

СТАНОВЛЕНИЕ КАРЬЕРЫ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ*

Рассматриваются проблемы и специфика развития карьеры учителя в процессе непрерывного образования. Особое внимание уделяется этапу профессионального обучения. Предлагается вариант процессуально-содержательной модели становления карьеры будущего учителя на этапе квазипрофессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная карьера, профессиональное развитие, модель становления карьеры будущего педагога, принципы карьерного развития.

* Статья опубликована при финансовой поддержке МОН за счет средств ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы по теме «Определение теоретико-методологических положений и соответствующих им педагогических условий проектирования и реализации содержательно-процессуальной модели формирования профессиональной компетентности студента педагогического вуза» (П827 от 24.05.2010 г.)

DEVELOPMENT OF TEACHING CAREER IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING

The issues and the specifics of teachers' career development in the process of continuing education. Particular attention is paid to the stage of professional training. A process-content model of future teaching career development at the stage of quasi-professional activities is suggested.

Keywords: career development, professional development, model of teacher's career development, principles of career development.

Интерес к проблеме становления карьеры учителя в процессе непрерывного педагогического образования обусловлен реформированием всех основных сфер общества, повлекшим за собой изменение отношения ко многим процессам и явлениям, до сих пор остававшимся вне поля зрения вследствие их негативного восприятия или низкого уровня актуальности. Современное представление о карьере существенно отличается от подходов, совсем недавно господствовавших в отечественной теории и практике педагогического образования. То, что раньше в образовательной среде отождествлялось с карьеризмом, теперь является важным показателем акме-ориентированного развития педагога в социуме, становления его профессиональной компетентности, повышения уровня профессионализма.

Сегодня карьера — это не только деятельность, способствующая продвижению по службе, профессиональному успеху, но и «сбалансированное соотношение, взаимодействие процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства» [4, с. 135]. Отмечается и смена системы взглядов на карьерное становление учителя: научная парадигма переходит от идеализированной трактовки этого понятия к реальному представлению, опирающемуся на требования современной практики.

Новый взгляд на специфику развития карьеры педагога заключается в отношении к ней как к динамичному прохождению

определенных карьерных циклов, каждый из которых состоит из мини-стадий профессионального развития и сопровождается постоянным процессом обучения. Исходя из этого, процессуальную сущность карьеры учителя можно рассматривать в трех аспектах: в личностном, социальном и организационном.

Личностный аспект предполагает рассмотрение этого феномена с позиции самой личности, раскрывает особенности видения карьеры ее деятелем. С этим связано выражение субъективной оценки характера протекания карьерного процесса, промежуточных результатов развития карьеры. В этом случае карьера является субъективно осознанным суждением о своем трудовом будущем, об ожидаемых путях самовыражения и удовлетворения трудом.

Социальный аспект выражается через представление о карьере с точки зрения общества. Во-первых, это выработанные в процессе развития общества карьерные маршруты, апробированные пути достижения определенных высот в той или иной сфере профессиональной деятельности, в той или иной области общественной жизни. Во-вторых, это устоявшиеся представления о характере движения по этим путям, связанные с быстротой, стремительностью, траекторией карьеры, с используемыми методами и способами.

Организационный аспект предусматривает понимание карьеры как целенаправленного должностного и профессионального роста, поступательного продвижения по слу-

жебной лестнице, изменения квалификационных возможностей и размеров вознаграждения.

Данные подходы позволяют определить карьеру учителя не только как процесс целенаправленного и последовательного профессионального развития, роста авторитета, статуса в социальной, экономической, нравственной сферах, выраженный в продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, в повышении престижа в профессиональной среде, но и как процесс построения целостного образа себя в качестве компетентного профессионала.

К сожалению, современная система непрерывного педагогического образования не обеспечивает возможности для карьерного роста учителя, так как в ней:

- отсутствует целенаправленная система профессионального обучения карьере на различных этапах профессионального развития;

- недостаточно разработана система кадровой политики в образовательных учреждениях;

- не обеспечиваются права педагогических работников разных уровней квалификации на выбор индивидуальной образовательной траектории в процессе построения карьеры и защищенности на всех ее этапах;

- не проводится диагностика и отбор талантливых педагогических работников для обучения на курсах резерва руководящих кадров образования;

- отсутствует система комплексного сопровождения становления карьеры учителя в процессе его профессионального развития.

