

**А. В. Борискина**

**Индивидуальная образовательная траектория преподавателя  
как фактор осознанного роста в профессии**

*Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»  
им. В.И. Ульянова (Ленина), г. Санкт-Петербург, Россия*

*Аннотация.* Рассматривается идея создания индивидуальных образовательных траекторий педагогов высшей школы в рамках профессионального и карьерного роста. Рассмотрены основные направления деятельности преподавателя, предложен концепт программного продукта в рамках системы личных кабинетов.

**Ключевые слова:** индивидуальная образовательная траектория преподавателя; повышение квалификации; профессиональное развитие; карьерные ожидания; карьера

Согласно парадигмам VUCA-мира и BANI-мира, возникших в качестве ответа на изменения в мировой экономике после окончания «холодной войны» и последующей глобализации процессов, глобальный миропорядок рассматривается как неопределённый, изменчивый и неоднозначный [1]. Объём и сложность знаний настолько возросли, что человек физически неспособен освоить весь массив информации, это изменило видение и работы преподавателя. Вследствие повышенной неустойчивости, меняются ценности и ожидания целых поколений, которые, согласно теории поколений У. Штраусса и Н. Хоува, меняются раз в 20 лет [2]. Особая роль уделяется всестороннему развитию личности, нахождению баланса между работой и личным пространством, психологическому и физическому здоровью, развитию так называемых soft skills и self skills [3].

Университет существует в неразрывной связи с элементами внешнего мира, в условиях изменчивого политического, экономического, научно-технического ландшафта. Кадры – это один из важнейших ресурсов образовательной организации. Руководство ВУЗа является одним из «заказчиков компетенций» своих преподавателей, ориентируясь на запросы внешней среды, в том числе своих партнёров. Очевидно, что в изменчивых условиях преподаватель вынужден адаптироваться и систематически повышать свой профессиональный уровень.

Согласно статье 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Согласно статье 48 того же закона, они обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень [4].

В последнее время всё чаще в научном сообществе в качестве «передовых навыков современного преподавателя» рассматривается умение работать в условиях цифровизации, гибридного обучения и использования дистанционных технологий. С одной стороны, это, несомненно, отвечает запросу времени. Нельзя не отметить ускоренные темпы научно-технического прогресса, цифровизацию и роботизацию процессов, постепенное внедрение киберфизических систем в рамках индустрии 4.0.

Однако перечень потенциально полезных направлений развития, на взгляд автора, существенно шире, он не ограничивается работой с техническими средствами. Дистанционные технологии стали «модным» направлением во время пандемии, однако множество работ было посвящено минусам дистанционного обучения и невозможности заменить ни компьютером, ни роботом живого общения с педагогом.

Можно выделить несколько укрупнённых направлений деятельности педагога высшей школы и соответствующие им навыки:

1) психолого-педагогическое взаимодействие со студентами (мотивация студентов и поощрение их активности, учёт индивидуальных особенностей обучающихся, воспитательная работа, создание комфортной атмосферы и управление аудиторией);

2) научная работа (повышение знаний и компетенций в своей профессиональной области, проведение исследований и экспериментов, участие в научно-исследовательских проектах, публикационная активность и выступление на конференциях);

3) организационно-управленческая деятельность (организация учебного процесса, управление коллективом, экономика и финансы, работа в команде, оптимизация офисных процессов);

4) методическая работа (создание и обновление фонда оценочных средств, разработка и использование передовых образовательных технологий, написание учебно-методических пособий и учебников, участие в разработке рабочих программ дисциплин и иная методическая деятельность);

5) навыки работы с программными продуктами и техникой (использование онлайн систем тестирования, организация и участие в работе онлайн-конференций, проведение дистанционных занятий, роботизация и цифровизация процесса обучения);

6) работа с учащимися с ограниченными возможностями (методические и технические средства, физиологические и психологические особенности студентов);

7) иные навыки (навык проведения публичных выступлений, иностранный язык, тайм-менеджмент, работа с конфликтами и другие).

Таким образом, потенциально существует не один десяток тематик, по которым преподаватель может пройти повышение квалификации. Это связано не только с широчайшим спектром компетенций современного педагога, но и с несколькими возможными путями его карьерного роста. Преподаватель, например, может взять на себя наставничество над студентами, реализовываться в научно-исследовательской работе или желать участвовать в управленческой деятельности, где он также может быть руководителем как подразделения, так и определённых направлений работы подразделения. Кроме того, существует масса курсов повышения квалификаций в рамках конкретной профессиональной области. При этом вопрос определения эффективности дополнительного профобучения педагога является интересной темой для дискуссии.

Так как именно ВУЗ предоставляет преподавателю список дополнительных образовательных программ, по которым можно пройти бесплатное обучение, грамотное планирование тематик служит повышению эффективности этой деятельности. Программы повышения квалификации могут быть направлены, например, на формирование компетенций, необходимых для достижения показателей в рамках программы «ТОП-100» или для достижения основных стратегических целей университета.

Ещё одним «заказчиком компетенций» традиционно является руководство подразделения, совместно с которым определяется круг приоритетных направлений развития сотрудника. Эти направления закрепляются в том числе в индивидуальном плане преподавателя.

