

Научная статья

УДК 37.082 : 371.14

ББК 74.14

DOI 10.25588/CSPU.2022.10.92.010

И. А. Селиверстова¹, М. Л. Семенова²

¹ORCID № 0000-0002-5273-4095

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории, методики и менеджмента дошкольного образования, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Челябинск, Российская Федерация.

E-mail: seliverstovaia@cspu.ru

²ORCID № 0000-0002-0993-6599

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории, методики и менеджмента дошкольного образования, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Челябинск, Российская Федерация.

E-mail: semenovaml@cspu.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

Введение. В статье представлен анализ проблемы управления деловой карьерой педагогов в дошкольных образовательных организациях города Челябинск. Ключевой вопрос заключается в определении основных управленческих действий руководителя по профессиональному развитию педагога в контексте требований и запросов современной образовательной практики. Цель статьи: рассмотреть специфику карьерной среды и карьерного

пространства в дошкольной образовательной организации (ДОО), проанализировать значимые факторы эффективного управления деловой карьерой педагога.

Материалы и методы. Основными методами исследования являются обзор научной литературы по проблеме управления профессиональной карьерой в системе образования, выявление и анализ эффективных управленческих действий по созданию карьерной среды в дошкольной образовательной организации, диагностические методики тестирования и анкетного опроса оценивания ведущих карьерных мотивов педагогов, эффективности методической работы в ДОО, методы обработки данных.

Результаты. В статье выделены ключевые условия для карьерного роста и самореализации педагогов в профессиональной сфере, подтверждена необходимость и обязательность создания мотивационной среды для стимулирования социального, квалификационного и должностного карьерного роста педагогических работников, а также значимость методической работы в организации продуктивной профессионально-педагогической деятельности и развития карьеры. Даны рекомендации по эффективному управлению профессиональной карьерой педагога дошкольной образовательной организации.

Обсуждение. Результаты проведенного исследования по проблеме управления деловой карьерой педагогов в дошкольных образовательных организациях города Челябинска подтвердили необходимость проявления инициативы субъектов управления к продвижению работника в профессии, профессиональному развитию и планированию карьеры персонала, что определяет высокую актуальность заявленной темы.

Заключение. Представленный комплекс управленческих действий и мероприятий по профессиональному развитию педагогов позволит персонализировать методическую работу в ДОО, направить ее на осознанное выявление целей профессионально-личностного саморазвития и самосовершенствования каждого педагога в деятельности; а также правильно сформировать личностные мотивы к деловой карьере через профессиональные достижения. Управление карьерой помогает планировать профессиональное обучение, повышать мотивацию работников к профессиональному развитию на основе собственных интересов и возможностей.

Ключевые слова: деловая карьера; профессиональный рост; карьерная среда; управление деловой карьерой; мотивация труда; методическая работа; дошкольная образовательная организация.

Основные положения:

– обоснована необходимость управления деловой карьерой педагога дошкольной образовательной организации как залог его успешной профессиональной деятельности и профессионального развития;

– выявлена взаимосвязь управленческой деятельности руководителя по созданию карьерной среды и формированием у педагогов собственной траектории непрерывного профессионального развития, проектирования профессиональной карьеры;

– выделены значимые компоненты карьерной среды педагога дошкольной образовательной организации;

– проанализирована эффективность управленческих действий и мероприятий по мотивации труда и организации методической работы в развитии профессиональной карьеры педагогов.

1 Введение (Introduction)

В современных условиях развития системы дошкольного образования возрастает интерес к формированию результативного кадрового потенциала образовательных организаций. Содержание трудовых функций профессионального стандарта предъявляет высокие требования к современным педагогам. Это должны быть профессионалы, готовые и способные организовать свою деятельность на основе передовых достижений науки и педагогического опыта. Важнейшим условием повышения профессионального роста педагогов является построение профессиональной карьеры.

