

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КАРЬЕРНОГО РОСТА СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ

Аннотация. Статья основана на материалах анкетного опроса учителей, директоров и заместителей директоров городских и сельских школ и посвящена анализу карьерных возможностей учителя в процессе профессиональной деятельности. Рассматривается взаимозависимость карьерного и профессионального роста, влияние экономического статуса на становление карьеры, условия, способствующие карьерному росту современного учителя.

Ключевые слова: карьера преподавателя, факторы карьеры, профессиональный рост, профессиональное самосовершенствование.

Abstract. The article is based on the results of questionnaring among teachers, school principals, deputy directors in town and countryside. The main essence is connected with analysis of teachers' career possibilities in professional activities. The author says about interaction of career and professional development, influence of economic status for career formation, conditions of modern teachers' career rise.

Keywords: a teacher's career, factors of a career, professional advance, professional self-perfection.

Современная система образования стремительно развивается, совершенствуется, обновляется, координируется, поэтому для карьерного роста учителя это – большое поле деятельности. Здесь, как и в любой другой отрасли, многое определяется активностью самого педагога, которая непосредственно зависит от его карьерных устремлений, поставленных профессиональных целей и задач, личностных потребностей.

Карьерный рост определяется по-разному, но в обобщенном виде под ним понимаются субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. В психолого-педагогической науке проблемой карьерного роста занимались такие исследователи, как М. В. Александрова, Д. А. Аширов, Б. З. Вульфов, А. К. Маркова, Е. Г. Молл, В. Г. Поляков, С. Д. Резник и др. Карьерный рост рассматривается ими как признак успеха: «успешное продвижение», «путь к успехам», а также как результат достижения успеха в профессиональной деятельности. Это может быть и поступательное продвижение по служебной лестнице, и изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с профессиональной деятельностью [1–3].

Применительно к сфере образования карьерный рост понимается не столько как продвижение педагогического работника вверх по служебной лестнице в рамках своей специальности, сколько как максимальное раскрытие и реализация своего профессионального потенциала. Устоявшиеся стереотипы,

что у учителя нет карьерного стимула, который двигал бы его вверх по служебной лестнице, что занимаемая должность учителя-предметника или учителя начальных классов остается неизменной на протяжении всего трудового пути, что карьерный потолок – это повышение до завуча или директора школы, не оправдывают себя. Сегодня у учителя много возможностей для карьерного роста, которые складываются из стремления к самосовершенствованию и желания реализовать собственный профессиональный потенциал.

Проведенный нами анализ возможных путей построения карьеры современным учителем позволил выделить два условных направления: карьерный рост в самой системе образования и постепенный уход в собственный образовательный бизнес.

Именно сегодня, когда принят и успешно реализуется Приоритетный национальный проект «Образование», открываются большие возможности для тех учителей, кто не желает бросать любимую работу, кто по-настоящему любит учить детей и знает, как это делать профессионально. Участие в национальном проекте создает такие условия для возможностей карьерного роста, как стимулирование образовательных учреждений, активно внедряющих инновационные образовательные технологии; оснащение их модернизированными аппаратно-программными средствами; государственная поддержка молодых и талантливых учителей; поощрение лучших педагогов. А это, в свою очередь, стимулирует учителя к освоению новых приемов методической работы, научному исследованию, осознанию значимости собственной практической деятельности [4].

Основная цель Приоритетного национального проекта заключается в финансовой государственной поддержке педагогов в форме грантов на конкурсной основе: утверждены премии Президента Российской Федерации, региональные премии и дополнительные денежные вознаграждения. Фотографии лучших учителей вывешиваются на банерах, о них пишут в прессе, рассказывают в телевизионных передачах, т.е. учитель становится известным, повышается его профессиональный и социальный статус, возрастают квалификационные возможности, увеличиваются размеры вознаграждений за деятельность, результатом чего служит повышение профессионального мастерства, ведущего к карьерному росту.

Участие в грантах позволяет педагогам обучаться за пределами страны. А это новые знания, большие возможности для проектирования карьерной стратегии. Учитель становится тьютером (наставником) других педагогов. И не только в рамках одной школы. Формируется педагогическое сообщество учителей, стремящихся к овладению новыми видами педагогической деятельности, открываются возможности для опытных педагогов, имеющих большой стаж, возможна методическая работа, курсы, практические занятия с молодыми учителями. Ведь именно преемственности поколений не хватает сегодня российской школе.

