

Гендерные особенности педагога в профессиональном карьерном росте

Автор отмечает, что сегодня перед исследователями стоит необходимость разработать отечественную концепцию мужской и женской карьеры. В статье подробно рассматривается понятие «карьера», приводятся актуальные исследования отечественных и зарубежных ученых в области карьерного роста педагога.

Ключевые слова: карьера, карьерный рост, профессионализм, учитель, педагог, гендер.

Проблеме успеха в карьере посвящено достаточно большое число исследований как в отечественной науке и практике, так и в зарубежной. Д. Сьюпер разделяет успешность карьеры на профессиональную и карьерную. Профессиональная карьерная успешность, по его мнению, — индивидуальное восприятие человеком полноты использования его способности и возможности для самовыражения в конкретной профессиональной деятельности. В успешности карьерной важна вертикальная мобильность человека в социофессиональной среде, при этом оценивается уровень, темп, скорость, время должностного продвижения. Д. Сьюпер считает, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является представление о своей личности — профессиональная Я-концепция, которая воплощается в серии карьерных решений. Профессиональная компетентность, ситуации, в которых живет и работает педагог, смысл и содержание Я-концепции изменяются со временем и опытом. Поэтому выбор карьерных решений и достижение цели являются непрерывным процессом [4].

В теории персонального развития Д. Тидман говорит о важности соответствия между личностными характеристиками, Я-образом и организационной средой для успешного развития карьеры. На его взгляд, процесс развития карьеры может состояться при условии своеобразного баланса между идеальным профессиональным Я-образом человека и ролевыми ожиданиями, предъявляемыми к нему профессиональной средой. Д. Тидман выделяет три фазы достижения успеха на этом пути:

- вхождение в должность — освоение профессиональной среды и сопоставление личных целей и представлений о карьере с целями и задачами организации;

- преобразование (приобретая опыт и влияние в организации, компетентность) и уверенность (попытка «приспособить» цели организации к собственным целям и возможностям);

- интеграция — стадия наступления соответствия между устремлениями человека и организационными целями и условиями.

Согласно Д. Тидману, процесс развития карьеры является одним из важных аспектов личностного развития, так как он учит человека видеть себя как «дизайнера и строителя собственной жизни» [4]. По этому поводу Л. М. Митина говорит о том, что успешная карьера обусловлена высоким уровнем интегральных характеристик личности — направленности, компетентности, гибкости, самосознания. А. Д. Кибанов отмечает, что карьерная цель — это не просто область деятельности, определенная должность, место на служебной лестнице. Цель карьеры — иметь конкретную работу, должность, позволяющую, например, заниматься творчеством, достичь независимости или сочетать семью и работу [2].

Адекватная постановка карьерной цели дает возможность планировать действия и успешно их выполнять. А. С. Гусева выделяет шесть принципов карьерной цели: привлекательность (для общественного мнения и в индивидуальном плане); последовательная близость (этапность достижения, приближение к конечной цели); реальность (установка на продвижение к определенной должности как результат развития способностей); прогрессивность и последовательность (поэтапное наращивание способностей и возможностей с обеспечением готовности к освоению нового положения; возможность корректировки цели (учет возможности изменения мотивов, организационных условий, карьерных приоритетов); возможность оценки результатов (цель должна быть формализована и предполагать критерии оценки достижения) [4].

На карьерное продвижение влияет не только необходимость соотнесения устремлений с реальными возможностями, но и суждение о своей способности выполнять требования для достижения целей.

В последние годы появляются исследования, связанные с карьерным продвижением, с учетом гендерных различий. В общественном сознании процессы карьерного продвижения в большей степени связаны с представителями мужского пола. Однако женская эмансипация привела к тому, что многие женщины хотят реализовать свой личностный и профессиональный потенциал не только в семейной сфере, но и карьерной.

Более тридцати лет за рубежом исследуются проблемы карьеры женщин, имеются и отечественные исследования данной проблемы. Так, М. В. Сафонова выделяет несколько этапов в изучении истории женской карьеры [4].

