

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Иркутский государственный лингвистический университет»

Институт образовательных технологий

Кафедра управления и развития образования

**Управление личной карьерой будущего педагога:
практическое руководство для бакалавров и магистров**

*учебное пособие по самоменеджменту
для бакалавров и магистров направления подготовки
050100 «Педагогическое образование»*



Иркутск
2013

УДК 331.543:37(075.8)

ББК 74.58

Печатается по решению редакционно-издательского совета
ФГБОУ ВПО «ИГЛУ»

Рецензенты: доктор педагогических наук, профессор В.В. Пономарев;
кандидат педагогических наук, доцент О.Ф.Чупрова

Управление личной карьерой будущего педагога : практическое руководство для бакалавров и магистров : учебное пособие по самоменеджменту для бакалавров и магистров направления подготовки 050100 «Педагогическое образование» / авт.-сост. Т.А. Жданко. – Иркутск, 2013. – 93 с.

Формирование профессионала, способного найти себя и утвердиться в жизни – одна из задач высшей школы.

В данном учебном пособии представлены материалы по управлению личной карьерой бакалавров и магистров, будущих педагогов. Основное содержание учебного пособия направлено на создание условий, необходимых для самореализации бакалавров и магистров и формирование конкурентоспособности личности. Вниманию студентов предложены задания, выполнение которых поможет в процессе самоорганизации, самореализации и самосовершенствования.

Предназначено для бакалавров и магистров направления подготовки 050100 «Педагогическое образование», может быть полезно обучающимся по другим направлениям подготовки и педагогам.

Автор-составитель: Т.А. Жданко, к.п.н., доцент кафедры управления и развития образования ФГБОУ ВПО «ИГЛУ»

ISBN 978-5-88267-364-1

© Т.А.Жданко, 2013

© Иркутский государственный
лингвистический университет, 2013

Введение

Перед современным вузом стоит множество задач, каждая из которых актуальна и требует поступательного решения: внедрение инновационных форм и методов преподавания, подготовка конкурентоспособных выпускников, обладающих профессиональной компетентностью и т.д. Всё это касается деятельности вуза с точки зрения образовательного аспекта. Но важным является воспитание и развитие личности, создание необходимых условий для её формирования.

Сегодня выпускник вуза, будущий педагог сталкивается с большим количеством общественно-социальных вызовов, на которые он должен уметь отвечать и что-то им противопоставлять. Задача вуза – вооружить бакалавров и магистров набором качеств, благодаря которым будущий педагог сможет найти себя в окружающем мире, сможет стать успешным, выстроить линию собственной карьеры.

В процессе выстраивания личной карьеры бакалавров и магистров необходимо формировать представление о самоменеджменте, самоорганизации и самоуправлении, которые востребованы современными социально-профессиональными условиями и активно изучаются в практике подготовки управленческих кадров.

Нормативно-правовые акты и документы (ФГОС ВПО, URL: <http://edc.tversu.ru/ext/metod/fgos/>; Концепция модернизации российского образования на период до 2020 года URL: <http://rpp.nashaucheba.ru/docs/index-12590.html>; ФЗ «Об образовании» (2012), URL: <http://www.edu.ru/abitur/act.34/index.php>) рассматривают доминирующую роль профессионального образования как подготовку квалифицированных сотрудников соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, свободно владеющих своей профессией и ориентированных на деятельность в смежных областях деятельности.

Конкуренция – явление неизбежное в современном обществе. Сегодня работодателю выгодно, что претенденты на ту или иную должность прилагают максимум усилий, чтобы занять желаемую должность и показать при этом максимум компетентности и профессионализма.

Нестабильность и неопределенность жизни, неясность перспектив социального развития общества, падение престижа профессии педагога, материальные трудности ведут к тому, что многие молодые люди с тревогой и опасением смот-

рят в завтрашний день, не могут самостоятельно решить, чего они хотят от жизни. Каждый человек хочет добиться большего, испытать больше радости и удовлетворения от жизни. Перспектива, на которую должны быть нацелены бакалавры и магистры, мы обозначим – Личной карьерой.

Таким образом, в учебном пособии представлены рекомендации для интенсивного развития личностно и профессионально значимых качеств личности бакалавров и магистров, их профессиональной компетентности, организационных, интеллектуальных и профессиональных умений и навыков.

Цель: Формирование конкурентоспособности личности студента.

Задачи:

1. Сформировать ответственное отношение к своему будущему, умение реалистически оценивать свои возможности и представления о своих жизненных ценностях.

