

Жерештиева Залина Мухамедовна

методист Института повышения квалификации и переподготовки работников образования Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х.М. Бербекова
dom-hors@mail.ru

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Аннотация:

В основу нашего исследования легла классификация карьеры педагога Р. Шерайзиной и М.В. Александровой, в которой выделяют социальную, квалификационную, должностную. В отличие от их классификации, в профессиональной карьере преподавателя системы повышения квалификации мы выделили социальную и профессиональную карьеры. В профессиональную карьеру включили квалификационную, должностную и научную. В результате исследования в профессиональную карьеру преподавателя системы повышения квалификации, в отличие от профессиональной карьеры педагога, помимо социальной, квалификационной и должностной мы выделили и научную карьеру.

Ключевые слова:

карьера, успешная профессиональная деятельность, профессиональная деятельность преподавателя системы повышения квалификации, карьерные ориентации преподавателя системы повышения квалификации, факторы карьерного роста преподавателя системы повышения квалификации, мотивы карьерного роста преподавателя системы повышения квалификации, готовность в саморазвитии.

Zhereshtieva Zalina Mukhamedovna

Methodologist at Institute of Teachers' Advanced Training and Retraining, Kabardian-Balkar State University
dom-hors@mail.ru

SOCIAL AND EDUCATIONAL CONDITIONS OF THE TEACHERS' CAREER DEVELOPMENT IN THE ADVANCED TRAINING SYSTEM

Summary:

The study is based upon the teacher career classification by R. Sherayzina and M.V. Aleksandrova, in which there is social, qualification and occupational position careers are distinguished. Unlike their classification in the professional career of the advanced training teacher the author distinguishes social and vocational careers. The vocational career includes social, occupational position and academic. So, unlike the teacher's vocational career, the advanced training teacher's one besides social, qualification and positional includes the academic career.

Keywords:

career; successful vocational activities; professional activities, career focus, career development factors, career development motivation of the advanced training teacher; readiness for self-development.

Р.М. Шерайзина и М.В. Александрова в профессиональной карьере педагога выделяют три вида карьеры: социальную, квалификационную и должностную [1, с. 90–98].

В профессиональной карьере преподавателя системы повышения квалификации мы выделили социальную и профессиональную карьеры. В профессиональную карьеру включили квалификационную, должностную и научную.

Исследование проводилось на базе Института повышения квалификации и переподготовки работников образования Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х.М. Бербекова, Института повышения квалификации Кабардино-Балкарской государственной сельскохозяйственной академии им. В.М. Кокова, Центра дистанционного обучения Министерства образования и науки Кабардино-Балкарской Республики, Межрегионального центра повышения квалификации.

По результатам проведенного исследования, социально-педагогическими условиями карьеры преподавателя системы повышения квалификации являются внутренние факторы: мотивационный комплекс, профессионально значимые личностные качества и карьерные ориентиры (направленности) и внешние факторы: награды и поощрения, второе и третье высшее образование, ученая степень, звания, результаты повышения квалификации и переподготовки, участия и победы в конкурсах и грантах, участия в качестве жюри в конкурсах ПНПО, руководство аспирантами, опубликование научных статей, издание учебно-методических пособий и монографий, неформальные связи, политика в вузе, атмосфера в вузе.

На основании проведенного исследования мы построили модель карьеры преподавателя системы повышения квалификации.



Рисунок 1 – Модель карьеры преподавателя системы повышения квалификации

По данным проведенного исследования, преподаватель системы повышения квалификации имеет:

- средний уровень выраженности внутреннего мотива;
- низкий уровень выраженности внешне положительного мотива;
- средний уровень выраженности внешне отрицательного мотива;
- высокий уровень выраженности познавательного мотива;
- средний уровень выраженности мотива избегания;
- низкий или средний уровень выраженности состязательного мотива;
- низкий уровень выраженности мотива смены деятельности;
- низкий уровень выраженности мотива самоуважения;
- низкий уровень значимости результатов;
- низкий уровень волевых усилий;
- средний уровень оценки достигнутых результатов;
- низкий уровень оценки своего потенциала;
- низкий или высокий уровень инициативности;
- высокий уровень сложности заданий;
- средний уровень закономерности результатов;
- низкий уровень мобилизации усилий;
- низкий уровень притязаний;
- средний уровень ожидаемых результатов.

