УДК 378

Исследование особенностей карьерного развития педагогов в высокорейтинговых университетах Европы

Research of features of career development of teachers in highly rated universities in Europe

Забелина Т.Г., ФГБНУ Институт педагогики, психологии и социальных проблем, tatyanka-zabelina@list.ru

Zabelina T., FSBSI Institute of Pedagogy, Psychology and Social Problems, tatyanka-zabelina@list.ru

DOI: 10.51379/KPJ.2021.149.5.010

Статья выполнена по государственному заданию № 0N599-2021-0004 «Проблема современной методологии изучения формирования и развития человека в эпоху цифровизации».

Ключевые слова: профессиональная карьера; самообразование, карьерный капитал, управление, концепция управления, мотивация профессионального развития, образовательная траектория, непрерывное обучение.

Keywords: professional career; self-education, career capital, management, management concept, motivation of professional development, educational trajectory, continuous training.

Аннотация. Актуальность данной статьи обусловлена необходимостью изучения особенностей карьерного развития педагога в связи с имеющимися проблемами повышения квалификации в России. Автором сформулировано понятие «карьеры» как своеобразного контекста профессиональной деятельности педагога; выделены факторы, влияющие на развитие карьеры. Цель статьи заключается в исследовании зарубежного взгляда на построение карьерного пути педагога, классифицированы формы организации профессионального развития педагога. Автором утверждается важность изучения зарубежного опыта для переноса в сферу российского образования, его трансформации, взаимозависимость процесса управления профессиональной карьерой и профессионального развития педагога. На основе анализа особенностей карьерного развития за рубежом обозначены основные проблемы, связанные с успешным продвижением педагога в его профессиональной деятельности.

Статья предназначена для педагогов-исследователей, руководителей образовательных организаций высшего профессионального и дополнительного образования.

Abstract. The relevance of this article is due to the need to study the features of a teacher's career development in connection with the existing problems of professional development in Russia. The author formulates the concept of "career" as a kind of context of a teacher's professional activity; the factors influencing career development are highlighted. The purpose of the article is to study the foreign view on the construction of the career path of a teacher, the forms of organization of professional development of a teacher are classified. The author asserts the importance of studying foreign experience for transfer to the sphere of Russian education, its transformation, the interdependence of the process of professional career management and professional development of a teacher. Based on the analysis of the features of career development abroad, the main problems associated with the successful promotion of a teacher in his professional activity are revealed.

The article is intended for teachers-researchers, heads of educational organizations of higher professional and additional education.

Введение. В настоящее время качество образования направлено на достижение академических результатов, однако важно не забывать о роли человеческого капитала образовательных организаций – то есть ее педагогический состав, обеспечивающий

устойчивость, перспективность и эффективность ее функционирования. Развитие образовательной организации осуществляется через развитие карьеры всех членов педагогического коллектива и влияет на каждого субъекта образовательного процесса, выражаясь в повышении качества его

результата. Необходимость совершенствования карьерного роста педагога в России, проблемы подготовки педагога, ранее исследованные автором [1]; потенциал переноса зарубежного опыта на российскую почву и необходимость трансформации подходов к повышению качества образования определили выбор темы исследования.

Рынок труда меняется постоянно и предсказать, что будет востребовано, а что нет – довольно сложно. Образовательная организация должна выполнять в таком случае важную задачу – создать условия для адаптивности обучения в ситуации неопределенности, так как профессионал должен уметь приспосабливаться к различным условиям. Соответственно, современный педагог обязан соответствовать требованиям к профессии и выступать провайдером системы высшего образования с одной стороны, и строить свою траекторию профессионального развития для удовлетворения личностных притязаний, с другой стороны. Отсюда вытекает необходимость на любом этапе своего становления создавать предположительную модель своей будущей карьеры, оценивать риски, уметь взаимодействовать с кадровыми агентствами, самостоятельно мониторить объявления в интернете. Автор подчеркивает разнообразие факторов, влияющих на карьерное развитие педагога и считает полезным и необходимым исследование опыта европейской системы образования для возможной ее адаптации в российской высшей школе [2].