2. Сформировать умения структурировать свою мыслительную и практическую деятельность в процессе выполнения работы.

3. Сформировать умения формулировать жизненные цели.

4. Сформировать умения в области личной организованности и обучить технике личной работы.

5. Развивать исследовательский интерес, исследовательские способности и аналитические умения бакалавров и магистров.

6. Развивать коммуникативную компетентность бакалавров и магистров: способность убеждать и доказывать свою точку зрения.

В учебном пособии представлен теоретический и практический материал, рекомендации для самостоятельной работы, которые способствуют формированию ОК-1, ОПК-4, ПК-3 у студентов бакалавриата и ОК-1, ОПК-2, ПК-6, ПК-10 у студентов магистратуры.

Формируя у будущих педагогов компетентность как «знание в действии» (А.Г. Асмолов), будущий педагог в области управления личной карьерой должен **знать:** теории лидерства; принципы использования времени; приемы выявления приоритетов; природу и пути перестройки имиджа; основы делового общения; теорию стресса. **Уметь:** организовывать свою деятельность; формулировать жизненные цели и достигать их; устанавливать взаимоотношения; работать в команде. **Владеть:** самодисциплиной; техникой планирования личного времени;

техники эффективного общения; техникой управления стрессом; техникой делегирования полномочий.

Задача преподавателя содействовать процессу выстраивания личной карьеры бакалавров и магистров, обучать решению проблем в процессе саморазвития, повышать вероятность формирования положительной «Я–концепции», способствовать формированию профессионально значимых качеств конкурентоспособной личности.

Как направление в работе с персоналом планирование карьеры возникло в русле идей связанных с использованием человеческого потенциала. Планирование карьеры предполагает видение множества возможных продвижений работника, существующих в данной организации и выбор одного из оптимальных вариантов выстраивания личной карьеры. Для бакалавров и магистров направления подготовки 050100 «Педагогическое образование» примерный перечень траекторий личной карьеры выглядит следующим образом:

- *Карьера специалиста:*

1. Педагог (учитель английского языка) – педагог (учитель английского языка), работающий в престижных государственных и негосударственных образовательных учреждениях.

2. Учитель английского языка в образовательном учреждении – учитель-методист муниципального, регионального и федерального уровней.

- *Карьера руководителя:*

1. Учитель английского языка в образовательном учреждении – заместитель директора образовательного учреждения – директор образовательного учреждения – специалист органа управления образованием – руководитель муниципальных органов образования – руководитель региональных органов образования – руководитель федеральных органов образования.

2. Преподаватель английского языка в государственном и негосударственном образовательном учреждении – заместитель директора (руководителя) по учебной (методической) работе – директор (руководитель) учреждения – специалист органа управления образованием – руководитель муниципальных органов образования – руководитель региональных органов образования – руководитель федеральных органов образования.

- *Научно-педагогическая карьера:*

1. Педагог (учитель английского языка) – аспирант (соискатель) – кандидат (педагогических, психологических, социологических, филологических) наук (доцент) – доктор наук (профессор).

2. Учитель английского языка в образовательном учреждении - аспирант (соискатель) – кандидат наук (доцент) – доктор наук (профессор).

Планирование карьеры связано с индивидуальным конструированием жизненного пути работника на предприятии или организации, данное направление в современной педагогической литературе освещено недостаточно, поэтому в учебном пособии мы рассматриваем особенности выстраивания личной карьеры будущих педагогов.

В основу содержания учебного пособия положены труды отечественных и зарубежных авторов.

Методологической основой разработки учебного пособия являются системно-деятельностный, личностно-ориентированный (личностно-центрированный) и акмеологический подходы.

Становление системно-деятельностного подхода в науке базируется на исследованиях А.Г. Асмолова (нацеленность на результат как системообразующий фактор деятельности); П.К. Анохина и Н.А. Бернштейна, (достижение результата при наличии обратной связи), Г.П. Щедровицкого (целевая предопределённость социальных явлений) и др.

В современной науке мы встречаемся с неоднозначностью соотношений системно-деятельностного и компетентностного подходов. Интерпретируя данные понятия, мы поддерживаем позицию А.Г. Асмолова. Компетентностный подход - это развитый в истории отечественной психолого-педагогической науки системно-деятельностный подход в образовании (по А.Г. Асмолову).

Учёными определены два подхода к пониманию сущности системно-деятельностного подхода:

1. Системно-деятельностный подход является попыткой объединения подходов: системного и деятельностного. Понятие «системно-деятельностный подход» было введено в 1985 г. как объединение системного подхода (Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов и др.) и деятельностного подхода (Л.С.Выготский, Л.В.Занков, А.Р.Лурия, Д.Б.Эльконин, В.В.Давыдов и др.).

