

УДК 371.13:377.112

Шаповалов Валерий Кириллович, Минкина Ольга Валерьевна,
Фомина Елена Алексеевна, Шаповалова Евгения Сергеевна

КАРЬЕРЫ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ: ПРОЦЕССНЫЙ АНАЛИЗ

Представлены материалы и результаты социологического исследования карьер педагогов дополнительного образования детей в контексте процессного подхода. Анализируются представления педагогов о карьерном процессе. Дается социологическая интерпретация карьерных процессов данной категории работников дополнительного образования детей по критериям осознанности карьеры; планируемости/спонтанности карьеры; формы карьерного процесса; динамичности карьеры; экзогенности/эндогенности карьерного процесса; объективных возможностей карьеры; результата карьеры; социальной мобильности.

Ключевые слова: педагог дополнительного образования, карьера, процессный подход; карьерный процесс, критерии процессного анализа.

Valery Shapovalov, Olga Minkina, Elena Fomina, Evgenia Shapovalova
CAREER TEACHERS ADDITIONAL EDUCATION OF CHILDREN: PROCESS ANALYSIS

The materials and results of sociological research of the careers of teachers of additional education of children in the context of the process approach are presented. The views of teachers about the career process are analyzed. Sociological interpretation of career processes of this category of employees of additional education of children on criteria of career awareness is given; career planning / spontaneity; forms of the career process; dynamism of career; exogeneity / endogeneity of the career process; objective career opportunities; result of a career; social mobility.

Key words: additional education teacher, career, process approach; Career process, criteria for process analysis.

ВВЕДЕНИЕ

Отечественная система дополнительного образования детей находится в стадии интенсивной трансформации, становится инновационной площадкой для отработки образовательных моделей и технологий будущего. В ответ на растущие потребности передовых отраслей промышленности в мотивированных и высококвалифицированных специалистах различных уровней ширится сеть технического творчества детей, система дополнительного образования по значительной части направлений функционирует в режиме обновления содержания и технологий. Поскольку система дополнительного образования по причине ресурсных ограничений не в состоянии удовлетворить растущие запросы детей и их родителей в сфере художественно-эстетического воспитания, расширяется негосударственный сектор дополнительного образования детей, на рынке дополнительных образовательных услуг активизируется деятельность социальных предпринимателей [5].

Динамично меняются требования к профессиональной деятельности педагогов сферы дополнительного образования детей. Для получения объективной информации о развитии кадрового потенциала учреждений дополнительного образования детей необходимо понимание объективной картины не только структуры и условий деятельности педагогов, возможностей их профессионального развития, участия в принятии решений, отношения с заинтересованными сторонами (руководством, воспитанниками, родителями), мотивов профессиональной деятельности, установок, реализуемых во взаимодействии с воспитанниками, удовлетворенности профессиональной деятельностью и ее результатами, но и протекания карьерных процессов. Однако, на сегодняшний день число исследований

педагогов дополнительного образования детей как социально-профессиональной группы, структуры и содержания их профессиональной деятельности остается ограниченным, особенно сравнительно с аналогичными исследованиями педагогов общего образования [4].

В последнее десятилетие появился ряд работ, в которых представлены исследования и разработки, посвященные анализу и типологизации карьерных процессов педагогов, их моделированию и планированию [1]. Так, в работе М. В. Александровой особое внимание уделено конструированию концептуальной модели становления карьеры педагога в территориальной образовательной системе. Автор рассматривает ее как интегрированную многоступенчатую систему, включающую принципы, этапы и условия формирования и развития социальной, профессиональной, должностной карьеры учителя образовательного учреждения и преподавателя вуза [2] В. А. Ясвин предлагает авторский проект регламента горизонтальной педагогической карьеры, стимулирующей стремление учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования к повышению уровня своей профессиональной компетентности и общественной активности [7]. О. В. Епифанова рассматривает вертикальную и горизонтальную карьеры педагогов [3].

В проекте Концепции развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в Российской Федерации для решения задач обновления его содержания и технологий указываются следующие стихийно складывающиеся, как отмечают авторы, варианты профессиональной карьеры педагогов системы дополнительного образования детей в нашей стране:

- административный вариант карьеры, переход педагога в ранг руководителя (руководитель структурного подразделения, директор учреждения, заместитель директора) и постепенное повышение его общественного статуса в связи с переходом на более высокую административную должность;
- научно-методический вариант карьеры, переход педагога в ранг исследователя (педагог – старший педагог – методист – старший методист), методиста, эксперта, автора оригинальных технологий в сфере дополнительного образования, постепенное повышение общественного статуса за счет признания вклада в развитие данной отрасли образования;
- непосредственно педагогический вариант карьеры (лаборант/вожатый/помощник педагога – педагог – старший педагог), без перехода в иную сферу деятельности, постепенное повышение общественного статуса обусловлено признанием достижений в сфере дополнительного образования детей [4].