Анализ отечественной и зарубежной литературы по проблеме управления карьерой (Т. Ю. Базаров, В. Р. Веснин, О. С. Виханский, И. Н. Герчикова, Ю. А. Гладкова, М. В. Грачев, Г. Десслер, А. П. Егоршин, И. В. Зорин, П. В. Журавлев, Дж. М. Иванцевич, В. В. Кафидов, А. Я. Кибанов, Е. В. Маслов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов, С. И. Сотникова, В. В.Травин, Э. Шейн, С. В. Шекшни и др.) позволил сделать вывод о том, что при рассмотрении общих проблем управления персоналом в организации указанные авторы уделяют большое внимание вопросам управления карьерой менеджера. При этом не предполагают специального выделения вопросов профессионального становления педагога, том числе дошкольного образования, что также определяет актуальность и значимость рассматриваемой нами проблемы. Таким образом, в теории управления образовательной организацией вопросы руководства процессом развития деловой карьеры педагога системы дошкольного образования разработана не в полной мере.

Современные нормативно-правовые документы на уровне

Российской Федерации и Челябинской области определяют необходимость повышения престижа педагогического труда, создания условий для карьерного роста и самореализации педагогов в профессиональной сфере.

Государственная программа «Развитие образования» до 2030 года в числе приоритетных задач выдвигает создание системы непрерывного профессионального роста, задающей карьерную вертикаль от молодого педагога до педагога-мастера, внедрение программы наставничества, адресное повышение квалификации и методическая поддержка педагогов.

На федеральном уровне карьерная самореализация осуществляется путем организации федеральных проектов: «Современная школа», «Учитель будущего». Так, федеральный проект «Социальные лифты для каждого» предусматривает создание для граждан возможностей профессионального и карьерного роста путем формирования и развития системы профессиональных конкурсов. В рамках указанного проекта до 2024 года предусмотрено проведение 65 конкурсов в целях предоставления педагогам возможностей для профессионального и карьерного роста.

На профессиональное развитие педагога оказывают непосредственное влияние и современные требования профессионального стандарта «Педагог», современные тренды в образовании: цифровизация, геймификация, технологизация, адаптивное обучение и др.

На региональном уровне в продолжение федерального проекта «Современная школа» разработана Концепция системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций

Челябинской области и Дорожная карта по ее реализации на 2021–2024 г. г., одной из задач которой является развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.

В свою очередь, практика управления ДОО демонстрирует множество проблем в области развития и карьерного продвижения педагогических кадров. Результаты исследований, проведенных в дошкольных образовательных организациях, показывают бессистемность принятия решений по управлению карьерой педагогов и отсутствие их научного обоснования. Педагогические работники затрудняются в определении путей своего дальнейшего продвижения в профессии, не видят возможностей карьерного роста. Управление профессиональным развитием педагогов характеризуется такими факторами, как доминирование субъективных начал в принятии решений руководителем, протекционизм, ориентировка не на профессиональные качества, а на личностные предпочтения. Указанные обстоятельства в управлении процессом формирования и развития деловой карьеры педагогов ДОО приводят к снижению эффективности использования кадрового потенциала в обеспечении качества образовательной деятельности непрофессионализму.

Недостаточная разработанность проблемы управления деловой карьеры педагога образовательной сферы и практическая необходимость данного процесса в условиях инновационного стратегического управления персоналом актуализирует необходимость исследования условий для карьерного роста педагогов в дошкольных образовательных организациях, к которым мы относим мотивацию труда педагогов и организацию методической работы в ДОО. Следовательно, для эффективного управления деловой карьерой

педагогических кадров образовательных организаций необходимо определить карьерные ориентации и профессиональные предпочтения сотрудников, исследовать эффективность методической работы по развитию профессиональной карьеры в ДОО.

Профессиональная карьера непосредственно связана с удовлетворенностью работой и качеством труда, а также с повышением статуса сотрудника в социальной структуре профессионального сообщества, ростом интереса к саморазвитию.

Деловая карьера как одно из направлений профессионально-педагогической деятельности педагога не имеет в современной педагогической литературе однозначной интерпретации. Обратимся к анализу различных подходов понимания деловой карьеры педагога в научной литературе, выделим основные направления.

Первое направление — деловая карьера рассматривается как профессиональное продвижение от одних уровней к другим на протяжении всего или части трудового периода (Е. В. Киселёва), с изменением обязанностей, квалификации, должности, специальности, профессии (А. Я. Кибанов), рост профессионального мастерства через активные действия к достижению успехов (В. А. Спивак).

