

**Калашникова О.В.**

*кандидат психологических наук, доцент*

*Филиал РГППУ в г. Нижнем Тагиле*

*г. Нижний Тагил, Россия*

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются особенности развития, проявления и управления профессиональной карьерой преподавателя в системе высшего образования.

**Ключевые слова:** профессионализм, карьера, профессиональная карьера, управление профессиональной карьерой, стратегии карьерного поведения.

***Kalashnikova O.V.***

*candidate of psychological Sciences, associate Professor*

*Branch of rgppu in Nizhny Tagil*

*Nizhny Tagil, Russia*

## **MANAGEMENT OF PROFESSIONAL CAREER OF TEACHERS OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION**

### **Abstract**

The article deals with the features of development, manifestation and management of professional career of a teacher in the system of higher education.

**Keywords:** professionalism, career, professional career, professional career management, career behavior strategies.

В последние несколько лет направление науки, связанное с управлением профессиональной карьерой персонала приобретает все большее внимание среди российских учёных и практиков. Это связано, прежде всего, с серьезными процессами изменений, происходящих во всех основных сферах нашего общества. Касается это и системы образования на всех ее уровнях.

Профессиональная карьера – составная часть жизненной стратегии человека. Она носит содержательный характер, связана с упорным трудом, достижением реальных результатов, личностным ростом, самовыражением себя в профессии [1].

Среди факторов, влияющих на карьеру и ее вид, принято выделять внутренние и внешние. К первой группе можно отнести все личностные особенности человека, которые проявляются в отношении к труду, трудолюбие, высоком уровне мотивации достижений, целеустремленности, образованности, профессионализме и т.п. Ко второй группе - качество и доступность для населения профессионального образования, повышения его ступеней и уровней, профессиональной квалификации и переквалификации и т.п. [2].

Согласно Д. Драйверу существует несколько типовых конфигураций профессиональной карьеры работника образовательной организации.

Можно выделить вид целевой профессиональной карьеры, где сотрудник осознанно выбирает свой профессиональный путь, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению.

Выделяют монотонную профессиональную карьеру, в ходе которой сотрудник намечает желаемый профессиональный статус и, достигнув его, не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии.

Спиральная карьера рассматривается в виде мотивирования работника к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвижение по ступеням организационной иерархии.

Каждый сотрудник образовательной организации, как правило, владеет нормами профессии в мотивационной и операциональной сферах. Это позволяет ему результативно и успешно осуществляет свою трудовую деятельность, следуя высоким стандартам, достигая мастерства, самостоятельно строит сценарий своей профессиональной жизни, стремится к развитию своей личности и индивидуальности средствами профессии, обогащая опыт профессии оригинальным творческим вкладом, способствуя повышению социального престижа данной профессии в обществе, интересу к ней.

Профессиональная карьера представляет собой индивидуальный путь и способ достижения результата в форме личностного самовыражения. Это достигнутый работником результат деятельности и социальный статус.

Управление профессиональной карьерой позволяет определить оптимальный путь развития преподавателя и более полно раскрыть его потенциал.

Следовательно, для того, чтобы эффективно управлять профессиональной карьерой преподавателей образовательных организаций, необходимо исследовать развитие профессиональной карьеры, определить карьерные ориентации и профессиональные предпочтения сотрудников.

Исследование, направленное на изучение особенностей управления профессиональной карьерой преподавателей осуществлялось на базе Нижнетагильского филиала Российского государственного профессионально-педагогического университета. Исследование было проведено в апреле – мае 2019 года.

Карьеру преподавателей института по видам можно определить как внутриорганизационную, специализированную, открытую, вертикальную, горизонтальную. По типовым конфигурациям формирования Д. Драйвера для преподавателей характерна стабилизационная карьера. Тип карьеры преподавателей обычный, следовательно, преподаватель проходит через все этапы профессиональной жизни: выбор профессии и изучение всех ее тонкостей, повышение квалификации и передвижение в должности, завершение карьеры и уход на пенсию.

Использование специализированных методов позволило выявить, что основным направлением в карьере преподавателями вуза выбирается модель «человек профессиональный». Педагоги стремятся не только к продвижению в должности, но и к расширению своих возможностей в получении богатого опыта, передачи навыков и знаний студентам.

Деловая карьера преподавателей предполагает внутри профессиональный рост, который характеризуется повышением квалификации и опыта в пределах своей профессии и освоением смежных профессий.

Для многих преподавателей Нижнетагильского государственного социально – педагогического института характерна модель деловой карьеры «перепутье».

Анализ исследования по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» показал, что все опрошенные обладают ориентацией «Профессиональная компетентность». Эта ориентация проявляется в наличии талантов и способностей в определенной профессиональной сфере. Педагоги с такой ориентацией профессионалы своего дела. Они испытывают чувство удовлетворения, когда достигают успеха в профессиональной сфере и способны качественно управлять другими в пределах своих возможностей. Для работника вуза данная ориентация поведения является принципиально значимой.

Стабильность работы необходимая ценность для всех опрошенных. Преподаватели испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования дальнейшей профессиональной деятельности.

Карьерную ориентацию «Служение» для воплощения идеала и ценностей соблюдают все опрошенные. Данная особенность ценностного отношения позволяет характеризовать преподавателей как специалистов желающих

выполнять свою профессиональную деятельность как место реализации в ней своих главных ценностей. Они испытывают потребность помогать окружающим людям и обществу в целом, им очень важно видеть конкретные результаты своей деятельности, даже если они не выражены в материальном стимулировании. Основным направлением их профессиональной карьеры является возможность реализации их способностей для реализации общественно значимой цели. Они обладают хорошими коммуникативными способностями, но достаточно консерватизмы и с большим трудом соглашаются на изменения в своей профессиональной деятельности.