Материалы и методы исследования. С целью изучения особенностей карьерного развития педагога за рубежом и выявления возможностей переноса данного опыта были изучены материалы по данной теме (официальные сайты выбранных вузов; видеоматериалы и публикации педагогов и ведущих ученых данных образовательных организаций и т.д.) В педагогике изучение профессиональной карьеры обычно соотносится с анализом профессиональных и личностных качеств педагога. Так, в работах Л.А. Магальника дается такое определение: «карьера – это поэтапный профессиональный рост сотрудника образовательного учреждения, который характеризуется динамикой личностных качеств, квалификационных возможностей, профессиональной компетентности и потенциальных устремлений, который сопровождается продвижением по службе» [3]. Т.Н. Криковец в своих исследованиях определяет профессиональную карьеру как

«цепочку индивидуальных педагогических достижений, получивших внешнее признание и имеющих определенное значение для формирования личности конкретного учителя на каждом этапе профессиональной деятельности, способствующих росту его профессиональной уверенности и конкурентоспособности» [4].

Автор предлагает расширение видения карьерного развития педагога с точки зрения человекообразности [5], что выражается в учете желаний самого педагога относительно выбора траектории развития и выполняемой роли. Исходя из этого, автором выделены следующие факторы карьерного роста:

- карьерное пространство в образовательной организации, что подразумевает заинтересованность образовательной организации и предоставление ей возможности для разнообразных карьерных траекторий;
- выбора соответствующей личностным интересам и потребностям акцентуации (методическая; административная; научно-исследовательская);
- административная организация непрерывной современной системы подготовки кадров в университете;
- учет рейтингов, показывающих результаты преподавателей в научной, методической и т.п. деятельности;
- наличие в университете структур по управлению карьерой, осуществляющих сопровождение педагога в его карьерном развитии, делая акцент на личный успех каждого.
- накопление интеллектуального капитала с целью развития горизонтальной карьеры (за счет личной и командной научно-методической деятельности);
- наличие объективного инструментария оценки профессиональной деятельности педагога;
- соответствие личностных целей педагога и корпоративных целей образовательной организации;
- личностно-психологические характеристики педагога (стаж работы; психологический возраст; пол и т.д.).

Многообразие факторов, влияющих на карьерное развитие педагога, обуславливает необходимость анализа разнообразных форм профессионального развития педагога с опорой на разные системы образования, включая зарубежный опыт. Целью статьи является анализ особенностей карьерного развития в высокорейтинговых зарубежных вузах и выявление возможностей переноса данного опыта в сферу российского высшего образования.

Исследование особенностей карьерного развития педагога проводилось при помощи изучения официальных сайтов выбранных университетов Нидерландов: Вагенингенский; Делфтский; Амстердамский и Лейденский университеты [6-9]. Исследовались следующие аспекты организационного развития профессиональной карьеры педагога: вариативность карьерного развития педагога в рамках профессионального развития; разнообразие форматов и структур, обеспечивающих профессиональное развитие педагогов, предпосылки для карьерного роста.

Нидерландские вузы были выбраны в качестве успешного примера построения карьерных траекторий преподавания и многообразных форм организации профессионального развития педагога, так как они входят в десятку лучших мировых заведений согласно World University Rankings 2020. Нидерланды привлекательны в плане образования по ряду причин: – широкий выбор образовательных программ на английском языке; – современная система обучения и гибкие программы, ориентированные на неформальный учебный процесс и формирование свободы выбора студента, основанной на его целях и интересах; – высокое качество образования, соответствующее международным стандартам; – диплом, полученный в Нидерландах, признается во всем мире, а сертификаты дают большие преимущества при подаче документов в ведущие высшие учебные заведения за рубежом. Это страна креативных первооткрывателей, предпринимателей, дом великих ученых, нобелевских лауреатов является прогрессивным лидером в континентальной Европе. Данные вузы разрабатывают качественные актуальные курсы для преподавателей, учитывая положительный опыт других стран, а система высшего образования в государстве является одной из самых сильных. Данные вузы практикуют обмен знаниями, привлекая иностранных профессоров-педагогов, известных своими научными достижениями.

