

СОЦИАЛЬНАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Научная статья
УДК 37.011.31-051:006
DOI: 10.18101/2307-3330-2021-3-5-9

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ: ЛИЧНЫЙ ОПЫТ И АДМИНИСТРАТИВНЫЕ РЕШЕНИЯ

© **Ангаева Альбина Алексеевна**
учитель английского языка,
Лингвистическая гимназия № 3 г. Улан-Удэ
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Советская, 43
alechka220792@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме планирования и развития карьеры молодых педагогов. Даны определения понятиям «карьера», «планирование карьеры», «карьерограмма» и рассмотрены типы карьеры. Главная задача планирования и реализации карьеры состоит в обеспечении взаимодействия профессиональной карьеры и внутриорганизационной карьеры. Планирование карьеры — определение целей профессионального развития личности и путей, ведущих к их достижению. В статье раскрывается определение понятия «развитие карьеры», предлагается новая модель аттестации для педагогических работников и описаны требования к предъявляемым квалификационным категориям для учителей. Рассмотрены плюсы и минусы конкурсов педагогического мастерства.

Ключевые слова: карьера, планирование карьеры, развитие карьеры, саморазвитие, карьерный план, продвижение, карьерный рост, перспективы карьеры, личностное развитие, профессиональная копилка, профессиональное портфолио, уровень профессионализма, квалификация, категория, новая модель аттестации, достижение статуса, карьерограмма, успех, мотивация, конкурсы педагогического мастерства, молодой педагог.

Для цитирования

Ангаева А. А. Проектирование профессиональной карьеры молодых педагогов: личный опыт и административные решения // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2021. № 3. С. 5–9.

Серьезные коррективы в экономической и социальной сферах нашей страны предъявляют к сотрудникам особые требования к уровню профессионализма. Конъюнктура рынка требует от сотрудников соответствия уровню подготовки, квалификации, а также профессиональному опыту. Сегодня проблеме планирования и развития карьеры уделяется особое внимание в условиях развития рыночных механизмов, интенсификации темпа жизни. Особенно популярна проблема планирования и развития карьеры среди молодых специалистов.

Существует множество трактовок слова «карьера». Рассмотрим карьеру как один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека. Чтобы добиться признания и значимости у общества, важно успешно построить свою карьеру. Карьера

требует достижения желаемого статуса и качества жизни. Карьера в узком смысле связана с трудовой, профессиональной деятельностью человека.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия профессиональной карьеры и внутриорганизационной карьеры. Планирование карьеры — это четкое видение и определение целей профессионального развития личности, а также путей, ведущих к их достижению. Действия, которые выполняет человек для реализации своего профессионального плана, называют развитием карьеры. Человек, который планирует и развивает свою карьеру, направлен на более четкое видение своих перспектив, повышение конкурентоспособности на рынке труда, возможность профессионального роста, удовлетворение других аспектов собственной жизни.

Траекторию своего движения человек строит самостоятельно с учетом собственных желаний, целей и установок. Можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры: профессиональная карьера, устойчивая карьера, линейная карьера, переменчивая карьера, спиральная карьера, внутриорганизационная карьера.

Планирование карьеры — это процесс длительный в исполнении, в него входят выбор профессии, рода занятий, получение работы, профессиональный или карьерный рост на работе, возможное изменение карьеры и, наконец, выход на пенсию. Планирование карьеры ориентировано на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.

Карьерному плану свойственны следующие действия: мониторинг, оценка, внесение корректировок, сравнение фактических результатов с планируемыми, углубление, доработка, детализация и другие.

Карьерограмма — термин, означающий перечень должностных и профессиональных позиций в организации, который описывает оптимальное развитие сотрудника для занятия им определенной позиции в организации. Иначе говоря, карьерограмма — это примерный путь специалиста, чтобы получить необходимые знания и навыки для успешной работы в конкретной организации. Планированием карьеры могут заниматься как сам работник/сотрудник, так и менеджер по персоналу (специалист отдела кадров) или непосредственный руководитель.

Продвижение по службе определяется не только личными качествами работника, но и объективными. Под личными качествами подразумеваем образование, отношение к работе, квалификацию, систему внутренних мотиваций. Объективные условия карьеры: высшая точка карьеры, длина карьеры, показатель уровня позиции и показатель потенциальной мобильности.

