

Соколова А. С. К вопросу об условиях развития креативности учащихся старших классов общеобразовательных школ / А. С. Соколова, М. Г. Сергеева, И. С. Самохин // Научный диалог. — 2018. — № 3. — С. 304—318. — DOI: 10.24224/2227-1295-2018-3-304-318.

Sokolova, A. S., Sergeeva, M. G., Samokhin, I. S. (2018). Building Professional Career of University Teacher in Russia. *Nauchny dialog*, 3: 304-318. DOI: 10.24224/2227-1295-2018-3-304-318 (In Russ.).



УДК 378.12:316.477

DOI: 10.24224/2227-1295-2018-3-304-318

К вопросу о выстраивании профессиональной карьеры вузовского преподавателя в Российской Федерации

© **Соколова Александра Сергеевна (2018)**, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогической антропологии, Московский государственный лингвистический университет (Москва, Россия), alex8_s@mail.ru.

© **Сергеева Марина Георгиевна (2018)**, orcid.org/0000-0001-8365-6088, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры социальной педагогики Института иностранных языков, Российский университет дружбы народов (Москва, Россия), sergeeva198262@mail.ru.

© **Самохин Иван Сергеевич (2018)**, orcid.org/0000-0002-2356-5798, кандидат филологических наук, старший преподаватель кафедры теории и практики иностранных языков Института иностранных языков, Российский университет дружбы народов (Москва, Россия), alcrips85@mail.ru.

Рассматривается проблема выстраивания профессиональной карьеры преподавателя вуза в современной России. Актуальность исследования обусловлена тем, что данная проблематика активно разрабатывается сторонниками личностно-деятельностной теории, которая в настоящее время является основой проектирования учебно-воспитательного процесса в содержательном и методологическом аспектах. Базовое понятие «образование для карьеры» истолковывается авторами как внеситуативный по отношению к полученной специальности объем знаний, прикладных умений, сценариев когнитивной деятельности, нацеленных на достижение высоких результатов в профессии (признания социумом, хорошо оплачиваемых и социально значимых должностей) и получение положительных эмоций от собственного труда. При изучении системы поддержки карьерного роста авторы опираются на концепцию российского профессионального образования, предложенную А. М. Новиковым. Учитываются четыре главных принципа: придание образованию гуманистического

характера, его демократизация, а также акцент на непрерывности и опережении. Новизна исследования и его теоретико-практическая значимость заключаются в выделении трех условий карьерного роста преподавателя вуза: интеграции педагогического труда в систему жизненных смыслов и ценностную иерархию личности в качестве их важнейшего компонента; постоянного творческого поиска, обусловленного критическим отношением к своему профессиональному уровню; готовности педагога к осуществлению деятельности инновационного характера.

Ключевые слова: преподаватель вуза; «образование для карьеры»; карьероформирующее обучение; последипломное образование; дополнительное образование.

1. Введение

За последние двадцать лет был опубликован ряд серьезных исследовательских работ, посвященных вопросам личностного и профессионального развития преподавателя вуза (здесь и далее — ПВ). С 1970—80-х годов восприятие данной профессии претерпело существенные изменения: преподавателя и его деятельность начали изучать в контексте субъект-субъектного подхода к образовательному процессу; им уделяется все больше внимания в рамках компетентностного и культуросообразного подходов. Неудивительно, что данная проблема активно разрабатывается сторонниками личностно-деятельностной теории, которая в настоящее время является основой выстраивания учебно-воспитательного процесса в содержательном и методологическом аспектах. Оказались эффективными прикладные подходы и обобщения частного характера, отраженные в трудах современных ученых [Коржув и др., 2009; Ломакина и др., 2013; Суходимцева, 2015 и др.]. В данных исследованиях проблема была структурирована в соответствии со своим действительным уровнем сложности и научной глубины и изложена в доступном формате. Мы воспользуемся определением *карьеры*, предложенным А. С. Соколовой: данное понятие автор рассматривает как вертикальную эволюцию профессиональной роли ПВ, признанную обществом и детерминированную развитием профессиональных компетенций педагога, формированием у него способности к самоопределению, самопредставлению и планированию социальных траекторий, а также отдельными факторами социально-экономического характера, не зависящими от ПВ и практически не эксплицируемыми в контексте педагогического дискурса [Соколова, 2013].

