А. ИННОВАЦИОННАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В УСЛОВИЯХ ПРОЦЕССОВ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В обзорной работе рассмотрены основные тенденции развития профессионализма в условиях глобализации, надано сучасне уявлення про освіту дорослих як феномен української і світової культури, як виток безперервного розвитку людини в професії. Підкреслюється значимість акмеологічних технологій і технологій критичного мислення в організації кар'єрного супроводу викладача вищого навчального закладу.

Ключевые слова: профессиональная карьера, самоменеджмент, образовательная траектория, непрерывное образование, тенденции развития, карьерный процесс, человеческий капитал.

Kazakova Tetiana, Osadchiy Oleksii, Gurova Viktoriia. INNOVATIVE DIRECTION OF THE PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION PROCESSES

The review article considers the main trends in the development of professionalism in the context of globalization, provides a modern idea of adult education as a phenomenon of Ukrainian and world culture, as a source of continuous human development in the profession. The importance of acmeological technologies and critical thinking technologies in the organization of career support of a teacher of higher education is emphasized. Trends in the development of modern society indicate the urgent need to rethink the strategy of professional development of a professional in general and a teacher of higher education due to the specifics of his profession in particular. Innovative processes taking place in the spiritual, socio-political and economic spheres of society have put the adult education system in front of the need to rethink the value and socio-cultural significance of education, whose main mission in modern times is to help people get out of things and objects into the space of life meanings and values, into the world of human spirituality. Human capital contributes to the success of the organization by developing new strategies, technologies, goods and services that meet the needs of the market. In this regard, the classic indicators of human capital are: education; professional qualification; knowledge due to the duties performed; professional inclinations and psychometric characteristics associated with specific skill activities. But the content of these indicators in modern conditions is expanding. Thus, such skills as the ability to work in a team, to transfer knowledge, i.e. to train other employees, the ability to persistently move forward become relevant. Fundamental, supreme human aspirations are most fully realized in career activities. It gives the career subject the opportunity to move from passivity to activity, from development to self-development, from dependence to relative independence, from monotonous activities to more diverse, from short-term prospects to long-term, from subordination to leadership, from insecurity to self-confidence.

Keywords: professional career, self-management, educational trajectory, lifelong learning, development trends, career process, human capital.

Постановка проблеми. Світове господарство динамічно розвивається. Друга половина ХХ ст. характеризується наростанням процесів інтернаціоналізації і транснаціоналізації виробництва, послуг, капіталу, трансферу технологій, лібералізації міжнародної кредитно-фінансової сфери, підвищенням ролі між-

народних економічних організацій. Процес інтернаціоналізації, що стрімко розвивається під впливом широкого спектра досягнень не тільки в техніці, а й в управлінні, вивів світо господарську сферу на якісно новий рівень. Сьогодні можна говорити про формування загальносвітового економічного, фінан-

сового, інформаційного, транспортного, освітнього процесу.