Мы предлагаем рассматривать карьеру как социальный процесс.

Обоснованием целесообразности использования процессного анализа феномена карьеры является то, что в подавляющем большинстве существующих дефиниций как в контексте объективистского, так и субъективистского подходов карьера понимается как процесс. При этом карьера представляет собой в разной степени сбалансированное соотношение, взаимодействие двух процессов. Первый из них – это процесс внутреннего развития человека (профессиональный и личностный рост, изменение личностных ресурсов, возрастание субъектности в ситуациях поворота карьеры и т. п.), происходящий на протяжении реализации карьеры. Второй – процесс внешнего движения носителя карьеры в освоении социального пространства в широком смысле и карьерного – в том, в какой степени карьера конкретного индивида влияет на его жизненное пространство. Процессная сущность карьеры отражена, как показал контент-анализ определений карьеры (мы использовали метод совпадающих случаев), в подавляющем их большинстве. Об этом красноречиво свидетельствуют используемые в анализируемых понятиях кроме слова «процесс» такие термины, как «движение», «продвижение», «самодостижение», «самоутверждение», «реализация», «деятельность» и др.

В процессном анализе карьеры представителей различных социально-профессиональных групп мы даем следующее определение: карьера – это движение и положение (статус) человека, субъекта трудовой деятельности в системе социальных, экономических, деловых, имущественных и др.

отношений, обусловленные складывающимся соотношением между его личностными позициями, ресурсами и социально-экономической ситуацией (внешними условиями, обстоятельствами) в конкретный период жизненного пути.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Прежде чем перечислить критерии, которые мы используем в процессном анализе карьер, отметим, что все многообразие моделей карьеры можно свести к трем ее типам, охватывающим все возможные карьерные траектории представителей различных социально-профессиональных групп, том числе и педагогов: вертикальной, горизонтальной и ступенчатой.

Вертикальная карьера представляет собой продвижение человека по ступеням определенных структурных иерархий посредством использования сложившихся в них каналов и механизмов и в соответствии с имеющимися системами норм и правил «делания» карьеры. Существенно отметить, что вертикальная карьера работника во многом обусловлена внешними, общественными ориентирами, корпоративной культурой, которые предъявляют к приверженцу такого типа карьеры весьма жесткие требования.

Горизонтальная карьера – это тип карьеры, предполагающий либо выполнение определенной профессиональной, служебной, социальной роли в одной сфере деятельности, либо перемещение в другую функциональную область деятельности, не связанное с непременным и постоянным движением вверх по ступеням какой-либо иерархии.

Ступенчатая карьера, которая встречается довольно часто, совмещает в себе все элементы горизонтальной и вертикальной карьер. А продвижение работника в этом случае осуществляется посредством чередования вертикальных и горизонтальных дистанций. В некоторых исследованиях она обозначается как комбинированная.

Первый критерий процессного анализа карьеры мы обозначим критерий формы карьерного процесса – вертикальная, горизонтальная или ступенчатая. Второй критерий – критерий результата карьеры. Итоговый результат карьерного процесса в целом, а также оценка достигнутых результатов на определенных дистанциях карьеры, в моменты ее поворотов позволяют обосновать отнесение той или иной карьеры в разряд вертикальных или горизонтальных карьер. Третий критерий – критерий планируемости/спонтанности (случайности) карьерного процесса. Четвертый – критерий осознанности карьеры ее носителем. Этот критерий позволяет нам определить, в какой мере тот или иной человек осознает, как протекает его карьерный процесс, рефлексировать ли он его осуществление, степень адекватности его восприятия носителем карьеры. Пятый критерий – критерий экзогенности/эндогенности позволяет определить соотношение доминирования объективных и субъективных факторов в реализации карьеры. Основной вопрос состоит в том, находятся эти детерминанты внутри самого процесса или действуют извне. В случае, когда они находятся внутри процесса, он характеризуется как эндогенный, во втором случае – экзогенный.

Каждая социально-профессиональная группа подвержена действию совокупности объективных (внешних) факторов, детерминирующих карьерные процессы ее представителей. К ним можно отнести характер профессиональной деятельности (материальное производство или духовная сфера, преобладание неквалифицированных видов труда или высоких технологий), наличие уровней менеджмента и др. Поэтому для анализа типичных карьерных стратегий представителей различных социально-профессиональных групп мы используем критерий объективных возможностей реализации карьеры.