В 1970-е годы рассматривались процессы социализации, влияющие на карьерные ориентации женщин; изучались барьеры карьерного продвижения; факторы, удовлетворяющие трудовую деятельность; взаимосвязь ориентации на карьеру и стадии жизни женщины.

В 1980-х годах изучались барьеры продвижения по карьере, связанные с признаками пола, ролевые конфликты «работа — семья»; карьерные стрессы у женщин; формирование карьерной ориентации, карьерной идентичности.

В 1990-е годы были определены индивидуальные свойства, влияющие на процесс принятия карьерных решений; механизмы борьбы с эмоциональным напряжением, сопряженным с процессом построения карьеры.

Проведенные многочисленные исследования ролевого конфликта «семья — работа» работающей женщины позволили осуществить сочетание профессиональной и семейной ролей и в работе Е. В. Трофимовой выделить шесть типов женской карьеры:

- карьера первого типа — женщины строго разделяют профессиональную и личную жизнь, живут в постоянном напряжении, стараясь выполнить все роли на «отлично». Не выдерживая такого ритма, они не достигают успеха ни на работе, ни в семейной жизни;
- карьера второго типа (карьера в тени мужа) — женщины успешны в семейном плане и отказываются от карьеры в пользу мужа, рассматривая его успехи как свои;
- карьера третьего типа (карьера на равных) — женщины жертвуют созданием семьи ради успешной карьеры, они реализуют себя в профессиональном плане, но в семейной жизни они несчастливы;
- карьера четвертого типа (карьера на два фронта) — женщины стремятся интегрировать семью и карьеру, достичь успеха в обеих сферах — это оказывается не всегда удачно и сопровождается ролевым напряжением, перегрузками на работе и дома;

- карьера пятого типа (отсроченная карьера) — женщина, создав крепкую семью и воспитав ребенка (потратив 6–7 лет), включается в карьерный рост, имея при этом мощные «тылы»;

- карьера шестого типа — в период создания семьи и воспитания ребенка женщина выбирает частичную трудовую занятость, профессиональное образование, индивидуальный график работы — это позволяет ей развивать профессиональную компетентность и после смены жизненных приоритетов сделать акцент на карьере [6].

Рассмотренные типы карьерного роста у женщин отражают изученность и состояние данной проблемы на период примерно до 2005 года. Однако в условиях современного социума (особенно социума сельских поселений) существенно изменилась позиция женщины-профессионала, матери, жены. Все большее число женщин стремятся «делать карьеру», предполагая профессиональное развитие в своем «профессиональном поле» средствами наращивания мастерства, развития мобильности, творчества, углубления знаний, умений, навыков по предметной деятельности, повышения профессиональной квалификации и т. д. Поэтому на сегодняшний день перед исследователями стоит необходимость разработать отечественную концепцию мужской и женской карьеры, которая получила бы возможность реализации в условиях современного социума.

В отличие от карьеры женщин, карьера мужчин характеризуется следующими особенностями. Она начинается с первых лет работы в организации; полностью соотносится с выполняемой работой; рассматривается как существенная составная часть жизни; проблемы личного характера компенсируются достижениями в карьере; трезвая оценка степени риска, то есть взвешивание шансов на успех или проигрыш по дальнейшему карьерному продвижению; успешное профессиональное и должностное продвижение обеспечивается созданием и поддержанием системы неформальных отношений; развита потребность объединения в команду — «групповое поведение», признается ценной совместная деятельность по достижению результата и т. д. [1].