Тенденції розвитку сучасного суспільства свідчать про нагріту необхідність переосмислення стратегії професійного розвитку професіонала взагалі і викладача закладу вищої освіти в силу специфіки його професії зокрема. Інноваційні процеси, що відбуваються в духовній, соціально-політичній та економічній сферах суспільства, поставили систему освіти дорослих перед необхідністю переосмислення ціннісної і соціально-культурної значущості освіти, основна місія якого в умовах сучасності полягає в тому, щоб допомогти людині вийти з оточення речей і предметів у простір життєвих сенсів і цінностей, в світ людської духовності. Провідна тенденція розвитку освіти в новому тисячолітті – інтеграція різних модернізаційних процесів, серед яких відновлення культурних традицій і подальший інноваційний розвиток української вищої освіти, актуалізує становлення нових ціннісно-сміслових орієнтирів духовно-морального розвитку людини. Специфіка психологічних, акмеологічних, соціологічних, менеджерських проблем сучасного періоду визначається необхідністю освоєння нового соціально-економічного, трудового та професійного досвіду. З одного боку, з'явилися у зв'язку з переходом до ринкової економіки нові відносини, соціальні зв'язки, професії не мають ще коренів в культурі суспільства, а з іншого – відбувається болісний процес ломки соціально-психологічних стереотипів, традиційних форм професіоналізації, які також зазнають змін в сучасних умовах. Завдяки сучасним інформаційним технологіям спостерігається швидкий «перелив знань», генерування нових знань з різних напрямків, їх перетин. Виникають так звані екстерналиї, зовнішні ефекти діяльності, що створюють вигоди для суб'єктів, які беруть участь в цій діяльності. При цьому формуються «мережеві ефекти знань» [4], які виражаються у формуванні нових стійких зв'язків (в тому числі опосередкованих) між різними учасниками ринку. Основу успішно діючих організацій складають знання її співробітників – специфічного ресурсу людини, його здатності застосовувати знання та інформацію в конкретній сфері діяльності, тобто людський капітал. Людський капітал сприяє успіху організації за допомогою розробки нових стратегій, технологій, товарів і послуг, які задовольняють потребам ринку. У зв'язку з цим класичними індикаторами людського капіталу є: освіта; професійна кваліфікація; знання, обумовлені виконуваними обов'язками; професійні навички та психометричні характеристики, пов'язані з конкретними видами діяльності вміння. Але зміст даних показників в сучасних умовах розширюється. Так, актуальними стають такі вміння, як уміння працювати в команді, передавати знання, тобто навчати інших співробітників, наявність здібностей до наполегливого руху вперед і т. ін. [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковими дослідженнями професійної кар'єри, людського капіталу займаються як зарубіжні так і українські вчені. До наукових робіт щодо цього питання належать праці: Лозовецької Т., Ревть А., Каленюка І., Анісімова О., Бодалова А., Кузьміна Н., Синягіна Ю.

Мета статті – пошук і обґрунтування оптимальних можливостей продуктивного вивчення професійної кар'єри. Розглянути стратегії професійного розвитку викладача закладу вищої освіти. Надати сучасне уявлення про освіту дорослих як феномен вітчизняної і світової культури. Визначити важли-

вість акмеологічних технологій і технологій критичного мислення в організації кар'єрного супроводу викладача закладу вищої освіти.

Виклад матеріалу дослідження та його основні результати. Сучасна освіта в закладах вищої освіти є область гуманітарної практики, в якій бере участь абсолютно кожна людина. Фактично це сфера життєдіяльності дорослого, що включає контекст культурних досягнень і різноманітні видів соціально-професійної діяльності людей. Більш того, освітній простір сьогодні визначається як зосередження взаємодії всіх членів суспільства, як рух всесвітньо-історичного процесу, в якому утворюється особистість за допомогою власних емоційно-духовних і інтелектуально-вольових зусиль [3]. Прогрес держави, суспільства, особистості зумовлюється прогресом в галузі освіти. Висока якість освіти для всіх – стратегічний національний ресурс, головний конкурентний капітал, одне з фундаментальних умов сталого, динамічного розвитку суспільства. У сучасних умовах потрібні не тільки постійне накопичення, але і оновлення цього капіталу, формування особистісного механізму саморозвитку. Неодмінною вимогою до освітніх систем стає вміння вчити вчитися, а до людини – потреба вчитися протягом усього життєвого циклу. На зміну формули «освіта на все життя» приходить формула «освіта через усе життя». Необхідність цілісного утворення нової якості обумовлена як сукупністю стратегічних тенденцій сучасного суспільного розвитку, так і специфікою розвитку освіти, а саме:

- прискоренням темпу розвитку суспільства, в умовах якого розвиток освіти не може не носити випереджаючого характеру;
- швидким зростанням інтелектуалізації праці, динамізмом зміни техніки і технології, що викликає постійну потребу в підвищенні професійної компетентності педагогічних працівників, їх професійної мобільності;
- формуванням суспільства, заснованого на знаннях, в умовах якого основним громадським і особистим капіталом стають саме знання, а населення (громадяни) має бути здатне їх створювати, використовувати і передавати, безперервно нарощувати, оновлювати свій освітній потенціал;
- нарощуванням культурного шару цивілізації, посиленням ролі особистості в суспільстві, яке може бути забезпечено насамперед за рахунок динамічно розвивається культурно-освітнього компонента.