Критерий динамичности карьеры предполагает определить степень интенсивности осуществления карьеры в объективном и субъективном плане. Мы допускаем, что внешняя оценка динамичности карьеры может не всегда совпадать с личностной оценкой, так как восприятие одного и того же процесса извне и изнутри отличается. Кроме этого, различные профессиональные группы имеют свои регламентированные дистанции карьеры, правила их прохождения. В одних профессиональных

сферах такие правила достаточно жесткие, а в других – нет. Критерий социальной мобильности предназначен для определения степени влияния карьерного процесса на различные сферы жизнедеятельности носителя карьеры.

В качестве инструмента исследования использовалась стандартизированная анкета, содержащая 9 закрытых вопросов, 3 шкалы и один вопрос в форме незаконченного предложения. Использовалась квотная выборка на основе данных о социально-демографическом составе работников сферы дополнительного образования г. Ставрополя и Шпаковского района Ставропольского края. Квотами в данном исследовании явились: пол, возраст, общий стаж работы, стаж работы в дополнительном образовании и занимаемая должность. Количественная характеристика квот, отобранных для формирования выборочной совокупности, полностью соответствует структуре исследуемого профессионального сообщества.

Для сбора первичной информации использован метод индивидуального личного формализованного интервью с использованием стандартизированного инструментария, в котором система вопросов направлена на выявление количественно-качественных характеристик объекта и предмета исследования.

Статистическая обработка данных осуществлялась с использованием компьютерной программы SPSS_Statistics.

В исследовании приняли участие 185 педагогов учреждений дополнительного образования г. Ставрополя и Шпаковского района Ставропольского края. В выборочной совокупности респонденты распределились по возрасту в следующих соотношениях: 20-35 лет – 35,3 %, 36-50 лет – 35,3 %, предпенсионный и пенсионный возраст – 29,4 %.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Прежде всего, нас интересовали представления педагогов о карьере, содержание, которое они вкладывают в это понятие. С этой целью респондентам предлагалось закончить предложение: «Карьера – это ...». Контент-анализ полученных формулировок показал, что наиболее часто (24 респондента) ключевым в указанном предложении оказалось слово «рост». В половине из 24-х ответов, в которых карьера понимается как профессиональный рост, педагоги связывают его с другими характеристиками этого процесса (возможность профессионального роста и улучшение благосостояния, должностной и профессиональный рост, карьерный рост и профессионализм, личностный и социальный рост, профессиональный и служебный рост, карьерный рост и профессионализм, профессиональный рост и повышение статуса, профессиональный рост с учетом роста материальных и социальных благ, профессиональный рост и самореализация).

Следующая группа законченных предложений (19) содержит ключевые слова «движение» и «продвижение» (движение вверх, продвижение в работе, в какой-либо сфере деятельности, продвижение по служебной лестнице и социальной, продвижение по службе и личностный рост, продвижение по службе, самоутверждение и рост).

В третьей по числу (17) совпадающих смыслов, вкладываемых респондентами в термин «карьера», оказались предложения с ключевыми словами «успех» и «успешный» (успех в профессии, быстрый успех на службе, жизненный путь и успешное продвижение в области служебной, социальной и др. деятельности, путь к успеху, путь к достижению успеха и самореализации, достатку, род занятий и успешное продвижение в какой-либо области деятельности, успех в любимой работе).

Как видно из полученных данных, педагоги дополнительного образования понимают карьеру как процесс, характеризующийся достижением успеха не только в профессиональной деятельности, но и в продвижении по служебной лестнице, повышением социального статуса и материального благополучия, личностным развитием. Такие представления в полной мере корреспондируются с авторской трактовкой карьеры как движения и положения (статуса) человека, субъекта трудовой деятельности в системе социальных, экономических, деловых, имущественных и др. отношений [6].

Доминирование какой-либо формы карьерного процесса в исследуемой профессиональной когорте мы определяли посредством вопроса о том, как менялись статусы занимаемых должностей при их смене педагогами. У 43 % респондентов сменяемые должности были разного уровня, что характеризует их карьеры как ступенчатые. Каждый четвертый респондент (24,4 %) оказался носителем вертикальной карьеры: всякий раз новая должность была с более высоким статусом, нежели прежняя. Горизонтальная карьера сложилась у каждого третьего опрошенного педагога (31,9 %).