2. Понятие карьеры: эволюция толкований

Профессиональная карьера выступает объектом многоаспектного изучения в трудах множества отечественных и зарубежных авторов, пред-

ставляющих психологическое и социологическое знание: К. А. Абульхановой-Славской, Е. А. Климова, Н. С. Пряжниковой, С. Н. Чистяковой, Дж. Крайтса, Д. Супера, Дж. Холланда, Н. Шлоссбера и других. Тем не менее, оно практически не проецируется на педагогическое пространство высшего учебного заведения. Система образования ПВ не включает в себя знаниево-деятельностный комплекс, выступающий базой *карьероформирующего обучения*. В рамках данной статьи мы будем рассматривать его как многоаспектную деятельность педагога и студента, включающую в себя как обычную, аудиторную, так и консультационную форму передачи / получения информации, реализуемую в несколько этапов. В контексте вышеупомянутой деятельности учащемуся передается определенный объем сведений о понятии «карьера» и сценариях достижения высоких результатов на соответствующем пути, а также формируется ряд навыков и умений: 1) выстраивание карьерной траектории и планирование конкретных действий, необходимых для ее осуществления; 2) соизмерение целей и потребностей с достигнутыми результатами; 3) развитие закономерных коррекционных умений.

В работах иностранных авторов термин *карьера* закрепился несколько десятилетий назад, в середине XX столетия, в то время как наши педагоги и психологи начали использовать его лишь в первые годы постсоветской эпохи, в начале 1990-х годов. За рубежом, особенно в США, карьеру обычно понимают максимально широко: либо как профессиональную эволюцию индивида, включающую в себя определенные этапы, либо как систему должностей, статусов и общественных ролей, присущих человеку на его жизненном пути [Ломакина и др., 2013]. При этом отмечается, что карьера — это нечто большее, нежели полученная профессия или выбранная работа. Речь идет о стиле жизни, сочетающем стадии профессиональной деятельности с различными досуговыми занятиями, осуществляемыми в разные периоды индивидуальной активности [Hansen, 1981; McDaniels, 1992]. Некоторые исследователи толкуют карьеру как непрерывный процесс профессионально-личностного самосовершенствования, реализуемый через взаимное «перетекание» событий, ролей и социальных сред на протяжении всей жизни [Marland, 1974; Gysbers et al., 1981]. Общепризнанная дефиниция карьеры принадлежит Дональду Суперу, определяющему ее как последовательность всех жизненных событий, занятий и ролей [Super, 1990]. В современных работах по психологии и педагогике отражена дополненная интерпретация термина *карьера*: в научный оборот вводится понятие «поливариативная карьера», репрезентирующее комплексность и интенсивность карьерного пути, его детерминированность

личностными особенностями, в связи с чем этот путь является специфичным и даже уникальным для каждого отдельно взятого индивида, занимающегося общественно-полезной деятельностью [Hall et al., 1995; Бахтигулова, 2014].

Более двадцати лет назад в российских научных журналах, связанных с вопросами психологии управления и кадрового менеджмента, были приведены первые, весьма многочисленные толкования карьеры, не равноценные по своей теоретической значимости [Коржуев и др., 2009]. В широком смысле авторы понимают карьеру по-разному, но в узком смысле большинство из них рассматривают ее как эволюцию статуса и достижений в рамках профессиональной деятельности, постепенного перехода от одной должности к другой, более высокой, на фоне трансформации способностей, умений и квалификационного уровня работника [Ломакина и др., 2013]. Представители отечественной науки трактуют карьеру в широком смысле как совокупность всех стадий развития индивида в ключевых жизненных областях (семейной, профессиональной, досуговой). В то же время считается, что карьера отражает изменение социально-экономического статуса, ролевых свойств, типов и векторов общественной активности. Отдельные современные ученые, давая определение карьеры, рассматривают ее не только в контексте профессиональных достижений: Н. С. Пряжников связывает карьеру с жизненной успешностью в целом, что во многом коррелирует с подходом К. А. Абульхановой-Славской [Пряжникова и др., 2015]. В контексте данной парадигмы актуальную и психологически корректную дефиницию понятия «карьера» предлагает И. Д. Ладанов, понимая под ней не только перемещение по служебной лестнице, но и процесс профессиональной самореализации [Ладанов, 1997]. Подобная интерпретация создает условия для наибольшего раскрытия психологического и ценностного содержания профессиональной карьеры.