Системно-деятельностный подход нашел свое отражение в исследованиях В.Д. Шадрикова (система, направленная на результат), Н.А. Бернштейна («образ

потребного будущего», «модель потребного будущего», П.К. Анохина («системообразующий результат», «функциональная система»), А.Н. Леонтьева («результат как мотив и ценность деятельности») и др.

По мнению исследователей системно-деятельностный подход определяется результативностью деятельности как целенаправленной системы.

2. Системно-деятельностный подход основан на особенностях выстраивания обратной связи. Обратная связь в рамках системно-деятельностного подхода определяется Н.А.Бернштейном как "коррекция", П.К.Анохиным как "обратная ориентация", А.Г. Асмоловым как аттестация, аккредитация, лицензирование, тестирование. Такое понимание позволяет представить компоненты не разорванными, а в целостном системно-деятельностном анализе, имеющем «генетически развивающий план» (например, при разработке программ необходимо учитывать индивидуальные особенности развития личности и присущие этим особенностям формы деятельности).

Изучая теорию системно-деятельностного подхода, авторы определяют основополагающие понятия «субъект», «субъективность» и обобщают принципы.

Основные принципы системно-деятельностного подхода: принцип субъектности, принцип учёта ведущих видов деятельности и законов их смены, принцип учета сензитивных периодов развития, принцип со-трансформации, принцип определения зоны ближайшего развития, принцип амплификации (обогащения, усиления, углубления развития), принцип обязательной результативности каждого вида деятельности, принцип обязательной рефлексивности всякой деятельности и др.

В структуре системно-деятельностного подхода А.Г. Асмолов выделяет следующие компоненты: кадровый, экономический, мотивационно-ценностный, целевой и операционально-технологический. Системно-деятельностный подход, по мнению, А.Г. Асмолова не отрицает ЗУНовского подхода: «На операционально-технологическом уровне без ЗУНов ничего не получится. Вместе с тем, действует еще одна формула: компетенция — деятельность — компетентность. Компетенция как объективная характеристика реальности должна пройти через деятельность, чтобы стать компетентностью, как характеристикой личности. Эта формула помогает нам понять, что такое компетентность. Это знание в действии. И компетентностный подход не противостоит деятельностному, а снимается им» [4].

Характеризуя системно-деятельностный подход А.Г. Асмолов говорит о его нацеленности на развитие личности, на формирование гражданской идентичности, указывает на возможность формирования ценностных ориентиров, которые встраиваются в новое поколение стандартов российского образования.

В рамках личностно-центрированного подхода нам наиболее близки позиции К. Роджерса и А. Маслоу. Вслед за К. Роджерсом мы рассматриваем самость – как способность личности к самооценке и определение своего места и роли в окружающем мире. Социум дает возможность развить самость и личность в целом, он представляет активную образовательную среду, в которой происходит процесс саморазвития личности. В данном подходе для нас важно соотношение Я – реального с Я – идеальным (в рамках планирования и прогнозирования); ценностные действия – функционирование и обеспечение жизнедеятельности, обусловленное текущими конкретными потребностями; «открытость опыту» (осознание своих чувств, опыт своего организма); «стремление жить настоящим»; «доверие к своему организму» и др. Близка нам концепция А. Маслоу о самоактуализации личности переживании своего опыта, процесс постоянного выбора, умения нести ответственность за свой выбор, личностный рост.

Основоположники личностно-ориентированного подхода определяют его как «методологическую ориентацию в педагогической деятельности, позволяющую посредством опоры на систему взаимосвязанных понятий, идей и способов действий обеспечивать и поддерживать процессы самопознания, самостроительства и самореализации личности ребенка, развития его неповторимой индивидуальности» [1, с.119]. К основным понятиям личностно-ориентированного подхода О.С. Газман и Т.В. Фролова относят: индивидуальность, личность, самоактуализированная личность, самовыражение, субъект, субъектность, «Я – концепция», выбор, педагогическая поддержка. Вслед за И.С. Якиманской, мы ориентируемся на личность как на предмет воздействия, близки нам позиции А.Б.Орлова, В.П. Зинченко, Е.Б. Моргунова в реализации возможности помочь человеку стать собой.

