

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА: ТИПОЛОГИЗАЦИЯ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Рассматриваются различные подходы к определению терминов карьера, карьерный рост. Представлен анализ психолого-педагогических исследований в области карьерного роста педагога.

Ключевые слова: *карьера, карьерный рост, условия карьерного роста, карьерный рост педагога*

Основоположником исследований в области изучения карьерного роста является американский социолог-теоретик Толкот Парсонс, освещавший в своих работах вопросы соединения способностей индивида и предъявляемых к нему требований со стороны организации для дальнейшего планирования и управления занятостью. Термин «карьера» в литературе советского периода встречается крайне редко и носит, как правило, негативную окраску, осуждающий и обличающий характер. Объяснением этому служит распространенная в СССР идеологическая доктрина работы ради общества, но не карьеры. Научное рассмотрение карьеры стало складываться в СССР в период перестройки, когда следовало «внести существенные изменения, результатом которых явилась система

альтернативных выборов. Однако непредвиденные последствия породили новое направление карьерных устремлений – предпринимательское, оказавшееся в связи со способностями извлекать выгоду из приватизации части государственного имущества. Учет всех новшеств обязал уделить внимание карьерным продвижениям и ввел понятие «карьера» в состав научных, исследовательски значимых социальных явлений» [1].

Взяв за основу таблицу, предложенную П. Харриотом в качестве разъяснения изменения обстановки при проведении коммерческих операций [2], и частично преобразовав ее содержание, попробуем обозначить условия карьерного роста субъекта в нашей стране в исторической ретроспективе (таблица).

Ретроспективный анализ условий карьерного роста

Советский период (до 1990 г.)	Постсоветский период (после 1990 г.)
Полная долгосрочная занятость	Временные контракты, предполагающие неполную занятость
Гарантированная занятость	Необеспеченность занятостью
Узкая колея карьерного роста	Повторяющиеся изменения в карьере
Одна профессия на всю жизнь	Несколько сфер деятельности
Одна компания на всю жизнь	Несколько компаний или самостоятельная деятельность
Регулярные продвижения	Поддержка постоянной способности обеспечить себе занятость
Многоуровневая организационная иерархия	Пирамида с нечетко выраженными слоями
Предсказуемые трудовые перемещения	Непредсказуемость трудовых перемещений
Внутренний рынок труда	Внешний рынок труда
Карьерным ростом сотрудника управляет компания	Сотрудники сами управляют своей карьерой
Организация способствует развитию людей	Развитие – дело самих сотрудников
Карьера национальная, в одном государстве	Карьера интернациональная

Чаще всего проблемы карьеры и карьерного роста изучаются такими науками, как социология, философия, психология и менеджмент. Карьеру в современном понимании термина можно определить как акмеологический личный проект человека по достижению вершин профессиональной и личностной самореализации при сохранении физического и психического здоровья и отсутствии эмоционального «выгорания» и демотивации либо как организационный – общественный проект, предполагающий планирование компанией карьерного роста и профессионального развития своих сотрудников с использованием дистанционных ресурсов и возможностей [3]. Еще один термин – «деловая карьера», формулируется А. Я. Кибано-

вым как поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения [4].

Одной из актуальных проблем организации успешной карьеры является мотивация сотрудников к карьерному росту. Главными мотиваторами, стимулирующими эффективный труд и привязанность к рабочему месту, как отмечает Ю. А. Лукаш, являются предоставляемые работодателем возможности для карьеры, личностного и профессионального роста [5]. С нашей точки зрения, наи-

более корректно рассматриваемой теорией мотивации, применимой к проблеме карьерного роста, является теория Д. Минера, предполагающая два подхода (административный и компетентностный) к мотивации карьерного роста человека. При этом иерархические стимулы в случае административного подхода предполагают следующие стремления и намерения сотрудников:

- занятие высокопоставленных должностей,
- ведение конкурентной борьбы за более высокие посты,
- настаивание на своих требованиях и обеспечении выполнения собственных распоряжений,
- значимость субъекта на фоне подчиненных и руководителей аналогичного уровня,
- стремление к административной деятельности.

Профессиональные стимулы в случае компетентностного подхода определяют формирование стремлений:

- к приобретению как можно большего количества знаний,
- признанию коллегами в своей области,
- выполнению работы с минимальным вмешательством руководства,
- передаче своих знаний другим [6].

Для гармоничного выстраивания карьеры / карьерного роста оптимальным считается сочетание двух данных подходов, что следует признать справедливым.