В настоящее время имеется ряд публикаций, в которых изложена особенность карьерного роста мужчин. Так, изучена специфика этой проблемы на примере педагогов профессиональной школы. В исследовании изучались профессиональные биографии преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения Оренбургской и Свердловской областей, а также анализ бесед с руководителями профессиональных образовательных учреждений этих регионов. По данным В. В. Кузнецова, продвижение педагогов-мужчин по служебной лестнице можно условно разделить на семь периодов:

- 21–25 лет — первый период дополнительного обучения (после окончания вуза);

- 25–28 лет — второй период поиска своего профессионализма и мастерства;
- 28–35 лет — третий период пробы своих возможностей;
- 35–45 лет — четвертый период закрепления достижений, поиск новых, более перспективных социальных позиций;
- 45–50 лет — пятый период «взлета» по социальным позициям;
- 50–55 лет — шестой период подкрепления «взлета» по социальным позициям;
- 55–70 лет — седьмой период имитации подкрепления «бывшего взлета» по социальным позициям [3].

Сущностью развития карьеры педагога является осознанный профессиональный рост, определяющий ответственность за результаты профессионально-педагогической деятельности. Кроме того, карьера является основой системы непрерывного профессионально-педагогического образования, способствует профессионализации, выбору собственной профессиональной стратегии. Подтверждение этому — определения к понятию «карьера», которые имеются в ряде публикаций, они представлены в таблице.

Противоречие, обуславливающее карьерный рост педагога: новые для педагога социально-профессиональные ситуации, новые роли и уровень социально-профессиональной квалификации и компетенции.

Разрешение: психологическая перестройка, нахождение личностного смысла в выполняемой работе, расширение профессионального опыта.

Противоречие на стадии профессионализации: «Я-действующий» и «Я-отраженный в профессии» обуславливает потребность педагога в развитии карьеры.

Разрешение: продвижение по квалификационным ступеням профессии и выработка индивидуального стиля деятельности.

Противоречия на стадии профессионального мастерства: потребность педагога в профессиональной самореализации и профессионально-психологическое содержание, технические возможности профессиональной деятельности. Противоречие между «Я-профессиональным» и «Я-потенциальным».

Разрешение: самоактуализация личности, переход на креативный уровень выполнения деятельности акмеологического стиля в профессии и профессиональном сообществе.

Внешние факторы, обеспечивающие профессиональную карьеру и иницирующие профессиональное развитие: социально-экономические условия, содержание и технологии профессиональной деятельности, система стимулирования развития и другое.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод: современному педагогу необходима организационно-образовательная среда для формирования нового социально-

Понятие «карьера» в различных источниках

Автор	Источник	Определение
А. Д. Кибанов	Основы управления персоналом: учебник для студентов вузов М. : ИНФРА-М, 1998. 511 с.	Индивидуально осознанные пути самовыражения и удовлетворенности трудом, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника
Л. М. Митина	Психология развития конкурентоспособной личности. М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2003. 400 с.	Непрерывный процесс успешного профессионального развития, профессионального роста, переход от одних стадий профессионализма к другим
	Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. М. : Большая Российская энциклопедия, 2003. 528 с.	В переводе с итальянского «карьера» — бег, жизненный путь, поприще. Продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды
Е. И. Сериков, В. Д. Симоненко, М. В. Ретивых, А. М. Воронин, Н. В. Фомин	Общая и профессиональная педагогика : учебное пособие. М. : Вентана-Граф, 2006. 368 с.	Быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой-либо другой деятельности, материальной выгоды, благополучия. Профессиональная карьера по вертикали означает продвижение в должности, по горизонтали — продвижение в мастерстве
В. В. Кузнецов	Введение в профессионально-педагогическую специальность : учебное пособие. М. : Академия, 2007. 176 с.	Жизненное поприще, успешное продвижение вперед в области какой-либо деятельности

профессионального опыта, обеспечивающего карьерный рост.