Относительно критерия результата карьеры был задан вопрос: «Совпадают ли на сегодняшний день результаты карьерного процесса с Вашими первоначальными ожиданиями?». Распределение ответов показало, что у 37,4 % ответивших это совпадение было абсолютно полным, у такой же части респондентов реальные и предполагаемые результаты карьерного процесса скорее совпали, чем нет, и только каждый седьмой педагог (16,5 %) считает, что результат карьеры скорее не совпадает с первоначальными ожиданиями, а у каждого 12-го (8,2 %) результаты не совпадают с ожиданиями.

Более трети опрошенных педагогов (37,3 %) утверждают, что их карьера является спланированным ими процессом. Почти половина респондентов (49,2 %) считают, что их карьера отчасти спланирована ими, а отчасти складывается спонтанно. И только каждый восьмой педагог (13,5 %) отмечает, что его карьера складывается спонтанно.

Два из трех респондентов (64,2 %) выбрали профессию педагога, вполне осознанно. Только 5,9 % опрошенных педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования, детей говорят о случайном выборе своего трудового поприща, а около трети (29,9 %) характеризуют свой выбор как отчасти осознанным, а отчасти случайным.

Что касается критерия экзогенности/эндогенности, то каждый второй респондент (50,8 %) считает, что его карьерный процесс в равной степени обусловлен как его личными устремлениями и действиями, так и внешними обстоятельствами. Среди опрошенных педагогов, считающих, что их карьера обусловлена только их личными устремлениями и действиями, в три раза больше, чем тех, чья карьера детерминирована внешними факторами (36,4 % и 12,8 % соответственно).

Когда мы рассматриваем карьерный процесс по критерию объективных возможностей реализации карьеры, то прежде всего хотим знать, в какой мере объективные условия профессиональной деятельности способствуют личностному развитию ее носителя. В нашем исследовании подавляющее большинство респондентов ответили положительно на вопрос: «Предоставляет ли ваша карьера педагога дополнительного образования объективные возможности для личностного развития?». При этом каждый второй из всей выборки (49,2 %) ответил «да», а каждый третий (34,1 %) – «скорее да, чем нет». «Скорее нет, чем да» – ответили 13,2 % педагогов, а 3,2 % дали отрицательный ответ.

Обратимся к анализу карьерных процессов педагогов дополнительного образования по критерию динамичности карьеры. Здесь мы отметим, что в процессном анализе карьер мы используем термин «поворот карьеры», отражающий следующие ситуации: смену должности внутри организации, уход в другую организацию без смены профессии, смену профессии и организации и др.

Как показали ответы, один раз сменили место работы 14,3 % педагогов, одна треть респондентов (32,9 %) меняла организации два раза, другая треть (34,2 %) делала это трижды, каждый десятый (10,6 %) – четыре раза, а каждый 13-й (8,1 %) – пять и более раз. Смена педагогами должностей характеризуется несколько меньшей динамикой: 60,0 % из них переходили с одной на другую должность 1–2 раза и только каждый четвертый совершал такой поворот карьеры 3 раза. Один раз меняли профессию 45,9 % респондентов, дважды – 29,4 %, трижды – 18,3 %.

Характеризуя карьерные процессы педагогов дополнительного образования по критерию социальной мобильности, следует прежде всего отметить, что три из подавляющее большинство респондентов утверждают, что их карьера способствует занятию достойного места в общества (44,3 %) и «скорее способствует, чем нет» (30,1 %).

Нас интересовало влияние карьерных процессов на различные сферы жизнедеятельности педагогов дополнительного образования (см. таблицу).

Таблица

Влияние карьеры на различные сферы жизни педагога дополнительного образования, %

Сфера жизни	В слабой степени	В средней степени	В сильной степени
культурная	11,6	37,0	51,4
политическая	53,8	30,8	15,4
семейная	31,4	42,0	26,6
экономическая	43,2	36,1	20,7
нравственная	12,2	34,9	52,9
психологическая	11,2	44,4	44,4
этническая	55,1	26,3	18,6
религиозная	67,1	20,7	12,1
социальная	18,1	41,5	40,4

По данным таблицы видно, что сильное влияние карьерный процесс педагога дополнительного образования оказывает на культурную, нравственную, психологическую и социальную сферы его жизни. Среднее влияние карьеры респондентов проявляется в семейной, психологической, социальной, культурной и экономической сферах жизни респондентов. Слабое влияние карьеры просматривается на религиозную, политическую, этническую и экономическую сферы жизни опрошенных педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данные проведенного исследования дают основания утверждать, что педагоги дополнительного образования понимают карьеру не только как процесс профессионального продвижения, но и как достижение экономического и социального благополучия, а также личностного развития. Это подтверждает обоснованность использования процессного подхода к исследованию карьерных процессов работников сферы образования.

