

*З. Ю. Дипломатова, В. Н. Иванов*

## КАРЬЕРНЫЙ РОСТ УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА

*Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева,  
г. Чебоксары, Россия*

**Аннотация.** В статье рассмотрены произошедшие в последние десятилетия изменения в системе образования Российской Федерации: внедрение федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, профессионального стандарта педагога, разработка национальной системы учительского роста, введение новой системы преподавательских должностей. Показана актуальность проблемы обеспечения постоянного развития профессиональных навыков и компетенций педагогических работников для реализации определенных государством приоритетов в сфере образования (вхождение государства в число десяти ведущих стран мира по качеству образования, внедрение новых методов обучения, воспитания и образовательных технологий, создание современной и безопасной цифровой образовательной среды). Проанализированы имеющиеся в науке дефиниции понятия «карьера», описаны типы карьеры, в том числе типы карьеры педагогических работников. Изучен профессиональный стандарт педагога как средство планирования индивидуальной профессиональной траектории и личностного роста учителя, его готовности к профессионально-педагогической деятельности, выстраиванию своей профессиональной карьеры. Приведены результаты опроса учителей, направленного на изучение этапов карьеры и особенностей их отношения к карьерному росту.

**Ключевые слова:** *карьера, этапы карьеры, профессиональный стандарт, национальная система учительского роста, новая система должностей педагогических работников.*

*Z. Yu. Diplomatova, V. N. Ivanov*

## TEACHER CAREER GROWTH IN THE IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL STANDARD FOR TEACHERS

*I. Yakovlev Chuvash State Pedagogical University, Cheboksary, Russia*

**Abstract.** The article deals with the changes in the education system of the Russian Federation in recent decades: the introduction of Federal state educational standards of the new generation and professional standards of teachers, the development of the national system of teacher growth, the introduction of a new system of teaching positions. The article shows the urgency of the problem of providing the continuous development of professional skills and competencies of teachers for the implementation of state-defined priorities in the field of education (the entry of the state among the ten leading countries in the quality of education, the introduction of new methods of training, education and educational technologies, the creation of a modern and safe digital educational environment). The paper also analyses the definitions of the concept «career» in science; describes the types of career, including the types of career of teachers; considers the professional standard of the teacher is studied as a means of planning the individual professional trajectory and personal growth of the teacher, his readiness for professional and pedagogical activity, building his professional career; and provides the results of a survey of teachers aimed at studying the stages of career and features of their attitude to career growth.

**Keywords:** *career, career stages, professional standard, national system of teacher career growth, new system of teacher positions.*

**Актуальность исследуемой проблемы.** Введение национальной системы учительского роста предполагает выстраивание профессиональной карьеры педагогических работников. В соответствии с ней молодым учителям предоставляется возможность построить свою карьеру, занять высокую квалификационную позицию независимо от стажа работы при наличии необходимых компетенций, подтвержденных в ходе оценивания. Она предусматривает внедрение формулы стимулирования непрерывного повышения квалификационного уровня. Министерство просвещения Российской Федерации планирует с 2020 г. ввести новые должности в образовательных организациях: старшего учителя и ведущего учителя.

9 ноября 2018 г. прошла Всероссийская конференция, посвященная общественно-профессиональному обсуждению новой модели аттестации учителей, разработанной на основе использования единых федеральных оценочных материалов. Министр просвещения О. Ю. Васильева отметила: «Мы очень хотим утвердить и создать такую модель аттестации наших педагогов, которая станет настоящим стимулом профессионального роста, позволит учителям без сбора портфолио и массы других документов обеспечить прохождение процедуры аттестации на рабочем месте. Мы планируем, что доработанная окончательная версия модели аттестации пройдет обязательно широкое общественное обсуждение и в окончательном варианте будет утверждена в 2020 г.»

Таким образом, государственная политика в области образования [12] демонстрирует заинтересованность страны в профессиональном развитии педагогических кадров, предлагая как горизонтальную (первая и высшая квалификационные категории), так и вертикальную (новые должности старшего учителя (методиста) и ведущего учителя (наставника)) траектории карьерного роста. Все это актуализирует проблему подготовки педагогов к построению своей профессиональной карьеры.

Целью исследования является изучение состояния проблемы карьерного роста учителей в образовательной практике.

**Материал и методика исследований.** Материалом для исследования послужили теоретические разработки в аспекте рассматриваемой проблемы, законодательные, нормативно-правовые документы в сфере образования, в том числе профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) [9].