В последнее время многие образовательные учреждения становятся экспериментальными площадками для социологических, валеологических, экологических и других проектов различных всемирных организаций. Если проявить творческую активность, досконально разобраться в целях, задачах и деталях данного проекта, взять на себя ответственность возглавить одно из его направлений и добиться хороших результатов, есть шанс пройти стажировку за рубежом, что позволит приобрести деловые навыки, повысить про-

фессиональный статус, расширить профессиональные возможности. В последующем это дает реальный шанс возглавить инновационный проект, что обеспечит дальнейшее карьерное продвижение.

Введение новой системы оплаты труда школьного педагога, включающей стимулирующую доплату учителям, нацеленным на постоянное совершенствование, поиск инновационных идей и их претворение в практику, участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Учитель-мастер», «Учитель-исследователь», «Лучший педагог-наставник», главная цель которых – стать профессионально более успешным, также способствуют карьерному росту учителя.

Возможности для карьерного роста имеются и у классного руководителя – умение работать с детьми, понимать их потребности и интересы, уметь организовать и сплотить коллектив являются первыми шагами на должность педагога-организатора, завуча по воспитательной работе. Активная работа на данной должности может способствовать дальнейшему служебному продвижению – инспектор или методист отдела управления образованием, руководитель дома детского творчества, начальник отдела института повышения квалификации.

Огромные возможности карьерного роста сегодня открываются в дошкольном образовании, образовании детей с ограниченными возможностями.

В последние годы значительно возросло число учителей, решивших заняться научно-исследовательской работой, что также способствует их карьерному продвижению. Так, если 10 лет назад количество аспирантов или соискателей из числа школьных педагогов составляло 0,5 % от общего числа обучающихся в аспирантуре, то сегодня – 6 %. Конечно, этот показатель еще сравнительно невелик, но рост количества учителей, желающих повысить свой профессионализм через научно-исследовательскую деятельность, существенно увеличился [5].

В современной системе образования кроется очень много возможностей для карьерного роста, предполагающего пути ухода в собственный образовательный бизнес. Учитель-предметник, овладевший высоким уровнем профессионализма, имеет хорошие шансы развиваться в нескольких направлениях. Например, учителя предметов эстетического цикла (музыки, танцев, декоративно-прикладного искусства, изобразительного искусства) могут организовать собственные студии, центры творческого развития дошкольников, школу выходного дня. У учителя физической культуры есть возможность создать семейный туристический клуб, разработать и реализовать здоровьесберегающие программы для детей разного возраста и т.д.

Введение единого государственного экзамена в российскую систему образования стало предпосылкой для развития частного и домашнего обучения. Многие учителя-предметники занимаются репетиторством по подготовке выпускников к тестированию, а абитуриентов – к сдаче вступительных экзаменов. Накопив опыт в данном виде деятельности, изучив необходимую юридическую и специальную литературу, разработав при помощи специалистов рекламное объявление, можно организовать платные курсы или центр по подготовке к тестированию. Большую помощь в этом направлении может оказать сеть Интернет, предлагающая различные предметные вопросы для тренировочного тестирования, специальные компьютерные программы для

обработки и оценивания полученных результатов. Кроме того, реально создать собственный образовательный сайт, установить сотрудничество с другими специалистами, занимающимися данной проблемой.

В перспективе, подобрав команду единомышленников, можно открыть частную школу для состоятельных людей, которые готовы обучать детей в таких школах. Значительно продвинуть дело поможет овладение современными информационными технологиями, инновационными методиками обучения и воспитания, осведомленность обо всех преобразованиях в системе как отечественного, так и зарубежного образования.

Мы рассмотрели лишь некоторые возможности карьерного роста современного учителя. Разумеется, есть и другие пути развития и становления карьеры в системе образования, ведь карьере необходимо рассматривать не только как восхождение по административной лестнице, а как возможность стать успешным профессионалом в своей деятельности.

Следующая задача нашего исследования – анализ представлений педагогов о возможностях развития собственной карьеры и реальное использование этих возможностей в сфере современного образования. С этой целью мы провели опрос 200 учителей, 50 завучей и 30 директоров городских и сельских школ Республики Мордовия.

Результаты опроса показали, что большая часть респондентов (80 %) не планирует свое карьерное продвижение и не думает о его возможных путях. Объясняется это следующими причинами:

«Я никогда не стремился занять более высокую должность»;

«В деятельности учителя мало возможностей для карьерного роста, поэтому невозможно планировать свою карьеру»;

«Для меня важно не продвижение по службе, а повышение профессионального мастерства»;

«Карьеру может сделать человек «бизнесного» склада ума – такие редко выбирают профессию учителя».