Второе направление — деловая карьера рассматривается как процесс развития личности, удовлетворяющий её потребности в самореализации (Н. А. Горелов), процесс успешной профессиональной самореализации при социальном признании (М. Е. Апон), активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его «устойчивость в потоке социальной жизни» (В. Л. Романов).

Третье направление — трактовка карьеры выходит за рамки собственно профессиональной деятельности и рассматривается как успешность всей жизни, часть жизненной стратегии человека (Н. С. Пряжников, Ю. Е. Алёшина и др.).

Указанные характеристики позволяют сделать вывод о том, что карьера — сложное и многогранное явление, в основе которого лежит трудовая деятельность, связанная с мотивами личностного роста и самореализации по продвижению работника в профессии. Профессиональная карьера относится к разновидности горизонтальной карьеры и предусматривает движение сотрудника организации как внутри профессии (развитие его в рамках одной профессии, специальности), так и по линии транспрофессионализации (формирование компетенций в рамках других профессий, специальностей).

Необходимость управления данным процессом отмечается во многих исследованиях, в том числе, Е. В. Канунникова пишет, что организация заинтересована в планировании карьеры персонала, должна выступать инициатором в построении карьерного пространства, так как «для организации управление развитием деловой карьеры является ... условием ее устойчивости и жизнеспособности в изменяющейся среде» [1, 70].

Соответственно, задача руководителя — обеспечить сотрудникам возможности для продуктивной профессионально-педагогической деятельности и развития карьеры. В связи с этим на первый план выходит проблема управления деловой карьерой в организации.

В исследованиях А. Я. Кибанова управление деловой карьерой — это «комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой

организации по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации» [2, 486].

Одним из важнейших факторов управления деловой карьерой педагога ДОО, на наш взгляд, является создание карьерной среды, обеспечивающей развитие деловой карьеры педагога на организационном уровне. М. В. Александрова дает следующее определение карьерной среды: «... развивающее пространство, способствующее переводу каждого его субъекта в режим самоорганизации и саморазвития, стимулирующее социальный, квалификационный и должностной карьерный рост педагогических работников за счёт создания условий опережающего развития» [3, 12].

Карьерная среда рассматривается А. Я. Кибановым и др. в единстве с карьерным пространством, под которым понимаются должностные, профессиональные, статусные и материальные возможности для развития и роста, которые имеет в своем распоряжении организация. Возможные трудности с продвижением даже перспективных работников могут быть связаны с узким карьерным пространством, когда в организации с небольшой численностью работников имеются ограниченное количество уровней иерархии (два – три) [4]. Ограниченность вертикального перемещения характерна для дошкольных образовательных организаций, что определяет приоритетность горизонтального типа карьеры.

Эффективность процесса управления деловой карьерой педагогов предусматривает создание необходимых и достаточных условий в организации. Таковыми условиями могут выступать

наличие действенных материальных и моральных стимулов должностного роста, а также признание ценности профессионального опыта. В. В. Кафидов выделяет две группы факторов, оказывающих влияние на карьеру. Первая группа факторов включает высокий уровень мотивации достижений, отношение к труду, профессионализм. Во вторую группу факторов, по его мнению, входят качество профессионального образования, профессиональная квалификация и переквалификация и т. п. [5]. Мотивацией можно и нужно управлять извне, становление же и рост профессионализма педагога предполагает грамотно организованную методическую работу в ДОО. Предназначение методической службы дошкольной образовательной организации — помочь педагогу осознать мотивы профессиональной карьеры, условий достижения тех или иных результатов путем включения в профессиональное сообщество. Соответственно, управление деловой карьерой педагога основано на мотивации труда педагогов с помощью социально-психологических и экономических методов, эффективной организации методической работы в ДОО.

Многочисленные исследования указывают на отсутствие у педагогических работников потребности к самообразованию и формированию собственной траектории непрерывного профессионального развития; затруднения в определении перспектив, моделирования и проектирования собственной профессиональной карьеры [6; 7]. Данное обстоятельство свидетельствует о неэффективной постановке работы с персоналом, отсутствии планирования и контроля карьеры в организации.

2 Материалы и методы (Materials and methods)

На базе дошкольных образовательных учреждений города

Челябинска в апреле – мае 2022 года проведено исследование по изучению особенностей управления деловой карьерой педагогов. Респондентами выступали педагоги дошкольных образовательных учреждений, являющиеся слушателями курсов повышения квалификации, в количестве 121 человек.