В качестве методов исследования были использованы анонимное анкетирование, в котором приняли участие 200 учителей, для определения соответствия педагогических работников требованиям к профессии «Учитель»; контент-анализ результатов анкетирования; синтез полученной информации.

**Результаты исследований и их обсуждение.** Достижение поставленной цели потребовало решения ряда задач. Первой задачей нашего исследования стало определение понятия «карьера» применительно к педагогическим работникам.

Феномен карьеры был объектом изучения социологов (А. И. Кравченко, А. И. Турчинов, Е. А. Охотский, В. И. Добренков, В. В. Щербин), специалистов в области менеджмента, экономики и труда (В. В. Гончаров, В. И. Курбатов, И. М. Слепенков), психологов (И. А. Лотова, О. В. Москаленко), политологов (Р. Г. Григорян, А. В. Гришин, Г. И. Демин). Ими были предложены различные трактовки данного явления.

Рассмотрим наиболее распространенные определения слова «карьера»:

1) быстрое и успешное продвижение в области общественной, научной, служебной или другой деятельности; достижение известности, славы или материальной выгоды [1];

2) продвижение индивида по ступеням профессиональной лестницы в течение всей трудовой жизни, его профессиональные перемещения, смена видов деятельности на пути к достижению успеха на служебном поприще, выражающемся в занятии более престиж-

ными видами труда, более высокой оплате труда, большей служебной ответственности и власти [11];

3) поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения [8];

4) активное продвижение человека в организационном пространстве, обеспечивающее его устойчивость в потоке социальной жизни [10].

Проведенный нами анализ существующих трудов в области педагогического менеджмента и теории управления образовательными системами, в том числе управления системой педагогического образования в аспекте ее непрерывности, позволил сделать вывод о достаточной научной разработанности проблемы становления и развития педагогических работников как профессионалов. Исследования ученых (Т. А. Жданко, Л. А. Магальник, А. К. Маркова, А. А. Орлов, М. М. Поташник, И. И. Проданов, М. Н. Певзнер, Н. Ф. Радионова, С. А. Расчетина, Н. К. Сергеев, О. М. Симановская, В. А. Слостенин, Г. С. Сухобская, В. В. Тимофеев, Е. В. Титова, А. П. Тряпицына, А. М. Цирульников, Р. М. Шерайзина и др.) послужили теоретической основой разработки путей решения проблемы развития карьеры учителей общеобразовательных школ.

В науке изучение деятельности учителя, его личностного и профессионального развития связано с необходимостью эффективной подготовки специалистов для сферы образования, оказания им помощи в адаптации к профессии, выстраивании карьеры (В. И. Загвязинский, Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, С. В. Пивоварова).

Л. А. Магальник в своих работах термин «профессиональная карьера» определяет следующим образом: «это продвижение по ступеням профессионального роста работника образовательного учреждения, характеризующееся динамикой профессиональной компетентности, квалификационных возможностей, личностных качеств и потенциальных устремлений, сопровождающихся движением по должностным позициям» [5].

В трудах Т. Н. Крисковец профессиональная карьера рассматривается как последовательное достижение педагогом личных результатов, которые оцениваются как важные внешними наблюдателями и обладают значимостью для становления и роста профессиональной уверенности и конкурентоспособности конкретного педагога на каждом этапе его профессиональной деятельности [4].

И. А. Павловская отмечает, что карьерный рост учителя – это не только движение в организационной иерархии в течение трудового этапа жизни (вертикальная карьера), но и движение внутри профессии как постижение различных видов профессиональной деятельности учителя (горизонтальная карьера) [7].

С педагогической точки зрения, профессиональная карьера – это осознанное отношение учителя к собственному движению по ступеням профессионального становления, характеризующим уровни достижений в различных видах деятельности и повышение статуса в социально-образовательной среде.

Представители современной теории управления понятие карьеры связывают с желанием добиться успеха в профессиональной деятельности, самооценкой, самоконтролем, самоорганизацией (Т. А. Жданко [2]), а также индивидуально осознанной позицией и поведением, связанным с накоплением и использованием человеческого капитала на протяжении трудовой жизни (А. К. Маркова [6]).

А. Я. Кибанов, изучая проблему управления персоналом, дал следующее определение профессиональной карьере: «индивидуально осознанные о трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворенности трудом, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника» [3].

