

3. *Дмитровский, А. Л.* Жанр эссе. К проблеме теории / А. Л. Дмитриевский. Текст: непосредственный // Челябинский гуманитарий. 2013. № 3 (24). С. 37–51.

4. *Лямзина, Т. Ю.* Жанр эссе (к проблеме формирования теории) / Т. Ю. Лямзина. URL: http://psujourn.narod.ru/lib/liamzina_essay.htm. Текст: электронный.

УДК 37.082

А. А. Давыденко

A. A. Davydenko

ГОУ ДПО (ПК) С «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования», Кемерово

Kuzbass Regional Institute for Continuing Education and Retraining of Education Workers, Kemerovo

a-davydenko@yandex.ru

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КАРЬЕРОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ACMEOLOGICAL APPROACH TO CAREER MANAGEMENT OF PEDAGOGICAL WORKERS

Аннотация. В статье рассматривается управление карьерой педагогических работников в контексте акмеологического подхода и в условиях формирующейся национальной системы учительского роста. Представлена характеристика национальной системы учительского роста и ее значение для обеспечения качества образования и карьерного продвижения педагогических работников.

Abstract. The article discusses the career management of teachers in the context of the acmeological approach and in the context of the emerging national system of teacher growth. The characteristic of the national system of teacher growth and its importance for ensuring the quality of education and career advancement of teachers is presented.

Ключевые слова: национальная система учительского роста, развитие профессионализма, акмеологический подход, карьера, педагогические работники.

Keywords: national system of teacher growth, development of professionalism, acmeological approach, career, teachers.

В условиях реализации национального проекта «Образование» особое значение приобретает компетентность работников системы образования, а также их мотивация на постоянное профессиональное развитие и самообразование, поскольку они представляют собой непосредственных участников соответствующих нововведений. В этой связи вопросы повышения компетентности и развития профессионализма педагогических работников приобретают особую актуальность и практическую значимость. Перед Правительством Российской Федерации в 2015 году была поставлена задача разработки проекта национальной системы учительского роста, предусматривающей механизмы обеспечения карьерного роста современных педагогов за счет оказания адресной методической помощи, оказываемой на основе выявленных проблемных зон. Потребность в разработке проекта национальной системы учительского роста обусловлена необходимостью повышения престижа педагогического труда, обеспечения возможностей самореализации педагогов в профессиональной деятельности, роста их трудовой мотивации и карьерного продвижения. Рассматривая национальную

систему учительского роста, которая формируется в настоящее время, нельзя не затронуть вопросы изменения системы аттестации, эффективного контракта и профессионального стандарта, которые становятся, с одной стороны, инструментами обеспечения качества образования, с другой – задают векторы профессионального развития педагогических работников и являются отправными точками в процессе управления карьерой [5].

Акмеологический подход к планированию карьеры работников образования формирует системный способ мышления, обеспечивающий создание на практике индивидуальных программ развития человека в процессе непрерывного образования, способствующий творческой активности субъекта в процессе выявления возможностей самореализации, самосовершенствования и профессионального роста [1]. Рассматривая понятие «успешная карьера» с точки зрения акмеологии, А. А. Бодалев затрагивает соотношение популярности и акме, ставит проблему взаимодействия деятельностного, индивидуального и личностного в развитии профессионала.

Понятие *карьера* представляется многозначным и может быть представлено и в аспекте индивидуального пути человека, и в аспекте личностного самовыражения, и в аспекте достигнутого результата профессиональной деятельности и соответствующего статуса. Карьеру в образовании нельзя рассматривать только лишь в контексте должностного продвижения, поскольку в работе человек реализует потребность в самореализации, самоуважении, самоутверждении и общественном признании [2, 3, 4].

Вместе с тем нельзя отождествлять профессиональный и карьерный рост. Карьера не сводится к должностному продвижению, но предполагает активность субъекта, проявляющуюся в осознании педагогическим работником собственного трудового будущего, ожидаемых путей самовыражения и удовлетворения трудом. Карьерный рост требует постоянного совершенствования профессиональных компетенций и способностей, но также определяет новые квалификационные возможности и соответствующие полномочия, изменение вознаграждения, более высокий статус, престиж и власть. Другими словами, карьера представляет собой индивидуально осознанную позицию и поведение, которые связаны с трудовым опытом и профессиональной деятельностью педагогических работников. Таким образом, современное понимание карьеры – это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни.

Управление карьерой предполагает оказание действенной помощи педагогическим работникам в определении целей профессионального развития и способов их достижения. Цель карьеры невозможно охарактеризовать как должность, место на служебной лестнице, область деятельности или определенную работу, поскольку она имеет более глубокое содержание и проявляется в причинах, по которым человек хотел бы получить конкретную должность или заниматься конкретной работой.