Задачи исследования:

1) изучение ведущих карьерных мотивов педагогов, выявление затруднений в определении перспектив и проектирования собственной профессиональной карьеры;

2) исследование эффективности методической работы по развитию профессиональной карьеры в ДОО.

Для решения поставленных задач использовались следующие диагностические методики: «Якоря карьеры» Э. Х. Шейна, опросник «Мотивация к карьере» А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубера в адаптации Е. А. Могилёвкина.

Оценка эффективности методической работы в ДОО осуществлялась путем анкетного опроса педагогов. При разработке вопросов анкеты учитывался подход ряда авторов — С. Ф. Багаутдиновой [8], Е. В. Соловьевой [9]; Т. Г. Хановой и Н. В. Белиновой [10], которые определяют две основные функции содержания методической работы в дошкольной образовательной организации:

- 1) по отношению к педагогическому коллективу ДОО:
 - повышение качества профессионально-педагогической деятельности;
 - совершенствование форм, методов, приемов организации образовательного процесса;
 - знакомство педагогических работников с современными

образовательными технологиями;

– внедрение в образовательную деятельность учреждения инновационного педагогического опыта;

2) по отношению к конкретному педагогу:

– изучение уровня профессиональной компетентности педагогов, выявление педагогических дефицитов и индивидуальных запросов;

– проектирование и реализация программ по формированию профессионального статуса педагогов и развитию деловой карьеры.

3 Результаты (Results)

Итоги исследования по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» показали, что большинство опрошенных (78 %) обладают карьерной ориентацией «служение». Это свидетельствует об особенностях ценностного отношения к людям, показывает, что педагоги стремятся выполнять профессионально свою работу, испытывают потребность помогать людям и обществу в целом. Основное направление их профессиональной карьеры — возможность реализовать общественно-значимые цели. При этом педагоги часто ориентированы больше на ценности, чем на способности, которые требуются в данном виде деятельности. Следует отметить, что они достаточно консервативны и с большим трудом соглашаются на изменения в своей профессиональной деятельности.

Карьерную ориентацию «профессиональная компетентность» предпочли половина (53 %) респондентов. Педагогические работники ориентированы на достижение мастерства в своем деле, испытывают удовлетворение от достигнутых успешных результатов и могут потерять интерес к работе, если она не позволяет

развивать свои способности. Для педагогов дошкольной образовательной организации, считающих данную ориентацию поведения принципиально значимой, необходимо построение горизонтальной карьеры в рамках направления job-enrichment.

Одна треть опрошенных (31 %) придерживается карьерной ориентации «Предпринимательство». Среди педагогов дошкольных образовательных организаций достаточно мало предпринимателей по духу. Для данной категории работников характерно создание чего-то нового, организация своего направления деятельности в рамках организации, что и составляет цель их деловой карьеры.

Педагоги, предпочитающие конкуренцию, решение всевозможных сложных и уникальных профессиональных задач, новизну, разнообразие, преодоление препятствий, составляют четверть опрошенных (23 %), что соответствует стратегии карьерного поведения «вызов». Для этих педагогов важно быть вовлеченными в решение проблемных ситуаций, в ситуации соревнования — соперничества. Именно они проявляют активность в инновационной деятельности, мотивированы к участию в конкурсах профессионального мастерства. Профессиональная карьера рассматривается ими как вызов профессионализму и возможность доказать свою значимость.

Небольшое количество опрошенных (15 %) наиболее значимым для себя отметили «автономию». Для них характерна ярко выраженная потребность в поиске индивидуальных способов решения профессиональных задач по собственным ориентирам и стандартам. Стремление к автономии может проявляться в том, что педагог готов отказаться от профессионального роста ради сохранения своей независимости. Педагоги с карьерной ориентацией

«автономия», если и готовы к проектированию карьеры, то только в рамках, установленных государственными нормами в соответствии с федеральным законом «Об образовании» (обязательная аттестация и повышение квалификации).

Незначительная часть педагогов (8 %) считают, что достигнуть целей своей карьеры они могут, только заняв более высокую должность, которая даст возможность им управлять различными сторонами деятельности ДОО («якорь» — менеджмент). Эти педагоги ориентированы на должностную карьеру, и являются первыми кандидатами в кадровый резерв.

