Бурумбаева Индира Нурлановна*,*

магистрант

 направления подготовки

«44.04.01 «Педагогическое образование»

 «Омская гуманитарная академия»,

г. Омск

 Научный руководитель д. пед. наук, профессор Е.В. Лопанова

Организационно-педагогические условия управления процессом развития профессиональной карьеры педагогов

Многофакторность процесса развития профессиональной карьеры, затра­гивающего интересы личности организации и основывающегося на принципе взаимодействия, позволяет выделить целый ряд ха­рактеризующих его позиций.

Изучение и анализ литературы по проблеме исследования позволил определить, что на эффективность управления развитием профессиональной карьеры педагогов влияет [2]:

-позиция руководителя, его профессионализм, правильно вы­бранный стиль руководства;

-наличие внешних показателей успешности движения в про­фессии (квалификационные категории, отраслевые и правительст­венные награды, результаты научно-исследовательской деятель­ности);

-наличие адекватной системы оценивания, ее соотнесение с ценностями конкретного работника;

-поддержка и стимулирование творчества, как одной из наи­более существенных и необходимых характеристик педагогиче­ского труда;

-развитие рефлексивно-творческих качеств, возможное на ос­нове достаточной профессионально-методической подготовки.

Наиболее полную и развернутую характеристику представляют в своем исследовании Ю. С. Колесников, В. П. Кобзева [5]. Они считают, что развитие карьерного процесса должно быть:

-партисипативным (создавать атмосферу диалога между ад­министрацией и учителем);

-научно-концептуальным (базироваться на современных дос­тижениях теории управления, психологии, социологии);

-комплексным (воздействовать на многочисленные факторы, связанные с личностью деятеля карьеры и с его внеорганизацион- ной и организационной составляющими микросреды и макросре­ды карьерного развития);

-антикризисным (предупреждать появление или смягчать про­текание кризисов, связанных с противоречиями между возможно­стями педагогов и требованиями должности, с началом, серединой, концом карьеры, кризисов общего развития человека, с синдро­мом профессионального выгорания);

-стратегическим (иметь устремлённость в будущее, ориенти­роваться на долгосрочные выводы, долговременные цели);

-мотивационным (основываться на приоритете мотивации над распорядительством; социально-психологических методов воздей­ствия над административными);

-резонансным (быть направленным на активизацию самоорга­низующего начала, способствовать включению механизмов само­управления карьерой на уровне каждого педагога);

-программно-целевым (быть эффективным, основанным на целесообразности и планомерности);

-проектным (учитывать уникальность, неповторимость жиз­ненной ситуации, индивидуальной карьеры каждого педагога);

-системным (обладать определённой совокупностью компо­нентов, тесно взаимосвязанных, согласованных между собой, слу­жащих одной цели и образующих единую целостность);

-личностно-ориентированным (учитывать личностные инди­видуальные особенности педагога).

Реализовать функции развития карьеры педагогов колледжа на уровне заместителя директора мож­но при соблюдении определённых условий.

Во-первых, должна быть четкая нормативно-правовая база системы и механизмов развития карьеры. Среди прочих условий А. И. Жилина выделяет [3]:

-осознание ценности профессионального опыта человека как важнейшего фактора, карьерного развития;

-конкурентоспособность специалиста (обладание таким лич­ностным и профессиональным потенциалом, который позволил бы выдержать конкуренцию);

-создание базы данных профессионального опыта, профессио­нального потенциала личности и потенциальных условий его реализации в организации;

-создание системы работы по управлению карьерой;

-относительная стабильность организационной и должност­ной структуры органов государственной власти, организации, на­личие научно обоснованного карьерного пространства;

 -наличие карьерной ориентации специалиста.

Мы рассматриваем феномен развития профессиональной карьеры педагогов колледжа на уровне заместителя директора как совокупность взаимодействующих элементов, представляющих собой определённую целостность, спроектиро­ванных для достижения некоторой цели, взаимодействующих со средой.

В менеджменте используются достаточно много моделей вос­хождения работников по ступеням карьеры. Наиболее известные из них три: модель жизненных циклов, организационно- ориентированная модель и модель личностной ориентации [5].

Модель жизненных циклов базируется на том основании, что за время своей работы индивид периодически сталкивается с си­туациями, которые требуют от него усложняющихся профессио­нальных действии. Поэтому каждый раз в таких случаях он ока­зывается перед необходимостью совершенствовать свои навыки или переучиваться.

Организационно-ориентированнаямодель под­черкивает тот факт, что индивид продвигается по стадиям карье­ры, зарождающимся в самой организации, где действуют слажен­ные рабочие группы. Индивиду здесь приходится подлаживаться под темп поведения своих коллег.

Модель личной ориентации опи­сывает продвижение по карьерным стадиям, исходя из своих по­требностей: одни хотят быстрого продвижения, другие не спешат, а третьи не прочь остаться на одной и той же стадии вплоть до пенсии (преподаватели, консультанты, разработчики). Используя метод моделирования как методологическую осно­ву нашего исследования, можно представить модель реализации организационно-педагогических условий развития карьеры педагогов колледжа на уровне заместителя директора.

Процесс управления развитием профессиональной карьеры включает пять компонентов: целеполагающий, организационный, содержательный, контрольно- регулировочный и оценочно-аналитический [1].