Акмеологический аспект управления карьерой педагога предполагает рассмотрение этого явления с позиции субъекта профессиональной деятельности и раскрывает специфику представления о карьере субъекта,

включая субъективную оценку (самооценку) индивидом карьерного процесса. В данном контексте карьера представляет собой осознанность позиций и поведения, которые связаны с опытом деятельности на протяжении трудовой жизни субъекта, а также его суждения о профессиональном будущем, возможных путях самореализации и повышения удовлетворенности трудом.

Управление карьерой сопряжено с рядом факторов, которые должны быть учтены в процессе реализации данного направления деятельности. Так, например, с одной стороны, такие присущие непосредственно субъекту внутренние факторы как особенности мотивационно-ценностной сферы, способности и особенности специализации могут способствовать карьерному успеху. С другой стороны, карьерный успех может быть связан с взаимодействием субъекта с другими людьми внутри организации и вне ее: на профессиональную карьеру могут оказывать влияние отношение с родителями, друзьями, коллегами, руководителями или организационная культура, организационная структура, особенности миссии и цели организации.

Успешность карьеры оценивается посредством объективного и субъективного критериев. Процесс карьерного роста объективно оценивается через призму движения внутри профессии или организации. Чаще всего в качестве основного параметра объективного успеха рассматривают продвижение по служебной лестнице как параметр объективного карьерного успеха. Субъективная успешность карьеры оценивается в контексте собственных представлений субъекта о степени достижения карьерных ожиданий. Отметим, что зависимость успеха от референтной группы, к которой человек себя относит, также носит субъективный характер. Такое понимание субъективных и объективных факторов является достаточно условным, поскольку с внешними параметрами (символами успеха – заработной платой, престижностью, призванием) связана и субъективная оценка успешности карьеры.

В этой связи немаловажным представляется тот факт, что национальная система учительского роста призвана способствовать проявлению собственной активности субъекта в построении индивидуальной стратегии профессиональной деятельности, выборе форм и методов непрерывного образования, основываясь не только на своих профессиональных затруднениях, дефицитах, потребностях, но и на возможностях. Национальная система учительского роста станет не столько инструментом оценки уровня профессионального мастерства учителя, сколько вспомогательным средством осознанного выбора приоритетов профессионального роста педагогов, что, в свою очередь, будет способствовать и внедрению инноваций в образовательных организациях. Изменение методической работы в школах в условиях формирующейся национальной системы учительского роста должно быть нацелено на обеспечение готовности педагога к профессиональному развитию на основе требований, выдвигаемых видом деятельности, и ориентировано как на совершенствование базовых знаний в рамках препода-

ваемых предметов и совершенствование деятельности по управлению карьерой педагогов в общеобразовательных организациях в целом.

Таким образом, управление карьерой педагога в условиях формирующейся национальной системы учительского роста должно включать выявление профессиональных затруднений, дефицитов, потребностей и возможностей, совершенствование методической работы в образовательных организациях по реализации выявленных запросов, организацию информационной работы по обобщению и распространению лучших педагогических практик. Динамичная карьера в настоящее время считается одним из ключевых показателей делового успеха и ощутимым результатом профессиональной деятельности. Обновление содержания методической работы в школе, согласно «дорожной карте» национальной системы учительского роста, ставит такие цели, как формирование умений, знаний, способов деятельности по развитию педагогической компетентности. Современный педагог должен не только хорошо знать преподаваемый предмет, но и знать нормативно-правовые требования к проектированию образовательного процесса, без которых правильное управление образовательным процессом невозможно. Это предполагает формирование умений правильно диагностировать качество образования, анализировать, планировать и моделировать образовательный процесс, организовывать взаимодействие между учителями и обучающимися в соответствии с требованиями образовательного стандарта нового поколения. Разработка национальной системы учительского роста определена в качестве одного из ключевых направлений деятельности по созданию условий для свободного самоопределения, самореализации, самостоятельного выбора педагогом путей своего движения в социальной структуре и профессиональной деятельности.

Список литературы

1. *Акмеологические аспекты сетевого взаимодействия в системе профессионально-педагогического образования: монография* / О. Б. Акимова [и др.]; под ред. О. Б. Акимовой. Екатеринбург: ФГАОУ ВО "Рос. гос. проф.-пед. ун-т", 2017. 157 с. Текст: непосредственный.
2. *Зверобоева, К. П.* Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением работника в современных организациях / К. П. Зверобоева. Текст: непосредственный // Решетневские чтения. 2017. № 21–2. С. 559–560.
3. *Игнатьева, Г. А.* Технология самоопределяемого обучения как новый формат дополнительного профессионального образования педагогов / Г.А. Игнатьева, О.В. Тулупова, С.В. Матчина. Текст: непосредственный // Образование и наука. 2019. № 21 (4). С. 162–182. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-4-162-182>.
4. *Пахомова, Е. В.* Понятие «Карьера»: анализ определений / Е. В. Пахомова. Текст: непосредственный // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2013. № 2. С. 111–115.
5. *Распоряжение* Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=342668&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.22195988978536518#02100954745151673>. Текст: электронный.