В 90-е годы XX столетия сформировалась необходимость в развитии особых навыков и компетенций, выходящих за рамки конкретной профессии и оказывающих значительное влияние на личностно-профессиональный рост человека, что привело к возникновению новой сферы педагогической деятельности — «образование для карьеры» [Бахтигулова и др., 2017]. Термин *career education* был предложен американским психологом Сиднеем Марландом [Marland, 1974] почти полвека назад и пользуется широкой популярностью по сей день. Аналогичное понятие «карьероформирующее образование» / «образование для карьеры» (далее — ОдК) можно истолковать как внеситуативный (по отношению к полученной специальности) объем знаний, прикладных умений, сценариев когнитивной

деятельности, нацеленных на достижение высоких результатов в профессии (признания социумом, хорошо оплачиваемых и социально значимых должностей) и получение положительных эмоций от собственного труда.

3. Статус «образования для карьеры» в российском профессиональном образовании

В контексте данной работы содержание ОдК представлено как набор образовательных кластеров, сущность каждого из которых не сводится к какой-либо конкретной академической дисциплине традиционного типа. Функциональные описания позволяют определить следующие кластеры, создающие условия для разноплановой поддержки карьеры работника:

1. **Мотивация** индивида к выстраиванию карьеры, к осмыслению вектора своего профессионального развития с учетом того, насколько реализованы его задатки, духовные и социальные потребности, амбиции профессионального характера; к созданию конструктивной Я-концепции.

2. **Продумывание** карьеры: передача человеку знаний, позволяющих выявить конкретные действия, которые нужно выполнить для расширения «зоны допустимого» (ближайшей и дистанцированной) в рамках определенной профессии с помощью того или иного подхода (от метода проб и ошибок до разработки подробного перспективного плана); обучение ПВ критическому анализу промежуточных результатов деятельности и потенциальных успехов на следующем этапе.

3. **Освоение продуктивных мыслительных и поведенческих моделей**: на базе разработанных интеллектуальных схем осуществляется процесс совершения выбора; определяется направление развития жизни в целом и профессиональной деятельности в частности.

4. **Предоставление полезных сведений и обучение работе с ними**: информирование ПВ о состоянии трудового сектора, о многочисленных предметных областях, о темпах и перспективах эволюции различных профессиональных сфер.

5. **Усвоение** информации, направленной на осмысление темпов и особенностей эволюции индивидуальной карьеры в зависимости от возраста и гендерной принадлежности; знаний о ключевых стадиях человеческой жизни, об их пересечении с разными карьерными трудностями; сведений о гендерных нюансах, социальных ролях и значимости их гармоничного сочетания в ходе построения карьеры; информации о концепциях ее развития.

6. **Формулирование ценностных идей и комплексного мировоззрения**: озабоченность ценностными аспектами образования и профессиональной сферы, семейных и дружеских отношений, часов досуга.

7. Развитие отдельных навыков адапционного характера: коммуникативных, способствующих повышению эффективности труда, помогающих принимать важные решения, искать работу и удерживаться на ней, снижать влияние стереотипов, которые мешают адекватному выбору профессии или образовательного учреждения, а также навыков по извлечению функционального максимума из имеющегося свободного времени и адаптации к происходящим изменениям.

На наш взгляд, статус ОдК в педагогическом контексте следует изучать с учетом достижений андрагогики — образования для взрослых. Люди данного возраста испытывают потребность в получении и непрерывном совершенствовании ЗУНов (знаний, умений, навыков), конкретных индивидуальных свойств и ценностных комплексов, требуемых для построения успешной карьеры и эффективной самореализации как на рынке труда, так и в иных областях человеческой деятельности. Потенциал ОдК для воплощения теоретических принципов андрагогики представляется особенно значительным, так как именно эти принципы в наибольшей степени соответствуют целям и интересам взрослого человека. Завершив курс обучения по программе ОдК, он, несомненно, почувствует, что его жизнь меняется в лучшую сторону в самых разных аспектах.

