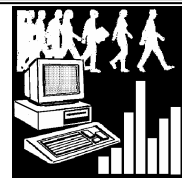


ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ



УДК 33.108.4

М.В.Александрова

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТЕЙ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ПЕДАГОГА

Институт непрерывного педагогического образования НовГУ

The problem formulated in the article is finding scientific foundation for the necessity of introducing the category of the «professional career of a teacher» into the theory and methods of professional pedagogic education. It is based on different approaches to the definition of the notions of «career», «professional career», «professional growth of a teacher» and the results of the practical research into the attitude of teachers to the problem under study.

Ключевое понятие «карьера» относится к многозначным дефинициям, вызывающим различные дискуссии. Понятие «карьера», по мнению Б.Идзиковски [1], может определяться с позиций либо структурно-функционального подхода, либо интеракционистского.

В рамках структурно-функционального подхода карьера понимается как своеобразное соединение профессиональных ролей, выполняемых индивидом в различных фазах профессионального цикла. Это понятие предполагает не только социальное продвижение, но и профессиональную стабилизацию или даже деградацию. Выделяются три измерения понятия «карьера»: социологическое, идеологическое и моральное. Карьера, рассматриваемая как продвижение человека в иерархии статусов в ходе его профессиональной жизни, является аспектом, характерным для социологического измерения. В идеологическом измерении под карьерой понимается определенная модель жизненного успеха. В карьере отражаются основные ценности, признаваемые в данном обществе и в социальном сознании. Карьера является также понятием, относящимся к моральной сфере, и в этой связи она становится объектом оценки в категориях «добро» и «зло». Успех как положительная ценность часто сопоставляется с негативными эффектами «делания» карьеры. В рамках структурно-функционального подхода карьера связывается с понятием профессиональной мобильности индивидов.

Одна из возможных интерпретаций карьеры с точки зрения интеракционизма связана с организационным аспектом. Каждая карьера протекает в рамках определенной организации. Главным признаком всех организаций являются ее члены, которые вступают в различные связи друг с другом.

Другое понимание карьеры в рамках интеракционистского подхода представляет ее как композицию объективных и субъективных элементов. Карьера, описываемая в объективных категориях, включает в себя фактические изменения статуса индивида, а представление ее в субъективных категориях включает в себя единичные (индивидуальные) реакции индивидов на собственные позиции. Карьера является

субъективным переживанием и определением своей ситуации.

Третьим подходом интеракционизма к описанию карьеры является концепция «Я». А.Б.Гоффман утверждает [2], что наряду с социальным описанием карьеры важным является ее внутреннее измерение, называемое «духовной карьерой». Сюда относятся реакции субъекта на самого себя, выступающие в определенной жизненной и профессиональной ситуации. Важным является определение динамики изменения концепции «Я», поскольку карьера в ее внутреннем измерении представляет собой анализ сознания индивида по отношению к себе самому, а также анализ его отношений со средой [3,4].

На основе сравнительного анализа существующих подходов мы сформулировали рабочее определение термина *карьера*. С одной стороны, карьера — это явление само по себе необычайно сложное и многогранное, так как интегрирует в себе черты сферы приложения труда и индивида. С другой стороны, карьера — самореализация индивида, проявляющаяся в продвижении или достижении престижного или перспективного уровня в социуме. С третьей стороны, карьера — это социальная технология, направленная на решение индивидуальных и организационных проблем в современных условиях трансформирующейся социально-экономической среды.

Наряду с сущностными характеристиками требует изучения *структура карьеры*. Она неоднозначно трактуется в работах отечественных и зарубежных ученых. Анализ различных определений позволяет выделить два основных подхода к раскрытию сущности структуры карьеры.

Первый подход [5,6] рассматривает структуру карьеры как совокупность элементов, которые характеризуют индивидуальное восприятие человеком данной роли и движение по пути выполнения ее. В таком плане они могут быть поняты как ролевые признаки работника, поскольку сам работник в комплексе своих обязанностей есть широко понимаемая социальная роль личности.

Второй подход определяет сущность структуры карьеры, исходя из статусных и деятельностных характеристик карьеры. Его разделяют как отечественные [7], так и зарубежные [8] исследователи. Причем под статусом традиционно понимается социально-экономическое положение индивида: престиж его профессии, должностное и экономическое положение.

С нашей точки зрения, среди элементов структуры карьеры центральную роль играет понятие «деловая активность». Оно подчеркивает внутреннюю психологическую природу активности субъекта, в основе которой лежат цели и мотивы, ожидания и намерения, другие компоненты личностного потенциала, побуждающие его к экономической деятельности вообще и к карьере в частности. В то же время не меньший интерес в плане изучения карьеры вызывает именно структура должностей, внутри которой человек начинает движение со ступеньки на ступеньку. Особенности деловой активности характеризуются ее направленностью и уровнем. Направленность деловой активности проявляется в выборе организационно-экономических условий деятельности (формы собственности и организации труда). Уровень деловой активности характеризует интенсивность экономической деятельности, совокупность энергетических и ресурсных затрат, направленных на ее осуществление.

Обобщая все вышесказанное, необходимо отметить, что структура карьеры предстает как особый набор взаимосвязанных элементов, представленных субъектами, а также их статусными и деятельностными характеристиками, от однонаправленности которых зависит эффективность осуществления карьеры человеком.

