

Булатова Люция Хамитовна,
учитель начальных классов
МБОУ «Гимназия № 24» г. Ульяновска,

Федотова Татьяна Евгеньевна,
заместитель директора по УВР (начальная школа)
МБОУ «Гимназия № 24» г. Ульяновска

О НЕКОТОРЫХ УСЛОВИЯХ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: образовательная траектория, индивидуальные потребности, профессиональная карьера педагога, управление карьерой.

В новых социально-экономических условиях развитого информационного общества одной из острых проблем является функционирование единой системы непрерывного образования человека в течение всей его жизни. В рамках такой системы человек может осуществлять выбор образовательной траектории в соответствии с его индивидуальными потребностями, а также с учетом потребностей рынка труда и перспектив развития производства.

Актуальность проблемы усиливается и тем фактом, что до недавнего времени основное внимание уделялось в основном вопросам профессиональной подготовки и адаптации молодого специалиста. Однако, в последние годы, подчеркивается динамичность, целостность, непрерывность процесса профессионального становления на основе самоопределения, построения собственной профессиональной карьеры в течение всей жизни человека.

Спектр исследований особенностей педагогической деятельности широк: проблемы педагогического образования (Б.П. Белозерцев, Г.А. Бордовский, З.И. Васильева, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына), исследование особенностей личности педагога (В.Г. Вершловский, Ф.Н. Гоноболин, Ю.Н. Кулюткин, К. Маркова, Г.С. Сухобская, Н.В. Кузьмина), педагогического творчества (В.А.

Загвязинский, В.А. Кан-Калик, Н.Д. Никандров, В.А. Слостенин, Л.Ф. Спирин), проблемы непрерывного образования (А.П. Владиславлев, Б.С. Гершунский, А.В. Даринский, В.Г. Онушкин); личностно-деятельностная концепция (К.А. Абульханова-Славская, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Б.Ф. Петровский; изучение аксиологических аспектов деятельности - Т.К. Ахьян, С.Г. Вершловский, А.В. Кирьякова, В.А. Ядов). Все это указывает на сложность и многоаспектность профессионального становления педагога в процессе построения профессиональной карьеры.

Термин «карьера» был экстраполирован педагогической наукой из экономики. Карьера - это не только (и не столько) продвижение человека по должностной лестнице, а процесс реализации человеком себя, своих возможностей, на работе.

Современные социально-экономические условия позволяют прийти к пониманию деятельности учителя как профессиональной карьеры. Речь идет о карьере не только как о продвижении человека в организационной иерархии или последовательности разного рода его занятий в течение жизни, что определяется как "вертикальная карьера". Сегодня говорится о карьере горизонтальной, внутри профессии. Это карьера становления профессионала. Сущностью развития профессиональной горизонтальной карьеры учителя является осознанный профессиональный рост, определяющий профессиональную уверенность и повышающий ответственность учителя за результаты собственной деятельности, что делает его конкурентноспособным в сфере его профессиональной деятельности.

В условиях школы, как и в условиях других организаций, которые существуют в современном обществе, конкретный работник в процессе своей жизнедеятельности последовательно проходит одинаковые стадии, способствующие повышению ценности его человеческого капитала (об этом пишут Д. Дрейфус, Крэмер-Хэйон, Фесслер). При этом, как указывает Якокка Ли, на разных этапах карьеры человек удовлетворяет свои различные потребности.

Управление карьерой относится к поведенческой модели, основанной на мотивации и стимулировании производительного труда работников с помощью экономических и социально-психологических методов. Смысл управления - помочь человеку сделать правильный выбор, найти своё место в жизни, развивать профессиональные способности, накапливать профессиональный опыт и рационально использовать его в интересах самого специалиста и организации.

Вопросы карьерного развития активно разрабатываются на уровне теории и практики управления (Анисимов В.Н., Десслер Г., Комаров Е.И., Охотский Е.В., Поршнева А.Г., Романов В.А., Сотникова С.И., Туренко Б.Г., Якокка Ли). На уровне школы рассматриваются отдельные аспекты профессиональной горизонтальной карьеры учителя (Д. Дрейфус, Конаржевский Ю.А., Крэмер-Хэйон Л., Магальник Л.А., Симановская О.М., Ушаков К.М., Фесслер Р.). Различные по содержанию технологии управления карьерой предлагаются в работах Анисимова В.Н., Комарова Е.И., Охотского Е.В., Поршнева А.Г.