Кроме того, содержание ОдК включает в себя идею «образования через всю жизнь» (lifelong education): программы обучения, связанные с вопросами карьеры, могут способствовать правильному планированию образовательного процесса с учетом его сущности и непрерывного характера, помогать его гармоничному совмещению с различными аспектами общественного и личного бытия. Также следует отметить, что любая подобная программа сама по себе выступает элементом структуры непрерывного образования, репрезентируя один из вероятных сценариев его реализации. ОдК относится к нововведениям непрерывного образования, ориентированным на поддержку человека во многих его занятиях, в том числе не связанных с интеллектуальной или творческой деятельностью.

Система поддержки карьерного роста понимается нами как подсистема, входящая в состав профессионального образования. При изучении данной системы авторы статьи использовали в качестве основы концепцию российского профессионального образования, предложенную действительным членом РАО А. М. Новиковым. В рамках упомянутой концепции разрабатываются четыре главные идеи: придание образованию гуманистического характера, его демократизация, а также акценты на непрерывности и опережении [Никитина, 2016]. Мы поставили перед собой задачу

охарактеризовать осуществление данных идей и соответствующих методических рекомендаций в системе поддержки карьерного роста.

Соотнесем в тезисном виде значение перечисленных принципов для профессионального образования как такового и их статус в рамках ОдК (табл. 1).

Таблица 1

Принципы российского профессионального образования
в соответствии с классификацией А. М. Новикова
и их содержание в контексте ОдК

Профессиональное образование как глобальная идея (по А. М. Новикову)	Сущность данной идеи в системе поддержки карьерного роста
<p>1. Придание образованию гуманистического характера:</p> <p>а) увеличение роли гуманитарных дисциплин,</p> <p>б) учет значимости фундаментального знания,</p> <p>в) ориентация на деятельность,</p> <p>г) национальная специфика.</p>	<p>Обогащение прикладных образовательных программ инновационными разработками нравственной, эстетической, правовой, экономической и иной направленности, а также методиками их реализации в ходе построения карьеры.</p> <p>Использование программ, уделяющих особое внимание <i>профессиональной мобильности</i>, умению менять сферу приложения профессиональных усилий на базе приобретенных навыков и знаний.</p> <p>Актуализация роли минимальной общей и вербальной грамотности, включение в ОдК незаслуженно забытых составляющих общего образования.</p> <p>Обращение к самым разнообразным формам активной деятельности, ориентированным прежде всего на выполнение конкретных задач и выход из конкретных ситуаций, ожидающих учащегося на его профессиональном пути.</p> <p>Учет национальных особенностей, закономерностей функционирования местного рынка труда и его взаимодействия с иностранными рынками.</p>
<p>2. Демократизация:</p> <p>а) деятельное участие в образовательной деятельности самих обучающихся, творческое взаимодействие педагога и слушателя,</p>	<p>Создание благоприятных условий для определения слушателями сущностной стороны образования, выбора ими тех или иных форм работы, определения эффективности предоставляемых услуг и формулирования рекомендаций по совершенствованию учебного процесса.</p>

Профессиональное образование как глобальная идея (по А. М. Новикову)	Сущность данной идеи в системе поддержки карьерного роста
<p>б) открытость,</p> <p>в) широкий выбор учебных систем профессионального характера,</p> <p>г) учет локальной специфики,</p> <p>д) предоставление одинаковых возможностей.</p>	<p>Установление разноплановых связей между организациями, помогающих молодым специалистам строить карьеру; формирование новых контактов (как в обычной, так и в «виртуальной» реальности); представление сведений на электронных ресурсах и на страницах популярных печатных изданий.</p> <p>Дифференцированный подход к учебным программам, проектирование разных вариантов «союза» трех основных видов обучения (очного, заочного и дистанционного), предоставление значительного количества образовательных траекторий для выполнения определенных профессиональных задач.</p> <p>Учет при планировании содержания ОдК двух базовых рыночных факторов: спроса и предложения (в данном и ближайших регионах), концентрация внимания на тех областях профессиональной реализации в конкретной местности, которые, в соответствии со статистическими выкладками, являются наиболее перспективными.</p> <p>Создание учебных программ с варьирующимся «контентом», предоставляющим различным категориям населения примерно равный доступ к качественному образованию соответствующего профиля.</p>
<p>3. Опережающее образование:</p> <p>а) предоставление населению образовательных услуг с учетом ближайшей зоны развития отечественного и международного образования,</p> <p>б) подготовка педагогических кадров с учетом региональной специфики,</p> <p>в) самосовершенствование личности слушателя.</p>	<p>Формирование у работника знаний, умений, навыков и компетенций на основе его потенциала, позволяющего прогнозировать вектор и уровень достижений.</p> <p>Изучение регионального рынка труда и стимулирование учащихся к получению перспективных для данной местности специальностей.</p> <p>Содержательные аспекты образовательных программ направлены на развитие важнейших свойств личности: интеллекта, воли, эмоций.</p>