Карьерный рост педагога — процесс динамический, связанный с профессиональным ростом учителя, его стремлением к самосовершенствованию и саморазвитию профессиональной деятельности.

Важное значение в жизни молодого педагога играют перспективы карьеры. Считаем, что у педагога должна быть возможность получить продвижение по работе, чтобы профессиональное развитие было эффективным. Развитие профессионально-педагогической деятельности молодого педагога может проходить в двух направлениях. Во-первых, по линии вертикальной карьеры. Примером данного движения в школе

является схема «учитель — завуч — директор», то есть движение по административной лестнице. Во-вторых, по линии горизонтальной карьеры. Под горизонтальной карьерой следует понимать движение по повышению профессионального мастерства, признанное и оцененное социумом. Например, победитель конкурсов «Молодой педагог», «Учитель года», «Самый классный классный», учитель первой категории, учитель высшей категории и т. п.

В современной школе существует достаточно большая доля учителей с первой и высшей категорией, чтобы обеспечить качественное образование школьников. Полагаем, что сроки пребывания учителя с категорией долгие. Так, например, средняя продолжительность пребывания учителя в 1-й категории составляет от 5 до 15 лет, в высшей категории учитель пребывает от 10 до 20 лет. Это слишком длинные временные отрезки, чтобы поддерживать механизмы внутренней мотивации учителя на развитие.

Если мы говорим о возможности перехода на административную должность как следующего шага вертикального карьерного роста. Данная возможность представляется примерно 5–6% общего состава коллектива, то есть не всем. Переход в административный персонал подразумевает и смену позиции учителя с исполнительской на управленческую. При этом школа не всегда приобретает хороших администраторов, но теряет лучшие учительские кадры.

Полагаем, что наличие всего двух квалификационных категорий (первая, высшая) для оценки профессионального уровня педагогов сдерживает процессы профессионального развития. В современных реалиях каждый педагог стремится к профессиональному росту, поэтому было бы логично разработать новую модуль аттестации.

С 1 сентября 2021 г. запускается новая модель аттестации педагогических работников. В данной модели планируется внедрение формата профессионального развития специалистов, в который войдут такие должности, как учитель, старший учитель, ведущий учитель.

Старший учитель (учитель-методист) занимается внедрением инновационных образовательных технологий, курирует проекты, устраивает семинары и проводит экспертизу конкурсных работ мастерства. Для такой квалификационной категории нужно проработать 5 лет в учреждении.

Ведущий учитель (учитель-наставник) выстраивает план карьерного роста педагогов, а также помогает коллегам в вопросах профессионального мастерства. Чтобы получить данную квалификационную категорию, необходимо проработать 10 лет в образовательном учреждении.

Для того чтобы перейти с должности учителя на должность старшего учителя, нужно отработать не менее пяти лет в школе. Занять должность ведущего учителя возможно только после 10 лет работы. При получении сразу двух квалификационных категорий надбавка к зарплате будет идти сразу за обе.

Молодым учителям с первых лет работы рекомендуют выстраивать свою стратегию карьеры. В современной школе стратегия карьерного роста молодого педагога напрямую зависит от педагогического коллектива, где молодой учитель начинает свой профессиональный путь. Директор подбирает для молодого учителя педагога-наставника. Наставник оказывает поддержку на этапе становления молодого педагога

с учетом профессиональных и личностных качеств молодого учителя. Наставник — человек, обладающий опытом и готовый делиться им с молодым педагогом.

В условиях современного мира молодым специалистам следует быть конкурентоспособными. Исходя из этого предлагаются различные способы учета и оценки личных достижений молодого педагога. Внедряют конкурсы педагогического мастерства разного уровня (городской, районный, региональный и т. д.) и направлений (касаемо преподаваемого предмета, классного руководства, талантов педагога и т. д.), форумы с участием молодых специалистов, где молодые учителя могут поделиться опытом.