Відомо, що в даний час протягом п'яти-семи років накопичений багаж знань значно застаріває. Це означає, що всі люди, так чи інакше задіяні в трудовому процесі, повинні вчитися безперервно, з випередженням, тобто, систематично підвищувати свій професійний і культурний рівень в якійсь стабільно і ефективно діючій системі, купувати, підтримувати випереджаюче запас знань, умінь і навичок, щоб не запізнитися в часі. І людині слід спеціально навчати відповідної навчальної та життєвої самоорганізації, самоосвіти, способам побудови індивідуальної кар'єрної траєкторії. В сучасній Україні змінилося ставлення до кар'єри: вона вже не сприймається як гонитва за успіхом за будь-яку ціну, супроводжувана зневагою до моральних цінностей та ідеалів. Але одночасно з формуванням позитивного ставлення суспільства до кар'єрного прагнення індивіда різко зросли вимоги до особистості, орієнтованої на професійну успішність, що обумовлено наростанням темпів соціалізації людини, його інтеграцією в трудову діяльність, посиленням конкуренції в секторах ринку робочої сили, пов'язаних з найбільш затре-

буваними і престижними професіями. Одне з основних завдань є розробка такої стратегії організації життя викладача, реалізація якого дозволить йому оптимально в усіх відношеннях проявити себе на щаблях професійної зрілості. Самопоняття «кар'єра» передбачає успіх, активність, постійне просування вперед і вгору, досягнення вершин, значущих цілей, змагання зі своїми конкурентами і суперниками. Кар'єра – одне з небагатьох наукових понять, яке в структурно-змістовному плані залежить від суспільно-історичного, соціального устрою суспільства, від того соціокультурного простору, в якому знаходиться суб'єкт кар'єри [5].

В рамках психолого-акмеологічного підходу до феноменології кар'єри виділено таку її сутнісну характеристику, як фактор розвитку суб'єкта. Як зазначає С. Пальчевський, «це не тільки рух вперед, але і рух вгору, до вищих, більш досконалих форм, до кращих проявів людської сутності» [6]. Психолого-акмеологічна інтерпретація кар'єри відрізняється особливим змістом, що включає в себе три основних напрямки для дослідження:

1) кар'єра як процес самореалізації особистості, де особистість, будучи суб'єктом життя, реалізує життєві стратегії, вибираючи способи життя, де критерієм ефективності виступають реалізовані життєві цінності їх відповідність принципам гуманізму і людяності;

2) кар'єра як вершина, пік, «акме» (від грец. Акме – найвища точка, вершина) в розвитку [6], в життєвому шляху;

3) кар'єра як вищий рівень досягнень, критерієм ефективності якої виступає задоволеність життям, загальний психологічний стан людини, інтерес і послідовність в досягненні життєвих цілей (рішучість, сила волі, цілеспрямованість), узгодженість між поставленими і досягнутими цілями, позитивна оцінка власних якостей і вчинків, тональність настрою [1]. Високий професіоналізм виступає

в якості важливої, але не єдиною детермінантою особистісного і професійного розвитку, сполученого з успішним кар'єрним просуванням.

Психолого-акмеологічний підхід, при якому кар'єра розуміється як специфічний вид діяльності, який має своїм предметом саморозвиток і самовдосконалення [6], дозволяє розглядати її широко за межами трудової і професійної діяльності. Кар'єрна діяльність динамічна, циклічна, обмежена за часом, регулюється суб'єктивно обраними або об'єктивно заданими цілями, пов'язана з домінуючими мотивами самореалізації та досягнень.