При этом меньше возможностей для карьерного роста отмечается педагогическими работниками сельских школ (82 %).

Анализ движения педагогических кадров по служебной лестнице выявил очень медленный темп. Так, на вопрос «На сколько уровней я вырос в должности с тех пор, как пришел работать в систему образования?» были получены следующие ответы:

– на три уровня – 7 % опрошенных;

– на два уровня – 13 % опрошенных;

– на один уровень – 20 % опрошенных;

– остался на прежней позиции – 60 % опрошенных.

Кроме того, результаты анкеты показали, что более половины респондентов считают, что у них никогда не будет возможности подняться хотя бы на одну ступень по карьерной лестнице. Основной причиной такой глобальной неуверенности в будущем является непонимание критериев, по которым происходит дальнейшее продвижение. Учителя не имеют четких представлений о том, что же нужно сделать, чтобы получить желаемое повышение. Большая часть из них представляет себе выбор кандидата на повышение должности как чисто субъективное, не всегда понятное и объяснимое желание руководителя. Мы предложили проранжировать следующие факторы, способствующие продвижению по карьерной лестнице:

- проявление инициативы и самостоятельности;
- безоговорочное выполнение распоряжения руководителя;
- добросовестное выполнение своих обязанностей;
- профессиональное развитие;
- хорошие отношения с руководителем;
- влиятельные друзья.

По результатам опроса на первое место вышли такие факторы, как «влиятельные друзья» и «безоговорочное выполнение распоряжений руководителя». 42 % педагогических работников считают, что именно это влияет на должностное продвижение. На втором месте оказались «добросовестное выполнение своих обязанностей» и «профессиональный рост» (28 %). Третье место заняли инициатива и самостоятельность, хотя многие не смогли однозначно ответить на вопрос о том, поощряется или наказывается проявление инициативы в их школе.

Таким образом, отсутствие четких критериев карьерного роста в сознании педагогов перекрывает собственный положительный опыт и опыт коллег. Это приводит к тому, что молодые и активные учителя, не дождавшись повышения, уходят из школы в поисках лучших карьерных возможностей.

Мобильность и стремление к карьерному росту специалиста напрямую связаны с уровнем его доходов, с экономическим статусом. Экономический статус – это позиция или положение группы или индивида с точки зрения размера или источников дохода, величины собственности, стандарта благосостояния [5].

В нашем исследовании экономический статус понимается как материальное положение учителей, уровень их благосостояния. Экономический статус складывается из заработной платы, оплаты дополнительной работы, других источников жизнеобеспечения.

В ходе исследования респондентам предлагался открытый вопрос о размерах их заработной платы по основному месту работы в школе. Незначительная часть участников опроса отказалась дать ответ по этой позиции (2,2 % учителей и 5,3 % административных школьных работников). Процентный анализ остальных позволил сделать вывод, что средняя заработная плата учителя республики, согласно данным, – 6200 руб.; директора – 9 100 руб.; школьного завуча – 8 000 руб. (Эти цифры подтверждаются социологическими исследованиями, проводимыми республиканским институтом образования).

Зарплата школьных учителей находится в зависимости от таких факторов, как форма собственности школы, тип школы, поселенческая структура, классы, в которых преподает учитель. Кроме того, мы выяснили, что зарплата выше у учителей негосударственных школ по сравнению с государственными; у педагогов средних школ по сравнению с педагогами начальных школ; у городских учителей по сравнению с сельскими; у учителей-предметников по сравнению с учителями начальных классов; у преподавателей лицеев, гимназий, школ с углубленным изучением отдельных предметов по сравнению с педагогами обычных школ.

Введение стимулирующей части заработной платы учителям существенно повлияло на уровень дохода. Однако пока не разработаны четкие механизмы выплаты стимулирующей надбавки, что вносит некоторый дискомфорт и непонимание в коллективы школьных учителей.

Невысокий уровень заработной платы вынуждает учителей искать дополнительные заработки. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей не являются значительным источником доходов. Самым распространенным видом дополнительного заработка является репетиторство. Однако в силу того, что данный источник доходов чаще всего является нелегальным, откровенных ответов мы получить не смогли. Лишь 9,3 % опрошенных признались, что они подрабатывают репетиторством (согласно результатам мониторинга, проводимого республиканским институтом образования, частные уроки дают 44 % учителей). При этом в городских школах возможностей для этого гораздо больше, чем в сельских. Директора и завучи школ в силу загруженности административной работой данным видом дополнительного заработка почти не занимаются (1,8 % завучей дают частные уроки).