Результаты. Автором рассмотрены различные способы организации профессионального развития педагога в выбранных вузах, особенности представлены в таблице 1.

Результаты и выводы. Анализ особенностей организации профессионального развития педагогов позволил сделать выводы, что одним из ключевых элементов организации карьерного развития педагога является центр непрерывного повышения профессионального мастерства

(центры инновации; центры мастерства). Центры непрерывного повышения профессионального мастерства являются инновационными и перспективными в отношении профессионального развития педагога. Они функционируют на основе иной организационной модели и используют программы повышения квалификации педагогов, используя новое содержание. Центры — это динамично развивающиеся системы, помогающие своевременно адаптироваться педагогам к меняющимся условиям (технологии и содержание образования) [10]. Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в своей деятельности ориентированы на результаты диагностики профессиональных компетенций и анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями.

В рамках концепции создания сети центров непрерывного профессионального развития педагогических работников особое место занимает пространственная трансформация образовательного пространства для повышения квалификации учителей, широкое использование цифровых технологий, развитие активных офлайн и онлайн форм обучения. Основными направлениями деятельности центров непрерывного профессионального развития являются [11]: – организация, поддержка и развитие программ стажировок; – формирование и поддержка платформ для развития профессиональных педагогических сообществ; – реализация программ дополнительного профессионального образования; – организация, развитие и поддержка программ стажировок; – внедрение моделей «горизонтального обучения»; – использование цифровых технологий в активной форме при реализации образовательных проектов. Программы повышения квалификации, предлагаемые вышеуказанными вузами, в основной своей массе ориентированы на специализированное обучение руководящих и педагогических работников образовательных организаций, включая, помимо базовых знаний и умений, особенности цифровой грамотности и варианты использования современных ресурсов и цифровых технологий в профессиональной деятельности педагога. Надо также отметить практикоориентированность подобных программ, что дает возможность применения полученных знаний и умений [12]. Другая важная отмеченная автором особенность – наличие обязательной обратной связи для получения оценки от слушателей курса.