Фундаментальні, вершинні прагнення людини отримують найбільш повну реалізацію в кар'єрних діяльності. Вона дає суб'єкту кар'єри можливість перейти від пасивності до активності, від розвитку до саморозвитку, від залежності до відносної незалежності, від одноманітної діяльності до більш різноманітної, від близьких перспектив до довготривалих, від підпорядкованості лідерства, від невпевненості до впевненості в собі.

Кар'єрний процес – рух суб'єкта трудової діяльності в просторі ділових, економічних, соціальних та інших відносин, в ході якого відбуваються зміни його ролей і статусів, а також особистісного кар'єрного потенціалу, який представляє собою сукупність чотирьох суб'єктивних факторів: 1) психофізичних характеристик індивіда (схильність і здатність, здоров'я і працездатність); 2) особистісних характеристик (потреби, інтереси, мотиви, особистісні якості); 3) компетентності (кваліфікація, обсяг і якість знань, умінь і навичок); 4) життєвої і кар'єрної орієнтації (соціально-професійна цінності, рівень домагань). Соціально-професійна характеристика етапу реалізації кар'єрного плану полягає в тому, що він найдовший з усіх періодів кар'єрного шляху людини. На цьому етапі здійснюються кроки, намічені носієм кар'єри в її плані. Перебіг процесу залежить від типу обраної кар'єри, від цілого ряду зовнішніх чинників (соці-