Профессиональное образование как глобальная идея (по А. М. Новикову)	Сущность данной идеи в системе поддержки карьерного роста
<p>4. Непрерывное образование:</p> <p>а) наличие нескольких уровней,</p> <p>б) факультативность,</p> <p>в) гибкость,</p> <p>г) взаимосвязь учебных программ,</p> <p>д) сотрудничество образовательных структур,</p> <p>е) подвижность форм организации учебного процесса.</p>	<p>Разработка многоуровневых и многоступенчатых образовательных программ, нацеленных на разный уровень знаний и умений и охватывающих все этапы личностно-профессионального развития ПВ.</p> <p>Реализация образовательных программ может осуществляться в рамках нецензового образования, предусмотренного для взрослого населения, в условиях последиplomного (дополнительного) образования и на самих предприятиях.</p> <p>Содержательное наполнение образовательных программ, разработанных для различных ступеней и уровней, можно эффективно сочетать даже при их использовании в разных учебных заведениях.</p> <p>Проектируется «сквозной» контент образовательных программ в сфере ОдК: итоговые позиции, имеющие отношение к текущему уровню обучения, соотносятся с исходными позициями, имеющими отношение к последующему уровню.</p> <p>Деятельность в рамках одной образовательной среды разнопрофильных учебных заведений, образовательных учреждений разного профиля, занимающихся реализацией программ в сфере ОдК.</p> <p>Организация обучения с использованием разнообразных средств и методик инновационного характера.</p>

4. Основы модели обучения преподавателя высшей школы в контексте дополнительного профессионального образования

Изучив значительное количество научных трудов [Бахтигулова, 2014; Бахтигулова и др., 2017; Никитина, 2016; Цибилова, 2012; Цибилова и др., 2012 и др.], мы выделили следующие факторы, способствующие успешному профессиональному развитию ПВ:

— профессиональная деятельность педагога выступает одним из ключевых элементов ценностной иерархии и системы смыслов личности;

— постоянный творческий поиск, непрерывное стремление превзойти собственные профессиональные результаты (конечно же, с учетом объективных ограничений), максимально усовершенствовать свои навыки и компетенции;

— готовность к осуществлению инновационной деятельности, подразумевающей умение «держать руку на пульсе» научного прогресса в области, которая является основой данной академической дисциплины, а также нескольких смежных; способность к оценке, анализу и интеграции в образовательный процесс современных организационных форм, приемов и методик;

— способность к организации всех аспектов своей профессиональной деятельности: определению собственного уровня, формулированию целей и задач профессионального совершенствования, продумыванию сценариев эффективной работы и способов внесения необходимых коррективов; установлению оптимальных (или хотя бы приемлемых) отношений в профессиональном сообществе; адекватному восприятию своих способностей, потребностей и мотивов, а также достоинств и недостатков реализуемых программ; здоровой реакции на мнение о себе коллег, работающих в той же организации; проектированию качественных коррекционных программ.

Все перечисленные положения составляют содержательный комплекс, связанный с ОДК, осуществляемым на стадии дополнительного педагогического образования. Реализация данных тезисов на практике должна помочь учащимся осознать свою реальную конкурентоспособность в контексте рынка педагогического труда.

На базе осуществленного нами анализа особенностей дополнительного профессионального образования, предоставляемого вузами Российской Федерации, мы можем констатировать недостаточную выраженность упомянутых факторов в содержании образования и предложить нашу собственную модель обучения ПВ построению карьеры в рамках дополнительного педагогического образования. Суть данной модели можно сформулировать в виде следующих тезисов:

1. Концепция построения карьеры не вступает в противоречие с содержанием и структурой последипломного профессионального обучения ПВ и ориентирована на то, чтобы для человека были созданы оптимальные условия, позволяющие проектировать и впоследствии реализовывать векторы профессионально-личностного развития в среде высшего учебного заведения.