Вуз	Академии	Институт повышения квалификации при вузе	Центр мастерства; инновации	Зимние; летние школы	Программы курсов (офлайн и онлайн); MOOC
Вагенингенский университет	Академия Вагенингена. Программы открытого зачисления очень интенсивны и предлагают новейшую теорию, идеи и практические знания по конкретному предмету. Академия Вагенингена является связующим звеном между рынком, обществом, исследованиями и образованием	-	Вагенингенский центр развития инноваций. Центр развития инноваций Вагенингена может работать по следующим направлениям: отраслевые преобразования; принятие обоснованных решений для устойчивого развития; содействие многостороннему партнерству; укрепление стратегического лидерства; инвестирование в потенциал человека и его лидерские качества	Летняя школа Вагенингена в Нидерландах предлагает академические программы и курсы в области питания и среды проживания для студентов, ученых и профессионалов	Курсы содержат групповые задания, презентации, учебные пособия, тематические исследования
Амстердамский университет	Академия UvA делает самые свежие научные и практические выводы, доступные для профессионалов (краткосрочные курсы, мастер-классы и вебинары). UvA Academy предлагает широкий выбор краткосрочных программ для профессионалов. Помимо открытых программ, UvA Academy также предлагает индивидуальные решения для организаций	-	-	Летняя школа UvA предлагает интенсивные короткие программы на уровне бакалавра, магистра и доктора философии. В дополнение к ряду программ на голландском языке, UvA также предлагает разнообразную серию программ с преподаванием на английском языке летом	Во время курсов подготовки и повышения квалификации педагогов по разным предметам можно узнать, как передавать свои знания, а также как мотивировать и вдохновлять студентов, как реагировать на быстро меняющийся мир и критически оценивать его. Акцент делается на образовательные инновации
Делфтский университет	Школа повышения квалификации непрерывного образования (Extension school) разрабатывает и предоставляет непрерывное онлайн-образование, чтобы подготовить людей к решению глобальных проблем современности. Наличие центра образовательных инноваций служит для диссеминации успешных практик и инициатив образования, в том числе, в онлайн формате, что служит повышению качества образования	-	-	-	Пост-магистерские программы; краткосрочные курсы для педагогов, позволяющие быть в курсе последних разработок; Наличие онлайн-образования
Лейденский университет	Учительская Академия. Педагоги имеют возможность углубиться в педагогическую профессию через Академию учителей Лейденского университета: сеть увлеченных и опытных преподавателей и ученых)	-	-	Лейденский университет предлагает уникальный набор летних курсов, где можно расширить или углубить свои знания или поделиться своим опытом с коллегами	Лейденский университет предлагает на выбор более 35 онлайн-курсов. Тематика очень разнообразна: от международного права до терроризма, от осознанности до трансплантации почки. Курсы регулярно обновляются, чтобы оставаться в курсе последних событий. На курсах обучается более 1 миллиона человек из 196 стран. Университет предлагает также частные онлайн курсы

Таблица 1. – Формы организации профессионального развития педагогов в Нидерландах

Это необходимо, так как любая программа не может считаться раз и навсегда замороженным продуктом. Здесь можно провести аналогию со сферой бизнеса: любой продукт обычно улучшается после определенного потока клиентов. В соответствии с определёнными критериями отзывы собираются, анализируются и продукт начинает совершенствоваться. Можно сделать вывод, что новые практикоориентированные программы повышения квалификации педагогов по использованию цифровых технологий в высшей школе, интерактивные формы работы со слушателями, реальные и виртуальные стажировки, обмен опытом, наставничество и обучение на актуальных MOOK-курсах позволят в полной мере создавать необходимые условия для эффективного развития профессиональных и цифровых навыков современного педагога.

Следующий объединяющий пункт – наличие так называемых зимних и летних школ. Летние (чаще) и зимние школы университетов являются элементом *lifelong learning*, компонентом карьеры и способом организации досуга, стимулирует приобретение новых знаний, навыков, компетенций по основной или иным специальностям, развивают междисциплинарные направления. Главное преимущество – возможность участия в исследовательской работе и получение практических навыков [13]. Мероприятия, проводимые школой, оказывают положительное влияние на развитие корпоративной культуры, позволяют коллегам взаимодействовать между собой. Школы создают региональные и международные сети профессионалов. Формируется особая академическая среда в процессе личного общения. Школа может стать «визитной карточкой», брендом университета, формирует его положительный имидж. За счет укрепления связей с общественностью реализуется социальная миссия университета [14].

Итак, наличие разнообразных форм организации профессионального развития педагога, направленных на построение как горизонтальной, так и вертикальной карьеры являются одним из способов привлечения и удержания в образовательных организациях. Однако отметим некоторые проблемные зоны: как в Европейских, так и Российских вузах к кандидату на должность педагога предъявляются высокие требования: постоянное совершенствование профессиональных навыков, высокие результаты студентов; владение способностью решать педагогические ситуации

самостоятельно, обладание гибкостью мышления и владение новыми технологиями и т.д. С другой стороны, можно наблюдать отсутствие запроса на профессиональное развитие как со стороны самого педагога, так и заинтересованности работодателя (в данном случае – вуза) в улучшении качества образования, повышении престижа образовательной организации за счет формирования непрерывного и современного повышения квалификации каждого преподавателя, поощрения и стимуляции педагогов на карьерное развитие (например, повышение заработной платы; определенные компенсации; программы развития талантов, старт-апы для педагогов и т.д.). Еще одна немаловажная проблемная зона, имеющая взаимосвязь с предыдущей – несовершенство самой системы повышения квалификации (низкое качество, несоответствие ожиданий и полученных результатов), отсутствие некоторых организационных форм профессионального развития педагогов.