В рамках данной риторики, запрос на повышение квалификации как будто идёт «сверху вниз». Нельзя не отметить, что преподаватель является проактивным элементом. Каждый преподаватель это человек с индивидуальными особенностями мышления и поведения, уникальным опытом и набором знаний и компетенций. Каждый преподаватель имеет свои профессиональные цели и личное представление о своём карьерном росте.

Широкое поле для возможных программ повышения квалификации, связанное с несколькими возможными треками карьерного роста и с широчайшим диапазоном навыков современного преподавателя, а также существование индивидуальных особенностей каждого педагога как личности, являются предпосылкой к тому, чтобы рассматривать возможность создания индивидуальных образовательных треков не только для студентов, но и для преподавателей.

Под индивидуальной образовательной траекторией (ИОТ) в данном случае понимается личностно-ориентированная программа развития педагога высшей школы, созданная в соответствии с его способностями, мотивацией, возможностями и интересами [5, 6].

В этой связи представляется важным развитие у педагога так называемых *self skills* – навыков самоопределения и нахождения своего места в профессии, самообразования и самоорганизации. Эти навыки могут получить поддержку в виде программных продуктов, которые могут быть реализованы в том числе в системе личных кабинетов или подобных им системах.

Предположим, создаётся личный профиль преподавателя. В данном профиле могут отображаться основные предполагаемые навыки преподавателя, сгруппированные по направлениям, а также

список предлагаемых университетом в рамках этих направлений курсов повышения квалификации. Отдельно может предлагаться открытая форма для заполнения самим преподавателем в рамках его научной области – какие темы он хотел бы изучить подробнее. В качестве дополнения могут быть предложены тестовые вопросы на определение возможных путей карьерного роста (например, к чему человек склонен больше – методической или научной работе, может ли он далее расти как руководитель или, скажем, в сфере его интересов вошла бы работа в качестве наставника).

Данные инструменты могли бы повысить осознанность и, тем самым, эффективность процесса повышения квалификации педагогами высшей школы. С одной стороны, преподавателям предлагается возможность для саморефлексии и целеполагания, с другой стороны, набор предлагаемых курсов формируется исходя из стратегических целей университета. Также сотрудники могли бы иметь возможность по форме обратной связи посылать свои предложения по формированию курсов повышения квалификации, исходя из своих потребностей.

Таким образом, в рамках системы управления персоналом, преподаватель высшего учебного заведения может рассматриваться как активный участник создания своей индивидуальной образовательной траектории. Данный подход может быть поддержан соответствующими программными продуктами и может служить повышению эффективности профессионального обучения педагогов с учётом их личностных особенностей, опыта и карьерных ожиданий.

#### Список литературы:

1. А.Э. Хасанов. VUCA- и BANI-мир – новая реальность для российского предпринимательства [Электронный ресурс] // Московский экономический журнал. – №4. – 2023. С. 419-433. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vuca-i-bani-mir-novaya-realnost-dlya-rossiyskogo-predprinimatelstva/viewer> (дата обращения: 01.03.2024).
2. Д.О. Никитина. Поколение Z: особенности и характеристики [Электронный ресурс] // Социология. – №3. – 2021. С. 136–140. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-osobennosti-i-harakteristiki/viewer> (дата обращения: 27.02.2024).
3. О.А. Луговая. Антропологическая составляющая современного образования [Электронный ресурс] // Современное образование: содержание, технологии качество: Материалы XXIX международной научно-методической конференции. – 2023. С. 91–92. – URL: <https://sto.etu.ru/assets/files/2023/sbornik-materialov-konferencii-sto-2023.pdf> (дата обращения: 28.02.2024).
4. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2017 №273 (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/72466f2c8cc0866b7dab921ae53b3ff96887e713/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/72466f2c8cc0866b7dab921ae53b3ff96887e713/) (дата обращения: 01.03.2024).
5. Е.И. Приходченко, Н.И. Бойко. Индивидуальная образовательная траектория как способ развития самостоятельной учебной деятельности [Электронный ресурс] // Вестник Донецкого педагогического института. – №1. – 2018. С. 65–76. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualnaya-obrazovatel'naya-traektoriya-kak-sposob-razvitiya-samostoyatel'noy-uchebnoy-deyatelnosti/viewer> (дата обращения: 02.03.2024).
6. М.Б. Файн. Индивидуальная образовательная траектория педагога как средство достижения его профессионального развития [Электронный ресурс] // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. С. 348–351. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualnaya-obrazovatel'naya-traektoriya-pedagoga-kak-sredstvo-dostizheniya-ego-professionalnogo-razvitiya/viewer> (дата обращения: 28.02.2024).

A. V. Boriskina

Individual educational trajectory of a teacher as a factor of the deliberate professional growth

*Saint Petersburg Electrotechnical University, Russia*

*Abstract. This article considers the idea of developing individual educational trajectories of university teachers within the framework of their professional growth and career. Basic types of teacher's activities are considered, as well as a concept of possible software within a personal account system.*

**Keywords: Individual educational trajectory; professional development of a teacher; career expectations**