В теории менеджмента карьера в профессии рассматривается как накопление и использование возрастающего человеческого капитала на протяжении трудовой жизни, личностная позиция профессионала, связанная с процессами самореализации, самоконтроля, самоотдачи, определяемая характером его мотивации и работоспособности и т. д.

Существуют разные классификации типов профессиональной карьеры, базирующиеся на различных основаниях и критериях.

Наиболее распространенной является классификация, в соответствии с которой выделяются:

- должностная карьера как вертикальное продвижение специалиста внутри организации;
- профессиональная карьера как работа специалиста преимущественно в одном виде профессионально-трудовой деятельности, способствующая высокой оценке коллегами и сотрудниками его вклада в общее дело.

Изучив предлагаемые учеными типы карьеры, мы пришли к выводу, что, несмотря на различия в формулировке названий, можно выделить вертикальное (подъем на более высокую ступень структурной иерархии) и горизонтальное (смена функций или ролей в служебной деятельности работника без жесткого формального закрепления в организационной структуре) движение профессионала. Интерес для нашего исследования представляет точка зрения, согласно которой существует параллельная карьерная лестница, выступающая как альтернатива служебной лестнице. В этом случае работник, становясь высококлассным специалистом, уважаемым руководителем и коллегами, выполняет ответственные поручения, что приводит к повышению его материального достатка, а также к удовлетворению потребности работника в получении доступа к дополнительной информации, посещении мероприятий формального и неформального характера и т. п.

Следующая классификация типов карьеры исходит из особенностей изменений, происходящих в процессе движения работника по профессии. Здесь выделяются:

- властная карьера (заключается в повышении в должности, приобретении неформального авторитета среди коллег и т. п.);
- статусная карьера (отличается от предыдущей тем, что повышение статуса осуществляется за счет увеличения трудового стажа, получения почетных званий за вклад в развитие организации);
- квалификационная карьера (движение по тарифной сетке);
- монетарная карьера (этот тип выделяется в связи с возможностями возрастания уровня оплаты труда и социальных льгот профессионала) [6].

Особенности процесса движения работника по карьерной лестнице позволяют говорить о наличии таких типов карьеры, как линейная (последовательное и непрерывное развитие), нелинейная (скачки или перерывы в развитии), спиральная, застой/стагнация (прекращение значимых продвижений по служебной лестнице). В соответствии со степенью устойчивости, непрерывности происходит деление на устойчивую и неустойчивую, прерывистую и непрерывную карьеры [6].

Независимо от того, к какому типу будет принадлежать профессиональная карьера работника, важно, чтобы руководитель образовательной организации создавал условия для его непрерывного самообразования и самосовершенствования. Карьерный рост педагога возможен при условии, что в школе сочетаются его личностные интересы и стратегические интересы образовательного учреждения, учитываются требования профессионального стандарта педагога.

Профессиональные стандарты в России разрабатывались в соответствии с п. 1 Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Их разработку координирует Министерство труда и социальной защиты, основная цель которого – планомерно внедрять профессиональные стандарты во все области экономики.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции (часть вторая ст. 195.1 ТК РФ). Профессиональные стандарты являются основным элементом национальной системы профессиональных квалификаций, в которых отражены актуальные квалификационные требования. С введением Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 25 декабря 2018 г.) «Об образовании в Российской Федерации» система педагогической работы претерпела серьезные изменения, а именно в овладении новыми профессиональными компетенциями в информационном пространстве, организации получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и др.

Впервые содержание профессионального стандарта «Педагог» было размещено на сайте Министерства образования и науки 15 февраля 2013 г. Первым шагом к внедрению указанного стандарта было его обсуждение с участниками образовательного процесса, социальными партнерами. После бурного обсуждения документа работники разделились на сторонников и противников его внедрения. Анализ и учет общественного мнения, сбор и систематизация замечаний и предложений по усовершенствованию профессионального стандарта «Педагог», достижение широкого консенсуса позволили принять окончательный вариант нормативного акта. Широкое обсуждение стандарта позволило психологически подготовить педагогов к его апробации и внедрению.

Приказом Министерства образования и науки от 06 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» с 1 января 2010 г. он был введен, а приказом от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного стандарта основного общего образования» с 1 сентября 2015 г. планово введен и этот стандарт.

По признанию исследователей в области профессиографии, развитие карьеры специалистов в любой области определяется требованиями, предъявляемыми профессией к качествам личности работника, его физическим возможностям, психологическим способностям и др. С целью выявления соответствия педагогических работников требованиям выбранной профессии было проведено обследование 200 учителей общеобразовательных школ одного из муниципалитетов Чувашской Республики. Исследование включало несколько этапов: анкетирование, сбор информации и анализ.

