

**Т. А. Каплунович,
М. В. Александрова,
С. А. Тращенкова**
(Великий Новгород)

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЭТАПОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГА В КОНТЕКСТЕ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ

В статье рассматриваются вопросы успешной реализации образовательных инновационных программ повышения квалификации, обеспечивающих освоение обучающимся средств и методов своего карьерного роста. В качестве методологической основы исследования и решения проблем карьерного роста педагога выдвинут и обоснован индивидуально-развивающий подход

Основными направлениями модернизации системы повышения квалификации (СПК) в России сегодня определены: реформирование организационной структуры в целях создания конкурентной среды; формирование нового механизма финансового обеспечения на основе персонализированного бюджетного финансирования; установление взаимосвязи повышения квалификации работников с их аттестацией; организация и проведение постоянного мониторинга эффективности системы; совершенствование программ обучения, содержания и технологий в целях максимальной индивидуализации.

В ходе обсуждения стратегии с педагогами, руководителями школ и специалистами органов управления образованием выявился ряд принципиальных различий в понимании самого *смысла* названных задач:

– педагоги видят его в увеличении свободы выбора содержания, возможности получить то, что соответствует индивидуальным познавательным интересам;

– руководители учреждений считают, что реформа направлена на перенос общего механизма нормативного подушевого финансирования в сферу дополнительного профессионального образования для обеспечения «справедливости» и единообразия при распределении финансовых ресурсов;

– руководители органов управления образованием полагают, что речь идет главным образом об усилении конкуренции и о дополнительной финансовой поддержке разных структур (прежде всего вузов) за счет предоставления им возможности получать бюджетные средства, оказывая услуги по повышению квалификации потребителям, которые, получив деньги, становятся «заказчиками»;

– руководители и работники методических служб «увидели» себя на рынке образовательных услуг, причем весьма конкурентоспособными, поскольку находятся ближе к потребителю.

По мнению большинства (71%), суть модернизации состоит прежде всего, в усилении «индивидуальной» ориентации на потребности человека или учреждения, в котором он работает. На самом деле «индивидуализация» в контексте предусмотренной реформы выступает в большей степени своеобразным механизмом, а не смыслом новой стратегии. Смысл заключается в *оптимизации* СПК, т.е. в разработке таких мер, которые обеспечат ее максимально возможную результативность и эффективность.

Традиционно «результатом» повышения квалификации принято считать «успешное освоение выпускником программы» и его «удовлетворенность курсами». Однако в связи с отсутствием государственного стандарта дополнительного профессионального образования реализуемые программы весьма свободно трактуют требования к результатам их освоения. Кроме того, в условиях «максимальной индивидуализации», предусмотренной стратегией модернизации СПК, такие общие требования вряд ли целесообразно «стандартизировать». Что касается «удовлетворенности», то ее использование в качестве базового критерия оценки при отсутствии «стандарта» можно считать разумным, если «заказчиком» является сам «потребитель» услуги, который в этом случае берет на себя ответственность за корректно сформулированное предъявление своего запроса. Достижимый при этом эффект будет состоять в освоении обучающимся средств и методов для сво-

его личного карьерного роста и в то же время для повышения результативности работы учреждения, в котором он работает. Интегративным показателем подобного эффекта является, например, **карьера** работника, в которой отражаются его индивидуальный трудовой путь, способ достижения результата личностного самовыражения, повышение профессионализма, достигнутый результат деятельности, социальный статус и занятие соответствующей этому статусу должности [1].

Методологическую основу исследования проблем карьерного роста педагога может составить **индивидуально-развивающий подход**. *Индивидуальный аспект* подчеркивает определение самим человеком особой позиции по отношению к собственной профессиональной деятельности, в которую он включается, а именно – позиции самостоятельного субъекта собственного профессионального роста. *Развивающий аспект* отражает сущность карьеры как личностного образования, возникающего у человека лишь при условии собственной активности в планировании и достижении карьерных целей на основе рефлексивной самоорганизации в социально-профессиональной деятельности. Участие в становлении собственной карьеры в качестве субъекта означает при этом не только рефлексивность собственной деятельности, но привлечение к активному обсуждению, анализу и оценке ее эффективности других людей.

