

М. Ю. Куликовский, Т. А. Кузнецова

**КАРЬЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В СФЕРЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ПРОБЛЕМЫ, ТЕНДЕНЦИИ, ПРОТИВОРЕЧИЯ**

90

Рассматриваются актуальные проблемы карьерного роста педагогических работников общеобразовательной организации в условиях реализации национального проекта «Образование». Авторы анализируют роль учителя и инновационные взгляды на его профессиональную компетентность, выделяют и описывают этапы и условия построения карьеры и продвижения педагогических работников по вертикальной и горизонтальной карьерной лестнице.

This article considers career advancement opportunities of teaching staff in the framework of the Education national project. The role of the teacher and an innovative vision of the teacher's professional competency are analysed. The stages of teaching career are identified and described alongside conditions for career advancement and movement up and along the career ladder.

Ключевые слова: карьерный рост учителя, проблемы образования, профессиональный стандарт, профессиональная готовность, учитель будущего.

Keywords: career prospects for teachers, general education, problems in education, professional standard, professional readiness, teacher of the future.

Социокультурное и социально-экономическое развитие страны во многом предопределяется степенью приоритетности системы образования в современном обществе. Решение этой проблемы подчинено государственной политике в современной России, которая в настоящее время направлена на модернизацию и совершенствование системы образования с учетом европейских и общемировых тенденций. Вопросы обеспечения качества образования находятся в фокусе пристального внимания государства, а общее образование в Национальном проекте выделено как один из важнейших приоритетов государственной политики в сфере образования. Согласно указу Президента России от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», целью развития системы образования является «обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования [15].



Приходится констатировать, что действующие подходы к измерению качества образования, как правило, направляют фокус внимания на академические результаты и в меньшей степени учитывают социальный контекст деятельности образовательных организаций, явно недооценивая роль педагогического состава. Подобный подход представляется недостаточно эффективным, поскольку не позволяет выделить «точки роста», выявить слабые места образовательных организаций и, как следствие, принять эффективные управленческие решения.

Один из основных ресурсов организации, обеспечивающих устойчивость и эффективность функционирования и перспективного развития, является персонал. А одним из ключевых элементов системы развития персонала в образовательной организации, связанной с социальной мобильностью человека, выступает карьера [3]. В данном ракурсе карьеру в сфере образования можно рассматривать как динамический процесс продвижения в конкретной предметной области, который четко отслеживается лично работником (субъективный уровень), а также оценивается на организационном (объективный уровень) и социальном уровнях (взгляд общества). Трансформация и обновление российского общества в последние десятилетия привели к фундаментальным изменениям в сфере образования и открыли новые аспекты и возможности в построении карьеры.

Образовательная система имеет глубокий социальный смысл и является важной частью современного общества, поддерживая стабильность и преемственность как надежный социальный институт. В связи с этим возросла важность высокой квалификации и мастерства современного учителя, который разумно воспринимает и критически оценивает происходящие процессы, прогнозирует их развитие, способен адаптироваться к новой ситуации и влиять на эти процессы. Текущее содержание понятия «профессиональная компетентность» специалиста в образовательном учреждении выходит далеко за рамки понимания учителя как человека, который передает свои знания и воспитывает ученика.

В настоящее время, характеризующееся гигантской скоростью технологических и общественных перемен, уровень подготовки будущих специалистов играет существенную роль в развитии российской экономики. Важны не только знания, но и способности выпускников вузов успешно адаптироваться в профессиональной среде, мобилизовываться для решения профессиональных задач и чувствовать себя комфортно на рабочем месте.

Между тем довольно большое количество потенциальных будущих сотрудников, окончивших высшее учебное заведение, сталкиваются с проблемой трудоустройства или откладывают начало своей работы [9]. Обзор научных публикаций и социологических опросов работодателей показывает, что нынешние выпускники недостаточно умеют анализировать информацию о рынке труда и не имеют навыков планирования собственных действий, связанных с поиском работы [2; 4; 5]. Но эти компетенции являются гарантиями профессионального старта специалиста, решившего попробовать себя в сфере образования.



Дело в том, что современный работодатель при выборе специалистов в первую очередь интересуется знаниями и компетенциями, которые помогут будущему сотруднику успешно освоиться в профессиональной среде, а не цветом диплома престижного университета.

