

УДК 37.08

К. Е. Папырина,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. П. И. Фролова

Проблемы развития карьеры педагогов в колледже

Аннотация. Статья посвящена анализу проблем в системе управления человеческими ресурсами в образовательной организации, связанных с управлением карьерой специалистов. В качестве решения представленных проблем предложено организовать Школу карьерного развития педагогов на базе колледжа.

Ключевые слова: карьера педагога, саморазвитие, карьерная мотивация, карьерные ориентации.

Проблема профессионального и карьерного становления педагогов в образовательной организации в настоящее время приобретает всё большее значение. Это связано с тем, что сейчас предъявляются новые, более высокие требования к выполнению профессионально-педагогической деятельности [1].

Новая позиция педагога, как отмечает Я. В. Дидковская, «обнаруживается в его способности включать в свою деятельность ряд значимых профессиональных функций: методолога и возрастного антрополога, диагноста, проектировщика педагогических ситуаций, исследователя» [2, с. 67].

В свою очередь, это обуславливает необходимость в непрерывном и систематическом повышении их квалификации, формировании и совершенствовании профессиональных компетенций, накоплении и обобщении профессионального опыта и, соответственно, развитии собственной профессиональной карьеры.

Н. Н. Кузина считает, что «ведущий фактор успешной карьеры педагога — его осознанное «движение навстречу» в форме активной включенности в решение общих вопросов и проблем, выходящих за пределы должности без предъявления требований дополнительного вознаграждения» [3, с. 50]. Потому важное место в процессе развития карьеры педагогов занимает осознанное стремление к профессиональному и карьерному росту самого специалиста, которое не требует материального подкрепления со стороны работодателя.

Как отмечает М. В. Файрузова, планирование карьеры позволяет удовлетворить потребность педагога в профессиональной самореализации и одновременно разрешить эти вопросы для самого образовательного учреждения [4].

Однако в системе работы с кадрами в образовательной организации могут возникать проблемы, связанные с развитием карьеры педагогов.

С целью выявления проблем в управлении человеческими ресурсами Омского колледжа транспортного строительства в контексте исследуемой проблемы был проведен анализ документации, а также диагностика, позволяющая выявить уровень мотивации к карьере, самообразования и ведущие карьерные ориентации, которыми руководствуются педагоги в процессе построения своей карьеры. Численность испытуемых составила 12 человек в возрасте от 20 до 60 лет.

Диагностика проводилась с использованием следующих методик:

– опросник мотивации к карьере (методика А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптация Е. А. Могилевкина);

– методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова);

– диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова).

Результаты проведенной диагностики позволяют выявить следующие проблемы:

1. **Информация о работе структурных подразделений**, деятельность которых связана с кадровым обеспечением и развитием сотрудников (педагогов) образовательной организации представлена в общем виде. Профессиональное и карьерное развитие педагогов осуществляется через повышение квалификации, прохождение аттестации, организацию научно-практических конференций и других мероприятий, а также организацию обучения в Школе молодого педагога.

2. **Отсутствует программа обучения для молодых педагогов** и в представленном перечне занятий одно из них направлено на планирование и построение собственной профессиональной и карьерной траектории, что является недостаточным.

3. Педагоги со стажем более двух лет не планируют свое карьерное продвижение в образовательной организации, что подтверждают невысокие показатели уровня развития компонентов мотивации к карьере по сравнению с показателями у педагогов со стажем менее двух лет.

В связи с этим для решения данных проблем необходимо организовать внутри организации Школу карьерного развития для педагогов, деятельность которой способствовала бы развитию уровня карьерной мотивации и самообразования у педагогов, а также формированию готовности осуществлять карьерное продвижение внутри организации.

Целью проекта является реализация работы Школы карьерного развития для педагогов колледжа, деятельность которой будет способствовать развитию мотивации к карьере и формированию навыков планирования и построения собственной карьерной траектории, направленной на осуществление карьерного продвижения внутри данной образовательной организации.

Основными направлениями работы Школы являются:

- Обучение педагогов аспектам развития карьеры в образовательной организации.

- Учет профессиональных и карьерных достижений (создание и наполнение портфолио педагога). Профессиональное достижение педагога — субъективно и объективно значимая качественная оценка результатов продвижения в профессионально-педагогической деятельности, степень роста профессионального мастерства на этапах профессионального становления, которая выражается в отношении к профессиональной деятельности и социальном принятии его окружающими [3].

Создание Школы карьерного развития для педагогов колледжа будет способствовать достижению следующих результатов:

- создание карьерной среды для педагогов в колледже;

- увеличение количества педагогов с высоким и средним уровнем мотивации к карьерному развитию на 70 % от числа педагогов, обучающихся в Школе;

- увеличение количества педагогов, желающих продолжить свое карьерное продвижение внутри данной образовательной организации, на 80 % от числа педагогов, обучающихся в Школе;

- увеличение количества профессиональных достижений педагогов;

- увеличение количества педагогов с высоким и средним уровнем стремления к самообразованию на 70 % от числа педагогов, обучающихся в Школе;

- увеличение количества педагогов, ведущих и пополняющих портфолио своих профессиональных достижений, на 60 % от числа педагогов, обучающихся в Школе.

Профессиональная карьера позволяет достичь более высокого положения в организации и в обществе. Должностной и профессиональный рост педагога возможен в том случае, если он сам стремится достичь высот в профессии и карьере. Поэтому создание Школы карьерного развития для педагогов будет способствовать не только решению вышеуказанных проблем, но и развитию и сохранению мотивации к должностному и профессиональному росту, а также повышению уровня к самообразованию среди педагогов колледжа.

1. Бабаева М. Э. Профессиональное самосовершенствование педагога // Молодой ученый. — 2020. — № 4 (294). — С. 270–272.

2. Дидковская Я. В. Синергетический подход к изучению профессионального самоопределения и профессиональной карьеры // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления : материалы всерос. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 28 февраля 2014 года. — Екатеринбург : УрФУ, 2017. — С. 66–70.

3. Кузина Н. Н. Сопровождение профессионально-личностного развития педагога в профессиональной карьере // Академия профессионального образования. — 2020. — № 2 (93). — С. 48–54.

4. Файрузова М. В. Особенности планирования карьеры педагога как фактор самореализации // Актуальные вопросы науки и практики : сб. науч. ст. по материалам IV Междунар. науч.-практ. конф. — Уфа : Вестник науки, 2021. — С. 116–120.