

2. Жученко А. А. Взаимодействие компонентов инженерно-педагогического образования в ходе дипломного проектирования // Формирование методических знаний и умений инженера-педагога: Сб. науч. тр. – Свердловск: Изд-во Свердл. инж.-пед. ин-та, 1992. – С. 123–142.

3. Нечеухина Ж. В., Жученко А. А. Ранжирование квалификационных требований в государственных образовательных стандартах профессионально-педагогического образования // Методология и технологии нормирования и оценки качества результатов образования на основе компетентностного подхода: Материалы XI симпозиума «Квалиметрия в образовании: методология, методика, практика». – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – С. 42–49.

4. Оценочные и диагностические средства итоговой государственной аттестации выпускников вузов по педагогическим и экономическим специальностям. – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – Вып. 4. – 164 с.

5. Романцев Г. М., Жученко А. А. Концепция подготовки педагогических кадров для начального и среднего профессионального образования в современных социально-экономических условиях // Вестн. Учеб.-метод. объединения высш. и сред. проф. учеб. заведений Российской Федерации по проф.-пед. образованию. – Екатеринбург: Изд-во Урал. проф.-пед. ун-та, 1997. – Вып. 3(21). – С. 5–20.

6. Чапаев Н. К. Теоретико-методологические основы педагогической интеграции: Дис. ... д-ра пед. наук. – Екатеринбург, 1998. – 462 с.

И. С. Николаева

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Статья посвящена программе «Планирование карьеры социального педагога», в которой раскрываются характер и содержание этого процесса. Рассмотрены виды карьеры и этапы развития профессионализма.

This article considers the program «The planning of social teacher career», which reveals the nature and the content of this process. It covers the points of career and the development stages of the professional.

Обращение к проблеме карьеры личности в системе профессионального образования вызвано, прежде всего, происходящими изменениями в социально-экономической жизни страны. В последнее время в значительной степени выросла ответственность каждого человека за свое будущее в его социальном, профессиональном и личностном значении.

Понятие «карьера» многозначно. По мнению Т. Ю. Базаровой и Б. А. Ереминой, «карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с должностным и профессиональным ростом» [1, с. 14].

С. А. Куликова полагает, что карьера – это профессиональное развитие, профессиональный рост, этапы продвижения к профессионализму. Результатом карьеры является высокий профессионализм служащего, достижение признанного профессионального статуса. Критерии профессионализма могут меняться в течение трудовой деятельности человека [4, с. 112].

В узком понимании карьера – должностное продвижение, достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. В данном случае карьера – сознательно выбранный и реализуемый служащим путь должностного роста, стремление к наметченному статусу (социальному, должностному, квалификационному), обеспечивающее профессиональное и социальное самоутверждение в соответствии с уровнем квалификации работника [4, с. 112].

Иначе говоря, карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека [4, с. 112].

Планирование карьерного роста педагогов, с точки зрения А. Г. Безюлевой, предусматривает выявление их индивидуальных возможностей, склонностей, удовлетворение потребностей в развитии, которое само по себе не гарантирует продвижения по службе, но способствует профессиональному росту, повышает их значимость и самооценку [2, с. 14].

Создание плана карьеры предполагает установление соответствия индивидуальных карьерных планов социального педагога задачам развития образовательного учреждения. Если подобное соответствие достигается, социальный педагог становится активным участником процесса развития.

Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

Наряду с профессиональной карьерой необходимо выделять внутриорганизационную карьеру. Она охватывает последовательную смену стадии развития работника в рамках одной организации. Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях:

- вертикальное – именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальным направлением карьеры понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

- горизонтальное – имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной це-

левой группы, программы и т. п.); к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения);

- **центростремительное** – данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. Это взаимодействие предполагает выполнение ряда задач, а именно: достижение взаимосвязи целей организации и отдельного сотрудника; обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуаций; создание условий для открытости процесса управления карьерой; устранение «карьерных тупиков», препятствующих возможностям развития сотрудника; повышение качества процесса планирования карьеры; формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях; изучение карьерного потенциала сотрудника и его обоснованное оценивание с целью сокращения нереалистичных ожиданий; определение путей служебного роста, использование которых удовлетворит количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Практика показала, что часто работники не знают своих перспектив в данном коллективе; это говорит о плохой постановке работы с персоналом, отсутствии планирования и контроля карьеры в организации. Выбор карьеры является одним из наиболее важных решений, которое человек принимает в своей жизни, так как достижения человека в той или иной сфере деятельности зависят от соответствия между его личностью и характером его работы, а также от совмещения личных ожиданий в области собственной карьеры с возможностями организации.