Все опрошенные определяют стабильность работы как необходимую ценность, испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования дальнейшей профессиональной деятельности.

Практически все опрошенные предпочитают стратегию «Интеграция стиля жизни». Важным для педагогов является сохранение и поддержание гармонии и разумного соотношения между личной жизнью, профессиональной деятельностью и карьерой.

Итоги проведенного исследования по данной методике позволяют сделать вывод о том, что «служение» и «профессиональная компетентность» являются приоритетными в деловой карьере для большинства педагогов.

Опросник «Мотивация к карьере» позволяет определить уровень развития трёх аспектов мотивации к карьере – карьерная интуиция, карьерная причастность и карьерная устойчивость. Карьерная интуиция направлена на оценку педагогами своих карьерных перспектив, сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения; карьерная причастность

определяет ориентированность педагогов на работу с максимальной отдачей ради достижения целей организации; карьерная устойчивость показывает, как педагог способен справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности. Полученные результаты продемонстрировали, что высокий уровень карьерной интуиции наблюдался у 24 % педагогов, средний — у 37 %, низкий — у 39 % педагогов; высокий уровень карьерной причастности выражен только у 17 % педагогов, у 51 % педагогов — средний уровень, у 32 % педагогов — низкий уровень; высокий уровень при решении трудностей был выявлен у 54% педагогов, средний уровень – у 28 % педагогов и 18 % педагогов показали, что им сложно справляться с трудностями.

Итоги тестирования и анкетирования педагогов показали, что при выраженной карьерной ориентации на служение и развитие профессиональной компетентности педагоги ещё не готовы к планированию собственной карьеры, не осознают своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения, недостаточно эффективно используют свои личностные ресурсы для профессионального роста, слабо оценивают карьерные перспективы и не мотивированы на достижение результата. Однако большинство педагогов обладают высокой карьерной устойчивостью и легко будут адаптироваться к меняющимся обстоятельствам.

Оценка эффективности методической работы в дошкольных образовательных учреждениях производилась с использованием метода анкетирования по следующим функциям:

– по отношению к педагогическому коллективу;

– по отношению к конкретному педагогу.

Анкета включала ряд утверждений, с которыми нужно было согласиться или опровергнуть их. Педагогам предлагалось четыре варианта ответа, каждому из которых эквивалентна определенная сумма баллов: 0 баллов — функция не выражена; 1 балл — реализуется в меньшей мере; 2 балла — периодически реализуется; 3 балла — реализуется постоянно. Итоговая сумма баллов от 0 до 48 баллов соответствует низкому уровню реализации функции; сумма от 49 до 96 баллов предполагает средний уровень. Если итоговая сумма баллов составляет от 97 до 144 баллов, это позволяет говорить о высоком уровне реализации исследуемой функции.

Из общего числа опрошенных педагогов 50 % оценили уровень реализации функции методической работы по отношению к педагогическому коллективу как, безусловно, высокий, отмечая ее оптимальность, успешность и продуктивность в овладении современными методами обучения и воспитания, своевременном оперативном распространении актуального педагогического опыта и др.; 46,3 % респондентов дали среднюю оценку исследуемой функции; низкий уровень реализации функции — 4,7 %.

Оценка содержания методической работы по отношению к конкретному педагогу показала следующие результаты: 17,2 % опрошенных оценили уровень организации работы по развитию профессионального роста педагогов как высокий, 35,7 % дали преимущественно положительную оценку и 57,1 % дали низкую оценку. Педагоги отмечают недостаточное внимание методических служб к изучению уровня профессиональной компетентности педагогов, выявлению профессиональных дефицитов и, соответ-

венно, проектированию методической работы по развитию профессионального роста педагогов.

Следовательно, можно сделать вывод, что педагоги достаточно высоко оценивают функции методической работы по отношению ко всему педагогическому коллективу ДОО, а функции методической работы по отношению к конкретному педагогу относят на второй план. На наш взгляд, это говорит о необходимости изменений в решении проблемы управления процессом формирования профессионализма педагогов в ДОО, включая качественную организацию методической работы по совершенствованию педагогического мастерства, обновлению и углублению профессиональных компетенций на основе индивидуально-ориентированных планов саморазвития каждого педагога.