На вопрос «Оказываете ли Вы платные услуги за подготовку к ЕГЭ?» почти все опрошенные (96 %) ответили отказом, а некоторые посчитали такой вопрос некорректным (3,3 %). Возможность создания сети образовательных услуг по подготовке к государственному тестированию как легального источника доходов и занятия этим видом деятельности на профессиональном и юридически законном основании пока никем целенаправленно не используется (7 % педагогов только предполагали о данной возможности).

Такой дополнительный заработок, как совместительство в других образовательных учреждениях, редко практикуется школьными директорами, завучами и учителями (лишь 9,6 % опрошенных работают по совместительству). Причинами этого, прежде всего, являются отсутствие свободных учебных часов в школах (зачастую их не хватает своим учителям) и небольшое количество образовательных учреждений. В сельских школах эта цифра равна нулю из-за полного отсутствия возможностей.

В ходе опроса мы попытались выяснить, какие конкретно формы принимает совместительство. Распределение ответов оказалось следующим:

- в системе дополнительного образования (Домах детского творчества, музыкальных, художественных школах и т.д.) – 4,1 %;
- в классах довузовской подготовки – 1,1 %;
- в системе дополнительного профессионального образования – 1,2 %;
- работа в различных комиссиях – 2,6 %;
- другое – 0,6 %.

Дополнительным заработком является также руководство платными кружками, студиями, секциями по основному месту работы. Здесь у учителей сельских школ больше возможностей, чем у городских (26 % по сравнению с 14 %).

Немаловажным при изучении экономического статуса учителя являлся вопрос о том, повысился ли уровень материального благосостояния за последний год. Большинство опрошенных (61,2 %) отметили, что, несмотря на постоянное увеличение заработной платы работникам образования, уровень материального благосостояния остается прежним из-за постоянного повышения цен на продовольственные товары и коммунальные и социальные услуги.

У административных работников уровень материального благосостояния за последний год стал заметно выше. 23 % из числа директоров школ отметили, что не ощущают заметных материальных затруднений; 18,2 % опрошенных могут обеспечить на свою зарплату семью питанием и товарами пер-

вой необходимости; и лишь 13,9 % отметили, что им едва хватает денег на содержание семьи.

По данным исследования, у респондентов нет однозначного мнения относительно перспектив изменения их уровня жизни. Часть участников эксперимента затруднилась ответить на данный вопрос (24,3 %); большая часть полагает, что их материальное положение и экономический статус еще долго не изменятся (31,3 %); примерно каждый четвертый респондент надеется на улучшение (25,8 %); немало и тех, кто настроен пессимистически и считает, что будет еще труднее (22,4 %).

Таким образом, большинство учителей и административных школьных работников не удовлетворены своей заработной платой, не уверены в дальнейших положительных жизненных перспективах, не видят возможностей собственного карьерного роста, но при этом и не стремятся к активной деятельности, направленной на изменение данной ситуации, проявляют инертность, отсутствие желания изменить что-то в своей жизни и профессиональной деятельности, не используют имеющиеся на сегодня в сфере образования возможности карьерного роста, направленные, прежде всего, на повышение социального, материального и экономического статуса.

Рассматривая карьерный рост учителя как динамический процесс, необходимо отметить, что он напрямую связан с профессиональным ростом как личностной готовностью к саморазвитию и самосовершенствованию в рамках имеющейся профессиональной деятельности. Под профессиональным ростом понимается становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности [6].

Основная роль в профессиональном росте, на наш взгляд, принадлежит самому педагогу, его личностным ожиданиям, представлениям о своем трудовом будущем, сформированной системе ценностей и притязаний в рамках выбранной профессии.

Исходя из этого, в своем исследовании мы уделили внимание проблеме профессионального роста. Судя по результатам, профессиональный рост для большинства учителей заключается не только в повышении разряда, но и в самообразовании, в совершенствовании профессионально значимых качеств и характеристик, систематическом обновлении знаний, умений и навыков:

– профессиональный рост – это, прежде всего, повышение квалификационной категории, что влияет на заработную плату и увеличивает шансы на повышение в должности (22 %);

– профессиональный рост – это углубление уровня профессиональных знаний, постоянное совершенствование методического и психолого-педагогического опыта организации учебно-воспитательного процесса (49 %);

– профессиональный рост – это самообразование, осуществляемое в рамках повышения квалификации (29 %).