Планирование карьеры – одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в создании программы профессионального и должностного роста.

Перечень профессиональных и должностных позиций в организации (и вне ее), фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации, – *карьерограмма* – дает формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.

Планированием карьеры в организации могут заниматься менеджер по персоналу, сам сотрудник, его непосредственный руководитель. Основные мероприятия в этой области специфичны для разных субъектов планирования (табл. 1).

Таблица 1

Планирование карьеры

Субъект планирования	Мероприятия по планированию карьеры
Сотрудник	<ul style="list-style-type: none"> - первичная ориентация и выбор профессии - выбор организации и должности - ориентация в организации - оценка перспектив и проектирование роста - реализация роста
Менеджер по персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - оценка при приеме на работу - определение на рабочее место - оценка труда и потенциала сотрудников - отбор в резерв - дополнительная подготовка - программы работы с резервом - продвижение - новый цикл планирования
Непосредственный руководитель	<ul style="list-style-type: none"> - оценка результатов труда - оценка мотивации - организация профессионального развития - предложения по стимулированию сотрудника - предложения по росту сотрудника

Продвижение по службе определяется не только личными качествами работника (образование, квалификация, отношение к работе, система внутренних мотивов), но и объективными условиями.

К ним относятся:

- высшая точка карьеры – высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации;
- длина карьеры – количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки;
- показатель уровня позиции – отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум в данный момент своей карьеры;
- показатель потенциальной мобильности – отношение (в некоторый определенный период времени) числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум.

В зависимости от объективных условий внутриорганизационная карьера может оказаться перспективной или тупиковой – у сотрудника может быть либо длинная карьерная линия, либо очень короткая. Менеджер по персоналу уже при приеме кандидата должен спроектировать возможную карьеру и обсудить ее с кандидатами исходя из их индивидуальной особенностей и специ-

фики мотивации. Одна и та же карьерная линия для разных сотрудников может быть и привлекательной, и неинтересной, что существенно образом скажется на эффективности их дальнейшей деятельности.

В основе программы «Планирование карьеры» лежит стремление соединить потребности организации с интересами (профессиональными и личными) ее работников. Для организации расчет состоит в более высоком уровне трудовой отдачи работников, заинтересованных в своей карьере, т. е. в возможности достичь определенного служебного положения (развитие по вертикали) либо получить более содержательной, разнообразной, более адекватно отвечающую профессиональным интересам работу (развитие по горизонтали) [3].

Назначение программы с точки зрения целей организации состоит в следующем:

1) повышение уровня заинтересованности работников, участвующих в программе, и, следовательно, их трудовая отдача;

2) выявление работников с высоким потенциалом для продвижения.

Задачи программы:

- создание актуального для социального педагога «информационного поля»;
- формирование мотивов саморазвития, личностного и профессионального роста.

Процесс планирования карьеры социального педагога начинается в момент его найма. Основная задача первого этапа – «анализ, оценка, выбор» – определить перспективы развития социального педагога в данной организации, возможности его карьерного роста.

При планировании карьеры социального педагога обязательно следует учитывать этап карьеры, который он проходит в данный момент. Это может помочь уточнить цели профессиональной деятельности, степень динамичности, и главное – специфику индивидуальной мотивации (табл. 2).

Таблица 2

Этапы карьеры

Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Особенности мотивации (по Маслоу)
Предварительный	До 25 лет	Подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности	Безопасность, социальное признание
Становление	До 30 лет	Освоение деятельности, развитие профессиональных навыков	Социальное признание, независимость
Продвижение	До 45 лет	Профессиональное развитие	Социальное признание, самореализация
Завершение	После 60 лет	Подготовка к переходу на пенсию, поиск и обучение собственной смене	Сохранение социального признания
Пенсионный	После 65 лет	Выбор других видов деятельности	Поиск самовыражения в новой сфере деятельности

Социальный педагог – человек, который уже определился в профессии. Но все же необходимо учитывать ситуации выбора профессии:

- традицию – вопрос о выборе не возникал в силу традиции, обычаев;
- случай – выбор произошел случайно благодаря некоему событию;
- долг – выбор профессии связан с представлением о долге, своей миссии, признании или обязательствах перед людьми;
- целевой выбор – решение обусловлено сознательным определением целей профессиональной деятельности.