Делая акцент на «индивидуальности», И. А. Колесникова различает «индивидуально-личностный» и «индивидуально-креативный» подходы. Индивидуально-личностный схватывает момент «взаимосвязи внутреннего начала (самореализации, самосуществования человеческой индивидуальности) с необходимостью учитывать особенности системы социальных отнесений», а важной характеристикой индивидуально-креативного подхода является акцент на обеспечение осознанного формирования «самим человеком целостного индивидуального контекста становления в педагогической реальности, который позволяет найти способы, стимулирующие полностью человекосозидательной активности, гармонизирующие «изнутри» и со стороны непосредственно заинтересованных лиц процесс индивидуального движения к целостности в условиях дисгармонии реальной социокультурной образовательной ситуации» [2]. «*Становление карьеры*» при этом представляет собой непрерывный процесс разработки и ре-

ализации педагогом индивидуальных карьерных стратегий (социальной, квалификационной, должностной, монетарной), характеризующих достижение осознанных профессиональных и трудовых позиций, появление таких интегративных личностных новообразований, которые отражают его социально-профессиональную адаптацию, профессиональное совершенствование и профессиональное самоутверждение. Стратегия социальной карьеры означает повышение социального статуса, признание заслуг перед обществом и государством; квалификационной – рост квалификации, овладение творчеством, признание достижений профессиональным сообществом; должностной – достижение определенного формального статуса в профессионально-педагогической деятельности; монетарной – достижение финансового успеха за счет высокопрофессионального выполнения трудовых функций.

В качестве основных критериев оценки карьерных достижений выступают способность успешно решать проблемы в профессиональной деятельности в соответствии с личностными качествами, уровнем профессионального мастерства и результатами саморефлексии, а также социальная рефлексия как интегральное новообразование, характеризующее уровень профессионального самосознания, способность к самоанализу социальной значимости собственных профессиональных достижений и своего статуса (социального и должностного).

Важным фактором становления карьеры педагога является повышение его квалификации, в процессе которого, во-первых, увеличивается его карьерный потенциал – профессиональная компетентность, позволяющая в дальнейшем достигать высоких результатов в труде и социальной жизни, во-вторых, формируется «карьерная компетентность» как метаумение оперировать знаниями и умениями, дающими возможность решать помимо основных (профессиональных) карьерные задачи, эффективно выстраивать и реализовывать собственную стратегию карьерного успеха. Индивидуальный маршрут повышения квалификации приобретает при этом выраженную специфику.

Как известно, при традиционном проектировании индивидуального образовательного маршрута выделяют мотивационный, целевой, содержательный, технологический и организационно-педагогический компоненты.

В контексте карьерной парадигмы базовым основанием проектирования индивидуального маршрута повышения квалификации становится «карьерный самоменджмент», включающий в себя самостоятельную постановку и решение ряда карьерных задач: ориентацию в карьерной проблеме; карьерное целеполагание; самопланирование «полей успеха» и последовательности приводящих к нему действий; анализ собственных возможностей; формулирование своих запросов с учетом запросов и возможностей организации; осуществление карьеры, самоконтроль и рефлексию карьерного успеха [4].

Первой задачей в планировании карьеры выступает определение обучающимся *карьерной цели*, т.е. представления о том, какой деятельностью он желает заниматься: способствующей развитию; усиливающей возможность творчества; престижной, значимой в глазах окружающих; хорошо оплачиваемой или дающей дополнительный доход; позволяющей иметь свободное время для реализации других увлечений и т.д.

Основным фактором целеполагания выступает мотивация карьеры, поэтому специальной задачей становится помощь педагогу в *диагностике его карьерных ориентаций*. С учетом результатов он *планирует* возможные «зоны успеха», где указываются предполагаемые достижения, формы их презентации и материалы для «карьерного портфолио».

Следующий шаг связан с *анализом собственных возможностей* в достижении карьерных целей. Его особенностью является то, что предметом анализа выступают интегративные профессионально-личностные характеристики, необходимые не только для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности, но и для предъявления этих результатов тем, кто на основании их оценки фиксирует «успех» и принимает решение о дальнейшем карьерном продвижении. Выделение работником такого рода «имиджевых» характеристик – весьма трудная задача, в решении которой ему часто требуется специальная помощь консультанта, подсказка по поводу выбора стратегии самопрезентации и требуемого акцента (деятельностного либо социального). Значительную помощь как педагогу, так и консультанту оказывает проведение специальной диагностики с помощью теста на определение общей и социальной «самоэффективности», т.е. основан-

ной на знаниях и прежних переживаниях убежденности человека в своей способности достигать определенного результата при определенных затратах.

