

Методический кейс

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Ступникова Мария Анатольевна

заместитель директора МБУДО Центр «Юность»

Ведерникова Светлана Алексеевна

старший методист МБУДО Центр «Юность»

Долгое время удачной считалась только та карьера, которая подразумевала продвижение вверх. Однако для одного человека успех – это продвижение сообразно восходящим ступеням иерархии, для другого – вероятность творчества и мастерства в рамках занимаемой должности.

Потому сегодня понятие «карьера» в общем виде понимается двусмысленно: *вертикальная карьера* предполагает продвижение вверх по служебной лестнице; *горизонтальная карьера* отражает продолжение профессиональных способностей преподавателя при отсутствии изменения его места в иерархии служебных должностей.

Национальный проект «Образование», Федеральный проект «Учитель будущего», Региональный проект «Учитель будущего» развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования детей предполагает формирование современной системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

На сегодняшний день законодательная и традиционная практика управления в сфере образования допускает следующие организационные формы управления профессиональным развитием педагогических работников:

- аттестация педагогических работников и руководителей образовательных учреждений;
- повышение квалификации и профессиональная переподготовка;
- профессиональные конкурсы;
- внутриорганизационное (внутрифирменное) обучение;
- корпоративное обучение (городские, районные семинары, лектории);
- сетевое (дистанционное) обучение (вебинары);
- образовательный аудит и консультирование;
- наставничество;
- научно-методическая работа в образовательной организации;
- управленческое сопровождение профессиональной деятельности и др.¹.

При этом инвариантными для всех педагогических работников являются аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям и/или установления квалификационной категории и повышение квалификации. Все остальные формы управления профессиональным развитием, а значит и карьерным развитием, являются вариативными и зависят от степени профессионального развития коллектива, активности администрации учреждения, сформировавшихся традиций в управленческой и методической работе. Можно выделить следующие мероприятия в качестве организации карьерного пространства образовательной организации:

1. Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста:
 - совершенствование нормативно-правовой базы образовательной организации, позволяющей обеспечить стабильные условия для профессионального роста педагогов;
 - совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации направленной на организацию эффективных

¹ Панина, Т.С. Теория и практика развития творчества учителя в системе повышения квалификации: дис. - докт. пед. наук. – Великий Новгород, 2000

межличностных и профессиональных коммуникаций в педагогическом коллективе;

- научно-методическое сопровождение педагогов: консультирование; профессиональные тренинги; развитие системы корпоративных традиций; разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;

- информационно-методическое сопровождение педагогов: регулярное информирование о современных требованиях к деятельности педагога, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; организация информационного обмена между специалистами;

- учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов, направленное на формирование дополнительных компетенций, восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; сопровождение при подготовке к процедуре аттестации.

2. Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов:

- проведение диагностики на определение ведущих мотивов профессиональной мотивации;

- создание условий для реализации интересов педагога исходя из ведущих мотивов (мотив самостоятельности, мотив личного развития, приобретения новой информации; мотив самоутверждения, достижения социального успеха; потребность быть в коллективе; мотив стабильности, защищенности; мотив состязательности).

Карьерограмма педагога дополнительного образования.

2019 год. Адаптация (3-6 месяцев), обучение при вхождении в должность (Школа молодого специалиста). При необходимости поступление в ВУЗ.

2020 год. Выбор собственной стратегии, стиля. Аттестация на соответствие занимаемой должности. Разработка дополнительной общеобразовательной программы.

2021 год. Углубленная самостоятельная работа по выбранной методической теме.

2022 год. Участие в конкурсах на муниципальном уровне. Повышение квалификации.

2023 год. Экспериментирование с педагогическими технологиями. Аттестация на первую квалификационную категорию. Участие в конкурсах на региональном уровне. Окончание ВУЗа.

2024 год. Разработка и внедрение авторской программы. Участие в профессиональных конкурсах на региональном и федеральном уровне.

2025 год. Аттестация на высшую квалификационную категорию. Наставничество, проведение мастер-классов, ведение творческой мастерской.

2026 год. Повышение квалификации. Наставничество, проведение мастер-классов, ведение творческой мастерской.

2027 год. Старший педагог дополнительного образования. Участие в профессиональных конкурсах на региональном и федеральном уровне. Представление для присвоения звания «Образцовый (детский) коллектив Новосибирской области»

2028 год. Опытно-экспериментальная деятельность. Организация исследований. Руководство методическим объединением.

2029 год. Аттестация на первую квалификационную категорию по должности старший педагог дополнительного образования.

МЕРОПРИЯТИЯ ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Разработка и утверждение Положения о кадровом резерве учреждения	май	Заместитель директора по УВР Специалист

		отдела кадров
Семинар на тему «Научно-исследовательская работа педагога дополнительного образования»	май	Заместитель директора по УВР
Формирование кадрового резерва из числа молодых специалистов в возрасте до 35 лет	сентябрь	Специалист отдела кадров
Составление индивидуальных планов подготовки лиц, зачисленных в кадровый резерв	сентябрь	Специалист отдела кадров
Участие кадрового резерва в подготовке стратегии развития учреждения до 2025 года	октябрь	Заместитель директора по УВР
Семинар на тему «Социальное развитие современного учреждения дополнительного образования»	ноябрь	Заместитель директора по УВР
Обучение педагогов из числа кадрового резерва по программе «Основы менеджмента в образовании»	апрель	Специалист отдела кадров
Обучение кандидатов кадрового резерва на замещение руководящих должностей по программе «Управленческие коммуникации руководителя»	апрель	Специалист отдела кадров
Участие кадрового резерва в профессиональных конкурсах	в течение года	Специалист отдела кадров
Членство кадрового резерва в экспертных комиссиях	в течение года	Заместитель директора по УВР