## Яговкина Юлия Александровна

студентка

Научный руководитель

## Тюстина Гульнара Гумаровна

канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет» г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

## ИССЛЕДОВАНИЕ КОНФИГУРАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье рассмотрено понятие «карьера», «управление», «конфигурация индивидуальной деловой карьеры» и подчеркнута важность кадровых технологий управления карьерой персонала для работника, организации и общества в целом. Автором также приведены типы конфигурации индивидуальной деловой карьеры, выявлены этапы ее развития. Проведено исследование конфигурации индивидуальной деловой карьеры работников дошкольного образования.

**Ключевые слова**: профессионализм, карьера, деловая карьера, управление деловой карьерой, стратегии карьерного поведения.

В последние годы научное направление, связанное с управлением деловой карьерой работников образования, привлекает все большее внимание российских ученых и специалистов. Это связано, прежде всего, с серьезными процессами перемен, происходящими во всех основных сферах жизни нашего общества и системы образования всех уровней. «Современному руководителю необходимо учитывать тенденции социальных преобразований в обществе, потребности родителей, интересы детей и профессиональные возможности педагогов, выбирая способы обновления образовательного процесса и эффективного управления им» [12, с. 77].

В научной литературе термин «управление» рассматривается с трех подходов. В рамках первого подхода в исследованиях В.Я. Назмутдинова, И.Ф Яруллина «... управление определяется как деятельность» [8, с. 7]. Так, в свое время, А. Файоль «рассматривал процесс управления как деятельность по реализации целей организации» [15, с. 5]. Аналогичное определение дается и понятию «управление школой». Но в нем фиксируются признаки этой специфической деятельности: функциональный состав (планирование, организация, контроль и руководство), целевое назначение (организованность совместной деятельности участников образовательного процесса и направленность ее на достижение образовательных целей и целей развития школы) и субъекты деятельности [6, с. 28].

Согласно второму подходу, управление рассматривается как «воздействие» одной системы на другую, одного человека на другого или на группу [3; 7; 9; 16]. Для сторонников этого подхода, «управление — целенаправленное воздействие субъекта на объект и изменение последнего в результате воздействия или процесс целенаправленных воздействий на другой субъект, также, приводящий к изменению последнего» [8, с. 8]. При таком подходе к управлению слабо учитывается его «субъект-субъектная природа», поскольку активность признается только за управляющим, а управляемый в данном случае воспринимается как пассивный исполнитель, строго следующий навязанной норме.

Сторонники третьего подхода под управлением понимают взаимодействие субъектов [3; 7; 9; 16]. Под взаимодействием в работах В.Я. Назмутдинова, И.Ф Яруллина понимается «сложный многообразный процесс, в котором изменение сторон происходит не просто взаимосвязанно, а взаимообусловленно» [8, с. 8]. Его суть состоит в неразрывности прямого и обратного воздействия, органического сочетания изменений, воздействующих друг на друга субъектов. Кроме того, «взаимодействие – целостная, внутренне дифференцированная, саморазвивающаяся система» [8, с. 10]. Такое понимание взаимодействия, представляющего суть управления, предполагает взаимное изменение управляющих

и управляемых. Толкование школьного управления в последнем варианте в большей степени соответствует реальной управленческой практике.

В своем исследовании мы придерживаемся третьего подхода, в котором управление образовательной организацией рассматривается как взаимодействие администрации, трудового коллектива, обучающихся, родителей, общественности, различных организаций и ведомств по реализации познавательных, воспитательных целей и целей развития обучающихся на основе решения кадровых, материально-финансовых, организационных, педагогических и других задач. Решая эти задачи, по сути, мы создаем условия для организации образовательного процесса.

«Карьера – процесс самореализации личности, своих возможностей в профессиональной деятельности, сущностной характеристикой которого является продвижение, рассматриваемое в широком смысле в виде общей последовательности этапов развития человека в основных сферах жизнидеятельности – семейной, трудовой; а в узком – связывается с динамикой социального положения, статуса и активности личности» [4, с. 44].

В толковом словаре С.И. Ожегова это слово трактуется следующим образом: «карьера это род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения» [11, с. 320]. Этой же точки зрения придерживаются Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, трактуя карьеру, как вид занятий, деятельности, а также путь к успехам в служебной деятельности [3, с. 263].