Этап карьеры социального педагога не всегда связан с этапом профессионального развития. Поэтому важно различать этапы карьеры (временной период развития личности) и фазы развития профессионала (период овладения деятельностью).

К фазам развития профессионала (рисунок) относятся:

• *оптант (фаза оптации)* – человек, озабоченный вопросами выбора или вынужденной перемены профессии, и делающий этот выбор;

• *адепт (фаза адепта)* – человек, уже вставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее. В зависимости от профессии это может быть и многолетний, и совсем кратковременный процесс (например: простой инструктаж);

• *адаптант (фаза адаптации, привыкания молодого специалиста к работе)*. Как бы хорошо ни был налажен процесс подготовки того или иного профессионала в учебном заведении, он никогда не подходит «как ключ к замку» к производственной работе;

• *интернал (фаза интернала)* – опытный работник, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справиться с основными профессиональными функциями, что признают коллеги и представители его профессии;

• *мастер (продолжающаяся фаза мастера)* – работник, способный решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу;

• *авторитет (фаза авторитета, как и фаза мастерства, суммируется также с последующей)* – мастер своего дела, уже хорошо известный в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации;

• *наставник (фаза наставничества)* – авторитетный мастер своего дела, в любой профессии «обрастает» единомышленниками, последователями, учениками.



Фазы развития профессионала

Следующий этап предполагает учет оценки потенциала развития специалиста (табл. 3).

Таблица 3

Планирование карьеры социального педагога с учетом оценки потенциала его развития

А. Классификация результатов труда и квалификации (баллы от 1 до 5)	Оценка результатов []		Оценка квалификации []	
В. Уровень должности и специализация в настоящий момент (все должности подразделяются на уровни в зависимости от ответственности)	Уровень должности []		Специализация []	
С. Потенциал развития карьеры (дать оценку потенциального роста спустя 3 и 5 лет; если рост не предвидится, проставить уровень должности в настоящее время, если предвидится увольнение – проставить 0)	Уровень должности через 3 года []		Через 5 лет «потолок» карьеры []	
D. Альтернативные специализации, которые могут быть предложены работнику	Подготовлен уже сегодня []		Альтернативная специализация на будущее []	
E. Оценка квалификации по сравнению с требованиями должности. Выбрать утверждение (одно из 4-х), наиболее точно описывающее уровень квалификации	Профессиональные знания [П]	Способности решения проблем [пр]	Навыки руководства [Р]	Навыки общения [О]

На данном этапе мы определяли важные параметры оценки потенциала работника, используя результаты аттестации или других процедур оценки персонала. Кроме этого, оценивались (в зависимости от направления планирования карьеры) особенности квалификации работника (его профессиональные интересы).

Наш эксперимент показал, что программа планирования карьеры достигнет своих целей в том случае, если удастся побудить социального педагога к планированию и критической оценке своих сильных и слабых сторон. В результате работник станет больше внимания уделять недостаткам в профессиональной подготовке и практической деятельности, постарается обнаружить свои сильные и слабые стороны.

Профессиональная направленность социального педагога оценивалась с помощью методики Р. В. Овчаровой «Жизненное предназначение».

Жизненное предназначение – это изначально заданная природная ориентация человека, его общая жизненная направленность, стиль деятельности, тип отношения к себе, людям и миру в целом.

Для диагностики готовности к саморазвитию мы использовали тест на определение потребности в профессиональном и личностном развитии.

Профессиональные качества диагностировались посредством карты самооценки сформированности общих и специальных умений социального педагога, предложенной Ю. Н. Егоровой в диссертационном исследовании «Самоопределение студентов в специализации деятельности социального педагога».

Каждая часть карты относится к базовой компетенции профессиональной деятельности социального педагога. Полученные результаты фиксируются с помощью таблицы (табл. 4).

Таблица 4

Учет определения базовых компетенций профессиональной деятельности социального педагога

Компетенции	Результаты теста
1. Умение организовать различные виды помощи и поддержки ребенку	
2. Способность перестраивать свою деятельность в случае непредвиденных обстоятельств	
3. Умение сочетать организацию индивидуальной и коллективной деятельности с детьми	
4. Стремление к постоянному повышению профессиональных знаний, умений	
5. Умение выявлять информацию и собирать факты, необходимые для оценивания ситуации	
6. Стремление изучать интересы, склонности, способности детей, их положительные качества и недостатки	
7. Умение наблюдать и интерпретировать вербальное и невербальное поведение детей	
8. Способность объективно оценивать знания, умения и навыки ребенка	
9. Умение осуществлять процессуальную самооценку действий и конечного результата своей деятельности	
10. Способность быть общительным, контактным, вызывать доверие ребенка	
11. Стремление к позиции гуманизма и милосердия	
12. Умение управлять собой в затруднительных, конфликтных ситуациях	
13. Умение выполнять роль помощника, строить взаимоотношения на основе диалога на равных	
14. Умение быть связующим звеном между ребенком и его окружением	
15. Умение осуществлять посредничество между личностью и различными общественными, государственными структурами	