Стратегия карьерного поведения «Вызов», как возможность решать сложные и уникальные задачи важен для двух третей опрошенных. Данная группа преподавателей сориентирована на постановку и решение заведомо сложных профессиональных задач. Эти специалисты ощущают себя нужными только тогда, когда заняты решением проблемных ситуаций или вовлечены в ситуацию соревнования-соперничества. Профессиональная карьера для них – это вызов их профессионализму, и желание всем окружающим доказать свою значимость.

Стратегию «Интеграция стиля жизни» предпочитают практически все опрошенные. Для преподавателей принципиально важно сохранение и поддержание гармонии между имеющейся личной жизнью и профессиональной деятельностью и карьерой. Профессиональная карьера для них представляет собой общий стиль жизни, который должен представлять собой систему разумного соотношения между потребностями самого человека, его ближайшего окружения и профессиональной деятельности.

Около шестидесяти процентов опрошенных отдают предпочтение карьерной ориентации «Автономия или независимость». Их отличительной особенностью поведения в организации является потребность выполнять свою профессиональную деятельность принципиально индивидуальным способом, в особой темповой характеристике, по собственным ориентирам и стандартам. Данная группа преподавателей имеет тенденцию к независимой профессиональной карьере.

Карьерной ориентации «Менеджмент» придерживаются половина опрошенных. Для данной группы преподавателей наибольшее значение имеет направленность на поведение другого человека, ориентация собственного поведения на оказание помощи другим людям, ответственность за конечный результат. Все это создает возможности для проявления лидерских способностей данной группы сотрудников, повышенного уровня ответственности и желание внести вклад в успех своей организации. С точки

зрения внутренних особенностей поведения - это ведущая ценность и мотив данной группы преподавателей.

Карьерной ориентации «Предпринимательство» придерживается одна треть опрошенных. Предприниматели по духу достаточно мало. Цель их деловой карьеры представляет собой создание чего-то нового, организация своего направления деятельности в рамках работы организации.

Подводя итог, данным показателям хочется отметить, что большинство преподавателей ориентировано в деловой карьере на профессиональную компетентность и служение.

Проблемы профессиональной карьеры в высшем учебном заведении отражаются в ограниченности вертикального перемещения и занятии более высоких должностей. Повышение в должности может произойти через длительный промежуток времени. Карьера преподавателей института направлена на профессиональное развитие и профессионализм. Научная составляющая института является преобладающей, но при наличии высоких нагрузок необходимо время для проведения научно-исследовательских проектов. При создании исследовательского проекта необходимо оценить затраты на исследовательские работы и предполагаемую эффективность. Успешный исследовательский проект – это источник для новых возможностей в научной деятельности и профессионального роста.

Системное решение проблемы формирования и сохранения высокого профессионализма преподавательских кадров является необходимым условием обеспечения высокого качества образовательного процесса. Оно включает в себя комплексную научно-предметную и педагогическую подготовку на начальном этапе профессиональной деятельности, совершенствование педагогического мастерства в процессе работы на преподавательской должности, обновление и углубление профессиональных компетенций при прохождении различных форм повышения квалификации[3].

Таким образом, мы приходим к выводу, что большинство преподавателей находятся на этапе сохранения. Этап сохранения характеризуется пиком совершенствования квалификации. Все преподаватели выделили две основные карьерные ориентации, которыми они придерживаются – профессиональная компетенция и служение. 60 % преподавателей социально - гуманитарного факультета являются интеллектуальными типами личности. При модели «перепутье» преподаватели проходят все этапы карьеры: становление, продвижение, сохранение и завершение. Для профессионального роста каждый преподаватель издает публикации, участвует в конференциях, повышает квалификацию. От совершенствования педагогического мастерства зависят

результаты работы преподавателя института. Для развития профессионализма преподаватель может учиться у педагогов-мастеров, анализировать работу опытных коллег, посещать семинары, курсы, участвовать в научных и практических конференциях. Педагогическое мастерство показывает, как в процессе деятельности растет психолого-педагогическая культура преподавателя. Преподаватель занимается педагогическим моделированием, поиском новых элементов в учебно-воспитательном процессе. Развиваются педагогические способности, и обогащается методический арсенал преподавателя. Преподаватель-новатор вносит принципиально новые идеи в учебно-воспитательный процесс, разрабатывает новые методические системы, создает новые методические технологии. Стать педагогом-новатором помогают высокий уровень теоретической и практической подготовки, интеллектуальные способности и творческий подход.

Проблема управления профессиональной карьерой была актуальна всегда. Если организация решает задачи управления карьерой преподавателей, то появляется возможность управлять профессиональным развитием работников, максимально соотнося интересы работников и учреждения. Управление карьерой помогает планировать профессиональное обучение, повышать мотивацию работников и формировать кадровый резерв. Карьера, структурируя трудовой опыт – существенную часть общего жизненного опыта, выступает в роли своеобразного контекста трудовой жизни человека, благодаря чему профессиональная жизнь приобретает вид упорядоченного развития. Отражая существенный механизм развития и прогресса, карьера выстраивает путь профессионального развития, внося определенность в трудовую жизнь, ориентируя преподавателя во времени и пространстве, делая для него отчетливым прошлое, осмысленным настоящее и ожидаемым будущее.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Карьера с разных точек зрения. [Электронный ресурс] // Научный портал FB.ru. [сайт]. Режим доступа: <http://fb.ru/article/170636/chto-takoe-karera-vidyi-kareryi-vidyi-i-etapyi-delovoy-kareryi>
2. Кафидов, В.В. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / В.В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2009. – 240 с.
3. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.