Одновременно изменился социально-экономический контекст профессиональной педагогической деятельности. В современных условиях развития рынка многие специальности потеряли свой прежний престиж из-за крайне низкой заработной платы, присущей ряду отраслей. Этот процесс затронул и тех, кто работает в сфере образования: школьных учителей, преподавателей вузов и колледжей. Знания, квалификация и трудолюбие этих специалистов не отражаются должным образом в уровне заработной платы [10].

Невозможно предсказать, как будет выглядеть рынок труда к тому времени, когда сегодняшний студент закончит подготовку к будущей работе, потому что рынок образования развивается довольно динамично. Важнейшая задача образовательной организации в ситуации неопределенности – создать условия для адаптивности обучения, потому что настоящий профессионал должен иметь способность быстро адаптироваться к различным условиям. Конечно, удачный выбор работы, прежде всего интересует самого выпускника. Это должно подталкивать студента к самостоятельному анализу рисков, созданию предположительной модели будущей карьеры с различными вариантами развития событий, взаимодействию с центрами занятости и кадровыми агентствами, мониторингу объявлений о работе в интернете, газетах, журналах.

К сожалению, проблема вхождения в педагогическую профессию в наше время только набирает обороты. Это обусловлено следующими обстоятельствами.

Во-первых, зарплата учителя варьируется и зависит от различных факторов: опыта работы, требований работодателя, местонахождения учебного заведения (в городской или сельской местности), количества учебных часов и готовности взять дополнительную нагрузку в виде классного руководства, администрирования электронного журнала или участия в конкурсах профессионального мастерства [6].

Во-вторых, учитывается количество обучающихся, приходящихся на 1 педагога. Особую актуальность данный вопрос приобретает в условиях потенциального роста численности учащихся. Так, к 2025 г. прогнозируется прирост 15 % учеников. В этих условиях еще более актуальным станет вопрос наращивания кадрового потенциала, возникновения кадрового голода в образовательной среде, который усугубляется высоким средним возрастом педагогических кадров и отсутствием баланса между молодыми и пожилыми педагогическими работниками.

Нельзя не отметить и невысокий статус учителя в современном российском обществе, недооценку деятельности учителя с низкой заработной платой и с высокими психологическими нагрузками.



В данных условиях построение карьеры учителя должно рассматриваться системно как процесс фундаментального и постепенного профессионального развития и роста статуса учителя в обществе и начинаться еще в период обучения в вузе.

Подготовка будущего педагога к карьерному росту происходит как минимум в 4 этапа:

- 1) выбор карьеры – состоит в оценке профессиональных способностей личности, общих и специальных способностей, требуемых профессией, и личных требований;
- 2) планирование карьеры, когда осуществляется прогнозирование, постановка целей и формирование профессиональных планов на ближайшее и отдаленное будущее;
- 3) реализация карьерного плана, который для студентов прежде всего требует осознания, что учеба в университете или колледже стала началом их карьерных планов;
- 4) оценка и коррекция карьеры включает в себя способность оценивать достигнутые результаты, анализировать их причины и корректировать поведенческие стратегии для карьерного роста с учетом изменившихся условий и ресурсов.

Внешние условия карьерного роста по отношению к учителю определяются как организационные [10]:

- наличие научно обоснованного карьерного пространства в образовательном учреждении;
- организация непрерывной системы подготовки кадров, ориентированной на модернизацию профессиональных знаний;
- координация диагностических систем и рейтинговая оценка деятельности учителя;
- создание организационной структуры управления карьерой – услуги по развитию карьеры;
- управление преподавательским составом с акцентом на личный успех каждого.

Также выделяются внутренние личностно-ориентированные условия карьеры:

- сосредоточение внимания на процессе горизонтального развития карьеры, накоплении профессионального капитала за счет включения в научно-методическую деятельность команды и саморазвития;
- наличие системы контроля, обеспечивающей объективную оценку результатов работы;
- связь личных результатов с деятельностью образовательной организации.

В качестве ядерного фактора, обеспечивающего профессиональный успех учителя, мы рассматриваем психологический возраст – возраст «во внутренней системе отсчета», определяемый особенностями хронологического возраста, стажа работы и субъективной реализации учителя.