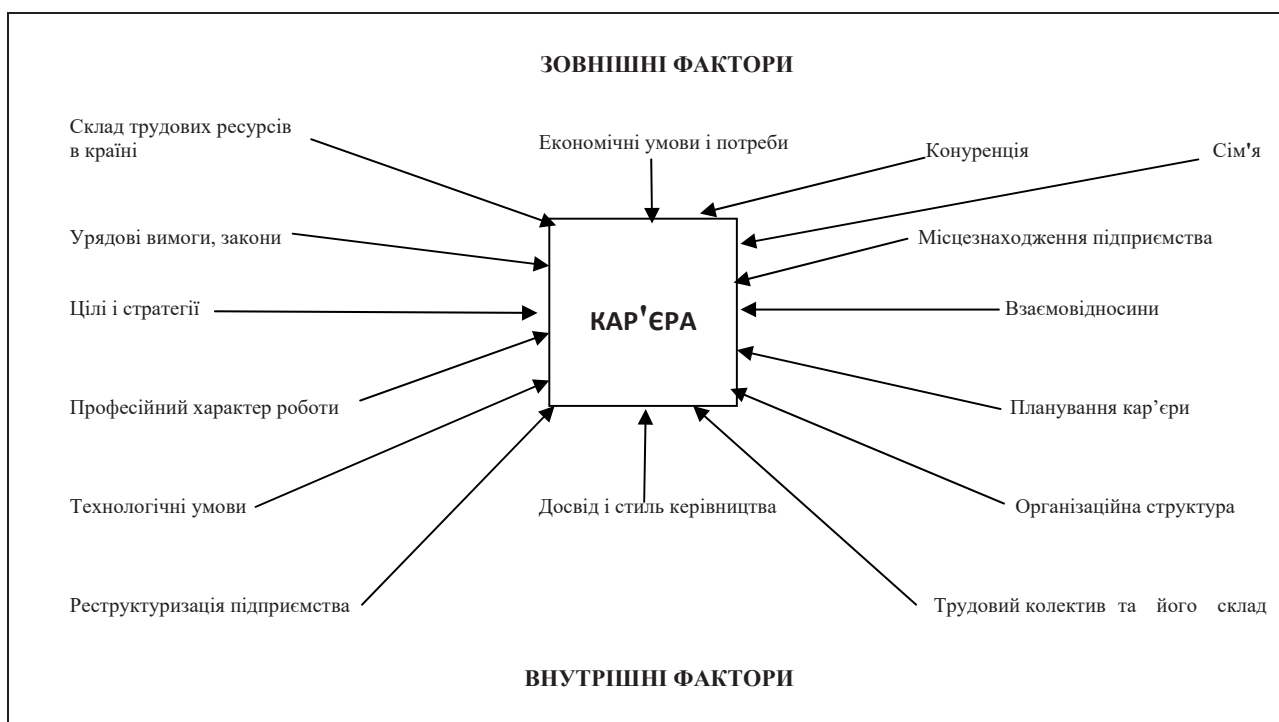


Рис. 1 Зовнішні та внутрішні фактори розвитку кар'єри

альних, політичних, економічних, психологічних), а також від розвитку кар'єрного потенціалу працівника. Соціологічні, психологічні та менеджерські дослідження показують, що у багатьох людей кар'єрні процеси характеризуються високою динамічністю. В сучасних українських умовах слід враховувати фактор невизначеності і нестійкості соціально-економічної ситуації в країні, що в значній мірі ускладнює реалізацію кар'єрних задумів представників різних професійних груп. Характеристика етапу реалізації кар'єрного плану полягає в тому, що на всій його довжині викладач вищого навчального закладу повинен постійно підвищувати рівень своєї соціальної, професійної та особистісної компетентності. Це передбачає:

- в навчанні: оволодіння технологіями самомаркетингу, індивідуальним стилем спілкування в рамках професії, а також діловим спілкуванням; створення власного іміджу способами професійної діяльності при здоровому глузді, і особливо в екстремальних умовах; формування конкурентоспроможності та вміння викликати в професійному співтоваристві і соціумі інтерес до результатів своєї професійної діяльності і до себе як до особистості;

- у вихованні: оволодіння технологіями самовиховання і персонального менеджменту (тайм-менеджменту, самоменеджменту та ін.), способами самокомпенсації одних, недостатньо розвинених або деформованих здібностей і якостей іншими, етичними професійними нормами та етикою діяння кар'єри;

- розвиток самобутнього професійного світогляду і відносної автономії, суб'єктності носія кар'єри, гнучкості мислення і готовності діяти в невизначених і кризових ситуаціях. Етап оцінки і корекції кар'єри є завершальним і складається в зіставленні того, що намічалось в кар'єрному плані, які цілі і завдання ставив перед собою носій кар'єри, який був рівень його домагань, з тим, чого він досяг на даний момент. Корекція кар'єри здійснюється за допомогою внесення викладачем змін в її план, способи і засоби, які обумовлені змінами внутрішніх потенційних можливостей і зовнішніми соціальними детермінантами. У психологічному плані розглянутий період передбачає наявність у суб'єкта кар'єри здатності адекватно оцінювати власний кар'єрний потенціал і ступінь соціальної детермінованості кар'єрного процесу, тобто його обумовленість зовнішніми (об'єктивними) факторами. На етапі аналізу і корекції кар'єрного процесу викладач вищого навчального закладу набуває нових знань про свій потенціал, розвиває аналітичні і творчі здібності, набуває навиків прийняття рішень і обґрунтування альтернативних шляхів просування по службі.

Наведений аналіз сукупності характеристик кожного етапу показує, що в консультуванні по кар'єрі потребують викладачі будь-якого етапу професійного розвитку. Консультування з кар'єри ґрунтується на переконаності в тому, що кожен викладач в змозі впоратися майже з усіма виникаючими в зв'язку з його кар'єрою проблемами. Але він, однак, далеко не завжди знає і розуміє, в чому полягає суть його «кар'єрних проблем» і як їх слід вирішувати, спираючись на власні сили і можливості з урахуванням зовнішніх факторів, що проявляються в конкретній ситуації кар'єрного процесу.

Завдання управління професійною кар'єрою викладача вищого навчального закладу можуть бути успішно вирішені при опорі на відповідні принципи неперервної освіти.

1. Принцип формування та підтримки менталітету, орієнтованого на знання. Цей принцип передбачає реалізацію системи, що розвивається заходів, спрямованих на утвердження і підтримку пріоритету знання, компетентності, формування в суспільній свідомості ставлення до освіти як до найвищої цінності громадянина, суспільства, держави.

2. Принцип загального безперервного доступу до освіти. Відповідно до цього принципу держава забезпечує можливості (освітні) для придбання та оновлення ключових компетенцій педагога, його динамічного розвитку.