4 Обсуждение (Discussion)

Системное решение проблемы профессионального роста педагогических кадров может включать, на наш взгляд, комплекс управленческих действий и мероприятий. Так, организация методической работы в ДОО в условиях персонифицированной модели повышения профессиональной компетентности педагогов, в первую очередь, должна быть ориентирована на разработку и апробацию диагностического инструментария определения личностных характеристик и профессиональных способностей педагогов, выявления профессиональных дефицитов. Это позволит разрабатывать адресные рекомендации для каждого педагога, формировать индивидуальную авторскую систему педагогической деятельности.

Особая роль в повышении квалификации, выявлении, обобщении и распространении инновационного опыта отводится

научно-практических конференциям, вебинарам, коллоквиумам, стажировочным площадкам и др. Данные формы работы способствуют системному рассмотрению актуальных вопросов педагогической практики, дают возможность для обмена педагогическими идеями и инновационным опытом. Кроме того, важное место в системе методической работы занимают мероприятия, образовательные события, направленные на оказание методической поддержки молодым педагогам и (или) наставничество.

Развитию педагогических способностей, обогащению методического арсенала педагога способствует формирование системы профессионального консалтинга, которая может быть направлена на изучение и обсуждение нормативных документов, ФГОС дошкольного образования, различных программ, педагогических инноваций и др. В процессе изучения нормативно-правовой базы и соотнесения собственной деятельности с требованиями стандарта, совершенствуются аналитические умения, рефлексивные способности педагога, развивается самооценка профессиональных качеств.

Достижение высокого уровня профессиональной компетентности педагогов непосредственно связано с реализацией принципов открытости образования и взаимодействия образования с профессиональной сферой. Развитие сетевого взаимодействия с организациями образовательной и научной сферы обеспечит продуктивность и результативность методической работы за счет сотрудничества с научно-педагогическим сообществом, специалистами в области детства. Согласованная деятельность в системе научного и социального партнерства способствует осмыслению направлений развития образовательной политики в целом и внедрению

достижений науки и передовой практики в деятельность ДОО.

Эффективность повышения компетентности педагогов напрямую связана с оптимальным выбором руководителя наиболее действующих форм материального и морального стимулирования. Создание мотивационной среды руководителем начинается с разработки нормативно-правовой базы по мотивации и стимулированию, формирования системы учета достижений педагога, сочетания коллегиальности и единоначалия, поддержка инициатив творческих объединений педагогов и др. Осознавая, что важными элементами управления деловой карьерой являются мотивация и стимулирование, руководителю необходимо регулярно проводить работу по изучению типов мотивации сотрудников. Данные мониторинга позволят сформировать систему способов мотивации и стимулирования, которая будет обеспечивать высокий уровень карьерной среды в ДОО.

Повышение значимости каждого педагога для коллектива в целом, его заинтересованность в общих результатах деятельности осуществляется благодаря демократическому стилю управления, формированию управленческой команды, созданию совместных рабочих групп и т. п. Вовлечение педагогов в решение вопросов управления развитием образовательных организаций способствует повышению уровня мотивации, личной заинтересованности в результатах труда.

Учитывая деятельностную природу профессиональной компетентности педагогов, одним из наиболее эффективных способов ее повышения являются конкурсы профессионального мастерства, где происходит формирование социально-профессионального статуса педагога, развитие творческой инициативы, распространение

инновационного педагогического опыта, формирование позитивного имиджа педагогического труда. Привлечение педагогов к конкурсному движению позволяет формировать и повышать мотивацию педагогов к карьерному росту.

5 Заключение (Conclusion)

Результаты исследования по проблеме управления деловой карьерой педагога дошкольного образования позволяют сделать следующие выводы.

1. Рассматриваемая проблема является актуальной в условиях современной образовательной практики и требованиям к непрерывному профессиональному развитию всех субъектов образования.

2. К специфическим компонентам карьерной среды и карьерного пространства дошкольной образовательной организации относятся мотивационная среда и организация персонифицированной методической работы, обеспечивающие самореализацию педагогов в профессиональной сфере.

3. Комплекс используемых диагностических методик направлен на выявление ведущих карьерных мотивов педагогов и оценивание эффективности методической работы в организации продуктивной деятельности с педагогами и планировании карьеры.