Выводы, полученные автором на основе исследования, содержат отправные точки для дальнейших исследований, анализа и переноса лучшего зарубежного опыта в сферу высшего образования России, а также информацию не только для педагогов высшей школы, но и в целом, для всех акторов системы образования.

Заключение. Теоретическая значимость исследования заключается в том, что автором проанализированы особенности организации профессионального и карьерного развития в ведущих вузах Нидерландов, выявлены особенности и назначение каждой из указанных в таблице форм. В России функционируют некоторые из траекторий карьерного развития педагога, например, академии повышения квалификации, центры мастерства и т.д. Однако отсутствует системный и продуманный подход, позволяющий удовлетворить не только профессиональные потребности самого педагога, но и образовательной организации и самого государства, одинаково нуждающихся в высококвалифицированных и инициативных специалистах.

Указанные проблемы карьерного развития педагога в России требуют системного подхода. Одним из возможных решений, характерных для зарубежных вузов, может стать комплексный способ организации форм профессионального развития педагогов: например, проведение мероприятий, включающих помощь в выборе профессиональной карьеры в формате наставничества; обязательный мониторинг

профессиональных успехов педагога: своевременная оценка и коррекция возникающих затруднения и т.д. Дальнейшие

исследования автора будут направлены на изучение вопросов карьерного управления и самоуправления педагога.

Литература:

1. Забелина Т.Г. Особенности коммуникативного аспекта тьюторского сопровождения профессионального развития педагога в онлайн формате / Т.Г. Забелина // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – С. 171- 180.

2. Куликовский М.Ю., Кузнецова Т.А. Карьера педагогических работников в сфере общего образования: проблемы, тенденции, противоречия [Электронный ресурс] / М.Ю. Куликовский, Т.А. Кузнецова // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Филология, педагогика, психология. - 2020. - № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariera-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-sfere-obshchego-obrazovaniya-problemy-tendentsii-protivorechiya>

3. Магальник Л.А. Демократизация процесса управления дошкольной образовательной организацией: современное состояние и ориентиры развития / Л.А. Магальник // Magister Dixit. – № 1(13). – 2014. – С. 133–139.

4. Kriskovets T.N. The role of the scientific communication in the development of postgraduates' professional career strategy / T.N. Kriskovets, L.V. Merculova; ed. by L. Shlossman // Innovations in education. – Vienna, 2014. – С. 121–134.

5. Левина Е.Ю., Гильмеева Р.Х., Шибанкова Л.А. Когнитивный капитал образовательных организаций: гуманитарная ориентация на развитие высшего образования / Е.Ю. Левина, Р.Х. Гильмеева, Л.А. Шибанкова // Педагогика. - 2020. - № 7. - С. 91-102.

6. Официальный сайт Вагенингенского университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project> <http://www.wur.nl/>

7. Официальный сайт Амстердамского университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project> <http://www.uva.nl/en/>

8. Официальный сайт Делфтского университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project> <http://www.tudelft.nl/en/>

9. Официальный сайт Лейденского университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project> <https://www.universiteitleiden.nl/e/>

10. Runhaar, Piety et al. "Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation". Human Resource Development International 22 (2019): 364 - 384.

11. De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 18, 55 - 80.

12. Singh, Sweta. "Organizational career management practices, career satisfaction, and intention to quit among Indian employee: Examining the moderating effect of 'four types of work experience'". Australian Journal of Career Development 27 (2018): 150 - 159.