В результате этого у педагогов существует лишь интуитивное представление о карьере, а студенты не владеют информацией о возможностях карьерного роста в системе образования.

Профессиональное развитие — сложный и длительный процесс, охватывающий зна-

чительный период жизни человека. В психолого-педагогической литературе выделяются четыре основных этапа профессионального развития: профессиональное самоопределение, профессиональное образование, профессиональная деятельность, достижение профессионального мастерства (Э. Ф. Зеер, Л. М. Митина, Е. А. Климов, Н. С. Пряжников). Безусловно, важнейшим для обеспечения непрерывности профессиональной карьеры учителя является этап профессиональной подготовки: чем раньше человек начинает задумываться о том, чего он желает и что ожидает от своей будущей профессиональной деятельности, тем успешнее проходит процесс его профессионального и карьерного роста.

Однако современные концепции и подходы к исследованию профессиональной карьеры недооценивают значение данного этапа. Предпочтение отдается анализу развития карьеры в процессе профессиональной деятельности и профессионального самосовершенствования. На наш взгляд, карьерный рост обусловлен, в первую очередь, профессиональной подготовкой, так как именно в ней осуществляется карьероориентированное развитие студента, происходит осознание соответствия своих способностей и возможностей выбранной специальности, планируется будущая профессиональная деятельность. Именно в этот период осуществляется формирование личностно-профессиональных качеств, необходимых для успешного становления карьеры: черт характера, способностей, нравственной позиции, карьерной готовности, карьерных ориентаций, карьерных компетенций.

Определение профессионального обучения стартовым этапом развития профессиональной карьеры требует создания определенных акмеологических условий, одним из которых выступает проектирование и внедрение в образовательный процесс вуза модели становления карьеры будуще-

го педагога. Предложенный нами вариант процессуально-содержательной модели представляют следующие структурные элементы:

- разработка основополагающих принципов становления карьеры учителя на этапе профессионального обучения;

- стартовая диагностика системообразующих факторов, способствующих успешному карьерному становлению будущего учителя;

- целенаправленное планирование карьеры, разработка карьерограмм;

- проектирование карьерообразующей среды вуза;

- мониторинг становления профессиональной карьеры студента в период вузовского обучения.

Все компоненты модели взаимосвязаны между собой и имеют иерархическую структуру, логику, последовательность.

В качестве общих исходных положений, в которых выражаются основные требования к содержанию и функционированию разработанной модели, выступают следующие принципы:

- **принцип многообразия** — использование в образовательном процессе вуза разнообразных карьерообразующих форм и методов обучения, видов педагогической деятельности, способствующих карьерному росту будущего учителя, плюрализация ценностно-смысловых позиций субъектов карьерной профессионализации;

- **принцип открытости** — адекватное восприятие воздействий социума и ответная реакция на них собственными изменениями, постоянное включение в структуру образовательного процесса новых элементов — новых видов деятельности, новых отношений, нового содержания профессионального образования и т. д.;

- **принцип культурно-образовательного резонанса** — опора на концептуальность и общезначимость карьерных целей, их возможное влияние на ожидания тех или

иных социальных групп, сообществ; деятельность в освоении существующих культурных традиций и в формировании способностей по созданию новых личностных и общественных ценностей, стимулирующая карьерный рост;

- **принцип дополнительности** — проектирование различных, и даже противоположных, тенденций в становлении карьеры — стремление учителя обеспечить свое карьерное развитие и при этом сохранить стабильность; обеспечить возможности карьерной профессионализации каждому и в то же время возможность развития собственной траектории карьерного роста и т. д.;

- **принцип неравновесия** — карьерное становление представляет собой нелинейный процесс, т. е. переходящий к состоянию наибольшей чувствительности от малого воздействия, где его отклик на воздействие нелинейно зависит от него;

- **принцип параметрического управления** — управление развитием карьеры осуществляется через создание условий, обеспечивающих этот процесс, что позволяет управлять выбором направления карьерного роста учителя.