Анкета содержала 10 вопросов, из них 2 – открытых.

1. Ваш возраст \_\_\_\_\_.
2. Доставляет ли Вам удовольствие Ваша работа?
3. Получаете ли Вы в процессе выполнения профессиональных обязанностей заряд энергии?
4. Считаете ли Вы, что педагогическая деятельность приносит пользу окружающим и имеет высокий статус в обществе?
5. Можете ли Вы с гордостью представлять себя как педагогического работника?
6. Есть ли среди Ваших коллег такие учителя, к которым Вы относитесь с уважением и даже восхищением?
7. Является ли Ваше отношение к будущему оптимистичным?
8. Планируете ли Вы свой профессиональный рост? Да/Нет.
9. В чем, на Ваш взгляд, заключается профессиональная карьера учителя?
10. Какие трудности Вы испытываете в профессиональной карьере?

Анализ ответов на первый вопрос позволил определить, на каком этапе формирования карьерных потребностей находятся опрошиваемые учителя: предварительном (до 25 лет), становления (до 30 лет), продвижения (до 45 лет), сохранения (до 60 лет), завершения (после 60 лет), пенсионном (после 65 лет) (табл. 1).

Распределение учителей по этапам карьеры

Предварительный	Становления	Продвижения	Сохранения	Завершения	Пенсионный
10 (5,0 %)	6 (3,0 %)	65 (32,5 %)	108 (54,0 %)	7 (3,5 %)	4 (2,0 %)

Как видно из таблицы, 5,0 % респондентов находятся на предварительном этапе. На этом этапе, как правило, работник пытается проявить себя в самых разных видах профессиональной деятельности, чтобы определить, какой из них является для него наиболее приемлемым в плане удовлетворения моральных и материальных запросов и возможностей. Проведенное нами исследование показало, что именно в этот период, не справившись с трудностями начала трудовой деятельности или не найдя достойной сферы применения своих сил, значительная часть молодых педагогов уходит из профессии.

3,0 % педагогов находятся на этапе становления. Этот период характеризуется повышением активности педагога в освоении профессии, накоплением им опыта педагогической деятельности, закреплением профессионально значимых умений и навыков, приобретенных в процессе обучения в вузе. Важными характеристиками этапа являются также развитие профессиональной самостоятельности и независимости педагога, его самоутверждение в профессии. Повышается интерес работника к повышению материального поощрения за успехи в профессиональной деятельности, поскольку большая часть специалистов к этому времени создают семьи. Основными ценностями для специалиста продолжают оставаться безопасность существования и качество здоровья.

32,5 % опрошенных учителей относятся к этапу продвижения, основой которого является вертикальный или горизонтальный карьерный рост.

54,0 % респондентов мы отнесли к этапу сохранения карьеры, сущность которого заключается в закреплении и сохранении достигнутых профессиональных результатов. Этот этап можно назвать высшей точкой профессионально-карьерного роста, когда работник полон творческой энергии, стремлений к совершенствованию и профессиональному росту. Педагог независим в своих оценках и суждениях, что позволяет ему приобрести уважение коллег, которые проявляют интерес к его опыту и достижениям. Появляется желание передавать свой опыт молодым сотрудникам. Наблюдается некоторое преобладание заинтересованности в моральном поощрении своих успехов перед материальным. В частности, это объясняется тем, что работник может найти другие, не относящиеся к его непосредственной профессиональной деятельности, источники дохода.

Вместе с тем, к моменту завершения названного этапа происходят изменения, которые принято называть кризисом середины карьеры. Работник перестает ощущать удовлетворение от профессии, чувствует некоторый психологический и физиологический дискомфорт, что можно назвать также эмоциональным выгоранием.

3,5 % учителей были отнесены нами к этапу завершения профессиональной карьеры, когда человек всерьез задумывается об уходе с работы. Он планирует найти себе достойную замену, оказать помощь в обучении преемника. В настоящий момент возникают сложности по подбору молодого специалиста в сельской местности, не всегда высококвалифицированный учитель может передать свой накопленный опыт. С уходом на пенсию человек теряет заработную плату, поэтому он рассматривает варианты по поиску других источников доходов, желательно в данной же организации.