3. Принцип випереджаючого характеру освітніх програм та інноваційних методик. Цей принцип означає, що реалізуються в системі неперервної педагогічної освіти освітні програми орієнтовані не тільки на поточні, а й на перспективні потреби ринку праці, враховують прогнози ринку освітніх послуг. Упор повинен бути зроблений на забезпечення особистої мотивації, формування критичного мислення та вміння вчитися.

4. Принцип наступності освітніх програм. Даний принцип означає, що перехід від однієї освітньої програми до наступної здійснюється природним чином, безболісно і не пов'язаний з подоланням додаткових бар'єрів. В кінцевому рахунку його реалізація повинна привести до створення наскрізної багаторівневої системи освіти, що потребує наскрізний стандартизації освітніх програм, побудованих в тому числі у вигляді завершених модулів.

5. Принцип багаторівневості освітніх програм. Даний принцип пропонує наявність декількох (багатьох, багатьох) завершених, підкріплених державними документами (стандартами) рівнів і ступенів освіти.

6. Принцип додатковості (взаємодоповнюючі) базового і післядипломної (додаткового) професійної освіти. Він орієнтує на створення умов, що забезпечують на додаток до фундаментального базової освіти освоєння спеціально організованих освітніх програм. Такими програмами можуть бути короткострокова професійна підготовка для випускників закладів середньої та вищої професійної освіти, курсова перепідготовка, підвищення кваліфікації, яке повинно стати найбільш мобільного, гнучкою структурою в системі неперервної педагогічної освіти.

7. Принцип індивідуалізації освіти. Суспільство зацікавлене в тому, щоб людина мала можливість вибору вивчення різних предметів, курсів (освітніх програм) в залежності від своїх особистих інтересів і планів, відвідування навчальних занять в різних закладах середньої та вищої професійної освіти свого регіону. Цілям індивідуалізації освіти сприяє також консультативна служба, яка виробляє рекомендації в сфері освітнього, професійного та особистісного розвитку педагогів і орієнтована на їх інтереси і запити.

8. Принцип інтеграції освітніх структур (мережевий організації формальної та неформальної освіти). Він відображає два взаємопов'язані процеси в системі освіти: формування багатопрофільних, багаторівневих і багатоступеневих освітніх установ і створення можливостей для реалізації програм одного рівня (одного типу) в освітніх установах різних типів. Практичними проявами цих процесів є інтеграція середніх професійних та вищих навчальних закладів, різноманіття освітніх програм закладів післядипломної освіти.

9. Принцип різноманітності форм навчання. Він передбачає розвиток різних форм навчання без відриву від роботи (заочного, вечірнього та ін.), а також

з відривом від роботи, відкритого навчання, різних форм дистанційного навчання. Загальним результатом є створення максимально сприятливих умов для просування викладача в професійному освітньому просторі.

10. Принцип інтеграції освітніх структур (мережевий організації формальної та неформальної освіти). Це передбачає перехід до управління результатами, що означає, що предметом системного контролю є не умови освітнього процесу в установах професійної педагогічної (і додаткової професійної) освіти самі по собі, а оцінка того, як і в якій мірі ці умови (умови якості освіти) знаходять вираз (втілюються) в сучасних ключових компетенціях навчаються, їх особистісному розвитку:

- вивчення і використання (освоєння) кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду забезпечення сучасної якості освіти та управління освітою (в тому числі досвіду управління якістю освіти), створення банку даних цього досвіду, освітніх інновацій;

- створення незалежної системи оцінки та контролю якості освіти;

- створення моніторингу середньої професійної та додаткової професійної педагогічної освіти як єдності процесів спостереження, аналізу, діагностики і прогнозу розвитку освіти;

- розвиток наукового і методичного потенціалу педагогічних кадрів, які володіють комп'ютерними освітніми технологіями, за допомогою підвищення їх кваліфікації, через їх участь в всеукраїнських, міжнародних освітніх проєктах, конкурсах.