А.Г. Поршнев, З.П. Румянцева, Н.А. Саломатин понимают деловую карьеру как «...поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, умений, квалификации и связанное с деятельностью вознаграждение; идти вперед по однажды избранному пути деятельности, добиться известности, обогащения» [14, с. 446].

В исследованиях Г.Г. Зайцева, Г.В. Черкасской деловая карьера обозначается как «последовательность целей развития личности, меняющихся на протяжении жизни и достигаемых в должностном, профессиональном, статусном или

монетарном плане» [13, с. 197]. Такое понятие деловой карьеры наиболее полно раскрывает сущностную характеристику этого термина. Ведь на самом деле, чтобы начать движение, нужно поставить перед собой цель, которая зависит от разных этапов жизни и уровней притязаний, задать направление движения. Направление этого вектора и подводит нас к выделению двух видов деловой карьеры: профессиональной (горизонтальной) и должностной (вертикальной).

Карьерное продвижение педагогического работника, в частности педагога дошкольной образовательной организации, — важная составляющая для повышения эффективности деятельности образовательной организации. Педагогическая карьера — это «самодостижение такого уровня педагогического и управленческого мастерства, которое обеспечивает педагогу достойное положение в обществе и продвижение по служебной лестнице» [1, с. 146].

Деловая карьера — это индивидуально осознанная последовательность целей личного развития, структурированная в профессиональном, карьерном, статусном или денежном выражении, обусловленная изменяющими жизнь убеждениями, позициями, поведением и опытом, а также процесс достижения этих целей для получения дохода как результат трудовой деятельности [8. с. 11].

Управление деловой карьерой персонала — это совокупность действий, выполняемых отделом кадров организаций по планированию, организации, мотивации и контролю карьерного роста сотрудника исходя из его целей, потребностей, навыков, способностей и склонностей и исходя из целей, потребностей, способностей и социально- экономические условия организации [8, с. 12].

Успешное развитие деловой карьеры педагогов дошкольного образования во многом зависит и от успешного руководства администрации дошкольной организации — заведующего, заместителя заведующего и методиста. «Методическую работу дошкольной образовательной организации следует рассматривать как одну из главных систем управления и анализировать как деятельность, направленную на улучшение качества образовательного процесса. Правильно выстроенная методическая работа помогает педагогам обретать качества лич-

ности для самообразования и творческой самореализации в профессиональной деятельности» [11, с. 243], а значит, и развития их деловой карьеры.

С целью изучения конфигурации индивидуальной карьеры работников дошкольного образования был проведен констатирующий этап эксперимента на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №86 «Былинушка» г. Нижневартовска. Исследование было проведено в марте-апреле 2023 года. В исследовании приняли участие 30 воспитателей детского сада.

Методами исследования были выбраны следующие: беседа, анкетирование, изучение документации дошкольной образовательной организации.

Для выявления типа конфигурации индивидуальной карьеры педагогов опирались на исследования Д. Драйвера [4, с. 2].

Таблица Типовые конфигурации индивидуальной карьеры (по Д. Драйверу)

Тип конфигурации	Краткая характеристика
Целевая карьера	сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство,
	планирует соответствующие этапы своего продвижения к
	профессиональному идеалу и стремиться к его достижению.
Монотонная карьера	работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный
	статус и достигнув его не стремиться к карьерному продвижению в
	организационной иерархии даже при наличии возможностей
	улучшения своего социально профессионального и материального положения.
Спиральная карьера	работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии.
Мимолетная карьера	перемещение с одного вида деятельности в другой происходит
	стихийно, без видимой логики.
Стабилизационная	специалист растет до определенного уровня и остается на нем
карьера	достаточно долго, более семи лет.
Затухающая карьера	сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем,
	затем начинается нисходящее движение.

В ходе констатирующего этапа эксперимента при выявлении типа конфигурации индивидуальной карьеры педагогов выяснилось, что для большинства педагогов 63,3% (19 педагогов) характерен монотонный тип карьеры. Тип карьеры педагогов обычный, следовательно, педагоги проходят через все этапы профессиональной жизни: выбор профессии и изучение всех ее тонкостей, по-

вышение квалификации и передвижение в должности, завершение карьеры и уход на пенсию.

Для 23,3% педагогов (7 человек) характерен стабилизационный тип карьеры. И лишь для 13,4% (4 педагога) характерна спиральная карьера, педагоги готовы к перемене деятельности, постоянно получают новые знания (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, профессиональные конкурсы).