Опора на данные принципы позволяет сделать процесс становления карьеры будущего учителя рефлексивным, определить необходимые условия для наиболее успешной его реализации, осуществлять управление на любом иерархическом уровне и таким образом стимулировать стремление студента к личностному и карьерному росту.

Стартовая диагностика предполагает разработку диагностирующего инструментария для выявления необходимых компетенций, определяющих в совокупности профессиональную компетентность педагога, уровня карьерной готовности будущих учителей и составление на основе полученных данных индивидуальной акмеограммы. Карьерная готовность предполагает

ет «направленное на планирование и построение карьеры выражение личности, включающее ее убеждения, взгляды, мотивы, чувства, установки, настроенность на поведение, которое обеспечит успешное построение карьеры и соответствие ожиданий личности ожиданиям карьерной среды» [3, с. 9]. Карьерную готовность определяет уровень сформированности мотивации к педагогической профессии, наличие имеющихся педагогических способностей и соотнесение их с компетенциями, необходимыми для успешной профессиональной самореализации, совокупность личностных положительных и отрицательных качеств, влияющих на успешность карьеры, ожидания студента в отношении собственной карьеры, умения проектировать цели будущей профессиональной карьеры.

В качестве диагностирующего инструментария возможно использование опросника «Мотивация к карьере» (методика А. Ноэ, Р. Ноэ), позволяющего выявить степень развития карьерной интуиции, карьерной причастности, карьерной устойчивости; теста «Сфера профессиональных предпочтений» — модифицированного варианта опросника Йовайши, предназначенного для оценки склонностей к различным сферам профессиональной деятельности (искусство, технические интересы, работа с людьми, умственный труд, физический труд, производство и потребление материальных благ); проективного теста «Круги и линии» (Е. А. Могилевкин), характеризующего отношение к карьере. Оценить наличие профессионально значимых компетенций возможно также с помощью современной технологии оценки персонала «Ассесмент-центр» [4].

Движущим мотивом, побуждающим людей предпринимать усилия по развитию своей карьеры, является карьерная ориентация — структурный элемент Я-концепции, отражающий отношение к профессиональному продвижению. В связи с этим

изучение осознанности карьерных ориентаций будущих педагогов и их влияния на проектирование карьеры — необходимый компонент комплексной диагностики мотивации к карьере. Решению данной задачи способствует применение методики «Карьерные ориентации» (Э. Шейн), направленной на определение ведущей карьерной ориентации, и опросника Д. Голланда, согласно которому выбор карьеры есть выражение личности, а не случайное событие, где играет роль «шанс». Этот выбор сводится к поиску наиболее подходящего для себя окружения, т. е. профессиональной группы, в которой находятся люди такой же ориентации, обладающие специфическими личностными особенностями [1].

Полученные в результате диагностирующих процедур данные необходимы студенту для составления личной акмеограммы. Акмеограмма выявляет «особенности профессионального самосовершенствования, пути достижения более высокого уровня профессиональной деятельности» и представляет собой «систему требований, условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию личности» [2]. В своей практике мы используем упрощенный вариант акмеограммы — определение необходимых для успешного карьерного становления профессиональных компетенций и условий их формирования. Составление акмеограммы осуществляется через сопоставление собственных способностей, качеств, знаний, умений с требованиями к профессиональной компетентности учителя.

Проектирование акмеограммы позволит студенту в дальнейшем выстроить целенаправленный план карьерного становления. Наиболее эффективной формой педагогического сопровождения деятельности студентов на данном этапе является элективный курс «Планирование карьеры», цель которого — знакомство с различными подходами и современными методами карьерного планирования. В процессе освоения

данного курса решаются следующие задачи: обучение студентов практическим умениям и навыкам планирования карьеры; развитие умений определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном и должностном росте; разработка алгоритмов и правил составления личного карьерного плана. Итогом деятельности студентов в рамках данного курса выступает разработка карьерограммы — индивидуального плана, содержащего набор возможных направлений карьерного роста, целей реализации данного направления и деятельности по их достижению.