Таким чином, формування системи неперервної професійної освіти – процес складний, багатофакторний і суперечливий. Але саме в цій системі можуть реалізуватися сприятливі умови для повноцінного кар'єрного розвитку викладача закладу вищої освіти.

Таким чином, формування системи неперервної професійної освіти – процес складний, багатофакторний і суперечливий. Але саме в цій системі можуть реалізуватися сприятливі умови для повноцінного кар'єрного розвитку викладача. Рішення великої кількості завдань в області розвитку передових технологій вимагає підготовки фахівців високої кваліфікації, що володіють широкими компетенціями, здатних творчо підходити до вирішення все складніших проблем у професійній діяльності.

Однак в даний час ситуацію в світі підготовки фахівців з вищою освітою можна характеризувати як нестабільну. Позитивним є те, що активізується процес пошуку нових стратегій і педагогічних технологій навчання студентів сучасної професійної діяльності. Однак при розробці сучасних педагогічних технологій важливо, щоб в умовах модернізації вищої освіти вдалося підготувати фахівців універсальної професійної кваліфікації, які б освоїли в процесі після вузівського навчання більш широке коло професійних компетенцій, з тим щоб бути більш мобільними і конкурентоспроможними. Якщо виходити з того, що сучасний професіонал повинен бути високоосвіченим, всебічно розвиненим фахівцем у своїй галузі, то він повинен бути і професійно компетентним, володіти фундаментальними теоретичними знаннями і одночасно мати широку професійно-творчу підготовку, ясно бачити інноваційні завдання. Цілеспрямований, правильно організований безперервний процес навчання є важливою умовою розвитку кар'єри, що дозволяє заповнити дефіцит між наявними у фахівця знаннями та тими знаннями, якими вони повинні володіти зараз і в найближчому майбутньому [7].

Кар'єрний розвиток є більш широким поняттям, ніж професійне навчання, так як відображає не тільки придбання педагогом нових професійних навичок і вмінь, а й оновлення власних знань, мотивів, цінностей, інтересів. Безперервність навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіти є основою ритмічного просування особистої кар'єри. Спираючись на дослідження в галузі освіти дорослих виділяють основні принципи навчання [3]: 1) дорослий навчається, прагне до самореалізації, до самостійності, до самоврядування і усвідомлює себе таким; 2) дорослий навчається, володіє життєвим (побутовим, соціальним, професійним) досвідом, який може бути використаний в якості важливого джерела навчання як його самого, так і його колег; 3) доросла людина навчається для вирішення важливої життєвої проблеми і досягнення конкретної мети; 4) дорослий навчається, розраховує на невідкладне застосування отриманих в ході навчання умінь, навичок, знань і якостей; 5) навчальна діяльність дорослого учня в значній мірі детермінується тимчасовими, просторовими, побутовими, професійними, соціальними факторами, які або обмежують, або сприяють процесу навчання; 6) процес навчання дорослого учня організований у вигляді спільної діяльності того, хто навчається і навчає на всіх його етапах планування, реалізації, оцінювання і в певній мірі корекції.

Висновки. Сучасний розвиток суспільства вимагає нової організації процесу навчання – «інноваційного навчання», яке формувало б у тих, хто навчається функціонування механізмів професійного розвитку, здатності до проєктивної детермінації майбутнього. Дана необхідність обумовлює організацію процесу навчання магістрів на основі особистісно орієнтованого, рефлексивного підходу, а також використання в процесі викладання акмеологічних технологій і технологій критичного мислення.

Акмеологічні технології можуть успішно застосовуватися в ході реалізації процесу навчання викладачів для допомоги в здійсненні ними самопізнання, саморозвитку, самореалізації, самозбереження, самовідновлення після стресів і т. ін. В акмеологічних технологіях робиться акцент на здатності самої особистості ставити собі завдання, реалізовувати їх, вирішувати свої життєві та професійні проблеми з установкою на отримання високих результатів [4]. Особливості організації особистісно орієнтованого заняття в значній мірі визначаються специфічними методами викладання, ступенем врахування інтересів і здібностей студентів, способами і ступенем взаємодії викладача зі студентами.