2. Помимо общих задач, подразумевающих формирование у ПВ стремления к непрерывному творческому поиску, готовности к осуществлению

инновационной деятельности и способности находить выход из любых проблемных ситуаций, включая самые сложные и масштабные, концепция полноценного ОдК включает в себя проектирование особого целевого модуля с содержательной и практической составляющими. Перечислим его базовые ориентиры:

а) обогащение содержательной стороны психолого-педагогических дисциплин компонентами, способствующими формированию карьеры и интерпретирующими эволюцию карьеры как деятельность, состоящую из нескольких этапов (мотивация, целеполагание, достижение цели, оценка и анализ достигнутых результатов);

б) конструирование дидактических единиц, предназначенных непосредственно для решения той или иной возникшей проблемы посредством специальных курсов, факультативных занятий, творческих работ определенной тематики;

в) разработка активных форм деятельности по познанию окружающей действительности, созданию проектов и развитию собственной личности на базе широкого применения имитационного подхода через формирование проблемных ситуаций учебного характера;

г) формулирование и практическое воплощение принципов, способствующих поддержке описанной деятельности за пределами аудитории.

3. Создание в рамках последипломного образования сегмента ОдК как одной из ключевых сфер, предполагающей акцент на таких компонентах успешного карьерного пути, как:

а) определение вместе со слушателями сформировавшихся у них структур мыслительной деятельности, известных как подсознательные ориентиры (стереотипные образцы) карьерной деятельности;

б) устранение данных неконструктивных образцов с помощью увеличения разнообразия функций, выполняемых ПВ в рамках построения карьеры;

в) постоянный анализ промежуточных результатов осуществляемой деятельности с внесением необходимых изменений в диверсификационную стратегию.

5. Заключение

Основой предлагаемой модели построения карьеры ПВ стали следующие необходимые условия его профессионального развития.

Первое условие карьерного роста ПВ представляет собой интеграцию педагогического труда в систему жизненных смыслов и ценностную иерархию в качестве их важнейшего компонента. Особое внимание уделяется

повышению уровня профессионализма работников, их интенсивному развитию в рамках выбранной специальности, восприятию ПВ собственной профессии как микросоциумной и общечеловеческой ценности. Данные факторы благоприятствуют построению более успешной карьеры в более короткие сроки.

Вторым условием карьерного развития педагога выступает постоянный творческий поиск, обусловленный критическим отношением к уровню своих ЗУН (знаний, умений, навыков), компетенций и сценариев педагогической деятельности, а также неприятием стереотипных и шаблонных решений, желанием заниматься нетривиальными проблемами разной сложности и важности, раздвигать границы знаний внутри выбранной области и за ее пределами.

Третье условие карьерной эволюции ПВ заключается в его готовности к осуществлению деятельности инновационного характера. Речь идет о стремлении к педагогическому новаторству в рамках своей повседневной практики, к использованию новых технологий выстраивания учебного процесса в контексте высшей профессиональной школы. Очевидно, что анализировать данное условие следует в сочетании с предыдущим.

Литература

1. *Бахтигулова Л. Б.* Методика профессионального обучения : пути и перспективы развития / Л. Б. Бахтигулова // Перспективы развития науки и образования : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. — Москва : АР-Консалт, 2014. — С. 107—108.
2. *Бахтигулова Л. Б.* Инновационные подходы к организации практикоориентированного обучения в системе высшего образования / Л. Б. Бахтигулова, П. Ф. Калашников // Современные образовательные технологии в мировом учебно-воспитательном пространстве : материалы научно-практической конференции, Пенза, 28 февраля 2017 г. — Пенза : Наука и Просвещение, 2017. — С. 152—157.
3. *Коржуев А. В.* Современная теория обучения : общенаучная интерпретация : учебное пособие для вузов и системы последипломного профессионального образования преподавателей / А. В. Коржуев, В. А. Попков. — Москва : Академический проект, 2009. — 192 с.
4. *Ладанов И. Д.* Психология управления рыночными структурами : Преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. — Москва : Перспектива, 1997. — 288 с.
5. *Ломакина Т. Ю.* Социально-педагогические основы развития образовательных траекторий личности в системе непрерывного образования : коллективная монография / Т. Ю. Ломакина, М. А. Таппасханова, М. Г. Сергеева. — Москва : Издательский Центр ИЭТ, 2013. — 260 с.
6. *Никитина Е. Е.* А. М. Новиков и проблемы развития российского профессионального образования (историко-педагогический контекст) / Е. Е. Никитина //

Методология профессионального образования : сборник материалов международной научно-практической конференции. — Москва : Институт стратегии развития образования РАО, 2016. — С. 121—125.