С целью более наглядно продемонстрировать социальному педагогу, какими профессиональными компетенциями он обладает, а какие должен обрести, использовалась методика Г. Б. Морозовой «Колесо компетентности». «Колесо компетентности» заполнялось совместно с социальным педагогом; с учетом полученных результатов определялся план развития конкретных компетенций [5, с. 202].

На основании вышеизложенного составляется *план карьеры*:

1. Направление развития карьеры (на ближайший год и на период до 5 лет):

а) в специальной области в соответствии с профилем работы (освоить направление работ, совершенствовать знания, расширить функции в области, дополнительно их освоить, получить образование);

б) сохранить (повысить, понизить) уровень ответственности, самостоятельности; приобрести необходимые знания, умения, навыки для исполнения должностных обязанностей.

2. Знания, умения и навыки, которые необходимо приобрести и совершенствовать (на ближайший год и на период до 5 лет): в специальной области в соответствии с профилем работы (получение базового образования по специальности, совершенствование профессиональных навыков: развитие базового потенциала, эффективности мышления).

3. Порядок приобретения необходимых знаний, умений и навыков (окончить учебное заведение, принять участие в семинарах, пройти курсы повышения квалификации).

Третий этап управления карьерой социального педагога – реализация плана развития карьеры. Такой план подразумевает ротацию по должностям, различные стажировки и индивидуальное наставничество (коучинг) [3].

На этом этапе мы постоянно оценивали результаты работы. Таким образом, социальный педагог должен был не только получать новые знания и навыки, но и успешно использовать их в своей ежедневной деятельности. Полученные результаты позволяли оценить степень его успешности в течение истекшего периода и определить, на что стоит обратить внимание при планировании его дальнейшей карьеры.

Планирование и контроль карьеры состоят в том, что с момента принятия в организацию до предполагаемого увольнения работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение.

При заинтересованности руководства в карьерном росте социального педагога очень важно учитывать степень его психологической готовности к конкретным карьерным изменениям.

Если сотрудник будет видеть желанные для него перспективы продвижения на данном месте работы, его вряд ли прельстят предложения более высокой зарплаты (если только материальный стимул не является для него единственно значимым). Видение «желаемого будущего» и ощущение его реальности, уважение к интересам и ценностям каждого значимого для ор-

ганизации человека помогают создать сплоченную команду, которая будет продуктивно работать и не разбежится при малейших признаках финансовых затруднений.

Литература

1. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ, 1998.
2. Безюлева А. Г. Модель управления карьерным ростом педагогов // Профессиональное образование. – 2005. – № 3 – С. 14–15.
3. Загвязинский В. И. Методология и методика социально-педагогического исследования. – М., 1995. – 155 с.
4. Куликова С. А. Особенности профессиональной карьеры преподавателей в системе профессионального образования // Среднее профессиональное образование. – 2006. – Приложение, № 9. – С. 112–116.
5. Морозова Г. Б. Психологическое сопровождение организации и персонала. – СПб.: Речь, 2006. – 400 с.
6. Шерайзина Р. Возможности карьерного роста учителя // Народное образование. – 2006. – № 8. – С. 90–98.

О. В. Тарасюк,
М. А. Федулова

СПЕЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ «ТЕХНОЛОГИИ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СВАРОЧНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ»

В статье наряду с уточнением понятий «компетентность» и «профессиональная компетентность» определяется понятие «специальная компетенция будущего педагога профессионального обучения», рассматривается компонентный состав специальной компетенции будущего педагога профессионального обучения специализации «Технологии и технологический менеджмент в сварочном производстве».

The author of the article defines such notions as the competence, professional competence, singles out special competence of future professional pedagogical teachers, analyses the components and the content of the special competence of future professional pedagogical teachers which study at the specialization «Technologies and technological management of welding production».

С момента вхождения России в Болонский процесс поставлена задача реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании, переориентации государственных стандартов профессионального образования на проектирование результатов образования через компетенции, усиления студентоцентрированного характера образовательного процесса.