Одним из свойств, обеспечивающим однонаправленность элементов структуры, является цель карьеры. В качестве цели могут выступать: занятие таким видом деятельности или наличие такой должности, которые соответствуют самооценке и доставляют моральное удовлетворение; получение работы (должности), которая благоприятно действует на состояние здоровья и позволяет организовать хороший отдых; получение должности, усиливающей возможности человека и развивающей их; наличие работы (должности), которая носит творческий характер; работа по профессии (в должности), позволяющей достичь определенной степени независимости; наличие работы (должности), дающей возможность продолжать активное обучение, которая хорошо оплачивается или позволяет одновременно получать большие побочные доходы; наличие работы (должности), которая позволяет одновременно заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством. Причем цели карьеры меняются с возрастом, а также по мере того как изменяется человек, его опыт, квалификация и т.д.

Существенное место в науке занимает изучение профессиональной карьеры. На основе анализа исследований ряда авторов [9,10] нами сформулировано рабочее определение *профессиональной карьеры*. С одной стороны, это форма профессионального продвижения с включением всех промежуточных должностей, включая последнюю, достигнутую человеком в данный момент. С другой стороны, в эту

форму включено определенное содержание — конкретный вид трудовой деятельности. Следовательно, с содержательной стороны профессиональная карьера — это цепь сменяющих друг друга в определенной последовательности видов профессиональной деятельности, рассматриваемых в их индивидуальной взаимосвязи, характерной для конкретного человека.

Среди элементов структуры профессиональной карьеры важно выделить следующие: профессионально-квалификационное продвижение, которое осуществляется в виде повышения уровня квалификации в рамках одной и той же профессии (внутрипрофессиональное продвижение) или в виде перехода к более сложным профессиям (продвижение на основе межпрофессиональных переходов); переход работника в категорию специалистов. При этом профессионально-квалификационное продвижение является не только инструментом сочетания общественных и личных интересов в сфере труда, но и одним из важных направлений социально-экономического развития, фактором повышения эффективности деятельности организации.

Современные рыночные социально-экономические условия делают необходимым понимание деятельности учителя как профессиональной карьеры. Сущностью развития профессиональной горизонтальной карьеры учителя является осознанный профессиональный рост, определяющий профессиональную уверенность и повышающий ответственность учителя за результаты собственной деятельности, что делает его конкурентоспособным.

Особую значимость для определения концептуальных основ становления профессиональной карьеры учителя имеет концепция *профессионального становления педагога*, разработанная профессором С.Г.Вершловским [11]. Им вычленяются следующие социально-педагогические характеристики, определяющие портрет учителя: социальная активность как коренное свойство индивида, важнейшее качество личности; гуманистическая ориентация, соответствующая глобальным переменам в современном мире; критичность мышления как проявление аналитического подхода к процессу познания, оценке окружающей действительности; целевая направленность на развитие личности школьника, формирование у него потребности к постоянному движению вперед; вовлеченность педагога в процесс взаимодействия и сотрудничества, включенность в жизнедеятельность, в которой проявляется активность учителя.

С целью изучения характера профессионально-педагогической деятельности учителей нами проводились наблюдения на уроках, анализ опросов потребностей различных групп учителей, уровня их знаний и умений (всего опрошено 204 учителя).

Изучение профессионально-педагогической деятельности учителей-предметников позволило выделить следующие этапы становления профессиональной карьеры педагога.

1. *Этап адаптации и вхождения в профессию.* Из опрошенных учителей 79% считают, что этот этап у них в основном наблюдался до пяти лет работы в шко-

ле. Для учителей этой группы характерен интерес к овладению методическими идеями учебных программ, содержанием школьных учебников и задачников, к осмыслению и преломлению знаний, полученных в вузе, применительно к конкретным условиям.

2. *Этап становления методического мастерства, формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности.* По мнению 68% учителей, к нему можно отнести период от 5 до 15 лет. Основной акцент эти учителя делают на вопросах методики организации различных видов познавательной деятельности школьников (изучение нового материала, самостоятельная работа учащихся, постановка практических и лабораторных работ и др.). В содержательном аспекте их больше интересуют вопросы современных проблем науки, взаимосвязь научных и методических знаний, использование научных знаний для овладения различными методическими подходами к изучению программного материала.

3. *Этап профессиональной зрелости,* формирования учителя как методиста со стремлением осмыслить свой опыт деятельности, соотнести его с передовой практикой.

Анализ закономерностей профессионально-педагогической деятельности учителя, наличие цик-

лов становления профессионального мастерства позволяют сделать вывод о целесообразности построения поэтапной целостной системы становления профессиональной карьеры учителя в современных условиях.

1. Идзиковски Богдан. Автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 1997. 10 с.
2. Гоффман А.Б. Семь лекций по социологии. М.: Мартис, 1995. 204 с.
3. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия. М., 1997. 480 с.
4. Поляков В.А. Технология карьеры: Практик. руководство. М.: Дело ЛТД, 1995. 198 с.
5. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. О принципах и основных элементах программирования исследования трудовой мобильности трудовых ресурсов. Новосибирск, 1977. 210 с.
6. Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе // Проблемы социологии труда. М., 1982. С.158-161.
7. Руткевич М.Н., Филиппов Ф.Р. Социальные перемещения. М., 1970. 253 с.
8. Гидденс Э. // Социс. 1992. №11. С.107-120.
9. Верховин В.И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. М., 1991. 80 с.
10. Дикарева А.А., Мирская М.М. Социология труда: Учеб. пособие. М., 1989. 304 с.
11. Вершловский С.Г. // Вечерняя средняя школа. 1992. №2-3. С.6-10.