В большинстве своем педагоги планируют раз и навсегда желаемый профессиональный статус и, достигнув его, не стремятся к продвижению по служебной лестнице в организационной иерархии, даже если есть возможности улучшить свое социальное, профессиональное и материальное положение. Профессиональная карьера педагогов предполагает внутренний профессиональный рост, характеризующийся высокой подготовкой и опытом работы по профессии и освоением смежных профессий.

Для 25 педагогов характерна модель деловой карьеры «перепутье». Когда после определенного периода работы проводится аттестация (комплексная оценка персонала) и по результатам принимается решение о повышении, перемещении или повышении работника.

Следовательно, успешное развитие деловой карьеры педагогов дошкольного образования во многом зависит от грамотного руководства и мотивации, «управление карьерой способствует повышению эффективности и совершенствованию профессиональной деятельности педагогических работников» [17, с. 74]. В качестве рекомендации и перспектив дальнейшего исследования следует отметить вектор, предопределяющий непрерывное образование педагогов, которое обладает всеми возможностями для развития профессиональной компетентности и, вместе с тем, карьерного роста. В этой связи руководителям образовательных организаций требуется введение внутрифирменного обучения, позволяющего мотивировать педагогов к самообразовательной деятельности.

## Список литературы

- 1. Александрова М.В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: моногр. / М.В. Александрова Великий Новгород: Новгор. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого, 2007. 238 с.
- 2. Горчакова Л.Н. Понятие «Карьера» в научно-практической литературе / Л.Н. Горчакова // Молодой ученый. 2010. Т. 2. №1–2 (13). С. 263–266. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://moluch.ru/archive/13/1029/ (дата обращения: 04.12.2022).
- 3. Акмеологический словарь / под ред. А.А. Деркач. М.: РАГС, 2004. 161 с.
- 4. Калашникова О.В. Управление профессиональной карьерой преподавателей образовательной организации / О.В. Калашникова // Наука и перспективы. 2019. №1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-professionalnoy-karieroy-prepodavateley-obrazovatelnoy-organizatsii (дата обращения: 30.03.2023).
- 5. Каштанова Е.В. Действенные инструменты управления деловой карьерой персонала / Е.В. Каштанова // Вестник университета. 2015. №11. С. 235—241.
- 6. Лазарев В.С. Системное развитие школы: модель системно-целевого управления развитием школы / В.С. Лазарев. М.: Педагогическое общество России, 2002. 304 с.
- 7. Науменко Е.А. Планирование карьеры / Е.А. Науменко. Тюмень: Издво Тюменского государственного университета, 2016. – 220 с.
- 8. Назмутдинов В.Я. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности / В.Я. Назмутдинов, И.Ф. Яруллин. Казань: ТРИ «Школа», 2013. 360 с.
- 9. Орлов А.Н. Управление воспитательным процессом в высшем педагогическом учебном заведении / А.Н. Орлов. Алма-Ата: Мектеп, 1989. С. 17.
- 10. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 3 изд., стер. – М.: Азъ, 1996. – 907 с.

- 11. Тюстина Г.Г. Управление организацией методической работы на основе личностно-ориентированного подхода в условиях дошкольной образовательной организации / Г.Г. Тюстина, И.А. Мудрик // Культура, наука, образование: проблемы и перспективы: материалы X Международной научно-практической конференции (Нижневартовск, 10–11 ноября 2022 года) / отв. ред. Д.А. Погонышев. Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2022. С. 242–249.
- 12. Тюстина Г.Г. Теоретические аспекты формирования имиджа руководителя дошкольной образовательной организации / Г.Г. Тюстина, Е.М. Луговская // Педагогика и психология: традиции и инновации. Сб. материалов XIII международной очно-заочной научно-практической конференции. М.: Империя, 2022. С. 77—79.
- 13. Управление деловой карьерой: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская. М.: Академия, 2007. 256 с.
- 14. Управление организацией: учебник / под ред. А.Г. Поршнева, 3.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 669 с.
- 15. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. М.: Контроллинг, 2006. 278 с.
- 16. Шамова Т.И. Исследовательский подход в управлении школой / Т.И. Шамова. М., 2004. 232 с.
- 17. Яговкина Ю.А. Теоретические аспекты управления деловой карьерой работника образовательной организации / Ю.А. Яговкина // Феноменология личности: ресурсность и многоаспектность: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (Армавир, 22 ноября 2022 года) / под общ. ред. И.В. Ткаченко. Чебоксары: Среда, 2022. С. 71–74.