Анализ гендерного и хронологического аспектов проблемы профессионального успеха в контексте возраста позволяет говорить о следующем: усредненный педагогический коллектив состоит на 94 % из



женщин (средний возраст – 40 лет). Педагоги-мужчины (средний возраст – 49 лет) – зачастую учителя, предмет которых не является экзаменационным [6].

Иными словами, дефицитным на рынке образования является учитель-мужчина, предмет которого – обязательный или дополнительный для сдачи в выпускных школьных классах.

Психологический возраст влияет на карьеру в комплексном наборе факторов (хронологический возраст, опыт работы, самооценка психологического возраста, показатель психологического возраста). Это влияние производит синергетический эффект, который проявляется в профессиональном успехе учителя.

И все же основой карьерного роста учителя выступает его профессиональное и личностное развитие, которое представляет собой сложный многофакторный процесс, один из важнейших факторов которого – личная мотивация постоянно повышать уровень профессионализма [6]. Развитие карьеры – это процесс планомерного движения в профессиональной деятельности как в горизонтальном (повышение в должности «учитель»), так и в вертикальном направлении (учитель, заместитель директора, директор). Так, основные цели и задачи здесь:

- 1) самоопределение и социализация: занятие деятельностью, соответствующей самооценке и способствующей моральному удовлетворению;
- 2) планирование личностного профессионального роста: занятие деятельностью, которая поощряет профессиональный рост по вертикали и горизонтали;
- 3) оценка потенциала карьеры: получение работы или должности, которая позволит расширить и развить личные возможности;
- 4) создание высокого уровня претензий в развитии карьеры: должность позволяет продолжить активное обучение и саморазвитие;
- 5) мобильный ответ на частую смену технологий в профессиональной деятельности: работа по профессии или занятие должности, позволяющая достичь определенной степени независимости.

Надежным показателем, регламентирующим возможный карьерный рост современного учителя по заданным целям, является национальный проект «Образование». Его реализация запланирована на 2019 – 2024 гг. [13].

Реализация проекта началась 1 января 2019 г. во всех федеральных округах страны. Главным федеральным проектом, связанным с карьерой будущих и нынешних педагогов, является «Учитель будущего», на который возложены обязательства по предотвращению кадрового кризиса [1]. Направление проекта – «горизонтальное» и «вертикальное» развитие карьеры.

«Горизонтальное» включает в себя бесплатное обучение и стажировки, профессиональное самосовершенствование при поддержке курсов профессионального мастерства («Учитель года», «Педагогический дебют»), повышение квалификации по существующей специальности, а также переподготовка кадров, не имеющих педагогического образования, но желающих попробовать себя в роли учителя.



«Вертикальное» развитие карьеры позволит расширить педагогическую компетентность и даст возможность перейти на управленческую работу с последующей переподготовкой для овладения новым набором знаний (организационных, управленческих, социальных и личностных).

К концу 2020 г. в Российской Федерации должна быть внедрена национальная система учительского роста (НСУР), основанная на более продвинутой форме аттестации учителей. Введение единых федеральных требований к профессиональной оценке педагогов давно назрело. Действующая система аттестации педагогов не имеет единых унифицированных критериев оценки, что не позволяет увидеть объективную картину. Необходима новая форма аттестации, которая будет точнее отражать качество преподавания и профессионализм учителей.

НСУР также дает возможность присвоения учителю новых «горизонтальных» квалификационных категорий. Министерство просвещения уже подготовило проект на новые должности в штатных расписаниях школы — старший и ведущий учитель [14].

Попытки решить данную проблему были обозначены правительством Российской Федерации еще в постановлении от 4 октября 2000 г. № 751 «О национальной доктрине образования», в котором декларировался приоритет развития образования до 2025 г. Необходимость в реорганизации была вызвана объективной реальностью — актуальностью эффективной профессиональной деятельности специалистов педагогической сферы в связи с динамично изменявшимся рынком труда в России. В национальной доктрине образования была косвенно затронута тема карьеры в контексте подготовки: «...Высокообразованных людей и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий» [12]. Однако за 20 прошедших лет проблему не решили.