Способствовать профессиональному, а соответственно и карьерному, росту учителей, директоров, завучей школ, по мнению участников опроса, могут следующие факторы: повышение заработной платы (46 %); личная заинтересованность, желание максимально реализовать себя в жизни (25 %);

любовь к профессии, к детям (12 %); социальная необходимость, обусловленная требованиями общества (17 %).

Похожие ответы были получены и на вопрос о том, что является карьерным стимулом: высокий уровень притязаний, желание многого достичь в жизни, подняться вверх по социальной и профессиональной лестнице (34 %); высокая самооценка, уверенность в своих силах и возможностях (31 %); достижение более высоких результатов своей деятельности (21 %); стремление к независимости (7 %); другие причины (7 %).

Рассматривая карьерный рост как внутреннюю стратегию профессионального самосовершенствования, важно выявить наличие условий, способствующих становлению карьеры учителя. С этой целью мы попросили респондентов ответить на вопрос «Созданы ли в современной образовательной сфере условия для карьерного роста?». Большинство опрошенных учителей и административных работников отметили отсутствие необходимых условий для карьерного роста как в самом образовательном учреждении, так и в системе непрерывного педагогического образования (91 %). В настоящее время недостаточно решаются задачи, направленные на поддержку и консультирование по вопросам карьеры; не обеспечивается направленность планирования карьеры на конкретного учителя с целью учета его потребностей и возможностей; не устраняются «карьерные тупики», в которых практически нет возможностей для продвижения; отсутствует мониторинг карьерного потенциала педагогических кадров. Не сложились у нас и учительские общественные корпорации, целью которых является поддержка и сопровождение профессионального развития ее членов. Взаимное оказание подобных услуг, шефство над молодыми коллегами, подкрепленное правом сертификации качества труда учителя – эти инструменты пока недостаточно используются в сфере образования.

Все это способствует тому, что современный учитель, несмотря на имеющиеся большие возможности для карьерного роста, не может ими воспользоваться в полной мере. В учительской среде мало кто занимается осознанным выбором карьеры, что зачастую приводит к творческой деградации, потере стремления к самосовершенствованию, уходу талантливой молодежи из школы.

Сегодня карьера учителя требует особого внимания. Современному обществу безразлично, кто будет работать с подрастающим поколением: равнодушный к детям и делу безынициативный исполнитель или стремящийся к максимальному раскрытию своего творческого потенциала профессионал. Этим продиктована необходимость разработок и реализации в образовательной сфере концепций, программ и моделей проектирования карьеры учителя, направленных на поддержку, сопровождение, стимулирование и использование всех реальных возможностей его карьерного роста.

Список литературы

1. **Александрова, М. В.** Методологические основы карьерного роста педагога / М. В. Александрова. – Великий Новгород, 2007. – 121 с.
2. **Аширов, А. Д.** Управление персоналом / А. Д. Аширов. – М., 2005. – 166 с.
3. **Вульф, Б. З.** Профессиональная карьера учителя / Б. З. Вульф // Мир образования. – 1996. – № 1. – С. 48–51.
4. Приоритетный национальный проект «Образование» // Вестник образования. – 2006. – № 6. – С. 3–10.

5. **Гаспарашвили, А. Т.** Учитель в эпоху перемен / А. Т. Гаспарашвили, А. А. Ионов, В. В. Рязанцев. – М. : Логос, 2006. – 176 с.
6. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / под ред. Л. М. Митиной. – М. : Академия, 2005. – 336 с.
7. **Ивлева, В.** Справочник карьериста / В. Ивлева, Т. Мазура. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2005. – 256 с.
8. **Резник, С. Д.** Управление личной карьерой / С. Д. Резник, И. А. Игошина, В. С. Резник. – М. : Логос, 2005. – 288 с.

Кутняк Светлана Владимировна

кандидат педагогических наук,
доцент, кафедра педагогики,
Мордовский государственный
педагогический институт
им. М. Е. Евсевьева (г. Саранск)

Kutnyak Svetlana Vladimirovna

Candidate of pedagogical sciences,
associate professor,
sub-department of pedagogy,
Mordovia State Pedagogical University
named after M. E. Evseyev (Saransk)

E-mail: kutniak@bk.ru

УДК 161.2

Кутняк, С. В.

Исследование возможностей карьерного роста современного учителя / С. В. Кутняк // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. – 2009. – № 1 (9). – С. 92–100.