По мнению ряда указанных авторов, карьера может рассматриваться как фактор акмеологического развития человека на послевузовском этапе. Профессиональная карьера, являясь результатом выбора педагогом собственной профессиональной стратегии, свидетельствует о его самоопределении, развитии его рефлексивных качеств и ставит его в позицию субъекта профессионального выбора, о наличии механизма профилактики кризисных периодов и профессионального истощения педагогов.

Целенаправленный, правильно организованный непрерывный процесс обучения персонала в организации является важным условием развития карьеры, позволяющим восполнить дефицит между имеющимися у преподавателей знаниями и теми знаниями, которыми они должны обладать в настоящий момент и в ближайшем будущем.

Управление карьерой учителя является эффективным при определенных организационно-педагогических условиях. Назовем их.

I. Организационные (внешние по отношению к учителю):

- наличие в организации научно-обоснованного карьерного пространства;

- создание организационной структуры управления карьерой педагога в образовательной организации;

- организация непрерывно-действующей системы обучения персонала, ориентированной на существующие потребности преподавателей в обновлении своих знаний в связи с перспективным развитием образовательной организации;

- реально действующая система диагностики и рейтинговой оценки профессиональной деятельности учителя.

II. Личностно-ориентированные (внутренние по отношению к учителю).

- нацеленность педагога на горизонтальное карьерное развитие;

- ориентация педагогов на непрерывное накопление профессионального капитала как основы горизонтального карьерного развития посредством включения в научно-методическую деятельность школы;

- наличие системы контроля, обеспечивающей объективную оценку достигаемых педагогом результатов, четкая фиксированность этих результатов, взаимосвязь данных результатов с созданной в школе системой моральных и материальных поощрений;

- организация управления карьерным развитием учителя через совместную деятельность педагогического коллектива.

Процесс управления карьерой педагога в образовательной организации должен строиться на научной основе, включая в себя качественные характеристики рефлексивно-ориентированного, проблемно-деятельностного и проблемно-целевого анализа, а также результаты диагностики и рейтинговой оценки профессиональной деятельности учителя.

Наиболее значимыми направлениями в процессе управления представляются мотивация педагога на непрерывное саморазвитие, диагностика и осознание проблем его профессиональной деятельности, определение форм обучения персонала образовательной организации, отслеживание успешности деятельности педагога по самообразованию.

Согласимся с мнением тех авторов, которые считают, что педагогическая деятельность приобретает для учителя особый глубокий личностный смысл, когда он рассматривает свою профессию как средство достижения жизненного успеха. Именно уверенность в позитивной направленности собственного карьерного развития позволяет учителю чувствовать себя социально защищенным и оценивать жизнь как благополучную. Такая профессиональная доминанта создает благоприятные предпосылки для морального стимулирования труда учителя и формирования у него акмеологической позиции в процессе постдипломного образования.

Литература:

1. Асмолов А. Г. Психология личности. - М.: Изд-во МГУ, 1990.
2. Вагина Л.П. и др. Планирование работы средней школы. - М., Центр «Педагогический поиск», 2000.
3. Кухарев Н.В. На пути к профессиональному совершенству. - М., Просвещение, 1990.
4. Лизинский В.М. О методической работе в школе. - М., Центр «Педагогический поиск», 2002.
5. Макарова И.К. Управление персоналом: Схемы и комментарии. - М.: Юриспруденция, 2002.
6. Рындак В.Г. Формирование творческого потенциала учителя. М. Институт теоретической педагогики и международных исследований в образовании. РАО, 1994.
7. Сергеева В.П. Управление образовательными системами. - М., 2000.
8. Третьяков П.И., Мартынов Е.Г. Школа: управление по результатам. Практика педагогического менеджмента. - М., 2001.
9. Ушаков К.М. Управление школьной организацией: организационные и человеческие ресурсы. - М.: Сентябрь, 1995.
10. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учеб.- практ. пособие. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1996.