2,0 % опрошенных учителей находятся на пенсионном этапе карьеры, когда прекращается карьерный рост в организации. Педагог стремится к поиску путей самореализации и самовыражения в иных сферах деятельности, так как у него появляется свободное время. Стабилизируется уважение к себе и окружающим. Приоритетное место занимают состояние здоровья и финансовое положение.

Шесть этапов карьеры характеризуются своими целями, трудовой деятельностью, перспективами. Следует подчеркнуть, что возрастные закономерности развития человека,

стаж работы по профессии, эмоциональное состояние и отношение к профессии определяют особенности профессиональной деятельности. На выявление названных аспектов были направлены 2–8 вопросы анкеты. Были получены следующие ответы:

– на вопрос «Вы идете на работу с удовольствием?» ответили «Да» 90,5 %, «Нет» – 9,5 %;

– на вопрос «Выполняя работу, Вы заряжаетесь внутренней энергией?» был ответ «Да» у 87,5 %, «Нет» – 12,5 %;

– на вопрос «Вы ощущаете полезность своего труда, знаете, что он высоко ценится в обществе?» было получено «Да» в 67,0 % случаев, «Нет» – 33,0 %;

– на вопрос «Вы испытываете гордость, когда рассказываете о своей работе другим?» ответили «Да» 68,0 %, «Нет» – 32,0 %;

– на вопрос «Вы уважаете своих коллег и восхищаетесь ими?» сказали «Да» 93,5 %, «Нет» – 6,5 %;

– на вопрос «Вы смотрите в будущее с оптимизмом?» был получен ответ «Да» от 75,0 %, «Нет» – 25,0 %;

– на вопрос «Планируете ли Вы свой профессиональный рост?» был дан ответ «Да» 78,0 %, «Нет» – 22,0 %.

Анализ результатов анкетирования позволил сделать вывод о том, что в сфере образования на уровне муниципалитета работают педагоги, которым нравится их профессия, которые получают от работы удовольствие. Как отмечается в книге «Правила карьеры», «...Работать в удовольствие означает любить все, из чего эта работа состоит: переговоры с клиентами и партнерами, прием и увольнение сотрудников, ежедневные стрессы и трудности, неопределенное будущее, испытание характера на прочность, познание всего нового... Если вы не получаете удовольствия от работы и не понимаете, что работа может быть в радость, значит, вы обречены стать очередной жертвой этой жизни ...» [8].

На вопрос «В чем заключается профессиональная карьера учителя?» большая часть респондентов не смогла дать ответ. Среди представленных ответов были следующие: самосовершенствование, самореализация, достижения в профессиональных конкурсах, самообразование и саморазвитие, своевременное прохождение курсов, самообразование, участие в конкурсах, семинарах, высокие достижения учащихся на олимпиадах, награды на федеральном уровне, поиск новых форм и методов обучения и т. д.

На вопрос «Какие трудности Вы испытываете в профессиональной карьере?» учителя дали следующие ответы: большая нагрузка, слабый интерес детей к учебной деятельности, слабое материально-техническое оснащение кабинетов, нехватка времени для саморазвития, оформление большого объема бумажной документации, отсутствие в сельских школах одаренных детей, непонимание со стороны родителей.

**Резюме.** Таким образом, мы пришли к выводу, что большинство учителей не выстраивают свою профессиональную карьеру, хотя образовательная сфера предоставляет большие возможности для их карьерного роста. Следовательно, существует проблема организации целенаправленной деятельности администрации общеобразовательных школ по созданию условий для непрерывного развития и совершенствования профессиональных навыков учителя. Директор школы должен разработать гибкий план карьерного роста сотрудников, вносить в него коррективы в связи с возникающими проблемами, оказывать им поддержку. Учитель и образовательная организация являются равноправными творцами карьеры при условии, что в школе правильно сочетаются личностные интересы педагога и стратегические интересы учреждения. Последовательное введение профессионального стандарта «Педагог», федерального государственного образовательного стандарта, национальной системы учительского роста будет способствовать созданию условий для выстраивания учителями индивидуальных программ профессионального развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Большая советская энциклопедия* : в 30 т. Т. 11. – М. : Советская энциклопедия, 1973. – 608 с.
2. *Жданко Т. А.* 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 : Иркутский гос. лингв. ун-т, 2013. – 93 с.
3. *Кибанов А. Я.* Основы управления персоналом : учебник. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 304 с.
4. *Крисковец Т. Н.* Инновационные направления развития профессиональной карьеры преподавателя в условиях процесса глобализации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – № 20(113). – С. 17–21.
5. *Магальник Л. А.* Организационно-педагогические условия управления карьерой менеджера образовательного учреждения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Иркутск, 2001. – 202 с.
6. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. – М. : Знание, 2006. – 312 с.
7. *Павловская И. А.* Планирование карьеры. Курс лекций. – Владикавказ : Владикавказский ин-т управления, 2010. – 142 с.
8. *Правила карьеры: все, что нужно для служебного роста.* – М. : Альпина Паблишерз, 2011. – 170 с.
9. *Профессиональный стандарт учителя* [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129/>.
10. *Служебная карьера* / под общ. ред. Е. В. Охотского. – М. : Экономика, 1998. – 304 с.
11. *Социология* : энциклопедия / сост. А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко. – Минск : Книжный Дом, 2003. – 1312 с.
12. *Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»* [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kremlin.ru/events/president/news/57425>.