В нашей выборке у педагогов дополнительного образования доминируют карьеры ступенчатой и горизонтальной формы, только каждый четвертый респондент является носителем горизонтальной карьеры.

Результаты карьерных процессов большинства опрошенных педагогов в полной мере или в большой степени совпали с тем, какими они их предполагали.

Половина исследованных нами карьерных процессов в равной степени спланированы и спонтанны, а каждый третий оказался четко спланированным процессом.

Подавляющее большинство респондентов выбрали профессию педагога вполне осознанно и только каждый третий выбор оказался отчасти осознанным, а отчасти – случайным.

Наиболее часто педагоги дополнительного образования меняют на протяжении своей карьеры организации, в меньшей степени – занимаемые должности и профессию.

Доля молодых педагогов дополнительного образования в нашей выборке превышает на 6 % этот показатель по России.

Ограниченный объем статьи не позволяет привести материалы исследования, показывающие зависимости распределения эмпирических данных от возраста, стажа трудовой деятельности и уровня образования респондентов, что мы сделаем в следующих публикациях.

БЛАГОДАРНОСТИ

Авторы статьи выражают благодарность МБУ ДО «Ставропольский дворец детского творчества» в лице заместителя директора по учебно-воспитательной работе Татьяны Ивановны Елтышевой, МАУ ДО «Дом детского творчества Октябрьского района г. Ставрополя» в лице заместителя

директора по научно-методической работе Галины Анатольевны Сафаровой, МБУ ДО «Центр внешкольной работы Промышленного района г. Ставрополя» в лице Ирины Александровны Збицкой и заместителя директора по учебно-воспитательной работе Ищенко Ольги Сергеевны.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Абрамовских Т. А. Горизонтальная карьера как форма профессионального развития педагога в условиях введения профессионального стандарта // Тенденции дополнительного профессионального образования в контексте современной образовательной политики: ма. 2016. С. 12–17.
2. Александрова М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе. Москва, 2007.
3. Епифанова О. В. Горизонтальная карьера педагога: переход от индивидуальных достижений к обретению общей значимости сделанного каждым // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – Vedecko vydavatel'ske centrum Sociosfera-CZ sro, 2014. №. 7. С. 14–15.
4. Концепция развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в Российской Федерации для решения задач обновления его содержания и технологий. Проект / Москва, 2016. [Электронный ресурс]. URL. <https://www.irro.ru/index.php?file=701660.pdf> (дата обращения 18.07.2017).
5. Москвина В. В. Социальное предпринимательство в дополнительном образовании детей: миссия, задачи, барьеры / Инновационное развитие стратегий непрерывного образования в условиях социокультурной динамики: сборник материалов межвузовской научной конференции / под редакцией В. К. Шаповалова, И. Ф. Игропуло. Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. С. 197–208.
6. Шаповалов В. К. Консультирование по карьере: Учебное пособие / Шаповалов В. К., Минкина О. В. М.: Академический Прект, 2008. С. 9.
7. Ясвин В. А. Горизонтальная педагогическая карьера как инновационный механизм социальных лифтов для сотрудников сферы образования // Народное образование. 2013. №. 9. С. 129–140.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Шаповалов Валерий Кириллович, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и психологии профессионального образования Института образования и социальных наук СКФУ. E-mail: shapovalov.v.k@gmail.com

Минкина Ольга Валерьевна, кандидат педагогических наук, доцент, кафедра социологии Института образования и социальных наук СКФУ. E-mail: olga_minkina@inbox.ru

Фомина Елена Алексеевна, кандидат педагогических наук, доцент, кафедра педагогики и психологии профессионального образования Института образования и социальных наук СКФУ. E-mail: fea30@mail.ru

Шаповалова Евгения Сергеевна, магистрант 2 года обучения, кафедра педагогики и психологии профессионального образования Института образования и социальных наук СКФУ. E-mail: shapovalova_st@mail.ru

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Shapovalov Valery Kirillovich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Vocational Education of the Institute of Education and Social Sciences of NCFU. E-mail: shapovalov.v.k@gmail.com

Minkina Olga Valerievna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Sociology of the Institute of Education and Social Sciences of NCFU. E-mail: olga_minkina@inbox.ru

Fomina Elena Alekseevna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Education and Psychology of Vocational Education of the Institute of Education and Social Sciences of NCFU. E-mail: fea30@mail.ru

Shapovalova Evgenia Sergeevna, Master of 2 years of education, Department of Pedagogy and Psychology of Vocational Education of the Institute of Education and Social Sciences of NCFU. E-mail: shapovalova_st@mail.ru