Как правило, человек строит карьеру в профессиональной деятельности. Исследователь М. В. Александрова определяет термин «профессиональная карьера», как процесс профессионального роста человека, роста его влияния, авторитета, статуса в среде, выраженный в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестнице, престижа [7]. В настоящее время карьера – это сбалансированное отношение, взаимодействие процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства [8]. Достаточно часто термины «карьера» и «карьерный рост» употребляют в качестве синонимов. Остановимся подробнее на втором термине.

Общеизвестно, что карьерный рост условно можно подразделить на «горизонтальный» (качественно новые обязанности и проекты, что позволяет расширить профессиональный кругозор, приобретение статуса высококлассного специалиста) и «вертикальный» (переход на следующую ступень карьерной лестницы, более высокую ступень структурной иерархии – служебная лестница), а также «центростремительный» (допуск сотрудника к принятию важных для компании/организации, движение к руководству организации), решенный при условии прежней должности без повыше-

ния). Карьерный рост предполагает движение в нескольких возможных направлениях:

- властной карьере, предполагающей рост формального (управление) или неформального (авторитет) влияния в организации;
- квалификационной карьере, предполагающей профессиональный рост;
- статусной карьере, предполагающей упрочнение статуса (присвоение ранга, почетного звания);
- монетарной карьере, предполагающей повышение уровня вознаграждения (уровень оплаты труда, объем и качество социальных льгот).

Карьера/карьерный рост предполагает определенные показатели оценивания успешности или неудачи карьерного продвижения. Кроме субъективных оценок (уровня образования, квалификации, опыта, личных качеств человека) существуют объективные показатели:

- 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 [9].

Очевидно, что штатная структура далеко не каждой организации может удовлетворить карьерные притязания работника. Тем более, говоря о карьере педагога, стоит отметить ограниченное количество руководящих должностей в образовательных учреждениях, минимальную длину вертикальной карьеры и низкий показатель потенциальной мобильности.

Кроме того, существует ряд противоречий и в самой педагогической деятельности. Среди них стоит выделить противоречия между динамикой профессиональных задач и внутренней готовностью рядового учителя массовой общеобразовательной школы к их осуществлению, между личностной потребностью учителя в творческой самореализации и возможностью ее удовлетворения, между потребностью общества в расширении образовательных услуг и сокращением рабочего времени учителей [10].

Исследовательские работы, связанные с рассмотрением вопросов карьерного роста чаще всего затрагивают те отрасли и социальные группы, где

наиболее очевидной, исторически сложившейся является вертикальная траектория карьерного роста (государственные служащие, военные, предприниматели). Педагогические исследования к вопросам карьеры и карьерного роста подходят с определенной долей осторожности, так как педагогическая карьера очень специфична.

Впервые вопросы карьерного роста педагога в своей работе рассмотрела О. М. Симановская, обосновав термин «горизонтальная профессиональная карьера учителя» и обратив внимание на особенность учительской карьеры. Данный тип карьеры отражает профессиональный рост через результаты деятельности, которые оцениваются как достижения, формальные и неформальные показатели внешнего признания успешности деятельности. При этом индивидуальная карьера каждого учителя может иметь свои особенности и отличаться как продолжительностью этапов, так и качественными характеристиками [11]. Развитие профессиональной горизонтальной карьеры, с точки зрения О. М. Симановской, является средством стимулирования эффективной профессиональной деятельности учителя, поскольку этот процесс связан с личностной реализацией и профессиональным ростом [11]. Педагогическая карьера в ее горизонтальном аспекте была проанализирована в диссертационном исследовании Т. Н. Крисковец и определена ею как передвижение внутри профессии, карьера становления профессионала, а также была раскрыта сущность развития профессиональной горизонтальной карьеры учителя как осознанный профессиональный рост, определяющий профессиональную уверенность и повышающий ответственность учителя за результаты собственной деятельности, что делает его конкурентоспособным [12]. Карьера педагога в авторской интерпретации М. В. Александровой – это «осознанное отношение к собственному движению по ступеням профессионального становления, характеризующим уровни достижений в различных видах деятельности (профессиональной, управленческой, общественной и др.), и повышение его статуса в социально-образовательной среде» [13]. Исследователь С. В. Кутняк описывает карьеру учителя как процесс целенаправленного и последовательного профессионального развития, роста авторитета, статуса в социальной, экономической, нравственной сферах, выраженный в продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, в повышении престижа, построении целостного образа

себя в качестве компетентного профессионала [14]. Педагогическая карьера, с точки зрения Т. И. Долгодворовой, – это комплекс достижений педагога с позиции профессионального и социального проектирования, означающий признанный и оцененный социально-профессиональной общественностью статус педагога в соответствии с профессиональными достижениями, направленными на преобразование социальной и педагогической практики [15]. Карьерный рост как рост карьерных возможностей, который в свою очередь является интегративной характеристикой квалификации, профессионализма и достижений в профессиональной деятельности (ее продуктивность), в своей работе освещает Н. В. Никитина [16]. Исследователем И. В. Янченко обобщаются аспекты карьерного роста, связанные со стремлением к самореализации, саморазвитием, проявлением творческого потенциала к самоанализу и самооценке собственных возможностей для достижения успеха в жизни [17].