Слід зазначити, що технологія критичного мислення може служити основою для побудови та реалізації професійного кар'єрного розвитку. Таким чином, акмеологічне розуміння кар'єри має свої особливості, які в основному носять інтегруючий характер і дають можливість розглядати професійну кар'єру як діяльність активну, усвідомлену, цілеспрямовану на реалізацію покликання в житті, яка передбачає конструктивну життєву позицію зрілої особистості, її включеність в трудову діяльність, постійний рух вперед, вдосконалення, розвиток і самореалізацію суб'єкта професійної кар'єри в процесі життєдіяльності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрутенко В.П. Основні тенденції розвитку вищої освіти України на рубежі століть (Спроба прогностичного аналізу). *Вища освіта України*. 2011. № 1. С. 11–18.

2. Бастун М. Культурологічний підхід в освіті як засіб соціалізації особистості майбутнього педагога. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка Психологія. Педагогіка. Соціальна робота*. 2012. Вип. 6. С. 61–64.
 3. Бутенко Н. Компетенції сучасного викладача вищої школи в контексті реалізації його місії. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2009. Вип. 25. Ч. 1. С. 31–39.
 4. Каленюк І.С. Проблеми розвитку освіти в Україні в умовах сучасної глобалізації. *Вища освіта України*. 2006. С. 366–381.
 5. Лозовецька В.Т. Концептуальні засади професійного саморозвитку сучасної особистості. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер.: Професійна педагогіка*. 2011. № 1. С. 33–39.
 6. Пальчевський С.С. Акмеологія – поклик майбутнього. *Акмеологія в Україні : наукове видання*. 2010. № 1. С. 7–13.
 7. Ревть А. Освітні орієнтації дорослих людей. *Педагогіка*. 2017. № 5/37. С. 165–170.
 8. Султанова Л.Ю. Етапи розвитку полікультурної компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти. *Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: збірник наукових статей / За ред. Кременя В.Г., Ничкало Н.Г.; укл. Аніщенко О.В., Лук'янова Л.Б.* Київ : Знання України, 2018. С. 238–245.
-
- REFERENSES:**
1. Andrutenko V.P. (2011) The main trends in the development of higher education in Ukraine at the turn of the century (Attempt prognostic analysis). *Higher education in Ukraine*, no. 1, pp. 11–18. (in Ukrainian)
 2. Bastun M. (2012) Cultural approach in education as a means of socialization of the future teacher. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv Psychology. Pedagogy. Social work*, pp. 61–64. (in Ukrainian)
 3. Butenko N. (2009) Competences of a modern high school teacher in the context of its mission. *Visnyk of Lviv National University. The series is pedagogical*. Part. 1, pp. 31–39. (in Ukrainian)
 4. Kalenyuk I.S. (2006) Problems of education development in Ukraine in the conditions of modern globalization. *Higher education in Ukraine*, pp. 366–381. (in Ukrainian)
 5. Lozovetskaya V.T. (2011) Conceptual principles of professional self-development of modern personality. *Scientific Bulletin of the Institute of Vocational Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. Ser.: Professional pedagogy*, no. 1, pp. 33–39. (in Ukrainian)
 6. Palchevsky S.S. (2010) Acmeology – the call of the future. *Acmeology in Ukraine: a scientific publication*, no. 1, pp. 7–13. (in Ukrainian)
 7. Revt A. (2017) Educational orientations of adults. *Pedagogy*, no. 5/37, pp. 165–170. (in Ukrainian)
 8. Sultanova L.Yu. (2018) Stages of development of multicultural competence of the future teacher of higher education institution // *Conceptual principles of development of adult education: collection of scientific articles / Ed. Kremenya V.G., Nychkalo N.G.; incl. Anishchenko O.V., Lukyanova L.B.* Kyiv: Knowledge of Ukraine, pp. 238–245. (in Ukrainian)

*Стаття надійшла до редакції 08.12.2020.
The article was received 08 December 2020.*