Предлагается следующий алгоритм карьерограммы: профессиональная цель — необходимые для ее реализации средства — имеющиеся в наличии средства — отсутствующие необходимые средства — деятельность по их созданию — примерные сроки достижения цели. При этом цели могут быть краткосрочными (освоить работу на компьютере), среднесрочными (успешно защитить курсовой проект), долгосрочными (поступить в аспирантуру). Продвижение к поставленной долгосрочной цели осуществляется поэтапно, посредством решения промежуточных целей и самоанализа каждого этапа. Карьерограмма основывается на жизненных принципах и правилах и содержит конкретные шаги по достижению карьерных задач.

Для практической реализации разработанных студентами карьерограмм и акмеограмм необходимо создание в вузе карьерообразующей среды — условий, способствующих личностному и профессиональному росту студента в процессе профессиональной подготовки. Целесообразно выделить три группы таких условий: ценностно-мотивационные, организационно-педагогические, технологические.

Ценностно-мотивационные условия способствуют повышению мотивации к педагогической деятельности, к профес-

сиональному развитию и к профессиональному самосовершенствованию как движущей силой карьерного роста; к осознанию ценностей педагогической профессии, к повышению ее престижа. Данные условия предполагают: включение студентов в работу различных профессиональных, творческих и научных объединений и сообществ (молодежные центры, педагогические клубы, студенческие союзы, ассоциации творческой молодежи и т. д.); инициацию и поощрение создания научно-исследовательских студенческих групп в рамках научно-практических конференций, форумов, конкурсов научно-исследовательских проектов; привлечение будущих педагогов к проведению профессиональных конкурсов и праздников («Учитель года», «Воспитатель года», фестиваль педагогических талантов, творческие презентации и т. д.); организацию и проведение воспитательных мероприятий, раскрывающих значимость педагогической профессии (встречи с педагогами-профессионалами, экскурсии в инновационные образовательные учреждения города и республики, совместные творческие праздники в образовательных учреждениях, различные благотворительные акции и проекты и т. д.).

Организационно-педагогические условия предполагают педагогическую поддержку, сопровождение, стимулирование и содействие будущему учителю в процессе построения карьеры. С этой целью необходимо создать в вузе действующие акмеологические центры, службы профориентации и трудоустройства, студенческие кадровые агентства, центры карьеры, реализующие консалтинговые программы по ее развитию. Стратегическим направлением деятельности подобных служб является психолого-педагогическая и организационная поддержка и сопровождение карьеры будущего учителя, которые обеспечиваются профессионалами (педагогами, психологами, тьюторами). Комплексное сопрово-

ждение карьерного становления студента в период вузовского обучения предполагает учет профессиональных ожиданий и установок; помощь в адаптации к будущей профессиональной деятельности; консультирование по проблемам личностного роста и выбора индивидуальной карьерной траектории; обучение технологиям самооценки и реализации личностного и делового потенциала; мониторинг качественных изменений в личностном и профессиональном развитии; карьерный тьюторинг [4].

Как показывает опыт нашей работы, важную роль в становлении карьеры будущего учителя играет вузовская служба трудоустройства. Эта служба, с одной стороны, выступает в качестве посредника между образовательными учреждениями и будущими педагогами, а с другой — реализует собственные программы содействия трудоустройству студентов. В практике деятельности данного структурного подразделения положительно зарекомендовали себя следующие формы работы: ведение базы данных выпускников и вакансий в сфере педагогической профессии; консультирование студентов по вопросам трудоустройства и составления резюме; проведение «Дней карьеры» и «Ярмарок вакансий»; организация круглых столов с руководителями общеобразовательных учреждений и органов управления образованием.

В результате участия в данных мероприятиях студенты приобретают знания о реальной ситуации на рынке труда, о возможных способах поиска работы, о правовых аспектах взаимоотношений с работодателями, а также умения анализировать изменения, происходящие на рынке труда, учитывать их в процессе профессионального обучения, составлять резюме и т. д.