4. Представленный комплекс управленческих действий и мероприятий по профессиональному развитию педагогов позволяет решить ряд вопросов: персонифицировать методическую работу в ДОО, направить ее на самовыражение, выявление собственных целей профессионально-личностного саморазвития и самосовершенствования каждого педагога в деятельности; а также правильно сформировать мотивы к деловой карьере через профес-

сиональные достижения. Эффективное управление профессиональной карьерой педагога позволит не только обеспечить качество образовательной деятельности за счет роста педагогического мастерства воспитателей ДОО, но и повысит удовлетворенность сотрудников своим трудом.

Библиографический список

1. Каннуникова Е. В. Деловая карьера педагога: управление и обеспечение // Челябинский гуманитарий. 2015. № 1 (30). С. 67–72.
2. Управление организацией : учебник / Г. Л. Азоев, В. П. Баранчеев, В. Н. Гунин, А. Я. Кибанов, А. М. Ковалева [и др.]. – 4-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2008. – 736 с.
3. Александрова М. В. Профессиональное становление педагога в личностно-развивающей парадигме // Вестник Новгородского государственного университета. 2007. № 42. С. 19–21.
4. Управление персоналом в России: история и современность : монография / под ред. А. Я. Кибанова. М. : ИНФРА-М, 2022. – 240 с.
5. Кафидов В. В. Методы принятия решений в области управления персоналом и человеческими ресурсами : монография. – М. : Креативная экономика, 2019. – 134 с. DOI 10.18334/9785912922640.
6. Gladkova Yu. A., Solomennikova O. A. Развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образования в системе повышения квалификации : монография. – М. : Академия социального управления, 2019. – 164 с.
7. Ежкова Н., Ежкова П., Стрекалова А. Развитие профессионального самосознания начинающих воспитателей // Дошкольное воспитание. 2020. № 6. С. 92–96.
8. Багаутдинова С. Ф. Особенности методической работы в современном ДОО // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2004. № 3. С. 82–85.
9. Соловьёва Е. В., Редько Л. В. Методическая работа по программе «Радуга» : пособие для специалистов ДОО. – 2-е изд., стер. – М. : Просвещение, 2022. – 88 с.

10. Ханова Т. Г., Белинова Н. В. Непрерывное образование педагогов дошкольного образования: методическое сопровождение повышения профессиональной компетентности // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 67-3. С. 240–243.

I. A. Seliverstova¹, M. L. Semenova²

¹ORCID No. 0000-0002-5273-4095

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor at the Department of Theory, Methods and Management of Preschool Education, South-Ural state Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

E-mail: seliverstovaia@cspu.ru

²ORCID No. 0000-0002-0993-6599

Docent, Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor at the Department of Theory, Methods and Management of Preschool Education, South-Ural state Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

E-mail: semenovaml@cspu.ru

**MODERN POSSIBILITIES OF PEDAGOGICAL
MANAGEMENT OF THE CAREER OF A TEACHER
OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION**

Abstract

Introduction. The article presents an analysis of the problem of teachers managing the professional career in preschool educational organizations of Chelyabinsk. The key issue is to determine the main managerial actions of the manager of the teacher's professional development considering the requirements and demands of modern educational practice. The purpose of the article is to examine the specifics of the career environment and career space in the preschool educational organization and to analyze the significant factors of effective management

of the teacher's professional career.

Materials and methods. The main research methods include review of scientific literature describing a problem of managing a professional career in the education system, the identification and analysis of effective managerial actions aimed at creating a career environment in a preschool educational organization. Moreover, leading career motives of teachers and effectiveness of methodological work in pre-school educational organizations were assessed using questionnaires, testing methods, and data processing methods.

Results. The article highlights the key conditions for career growth and self-fulfillment of teachers in the professional sphere, it confirms the need of creation of an environment that motivates and stimulates the social, qualification and job career growth of teachers, as well as the importance of methodological work in career development and in organizing productive professional and pedagogical activities. Recommendations on effective management of the professional career of a teacher in a preschool educational organization are given.

Discussion. The results of the research of managing the professional career of teachers in preschool educational organizations in Chelyabinsk confirmed the need for the management entities to show initiative in promoting the employees on their positions, encourage professional development and career planning of personnel, which determines the high relevance of the stated topic.