Целеполагающий компонент состоит из цели и задач процесса развития профессиональной карьеры педагогов колледжа на уровне заместителя директора.

Цель процесса развития профессиональной карьеры педагога состо­ит в обеспечении условий и порядка развития карьерного движе­ния и достижение на этой основе непрерывности качест­венных преобразований деятельности колледжа в соответствии с из­менениями, происходящими в обществе.

Организационный компонент включает в себя следующую ор­ганизационно-подготовительную деятельность по определению основных направлений комплексной стратегии карьерного разви­тия [4]:

-изучение характерных черт педагога как особой профессио­нальной группы;

-создание структуры управления карьерным развитием;

-сбор правового и нормативно-методического обеспечения; -проведение исследования макросреды;

-определение текущего состояния конкурентоспособности персо­нала;

-определение направлений карьерного развития;

-создание плана обучения.

Содержательный компонент включает в себя деятельность со сто­роны заместителя директора, деятельность со стороны педагога и их со­вместную деятельность.

К деятельности со стороны заместителя директора относится [6]:

-создание краткой экспертной характеристики сотрудников;

-создание сводного аттестационного листа;

-определение модели взаимодействия сотрудников в коллек­тиве;

-разработка диагностических материалов.

Деятельность педагога направлена на создание индивидуаль­ной программы карьерного развития и отслеживание процесса ее осуществления и включает в себя овладение навыками моделиро­вания собственной профессиональной карьеры.

Построение системы совместной деятельности заместителя директора колледжа и педагов включает в себя теоретические и практические занятия по обеспечению карьерного развития, в которой деятельность педагогов по самообразованию интегрируется с деятельностью ор­ганизации по повышению ее профессионального потенциала в це­лом.

Контрольно-регулировочный компонент включает в себя следую­щие направления [5]:

1.Административное руководство карьерным развитием педагогов. Эта система складывается из отдельных структурных эле­ментов, позволяющих соотнести результаты наблюдений и ком­плексных исследований деятельности педагога с результатами его самооценки и рефлексивно-ориентированного самоанализа.

2.Контроль деятельности педагога по самообразованию, по­зволяющий обеспечить необходимый баланс между требованиями профессиональной деятельности и требованиями, выдви­гаемыми обществом к педагогическому процессу колледжа на настоящий момент.

 3.Диагностика и рейтинговая оценка профессиональной дея­тельности педагога, позволяющая учителю реально представить результаты своего труда, увидеть свои резервы, иметь стимул к непрерывному самосовершенствованию, профессиональному рос­ту. Эта технология позволяет администрации школы организо­вать процесс повышения квалификации учителей на индивидуаль­ной и дифференцированной основе.

Оценочно-аналитический компонент включает критерии, по­казатели и уровни эффективности управления карьерным развити­ем. Совокупность показателей позволяет проследить проблемы профессиональной деятельности педагога, определить пути кор­рекции и выявить дальнейшие направления его карьерного разви­тия. Эффективность управления карьерным развитием проявляет­ся в изменениях качества профессиональной деятельности, а также личной направленности на обеспечение карьерного развития.

Таким образом, обобщив изученный материал, мы считаем, что управления карьерой педагога является эффективным при сле­дующих организационно -педагогических условиях:

I. Организационные (внешние по отношению к педагогу):

-наличие в организации научно-обоснованного карьерного пространства;

-создание организационной структуры управления карьерой в организации;

-организация непрерывно-действующей системы обучения персонала, ориентированной на существующие потребности пре­подавателей в обновлении своих знаний в связи с перспективным развитием организации;

-приведение в действие системы диагностики и рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагога.

II. Личностно-ориентированные (внутренние по отношению к педагогу).

-акцентуализация педагогов на процессе горизонтального карьерного развития;

-ориентация педагогов на непрерывное накопление профес­сионального капитала как основы горизонтального карьерного развития посредством включения в научно-методическую дея­тельность колледжа и целенаправленного саморазвития;

-наличие системы контроля, обеспечивающей объективную оценку достигаемых педагогом результатов, четкая фиксированность этих результатов, взаимосвязь данных результатов с соз­данной в колледже системой моральных и материальных поощрений;

-организация управления карьерным развитием педагога через совместную деятельность коллектива.

Список литературы

1.Вульфов, Б. З. Профессиональная карьера педагога / Б.З. Вульфов // Мир образования.- 2015.- № 1.- С. 48-51.

2.Гончаров, В. В. В поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого персонала/ В. В. Гончаров. - М., 2017.-315 с.

3.Жилина, А. И. Подготовка и карьера руководителей системы образования/ А. И. Жилина // Педагогика.- 2015.- № 5.- С. 58-­65.

4.Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения/ Е. А. Климов.- Ростов н/Д, 2018.-301 с.

5.Колесников, Ю. С., Кобзева, В. П. Карьера: суть, планирование, мотивация/ Ю. С. Колесников, В. П. Кобзева // Служба кадров. -2015. -№ 5.-С. 23-28.

6.Комаров, Е. И. Развитие карьерой / Е. И. Комаров //Развитие персона­лом. -2015.- № 1.- С. 12-17.

7.Лизинский, В. М. Идеи к проектам и практика управления школой/ В. М. Лизинский.- М., Центр «Педагогический поиск», 2018.-309 с.