В рамках акмеологического подхода К. А. Абульханова-Славская разработала понятие «стратегия жизни», которое связано «с представлением о субъекте как направляющем и регулирующем, организующем ход своей жизни» [2, с.136]. Стратегия жизни, по мнению автора, — это выбор личностью способа жизни, соответствующего ее типу. Эта стратегия определяет пути разрешения противоре-

чий между активностью, притязаниями, «Я-концепцией» личности; условиями и обстоятельствами жизни человека. Акмеология – наука, которая объединяет методологию и теорию, исследования и разработку методов, способов, технологий, обеспечивающих совершенствование человека [3, с.7].

Впервые понятие «акмеология» было введено Н.А.Рыбниковым в 1928 году в рамках психологии зрелости. Акмеология решает проблемы профессионального становления личности в рамках субъектно-деятельностного подхода. Развитием акмеологии как науки занимались Б.Г.Ананьев, К.А. Абульханова, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков, А.А. Деркач и др. Целью акмеологии является совершенствование человека, достижение «акме». А.А. Деркач определяет «акме» человека как многомерное состояние, длительное по времени, реально показывающее, насколько человек состоялся как гражданин, как профессионал, как личность [3, с.55]. Круг проблем, которые рассматривает акмеология – это профессионализм и его характеристики, условия и факторы формирования профессиональной компетентности, преодоление профессиональной деформации и др.

Теоретической основой разработки содержания данного учебного пособия является теория личности К.Г. Юнга (в данной теории нас интересует «Самость» – один из центральных элементов личности, «архетип порядка и целостности»). Личность будет целостной, если она осознает собственную уникальную самость; теория и методика высшего профессионального образования (Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.А. Кан-Калик, В.А. Сластенин и др.); теория целостного педагогического процесса (Ю.К. Бабанский, А.И. Дулов, В.А. Сластенин, М.И. Шилова и др.), а также теоретические положения о формировании конкурентоспособности личности (Л.М. Митина, Р.А. Фатхутдинов, Д.В. Чернилевский, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина, и др.).

Выстраивание личной карьеры, независимо от времени, места и рода деятельности, возможно без соблюдения ряда основополагающих принципов:

- самоактуализации, субъектности, творчества и успеха (Е.Н. Степанов, Л.М. Лузина);
- индерикивности – право на собственный выбор целей, смыслов; индетерминизма – ответственная свобода и авторство жизни; неопределенности – самоорганизация и саморазвитие (С.Л.Братчено, Э.Н.Гусинский, А.Б. Орлов);
- «адресности» - разработка содержания курса соответственно выявленным проблемам, в общем, и для каждого студента отдельно (И.А.Колесникова);

- диалогичности, деятельно-творческий характер, предоставление учащимся необходимого пространства, свободы для принятия самостоятельных решений (Е.В. Бондаревская).

Проблема развития и саморазвития успешной, конкурентоспособной личности требует использования эффективной организации занятий теоретических и практических занятий и использование различных форм самостоятельной работы обучающихся. Изучение теоретического материала предполагает участие преподавателя и использование таких форм, как фронтальная лекция, лекция-диалог, лекция-полилог и др. Организация семинаров под руководством преподавателя предполагает проведение тренингов, модерации, разработки кейсов по проблемам, мозговых штурмов, работы фокус-групп, занятий в профессиональной среде, мастер-классов, встреч с успешными людьми и др. Самостоятельная работа бакалавров и магистров может быть организована в форме аутотренингов, самодиагностики и взаимодиагностики, предполагает выстраивание персональной траектории личной карьеры – участие в конференциях, участие в подготовке и реализации грантов, участие в работе студенческого совета вуза и др.

«Кто дорожит жизнью мысли, тот знает хорошо, что настоящее образование есть только самообразование и что оно начинается только с той минуты, когда человек делается полным хозяином своего времени и своих знаний».

Д.И. Писарев

Оглавление

Введение	3
Тема 1. Карьера и профессиональное самоопределение личности.....	11
Тема 2. Особенности построения карьеры	15
Тема 3. Постановка и достижение целей	21
Тема 4. Эффективное обучение и самообучение – фундамент в построении личной карьеры.....	26
Тема 5. Определение и оценка компетентности и конкурентоспособности личности	31
Тема 6. Лидерство и карьера	37
Тема 7. Планирование времени. Принцип Парето.....	43
Тема 8: Организация эффективного управления	47
Тема 9. Преодоление кризисов и профессионального стресса.....	52
Тема 10. Особенности делового общения.....	57
Контрольные вопросы и задания	60
Ключ к самоконтролю.....	63
Методические рекомендации по самостоятельной работе	64
Заключение.....	67
Список использованной литературы.....	68
Приложение	71