По результатам профиля направленности (карьерных ориентаций) наших исследуемых, преподаватель системы повышения квалификации имеет:

- низкий или средний уровень направленности на профессиональную компетентность;
- низкий или средний уровень направленности на менеджмент;
- низкий или средний уровень направленности на автономию (независимость);

- низкий уровень направленности на стабильность места работы;
- низкий или средний уровень направленности на стабильность места жительства;
- низкий уровень направленности на служение;
- средний уровень направленности на вызов;
- низкий уровень направленности на интеграцию стилей жизни;
- низкий уровень направленности на предпринимательство;
- низкий или средний уровень направленности на профессиональный мотив.

В результате проведенного исследования, в самооценке и экспертной оценке всех исследуемых выявлены низкий уровень консервативности, скептицизма, уступчивости, зависимости, конформизма и отзывчивости.

По данным изучения мотивационного комплекса и карьерных ориентаций личностных качеств наших исследуемых, факторами активного саморазвития являются:

- высокий уровень оценки своего потенциала;
- высокий уровень ожидаемых результатов;
- высокий уровень волевых усилий;
- высокий уровень инициативности;
- высокий уровень познавательного мотива;
- высокий уровень мобилизации усилий;
- высокий уровень состязательного мотива;
- высокий уровень притязаний;
- низкий уровень оценки достигнутых результатов;
- высокий уровень внутреннего мотива;
- высокий уровень мотива самоуважения;
- высокий уровень значимости результатов;
- низкий уровень сложности заданий;
- высокий уровень направленности на профессиональную компетентность;
- высокий уровень направленности на профессионализм;
- высокий уровень вызова;
- высокий уровень направленности на профессиональный мотив;
- низкий уровень внешне отрицательного мотива;
- низкий уровень мотива смены деятельности;
- низкий уровень мотива избегания.

По результатам проведенного исследования, факторами отсутствия сложившейся системы саморазвития, где ориентация на развитие сильно зависит от условий, являются:

- низкий уровень состязательного мотива;
- низкий уровень направленности на профессиональный мотив;
- низкий уровень внутреннего мотива;
- низкий уровень внешне положительного мотива;
- низкий уровень оценки своего потенциала;
- низкий уровень познавательного мотива;
- низкий уровень волевых усилий;
- низкий уровень инициативности;
- низкий уровень притязаний;
- низкий уровень ожидаемых результатов;
- низкий уровень уверенности в себе.

По данным проведенного исследования, факторами остановившегося развития являются:

- низкий уровень внешне положительного мотива;
- низкий уровень самоуважения;
- низкий уровень оценки своего потенциала;
- низкий уровень притязаний;
- низкий уровень независимости;
- низкий уровень направленности на стабильность места жительства;
- низкий уровень направленности на предпринимательство;
- низкий уровень внутреннего мотива;
- низкий уровень инициативности;
- низкий уровень мобилизации усилий;
- низкий уровень направленности на вызов;
- низкий уровень ожидаемых результатов;
- высокий уровень мотива смены деятельности;
- высокий уровень оценки достигнутых результатов.

Как и во всех профилях профессиональной карьеры, профиль карьеры преподавателя системы повышения квалификации имеет свои отклонения от нормы, которые не только препятствуют их карьерному росту, но и не приемлемы в данной профессиональной деятельности. К данным факторам относятся:

- низкий уровень выраженности мотива самоуважения;
- низкий уровень значимости результатов;
- низкий уровень волевых усилий;
- низкий уровень оценки своего потенциала;
- низкий уровень инициативности;
- низкий уровень мобилизации усилий;
- низкий уровень притязаний.
- низкий уровень направленности на профессиональную компетентность;
- низкий уровень направленности на служение;
- низкий уровень направленности на профессиональный мотив;
- низкий уровень отзывчивости.

Ссылки:

1. Шерайзина Р.М., Александрова М.В. Возможности карьерного роста учителя // Народное образование. 2006. № 8. С. 90–98.

References (transliterated):

1. Sherayzina R.M., Aleksandrova M.V. Vozmozhnosti kar'ernogo rosta uchitelya // Narodnoe obrazovanie. 2006. № 8. P. 90–98.