На основании проведенного анализа становится очевидным, что карьерный рост станет возможным лишь в том случае, если сотрудник будет стремиться приобретать все новые компетенции для перехода на следующую ступень профессионализма и, соответственно, выхода на более высокий уровень ответственности. Образовательная сфера предоставляет достаточно широкое поле для реализации карьерных возможностей. В частности, карьера педагога может рассматриваться как возможность стать уникальным специалистом в своей области [18]. Именно стремление педагога к самосовершенствованию, адаптации к меняющимся условиям социума, постоянному самообразованию может способствовать карьерному росту. Развитие способности рассматривать собственную карьеру в постоянно меняющемся контексте сегодняшнего рынка труда, изменчивой социальной, политической и организационной реальности становится необходимостью. В свою очередь, это требует от сотрудников способности к саморазвитию, причем она должна проявляться таким образом, чтобы они не только поддерживали ее на надлежащем уровне, но и совершенствовали свою конкурентоспособность [19]. Ведь педагогическая деятельность – это высококвалифицированный труд, имеющий значение для всего общества и требующий от учителей глубоких знаний и особого мастерства, приобретенных и поддерживаемых в результате систематического и непрерывного образования [20].

Список литературы

1. Каргамян Э. В. Самоуправление и управление карьерным ростом: дис. ... канд. соц. наук. Пятигорск, 2009. 180 с.
2. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. 1200 с. URL: http://dps.smrlic.ru/Disc/Herriot_Kariera.htm (дата обращения: 28.11.2013).
3. Znanie.info. Все об образовании. Все о карьере. URL: <http://www.znanie.info/portal/ec-terms/25.html> (дата обращения: 27.11.2013).
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М., 2007. 365 с.
5. Лукаш Ю. А. Мотивация и эффективное управление персоналом организации. М.: Финпресс, 2007. 208 с.
6. Трапицына С. Ю. Мотивация персонала в современной организации. ООО «Книжный дом», 2007. 185 с. URL: <http://www.pcons.ru/books/trapitsyna-s-yu/motivatsiya-personala-v-sovremennoi-organizatsii> (дата обращения: 02.12.2013).
7. Александрова М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе. Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого. Великий Новгород, 2007. 238 с.
8. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 336 с.
9. Базаров Т. Ю., Еремина Б. Л. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
10. Винниченко Н. Л., Гельфман Э. Г., Ревякина В. И., Румбешта Е. А. Современный учитель: подготовка, опыт, компетенции // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2005. Вып. 2 (68). С. 165–168
11. Симановская О. М. Организационно-педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя средней общеобразовательной школы: дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1998. 196 с.
12. Крисковец Т. Н. Организационно-педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя: дис. ... канд. пед. наук. Оренбург, 2005. 208 с.
13. Александрова М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Великий Новгород, 2007. 44 с.
14. Кутняк С. В. Становление карьеры будущего учителя в процессе профессиональной подготовки // Изв. РГПУ им. А. И. Герцена. 2010. № 125. С. 120–126
15. Долгодворова Т. И. Проектно-исследовательская деятельность учителя как средство самореализации в педагогической карьере: дисс. ... канд. пед. наук. Омск, 2000. 169 с.
16. Никитина Н. В. Муниципальная система сопровождения карьерного роста дошкольных работников: автореф. ... канд. пед. наук. Великий Новгород, 2009. 26 с.
17. Янченко И. В. Педагогический аспект карьерного роста личности. URL: http://www.rusnauka.com/32_PVMN_2011/Pedagogica/2_98353.doc.htm (дата обращения: 28.11.2013).
18. Шейразина Р., Александрова М. Возможности карьерного роста учителя // Народное образование. 2006. № 8 (1361). С. 90–97.
19. Соловьев Д. Управление карьерой. URL: <http://emsu.ru/ms/default.asp?c=1760&p=1> (дата обращения: 27.11.2013).
20. Рекомендация МОТ Юнеско о положении учителей, Париж, 5 окт. 1966 г. URL: <http://www.zonazakona.ru/law/abro/739/> (дата обращения: 28.11.2013).