7. *Пряжникова Е. Ю.* Психологические аспекты профессионального самосознания профконсультантов : монография / Е. Ю. Пряжникова, М. Г. Сергеева. — Курск : Региональный финансово-экономический институт, 2015. — 242 с.

8. *Соколова А. С.* Карьера преподавателя вуза : как добиться успеха? / А. С. Соколова. — Москва : ЛЕНАНД, 2013. — 160 с.

9. *Суходимцева А. П.* К проблеме конкурентоспособности педагогов на российском рынке труда / А. П. Суходимцева // Профессиональное образование и рынок труда. — 2015. — № 5 / 6. — С. 24—26.

10. *Цибизова Т. Ю.* Система управления непрерывным образовательным процессом / Т. Ю. Цибизова // Вестник Московского государственного технического университета им. Н. Э. Баумана. Серия «Приборостроение». — 2012. — № 5. — С. 203—209.

11. *Цибизова Т. Ю.* Некоторые аспекты реструктуризации системы управления современными учебно-научными центрами / Т. Ю. Цибизова, К. А. Неусыпин // Автоматизация и современные технологии. — 2012. — № 1. — С. 30—34.

12. *Gysbers N. C.* Improving guidance programs / N. C. Gysbers, E. J. Moore. — Englewood Cliffs, N. J. : Prentice — Hall, 1981. — 212 p.

13. *Hall D. T.* The new career contact developing the whole person at midlife and beyond / D. T. Hall, P. H. Marvis // Journal of Vocational Behavior. — 1995. — Vol. 35. — Pp. 45—67.

14. *Hansen L. S.* New goals and strategies for vocational guidance and counseling / L. S. Hansen // International Journal for the Advancement of Counseling. — 1981. — № 4 (1). — Pp. 21—34.

15. *Marland S. P.* Career education. A proposal for reform / S. P. Marland. — New York : Mc Graw-Hill, 1974. — 334 p.

16. *McDaniels C.* Counseling for career development : theories, resources, and practice / C. McDaniels. — San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1992. — 463 p.

17. *Super D. E.* A life-span, life-space approach to career development / D. E. Super // Brown D., Brooks L. Career choice and development : applying contemporary theories to practice / D. Brown, L. Brooks. — San Francisco : Jossey — Bass, 1990. — Pp. 197—261.

Building Professional Career of University Teacher in Russia

© **Sokolova Aleksandra Sergeevna (2018)**, Doctor of Education, associate professor, professor of Department of Psychology and Pedagogical Anthropology, Moscow State Linguistic University (Moscow, Russia), alex8_s@mail.ru.

© **Sergeyeva Marina Georgiyevna (2018)**, orcid.org/0000-0001-8365-6088, Doctor of Education, associate professor, professor of Department of Social Pedagogy, Institute of Foreign Languages, Peoples' Friendship University of Russia (Moscow, Russia), sergeeva198262@mail.ru.

© **Samokhin Ivan Sergeyevich (2018)**, orcid.org/0000-0002-2356-5798, PhD in Philology, senior lecturer, Department of Theory and Practice of Foreign Languages, Institute of Foreign Languages, Peoples' Friendship University of Russia (Moscow, Russia), alcrips85@mail.ru.

The problem of building a professional career of a University teacher in modern Russia is considered. The relevance of the study is determined by the fact that this problem is actively developed by supporters of the personal activity theory, which is currently the basis for planning the educational process in the substantive and methodological aspects. The basic concept of "education for career" is interpreted by the authors as a volume of knowledge, applied skills, cognitive activity scenarios, which is out-of-work in relation to the specialty and aimed at achieving high results in the profession (recognition by society, well-paid and socially significant positions) and obtaining positive emotions from their own work. In the study of support systems for career growth, the authors rely on the concept of the Russian professional education proposed by A. M. Novikov. Four main principles are taken into account: the humanization of education, its democratization and the emphasis on continuity and advance. The novelty of the research and its theoretical and practical significance lies in the allocation of three conditions for the career growth of a teacher of the University: the integration of pedagogical work into the system of life meanings and value hierarchy of the individual as their most important component; constant creative search, determined by the critical attitude to own professional level; readiness of a teacher to implement the activities of an innovative nature.