Еще одна важная карьерная задача – формирование *запросов* относительно поиска или создания условий, необходимых для реализации карьерной стратегии. Одним из таких условий, безусловно, является проектирование компетенций, входящих в состав карьерной и профессиональной компетентности: мотивация к достижениям; системность, гибкость и рефлексивность мышления; коммуникативность и презентационные умения; готовность к обучению; организаторские умения. Каждая из компетенций проявляется в некоторых поведенческих индикаторах. Так, например, мотивация к достижениям обнаруживается в стремлении к получению наилучшего из возможных результатов, в способности достигать поставленных целей, несмотря на возникающие трудности; в потребности максимально реализовать свои способности при решении творческих задач. О презентационной компетенции можно судить по умению достигать своих целей в процессе общения, успешно взаимодействовать с людьми, имеющими разные точки зрения на проблему, умению произвести впечатление на других за счет использования специальных коммуникативных и лидерских качеств. Проявлением названных выше особых качеств мышления являются способности структурировать и оперативно пользоваться информацией из разных источников (научной и методической литературы, от коллег), умения отслеживать и анализировать ситуацию и т.д. Названные компетенции могут быть отражены в «индивидуальном плане профессионального развития», где, в частности, в разделе «карьерный рост» выделяются некоторые поведенческие индикаторы этих компетенций (мыслительных, организаторских, коммуникативных, личностных) и планируемые формы их развития в системе профессионального образования и самообразования, в рамках реализации инновационных проектов и участия в конкурсах.

На следующем этапе (*осуществление карьеры*) педагог реализует карьерный план, участвуя в интегративных формах общественно оцениваемой деятельности. При адаптивном поведении он, руководствуясь наработанными алгоритмами решения профессиональных задач, выполняя предписанные нормы и тре-

бования, имеет значительно меньше шансов добиться высоких достижений, чем тот, кто превращает свой труд в предмет преобразования, рассматривая возникающие трудности как стимул дальнейшего развития и карьерного роста. Ориентация на новые достижения, как правило, возникает и развивается постепенно, по мере накопления опыта практической деятельности и освоения различных программ профессионального образования.

Рассматривая в качестве основы (условий и результатов) карьерного роста повышение уровня карьерной компетентности, необходимо использовать в сопровождении этого роста акмеологически ориентированный подход и соответствующую ему технологию конструктивного изменения поведения специалиста не столько за счет тренингов (адаптивная модель сопровождения профессионального развития), сколько посредством техник развивающего сопровождения, базирующихся на рефлексии и коммуникации. Наконец, требуется специальное признание перехода педагога с одного уровня профессионального развития на другой, поскольку лишь в этом случае данное развитие может рассматриваться как «карьерный успех» [5].

Особое место в системе повышения квалификации педагогов Новгородской области отводится, например, освоению ими таких *карьероформирующих образовательных программ*, в которых целью обучения выступает развитие карьерной компетентности с учетом карьерного самоопределения. Программы связаны в первую очередь с повышением социальной и квалификационной карьеры, а именно с получением особого статуса («эксперта», «методиста», «педагога-исследователя», «преподавателя высшей школы»), который создает преимущества педагогам при их аттестации на квалификационные категории, участии в конкурсах профессионального мастерства, привлечении в состав комиссий по независимой оценке качества образования.

С точки зрения **организационного аспекта** проектирования индивидуального маршрута значительным потенциалом в развитии карьерной компетентности обладает прежде всего, *методическая работа*. Одним из концептуальных оснований обеспечения ее карьероформирующей направленности может служить модульный принцип организации.

Например, при проектировании программы повышения квалификации педагогов че-

рез их участие в методической работе в рамках блока «карьерная компетентность» могут рассматриваться такие темы, как:

- Стратегия построения профессиональной карьеры педагога в условиях рыночных отношений.

- Влияние особенностей рынка труда на профессионализацию педагогических работников.

- Основы карьерного целеполагания.

- Учет потребностей и возможностей личности в планировании карьеры.

- Принципы карьероформирующего профессионального обучения и самообразования. Функции методической работы в сопровождении карьерного роста работников.