Conclusion. The presented set of managerial actions and measures for the professional development of teachers will allow

to individualize the methodological work in the preschool educational organizations, to direct it on mindful identification of the goals of professional and personal self-development and self-improvement for each teacher in the profession. Also, the set will help to correctly form personal motives for a professional career through job achievements. Career management helps to plan professional training and increase the employees' motivation to develop professional skills based on their own interests and opportunities.

Keywords: Professional career; Professional growth; Career environment; Professional career management; Job motivation; Methodical work; Preschool educational organization

Highlights:

The necessity of managing the professional career of a preschool educational organization teachers as a guarantee of their successful professional activity and professional development was substantiated;

There is a relationship between the managerial activity of the manager aimed to create a career environment and the formation of teachers' own trajectory of continuous professional development and designing a professional career;

Significant components of the career environment of the teacher of a preschool educational organization were highlighted;

The effectiveness of managerial actions and measures for work motivation and to organize methodical work to develop the teachers' professional career is analyzed.

References

1. Kannunikova E.V. (2015), *Delovaya kar'era pedagoga: upravlenie i obespechenie* [Professional career of a teacher: management and provision], *Chelyabinskij gumanitarij*, 1:30, 67–72. (In Russian).
2. Azoev G. L., Baranichev V.P., Gunin V.N., Kibanov A.Ya. & Kovaleva A.M. (2008), *Upravlenie organizaciej* [Organization Management], Izdatel'stvo "INFRA-M", Moscow, 736 p. (In Russian).
3. Aleksandrova M.V. (2007), *Professional'noe stanovlenie pedagoga v lichnostno-razvivayushchej paradigme* [Professional formation of the teacher in the personal-developmental paradigm], *Vestnik Novgorodskogo gosudarstvennogo universiteta*, 42, 19–21. (In Russian).
4. Edr. Kibanova A.Ya. (2022), *Upravlenie personalom v Rossii: istoriya i sovremennost'* [Personnel Management in Russia: History and Modernity]. Izdatel'stvo "INFRA-M", Moscow, 240 p. (In Russian).
5. Kafidov V.V. (2019), *Metody prinyatiya reshenij v oblasti upravleniya personalom i chelovecheskimi resursami* [Methods of decision-making in the field of personnel and human resources management], Izdatel'stvo "Kreativnaya ekonomika", Moscow, 134 p. DOI 10.18334/9785912922640. (In Russian).
6. Gladkova Yu.A. & Solomennikova O.A. (2019), *Razvitie professional'noj kompetentnosti pedagoga doshkol'nogo obrazovaniya v sisteme povysheniya kvalifikacii* [Development of professional competence of the teacher of preschool education in the system of advanced training], Izdatel'stvo "Akademiya social'nogo upravleniya", Moscow, 164 p. (In Russian).
7. Ezhkova N., Ezhkova P. & A. Strelalova (2020), *Razvitie professional'nogo samosoznaniya nachinayushchih vospitatelej* [Development of professional self-awareness of novice educators], *Doshkol'noe vospitanie*, 6, 92–96/ (In Russian).
8. Bagautdinova S. F. (2004), *Osobennosti metodicheskoy raboty v sovremennom DOU (Doshkol'nom obrazovatel'nom uchrezhdenii)* [Features of methodical work in modern preschool education], *Upravlenie doshkol'nym obrazovatel'nym uchrezhdeniem*, 3, 82–85. (In Russian).
9. Solov'yova E.V., Red'ko L.V. (2022), *Metodicheskaya rabota po programme "Raduga"* [Methodical work on the program "Rainbow"], Izdatel'stvo "Prosveshchenie", Moscow, 88 p. (In Russian).

10. Khanova T.G., Belinova N.V. (2020), *Nepreryvnoe obrazovanie pedagogov doskol'nogo obrazovaniya: metodicheskoe soprovozhdenie povysheniya professional'noj kompetentnosti* [Continuing education of pre-school teachers: methodological support for improving professional competence], *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 67-3, 240–243. (In Russian).

Статья поступила в редакцию 01.06.2022; одобрена после рецензирования 05.06.2022; принята к публикации 20.06.2022.

The article was submitted 01.06.2022; approved after reviewing 05.06.2022; accepted for publication 20.06.2022.