Key words: University teacher; "education for career"; career-forming training; post-graduate education; additional education.

References

- Bakhtigulova, L. B. 2014. Metodika professionalnogo obucheniya: puti i perspektivy razvitiya. In: *Perspektivy razvitiya nauki i obrazovaniya*. Moskva: AR-Konsalt. 107—108. (In Russ.).
- Bakhtigulova, L. B., Kalashnikov, P. F. 2017. Innovatsionnyye podkhody k organizatsii praktikoorientirovannogo obucheniya v sisteme vysshego obrazovaniya. In: *Sovremennyye obrazovatelnyye tekhnologii v mirovom uchebno-vospitatel'nom prostranstve: materialy nauchno-prakticheskoy konferentsii*, Penza, 28 fevralya 2017 g. Penza: Nauka i Prosveshcheniye. 152—157. (In Russ.).
- Gysbers, N. C., Moore, E. J. 1981. *Improving guidance programs*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Hall, D. T., Marvis, P. H. 1995. The new career contact developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 35: 45—67.
- Hansen, L. S. 1981. New goals and strategies for vocational guidance and counseling. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 4 (1): 21—34.
- Korzhuiev, A. V., Popkov, V. A. 2009. *Sovremennaya teoriya obucheniya: obshchenauchnaya interpretatsiya: uchebnoye posobiye dlya vuzov i sistemy poslediplomnogo professionalnogo obrazovaniya prepodavateley*. Moskva: Akademicheskii projekt. (In Russ.).

- Ladanov, I. D. 1997. *Psikhologiya upravleniya rynochnymi strukturami: Preobrazuyushcheye liderstvo*. Moskva: Perspektiva. (In Russ.).
- Lomakina, T. Yu, Tappaskhanova, M. A, Sergeyeva, M. G. 2013. *Sotsialno-pedagogicheskiye osnovy razvitiya obrazovatelnykh trayektoriy lichnosti v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya: kollektivnaya monografiya*. Moskva: Izdatelskiy Tsentr IET. (In Russ.).
- Marland, S. P. 1974. *Career education. A proposal for reform*. New York: Mc Graw-Hill.
- McDaniels, C. 1992. *Counseling for career development: theories, resources, and practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Nikitina, E. E. 2016. A. M. Novikov i problemy razvitiya rossiyskogo professionalnogo obrazovaniya (istoriko-pedagogicheskiy kontekst). In: *Metodologiya professionalnogo obrazovaniya: sbornik materialov mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Moskva: Institut strategii razvitiya obrazovaniya RAO. 121—125. (In Russ.).
- Pryazhnikova, E. Yu, Sergeyeva, M. G. 2015. *Psikhologicheskiye aspekty professionalnogo samosoznaniya profkonsultantov: monografiya*. Kursk: Regionalnyy finansovo-ekonomicheskii institut. (In Russ.).
- Sokolova, A. S. 2013. *Karyera prepodavatelya vuza: kak dobitya uspekha?* Moskva: LENAND. (In Russ.).
- Sukhodimtseva, A. P. 2015. K probleme konkurentosposobnosti pedagogov na rossiyskom rynke truda. *Professionalnoye obrazovaniye i rynek truda*, 5 / 6: 24—26. (In Russ.).
- Super, D. E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. In: Brown D., Brooks L. *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey Bass. 197—261.
- Tsibizova, T. Yu. 2012. Sistema upravleniya nepreryvnym obrazovatelnyim protsesom. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta im. N. E. Baumana. Seriya «Priborostroeniye»*, 5: 203—209. (In Russ.).
- Tsibizova, T. Yu, Neusypin, K. A. 2012. Nekotoryye aspekty restrukturalizatsii sistemy upravleniya sovremennymi uchebno-nauchnymi tsentrami. *Avtomatizatsiya i sovremennyye tekhnologii*, 1: 30—34. (In Russ.).