- Система открытого обучения как фактор карьерного успеха [6].

Основным критерием оценки *эффективности использования карьерной парадигмы* в проектировании и сопровождении индивидуального маршрута повышения квалификации выступает динамика уровня карьерного потенциала работников. В ходе специально проведенного нами экспериментального исследования этого эффекта при изучении этой динамики анализу подвергались как индивидуальные карьерные маршруты, так и некоторые групповые характеристики. В качестве диагностического материала использовались результаты опросов, тестирования, экспертных оценок, а также некоторая статистическая информация. Параметрами, характеризующими этот потенциал, служили карьерные ориентации, карьерные возможности и карьерная компетентность.

Карьерные ориентации характеризуют мотивы профессионального и карьерного роста. Их изучение осуществлялось с помощью опросника «Мотивация к карьере», который позволяет определить уровень карьерной интуиции, карьерной причастности и карьерной устойчивости [7].

Карьерные возможности диагностировались по степени сформированности у работников представлений в области карьерного самоменеджмента, по проявленности умений проанализировать свои профессиональные достижения и по уровню их профессиональной компетентности. Что касается *карьерной компетентности*, как способности осознавать свои карьерные возможности и осуществлять карьерный самоменеджмент (успешно решать карьерные задачи и проблемы), то основным индикатором ее оценки выступал сам «карьерный успех».

В целом, полученные в ходе специально проведенного нами исследования данные [5] подтвердили весьма высокую эффективность проектирования индивидуального маршрута повышения квалификации в контексте карьерной парадигмы. В частности, их анализ показал, что к существенным эффектам можно отнести:

– возрастание особой значимости для некоторых работников (32% опрошенных) достижений успеха в профессиональной деятельности;

– уменьшение числа тех, для кого ведущей была ориентация на «независимость» или «стабильность» (18%);

– увеличение более чем в 2 раза количества работников, ориентирующихся на конкурентную борьбу («вызов») и на создание чего-то нового, «авторского» даже в условиях риска («предпринимательство»).

Наиболее заметные отличия существуют в изменении структуры карьерной мотивации у трех названных ниже категорий:

– в группе «молодой специалист» обнаружилась переориентация на «вызов» («конкурентную борьбу») у 81%;

– у «педагогов-исследователей» как была преобладающей на первом этапе эксперимента, так и сохранилась на втором ориентация «профессиональная компетентность» (68% человек);

– из числа «педагогов-менеджеров» 34% при повторном исследовании изменили ориентацию на «предпринимательство».

Из анализа «карьерных портфолио» была получена также значимая информация относительно умений рефлексивно оценивать успешность прохождения карьерного маршрута. Согласно оценке представленных материалов, умения определять карьерные цели, анализировать карьерные возможности, ставить задачи по достижению целей в явном виде проявились на начало эксперимента лишь у 38% опрошенных, при повторном планировании (в 2008 году), с учетом рефлексивной оценки опыта реализации прежних планов, их доля достигла 84%.

Учитывая достигнутые эффекты, можно сделать общий вывод о том, что проектирование и реализация карьероформирующих программ повышения квалификации действительно обеспечивают индивидуализацию обучения, придание ему личностного смысла.

Л и т е р а т у р а

1. *Александрова М. В.* Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе : дис. ... д-ра пед.наук : 13.00.08. – Великий Новгород, 2001. – 448 с.

2. *Колесникова И. А.* О критериях гуманизации образования // Гуманизация образования. Теория и практика. – СПб., 1994. – С. 118–119.

3. *Слепухин А. В.* Возможности информационно-коммуникационных технологий в реализации индивидуальных маршрутов студентов педагогического вуза // Педагогическое образование в России. – 2011. – №2. – С. 29–36.

4. *Могилевкин Е. А.* Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг : моногр. – СПб.: Речь. – 2007. – 324 с.

5. *Каплунович Т. А.* Парадигма самоорганизации в экспериментальном моделировании системы повышения квалификации педагогов : дис. ... д-ра пед. наук. 13.00.08. – Великий Новгород, 2002. – 397 с.

6. *Шерайзина Р. М. Каплунович Т. А., Александрова М. В.* Развивающее сопровождение карьерного роста педагогов : моногр. – Великий Новгород : НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2011. – 204 с.

7. *Шейн Э.* Развитие карьеры в организации: теоретические и практические вопросы. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.