Создание *технологических условий* становления профессиональной карьеры учителя на этапе профессионального обучения предполагает разработку и использование в

образовательном процессе карьерообразующих форм, средств и методов обучения — тренингов, деловых игр, презентаций, мини-лекций, педагогических мастерских, мастер-классов и т. д. В рамках курса «Введение в специальность» мы используем такие тренинги, как техника самопрезентации, техника поиска работы и эффективного прохождения собеседования, техника адаптации на новом месте работы, техника эффективного карьерного роста.

Большой популярностью у студентов пользуется такая форма, как портфолио карьерного продвижения, отражающее все достижения студентов за период обучения в вузе. Будущие педагоги включают в портфолио по собственному усмотрению ряд документов: список пройденных учебных курсов по основной сфере деятельности, тренингов, специализированных семинаров, элективных курсов; список внеучебных мероприятий, в которых студент принимал участие в роли организатора; перечень должностей и поручений, выполняемых студентом в период обучения; отчеты и отзывы о прохождении педагогических практик; тезисы докладов на научно-практических конференциях; грамоты, благодарности, другие формы награждений; выпускную квалификационную и курсовую работу; рекомендательные письма от преподавателей и кураторов; профессионально составленное резюме; акмеограмму и карьерограмму.

Как показывают отзывы выпускников, карьерное портфолио является эффективным средством развития карьеры — его наличие помогает при трудоустройстве, при прохождении конкурса на замещение вакантных должностей, при собеседовании с будущими руководителями.

Так как процесс карьерного становления является сложным и нелинейным, необходим постоянный мониторинг его осуществления. Продуктом деятельности будущего учителя в процессе карьерного становления

может быть разработка исследовательского проекта «Исследование возможностей карьерного роста современного педагога», «Карьера и образовательный бизнес», «Тезаурус мудрых мыслей о карьере учителя», «Карьерный словарь»; курсовая работа «Карьера в жизни и профессии» и т. д. Результативность совместной деятельности студентов, педагогов, психологов, тьюторов по развитию карьеры на этапе профессионального обучения проявляется прежде всего в увеличении числа студентов, успешно трудоустроившихся по специальности после окончания вуза. Так, согласно данным о трудоустройстве выпускников нашего вуза за последние три года, 66% студентов, прошедших карьерное обучение в рамках разработанной нами модели, трудоустроились по выбранной специальности, в то время как из остального числа студентов — только 44%; из общего количества студентов, продолживших свое профессиональное обучение в аспирантуре, 32% — те, кто наметил этот карьерный путь в процессе изучения курса «Планирование карьеры». Кроме того, 11% выпускников по результатам собеседования и ознакомления с карьерным портфолио была предложена руководящая должность (орга-

низатор по внеклассной работе, завуч школы, заведующий отделом Дома детского творчества, начальник отдела социальной работы и др.).

Диагностическим критерием исследования результативности внедрения в образовательный процесс вуза процессуально-содержательной модели становления карьеры будущего учителя выступает личностно-профессиональная компетентность, которая оценивается по динамике развития уровня ее компонентов (профессионально-педагогического, социально-личностного, социально-управленческого, креативно-исследовательского и т. д.).

Таким образом, отличительной особенностью содержания и технологии всех структурных элементов процессуально-содержательной модели становления карьеры будущего учителя в процессе вузовской подготовки является их направленность на создание возможностей и условий формирования и развития карьерной готовности в рамках выбранной специальности; на развитие личностно-профессиональной компетентности, способствующей карьерному росту и реализации карьерного потенциала, успешному трудоустройству и продвижению по должностной лестнице.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Жданович А. А.* Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008.
2. *Лотова И. П.* Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы. М., 2003.
3. *Миронова-Тихомирова А. С.* Психологическая структура карьерной готовности выпускника вуза: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.
4. *Могилевкин Е. А.* Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007.

REFERENCES

1. *Zhdanovich A. A.* Kar'ernye orientacii v strukture professional'noj Ja-koncepcii studentov: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. M., 2008.
2. *Lotova I. P.* Razvitie professional'noj kar'ery kadrov gosudarstvennoj sluzhby. M., 2003.
3. *Mironova-Tihomirova A. S.* Psihologicheskaja struktura kar'ernoj gotovnosti vypusknika vuza: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. M., 2006.
4. *Mogilevkin E. A.* Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening. SPb.: Rech', 2007.