Яровых Ю. В., аспирант.

Томский государственный педагогический университет.

Ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061.

E-mail: yulia10@list.ru

Материал поступил в редакцию 17.12.2013.

Yu. V. Yarovykh

CAREER GROWTH OF A TEACHER: TYPOLOGY, PROBLEMS, PROSPECTS

The article discusses various approaches to the definition of career, career growth. The analysis of psychological and pedagogical research in the field of career growth of a teacher is presented.

Key words: *career, career growth, the conditions for career growth, career growth of a teacher.*

References

1. Kargamyan E. V. *Self-government and management of career growth*. Dis. cand. soc. sci. Pyatigorsk, 2009. 180 p. (in Russian).
2. *Management of human resources*. Ed. M. Pul, M. Uorner. Saint Petersburg, Piter Publ., 2002. 1200 p. URL: http://dps.smrlic.ru/Disc/Herriot_Kariera.htm (accessed: 28 November 2013)
3. Znanie.info. Everything about education. Everything about career. URL: <http://www.znanie.info/portal/ec-terms/25.html> (accessed: 27 November 2013).
4. Kibanov A. Ya. *Foundations of personnel management*. Moscow, INFRA-M Publ, 2007. 365 p. (in Russian).

5. Lukash Yu. A. *Motivation and effective personnel management of organization*. Moscow, Finpress Publ., 2007. 208 p.
6. Trapitsyna S. Y. *Motivation of personnel in modern organizations*. Knizhnyi dom Publ. 2007. 185 p. URL: <http://www.pcons.ru/books/trapitsyna-s-yu/motivatsiya-personala-v-sovremennoi-organizatsii> (accessed: 2 December 2013)
7. Aleksandrova M. V. *Development of a career of a teacher in the territorial educational system*. Velikiy Novgorod, NSU Publ., 2007. 238 p. (in Russian).
8. Mogilyevkin E. A. *Career growth: diagnostics, technologies, training*. Saint Petersburg, Rech Publ., 2007. 336 p. (in Russian).
9. Bazarov T. Y., Eremin B. L. *Management of personnel*. Moscow, UNITY Publ., 2002. 560 p. (in Russian).
10. Vinnichenko N. L., Gelfman E. G., Revyakina V. I., Rumbeshta E. A. Modern teacher: training, experience, competence. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2005, vol. 2 (68), pp. 165–168 (in Russian).
11. Simanovskaya O. M. *Organizational-pedagogical conditions of managing the professional career of a teacher of a secondary school*. Dis. cand. ped. sci. Saint Petersburg, 1998. 196 p. (in Russian).
12. Kriskovets T. N. *Organizational-pedagogical conditions of managing the professional career of a teacher*. Dis. cand. ped. sci. Orenburg, 2005. 208 p. (in Russian).
13. Aleksandrova M. V. *Developing of a career of a teacher in the territorial educational system*. Abstract of thesis doctor of ped. sci. Veliky Novgorod, 2007. 44 p. (in Russian).
14. Kutnyak S. V. Developing of a career of the future teacher in the process of professional training. *Proceedings of the RSPU named after Gertsen A. I.* 2010, no. 125, pp. 120–126 (in Russian).
15. Dolgodvorova T. I. *Design and research activity of a teacher as a means of self-realisation in the educational career*. Thesis cand. ped. sci. Omsk, 2000. 169 p. (in Russian).
16. Nikitina N. V. *Municipal system of support for career growth of preschool workers*. Abstract of thesis cand. ped. sci. Nizhny Novgorod, 2009. 26 p. (in Russian).
17. Yanchenko I. V. *Pedagogical aspect of career growth of the personality*. URL: http://www.rusnauka.com/32_PVMN_2011/Pedagogica/2_98353.doc.htm (accessed 28 November 2013).
18. Sheyrazina R., Alexandrova M. Opportunities for career growth for teachers. *Public education*, 2006, no. 8 (1361), pp. 90–97 (in Russian).
19. Solov'yev D. *Management of a career*. URL: <http://emsu.ru/ms/default.asp?c=1760&p=1> (accessed: 27 November 2013).
20. The recommendation of the ILO UNESCO concerning the status of teachers, Paris, 5 October 1966. URL: <http://www.zonazakona.ru/law/abro/739/> (accessed: 28 November 2013).

Tomsk State Pedagogical University.

Ul. Kievskaya, 60, Tomsk, Russia, 634061.

E-mail: yulia10@list.ru