Казалось бы, именно горизонтальная педагогическая карьера, прописанная в последних нормативных документах, является инновационным путем удержания нынешних учителей и способом привлечения выпускников учебных заведений в общеобразовательные организации. Появляющаяся система не дублирует систему квалификационных требований к педагогической деятельности. Однако и в ней кроется ряд противоречий. С одной стороны, она предъявляет достаточно высокие требования к кандидатам на должность учителя: необходимо постоянно совершенствовать профессиональные навыки, показывать высокие результаты учеников по своему предмету (на которые зачастую невозможно повлиять), уметь находить выходы из различных педагогических ситуаций без посторонней помощи, обладать гибкостью, работая в классах, где есть учащиеся с задержкой психического развития и умственной отсталостью, и т. д.

С другой стороны, остается нерешенной проблема оплаты педагогической деятельности, допускающая учительскую зарплату, близкую к минимальному размеру оплаты труда. В национальном проекте «Об-



разование» не поставлены задачи, связанные с материально-финансовым обеспечением учителей. Горизонтальный карьерный рост подробно описан в профессиональном стандарте, но не имеет пунктов, связанных с уровнями окладов или стимулирующих выплат для разных категорий учителей [14].

Таким образом, анализ социально-экономического контекста профессиональной педагогической деятельности, проблем и перспектив карьерного роста учителя указывает на необходимость системного подхода к подготовке будущего педагога к карьерному росту. Необходимым условием реализации данного подхода является разработка и внедрение комплекса мероприятий, начиная от выбора профессиональной карьеры до ее оценки и коррекции при условии соблюдения внешних и внутренних личностно-ориентированных условий карьерного роста педагогического работника.

Список литературы

1. Аврамкова И.С. К вопросу о кризисе образования в современной России // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2011. № 139. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-krizise-obrazovaniya-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 29.01.2020).
2. Александрова М.В. Методологические основы карьерного роста педагога. Великий Новгород, 2017.
3. Аширов А.Д. Управление персоналом. М., 2004.
4. Витвицкая Л.А. Субъекты образовательного процесса университетов // Высшее образование сегодня. 2016. №8. С. 72–74.
5. Вульфев Б.З. Профессиональная карьера учителя // Мир образования. 2006. №1. С. 48–51.
6. Гаспараивили А.Т., Ионов А.А., Рязанцев В.В. Учитель в эпоху перемен. М., 2016.
7. Димухаметов Р.С. Ключевые идеи образования в XXI веке // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2017. №6 (82). С. 49–53.
8. Исхаков Р.Х., Дружинина Е.Н. Социально-педагогические условия адаптации выпускников педагогических ВУЗов к рынку труда // Сибирский педагогический журнал. 2014. №4. С. 108–112.
9. Мочалова А.С., Торопова А.И., Ротанова В.А., Шамина Е.М. Как построить карьеру педагога: основные проблемы становления начинающего учителя. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/06/83572> (дата обращения: 26.03.2019).
10. Резник С.Д. Управление личной карьерой. М., 2005.
11. Угарова Ю.В. Выявление проблем взаимодействия научно-образовательных организаций и бизнеса в России и за рубежом // Менеджмент в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 72–77.
12. О национальной доктрине образования в Российской Федерации : постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. № 751. URL: <https://elementy.ru/library9/doctrina.htm> (дата обращения: 22.01.2020).
13. Приоритетный национальный проект «Образование» // Вестник образования. 2019. URL: <https://vestnik.edu.ru/national-project#> (дата обращения: 22.01.2020).



14. *Об утверждении профессионального стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»* : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129> (дата обращения: 22.01.2020).

15. *О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года* : указ Президента России от 7 мая 2018 г. № 204 (ред. от 19.07.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

Об авторах

Максим Юрьевич Куликовский — учитель информатики, МАОУ СОШ № 38, Калининград, Россия.

E-mail: krasnoarmeevork@yandex.ru

Татьяна Артуровна Кузнецова — канд. пед. наук., доц., Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Россия.

E-mail: tkuznetsova@kantiana.ru

The authors

Maxim Yu. Kulikovskiy, Computer Science Teacher, School № 38, Kaliningrad, Russia.

E-mail: krasnoarmeevork@yandex.ru

Dr Tatiana A. Kuznetsova, Associate Professor, Immanuel Kant Baltic Federal University, Russia.

E-mail: tkuznetsova@kantiana.ru