Статья поступила в редакцию 14.05.2019

REFERENCES

1. *Bol'shaya sovetskaya enciklopediya* : v 30 t. T. 11. – M. : Sovetskaya enciklopediya, 1973. – 608 s.
2. *Zhdanko T. A.* Upravlenie lichnoj kar'eroj budushchego pedagoga: prakticheskoe rukovodstvo dlya bakalavrov i magistrov : uchebnoe posobie po samomenedzhmentu dlya bakalavrov i magistrov napravleniya podgotovki 050100 Pedagogicheskoe obrazovanie. – Irkutsk : Irkutskij gos. lingv. un-t, 2013. – 93 s.
3. *Kibanov A. Ya.* Osnovy upravleniya personalom : uchebnik. – M. : INFRA-M, 2007. – 304 s.
4. *Kriskovec T. N.* Innovacionnye napravleniya razvitiya professional'noj kar'ery prepodavatelya v usloviyah processa globalizacii // Nacional'nye interesy: prioritety i bezopasnost'. – 2011. – № 20(113). – S. 17–21.
5. *Magal'nik L. A.* Organizacionno-pedagogicheskie usloviya upravleniya kar'eroj menedzhera obrazovatel'nogo uchrezhdeniya : dis. ... kand. ped. nauk : 13.00.01. – Irkutsk, 2001. – 202 s.
6. *Markova A. K.* Psihologiya professionalizma. – M. : Znanie, 2006. – 312 s.
7. *Pavlovskaya I. A.* Planirovanie kar'ery. Kurs lekcij. – Vladikavkaz : Vladikavkazskij in-t upravleniya, 2010. – 142 s.
8. *Pravila kar'ery: vse, chto nuzhno dlya sluzhebno go rosta.* – M. : Al'pina Pabli sherz, 2011. – 170 s.
9. *Professional'nyj standart uchitelya* [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129/>.
10. *Sluzhebnyaya kar'era* / pod obshch. red. E. V. Ohotskogo. – M. : Ekonomika, 1998. – 304 s.
11. *Sociologiya* : enciklopediya / sost. A. A. Gricanov, V. L. Abushenko, G. M. Evel'kin, G. N. Sokolova, O. V. Tereshchenko. – Minsk : Knizhnyj Dom, 2003. – 1312 s.
12. *Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 07 maya 2018 g. № 204 «O nacional'nyh celyah i strategicheskikh zadachah razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2024 goda»* [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://kremlin.ru/events/president/news/57425>.

The article was contributed on May 14, 2019

**Сведения об авторах**

*Дипломатова Зоя Юрьевна* – аспирант кафедры педагогики, психологии и философии Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева, г. Чебоксары, Россия; e-mail: [diplomatova.zoya@yandex.ru](mailto:diplomatova.zoya@yandex.ru)

*Иванов Владимир Николаевич* – доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики, психологии и философии, ректор Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева, г. Чебоксары, Россия; e-mail: [ivn57@mail.ru](mailto:ivn57@mail.ru)

**Author information**

*Diplomatova, Zoya Yuryevna* – Post-graduate Student, Department of Pedagogics, Psychology and Philosophy, I. Yakovlev Chuvash State Pedagogical University, Cheboksary, Russia; e-mail: [diplomatova.zoya@yandex.ru](mailto:diplomatova.zoya@yandex.ru)

*Ivanov, Vladimir Nikolaevich* – Doctor of Pedagogics, Professor of the Department of Pedagogics, Psychology and Philosophy, Rector of I. Yakovlev Chuvash State Pedagogical University, Cheboksary, Russia; e-mail: [ivn57@mail.ru](mailto:ivn57@mail.ru)