Одним из средств повышения профессионализма педагога является конкурс педагогического мастерства. Данные конкурсы создают благоприятную мотивационную среду для профессионального роста педагогов, способствуют профессиональному самоопределению. Подробнее разберем плюсы и минусы таких конкурсов. К положительным характеристикам конкурсов можно отнести:

- развитие творческого потенциала, развитие компетенций педагогов, приобщение к исследовательской деятельности;
- построение благоприятной мотивационной среды для профессионального развития педагогов;
- развитие активной жизненной позиции, развитие коммуникативных способностей, стремление к самосовершенствованию, самопознанию;
- использование новых педагогических технологий и дальнейшее их внедрение в муниципальную сферу образования;
- повышение рейтинга педагога, повышение рейтинга школы.

Есть в конкурсах профессионального мастерства и минусы: нехватка времени — проблемы в организации трудового дня; стрессовость ситуации, напряженность.

Подготовка и участие в подобных конкурсах являются своего рода школой повышения уровня педагогической компетентности.

Итак, проанализировав свой потенциал, педагог осуществляет выбор типа карьеры, затем составляет план личностного развития, то есть ведение портфолио/паспорта профессиональной карьеры или «профессиональной копилки педагога».

В целом система построения педагогической карьеры кажется вполне логичной. Для молодого учителя важно умение понимать себя, грамотно определять цели, целесообразно использовать собственные ресурсы. Следует правильно распределять время и усилия, постоянно заниматься самосовершенствованием и самообразованием, поддерживать дисциплину по отношению к себе.

Литература

1. Голованова И. И. Саморазвитие и планирование карьеры: учебное пособие. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2013. 196 с. Текст: непосредственный.
2. Гомза Т. Преподаватель: проблемы самоидентификации // Высшее образование в России. 2005. № 1. С. 133. Текст: непосредственный.
3. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последилового образования // Молодой ученый. 2011. № 3, т. 2. С. 115–117. Текст: непосредственный.
4. Могилевкин Е. А. Организационно-психологическая технология сопровождения карьеры молодого специалиста (карьерный тьюторинг) // Трудоустройство и карьера выпускников

А. А. Ангаева. Проектирование профессиональной карьеры молодых педагогов: личный опыт и административные решения

вузов: актуальность и перспективы / научный редактор Е. А. Могилевкин. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. С. 166–181. Текст: непосредственный.

5. Утешева Т. П. Проблемы профессионального становления молодых специалистов // Педагогический опыт: теория, методика, практика. 2015. № 4(5). С. 454–455. Текст: непосредственный.

6. Черникова Е. Г., Пташко Т. Г., Руденко А. В. Адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов общеобразовательных организаций (по материалам общероссийского социологического исследования) // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2017. № 7. С. 114–122. Текст: непосредственный.

7. Баньшина З. Новая система аттестации педагогов в 2021 году. 2021. URL: <https://repit.online/blog/post/novaya-sistema-attestacii-pedagogov-v-2021-godu.html>. Текст: электронный.

8. Косяков Д. Профессиональный и карьерный рост педагога, 2019. URL: <https://zaochnik.com/spravochnik/pedagogika/vvedenie-v-pedagogicheskiju-professiju/professionalnyj-i-karernyj-rost-pedagoga/> (дата обращения: 20.10.2021). Текст: электронный.

Статья поступила в редакцию 18.11.2021; одобрена после рецензирования 22.11.2021; принята к публикации 07.12.2021.

DESIGNING A PROFESSIONAL CAREER OF YOUNG TEACHERS: PERSONAL EXPERIENCE AND ADMINISTRATIVE DECISIONS

Albina A. Angaeva

English teacher

Linguistic gymnasium #3 of Ulan-Ude

43 Sovetskaya St., Ulan-Ude, 670000 Russia

alechka220792@mail.ru

The article is devoted to the problem of planning and career development of young teachers. The article defines the concepts of «career», «career planning», «careerogram» and also considers the types of careers. The main task of career planning and implementation is to ensure the interaction of professional and intra-organizational careers. Career planning is defining personal professional development goals and the ways leading to their achievement.

The article reveals the definition of «career development» concept. It presents a new model of teaching staff certification and describes the requirements for the qualification categories for teachers. The pros and cons of pedagogical skill contests are considered.

Keywords: career, career planning, career development, self-development, career plan, promotion, career growth, career prospects, personal development, professional achievements bank, professional portfolio, level of professionalism, qualification, category, new certification model, status achievement, careerogram, success, motivation, pedagogical skill contests, young teacher.

The article was submitted 18.11.2021; approved after reviewing 22.11.2021; accepted for publication 07.12.2021.