13. Erogluer, Kemal et al. "The Mediating Effect of Subjective Career Success in the Impact of Perceived Organizational Support on the Intention to Remain". Open Journal of Business and Management 8 (2020): 2205-2225.

14. Методические рекомендации по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках фед. проекта «Учитель будущего» (утв. расп. Минпросвещения РФ от 30.04.2019 №МР-4/02ви) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/91c968b79cdf2bb07878c0cf24f0cb33/download/2052>

References:

1. Zabelina T.G. Features of the communicative aspect of tutoring support for the professional development of a teacher in an online format / T.G. Zabelina // Bulletin of the Chuvash State Pedagogical University. I. Yakovleva. - S. 171-180.

2. Kulikovskiy M.Yu., Kuznetsova T.A. Career of pedagogical workers in the field of general education: problems, trends, contradictions [Electronic resource] / M.Yu. Kulikovskiy, T.A. Kuznetsova // Bulletin of the Baltic Federal University. I. Kant. Series: Philology, Pedagogy, Psychology. - 2020. - № 2. - Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariera-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-sfere-obshchego-obrazovaniya-problemy-tendentsii-protivorechiya>

3. Magalnik L.A. Democratization of the process of managing a preschool educational organization: current state and development guidelines / L.A. Magalnik // Magister Dixit. - № 1(13). - 2014. - S. 133-139.

4. Kriskovets T.N. The role of the scientific communication in the development of postgraduates' professional career strategy / T.N. Kriskovets, L.V. Merculova; ed. by L. Shlossman // Innovations in education. - Vienna, 2014. - pp. 121–134.

5. Levina E.Yu., Gilmeeva R.Kh., Shibankova L.A. Cognitive capital of educational organizations: humanitarian orientation to the development of higher education / E.Yu. Levina, R. Kh. Gilmeeva, L.A. Shibankova // Pedagogy. - 2020. - № 7. - S. 91-102.

6. Official site of the Wageningen University [Electronic resource]. - Access mode: <https://edu.gov.ru/national-project> <http://www.wur.nl/>

7. Official site of the University of Amsterdam [Electronic resource]. - Access mode: <https://edu.gov.ru/national-project> <http://www.uva.nl/en/>

8. Official site of the Delft University [Electronic resource]. - Access mode: <https://edu.gov.ru/national-project> <http://www.tudelft.nl/en/>

9. Official site of Leiden University [Electronic resource]. - Access mode: <https://edu.gov.ru/national-project> <https://www.universiteitleiden.nl/e/>

10. Runhaar, Piety et al. "Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation". Human Resource Development International 22 (2019): 364 - 384.

11. De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee

outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 18, 55 - 80.

12. Singh, Sweta. "Organizational career management practices, career satisfaction, and intention to quit among Indian employee: Examining the moderating effect of four types of work experience". Australian Journal of Career Development 27 (2018): 150 - 159.

13. Erogluer, Kemal et al. "The Mediating Effect of Subjective Career Success in the Impact of Perceived Organizational Support on the Intention to Remain". Open Journal of Business and Management 8 (2020): 2205-2225.

14. Methodological recommendations for the creation and maintenance of centers for assessing professional skills and qualifications of teachers, centers for continuous professional development of teachers within the framework of the Fed. of the project "Teacher of the Future" (approved by the decree of the Ministry of Education of the Russian Federation of April 30, 2019 No. MR-4 / 02vi) [Electronic resource]. - Access mode: <https://docs.edu.gov.ru/document/91c968b79cdf2bb07878c0cf24f0cb33/download/2052>

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования

Сведения об авторе:

Забелина Татьяна Геннадьевна (г. Казань, Россия), младший научный сотрудник лаборатории Когнитивная педагогика и цифровизации образования, ФГБНУ "Институт педагогики, психологии и социальных проблем", e-mail: tatyanka-zabelina@list.ru