В настоящее время педагоги обращаются в учреждения дополнительного профессионального образования за приобретением нового опыта. В них организационно-образовательное содержание характеризуется обновленными компонентами: концепцией глобальной стратегии в образовании; актуализацией образовательных и воспитательных целей, их соответствием требованиям времени; обновлением организационных форм и методов обучения взрослых; проблемами и противоречиями в мотивации к изменению уровня профессиональной компетентности педагога; педагогическим опытом и новаторскими идеями и т. д. Идеология формирования содержания дополнительного профессионального образования выстраивается «от результата», который выражает «приращение» знаний, умений и навыков, опыта профессионально-личностного саморазвития, творческой деятельности, эмоционально-творческих взаимоотношений и другое. Содержание основано на ключевых компетентностях «специалиста-профессионала» и включает аксиологическую, мотивационную, рефлексивную, когнитивную, операционно-технологическую, этическую, социальную и поведенческую составляющие.

На новый результат деятельности педагога работают следующие функции образовательной системы: вспомогательная (выявление профессиональных проблем педагога), адаптационная (помощь в приспособлении к обновленным условиям работы и практическому применению знаний), реквалификационная (повышение квалификации до уровня, соответствующего повышенным требованиям к профессии), расши-

ряющая (подготовка для нового вида деятельности), специализирующая (приобретение дополнительной квалификации).

Особенность системы дополнительного профессионального образования — большая зависимость от потребностей государственных органов власти и ориентация на их заказ, учет меняющихся потребностей как педагогического сообщества, так и конкретного педагога. Однако поворотный пункт взрослого педагога — стремление к знаниям, необходимость самоопределения, желание вырасти в собственных глазах и повысить свое самоуважение.

Список литературы

1. Вершинин С. И. Основы профориентологии : учебное пособие. М. : Академия, 2009.
2. Кибанов А. Д. Основы управления персоналом: учебник для студентов вузов. М. : ИНФРА-М, 1998.
3. Кузнецов В. В. Введение в профессионально-педагогическую специальность : учебное пособие. М. : Академия, 2007.
4. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение : учебное пособие / под ред. Л. М. Митиной. М. : Академия, 2005.
5. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. 2-е изд., стер. М. : МПСИ ; Воронеж : Изд-во МОДЭК, 2003.
6. Трофимова Е. В. Особенности профессионального становления женщины-руководителя // Психологические и акмеологические проблемы управленческой деятельности : межвуз. сб. науч. работ / под ред. Ю. В. Сягина. Ульяновск, 1997.

НОВОСТЬ

Пять золотых и одну серебряную медали завоевали российские школьники на Международной естественнонаучной олимпиаде.

Международная естественнонаучная олимпиада школьников (International Junior Science Olympiad, IJSO) — это состязание для школьников не старше 15 лет. Каждая страна-участница может отправить команду, состоящую из шести участников и трех руководителей.

Российскую Федерацию на олимпиаде представляли шестеро школьников. Ребята должны были показать отличные знания не в одной, а сразу в трех естественнонаучных областях, при этом оценивались не только научные знания, но и умение правильно и точно провести эксперимент.

Руководитель сборной команды Валерий Слободянин, доцент Московского физико-технического института, поделился своими впечатлениями: «Наши ребята отлично справились. Они проходили подготовку на базе МФТИ: учились работать в лаборатории. К сожалению, в школе этому уделяется недостаточно внимания. На самом деле уровень подготовки к олимпиаде часто выше, чем сами задания. Мы готовим школьников, так сказать, с запасом. Часть из участников юниорских олимпиад уже на следующий год, попадая на взрослые состязания в российские сборные, берут там золото».

В этом году Россию достойно представили шесть школьников из разных городов России. Петербуржец Михаил Беляков выиграл серебряную медаль. Максима Дидина из Переславля-Залесского наградили золотой медалью. Антон Максимов из Челябинска выиграл золотую и бронзовую медали, в том числе и за экспериментальный этап олимпиады. Даниил Рабинович из Астрахани принес в копилку сборной золото, а москвич Павел Семененко и нижегородец Арсений Сорокин получили по две награды — золотую и бронзовую медали каждый.

Подробнее читайте на сайте «Учительской газеты» (<http://www.ug.ru/news/6272>)