

**Ксенофонтова А.Н., Леденева А.В.**

Оренбургский государственный педагогический университет, г. Оренбург, Россия

E-mail: kafpvsh@mail.ru

## ОСВЕЩЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ УЧИТЕЛЯ

Проблема развития профессиональной карьеры относится к различным областям деятельности человека, в том числе к педагогической. Современному педагогу необходимо соответствовать не только требованиям общества, но и профессиональному стандарту, а также квалификационным рамкам, определяемым образовательной организацией. В этой связи статья посвящена актуальной теме, раскрывающей проблемное поле развития профессиональной карьеры учителя, ее характеристику, особенности и содержание. В статье подтверждается своевременность и острота исследования карьерного роста учителя, приводятся нормативные и аналитические данные, указывающие на необходимость развития профессиональной карьеры учителя в соответствии с этапами и видами исследуемого феномена. На основе междисциплинарного анализа дается определение профессиональной карьеры учителя, в основание которого легла категория «отношения» к профессии и педагогической деятельности в целом. Показаны этапы карьеры, основные потребности человека, классификация основных видов, типов и моделей карьеры, содержание которых вошло в обоснование сущности профессиональной карьеры учителя. Основное содержание статьи базируется на характеристике технологического обеспечения развития профессиональной карьеры учителя. Раскрывая способы карьерного роста, обосновано, что наиболее успешными среди них выступает метод «управленческие поединки» и методы, основанные на применении программного обеспечения и программных приложений. Выводом статьи становится построение перспективы развития профессиональной карьеры учителя в непрерывном образовании (курсах повышения квалификации, обучении в магистратуре, профессиональной переподготовке, внутрифирменном обучении, самообразовании). Интеграция формального, неформального и информального образования учителя предопределяет успешность развития его профессиональной карьеры вместе с профессиональными компетенциями, необходимыми для эффективной профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** профессиональная карьера, профессиональный рост, профессионализм учителя, карьера учителя, технология развития карьеры.

**Ksenofontova A.N., Ledeneva A.V.**

Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russia

E-mail: kafpvsh@mail.ru

## THE VISIBILITY OF THE PROBLEM OF DEVELOPING A PROFESSIONAL CAREER OF A TEACHER

The problem of the development of a professional career refers to different areas of human activity, including pedagogical. A modern teacher needs to meet not only the requirements of society, but also the professional standard, as well as the qualification framework determined by the educational organization. In this connection, the article is devoted to an actual topic that reveals the problematic field of development of the professional career of the teacher, its characteristics, features and content. The article confirms the timeliness and severity of the study of the career growth of the teacher, provides normative and analytical data indicating the need to develop the professional career of the teacher in accordance with the stages and types of the phenomenon being studied. On the basis of interdisciplinary analysis, the definition of the professional career of a teacher is defined, based on the category of «relationship» to the profession and pedagogical activity in general. The stages of the career, the basic human needs, the classification of the main types, types and models of the career, the content of which was included in the substantiation of the essence of the professional career of the teacher, are shown. The main content of the article is based on the characteristic of technological support for the development of the professional career of the teacher. Disclosing the ways of career growth, it is justified that the most successful among them is the method of «managerial duels» and methods based on the use of software and software applications. The conclusion of the article is the construction of a perspective for the development of the professional career of a teacher in continuous education (courses of advanced training, training in magistracy, professional retraining, in-house training, self-education). Integration of the formal, informal and informational education of the teacher predetermines the success of the development of his professional career along with the professional competencies necessary for effective professional activity.

**Key words:** professional career, professional growth, teacher's professionalism, teacher's career, career development technology.

Происходящие социокультурные, экономические изменения в российском обществе, тенденции международного экономического, политического и культурного порядка, глобальные изменения информационного пространства и образовательных ресурсов, постоянное совер-

шение образовательных технологий характеризуют современную систему образования с позиции особых требований к профессионализму и личностным качествам учителя, гибкости его подготовки, оперативности и качеству профессиональной деятельности.

Государство декларирует необходимость развития серьёзных фундаментальных исследований, приоритет высоких технологий. Согласно Государственной Программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. кадровый ресурс объявляется «основным ресурсом образования», что обосновывает первоочередную необходимость кардинальных изменений в системе профессионального карьерного развития учителя [2]. Национальная доктрина образования в РФ на 2000–2025 годы в числе приоритетных задач выдвигает создание «условий для творческого роста, повышения квалификации и современной переподготовки учителей всех уровней образования» [13]. Одной из основных целей Программы модернизации педагогического образования на 2014–2017 годы является создание карьерно – образовательной перспективы для учителей и подготовка лидеров [14]. В Плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» от 30 апреля 2014 г. говорится о возможности укрепления потенциала системы образования за счет обновления кадрового состава организации и привлечения молодых учителей [12]. Анализ нормативно-правовых актов и федеральных государственных стандартов, принятых в области образования, выявил требования к деятельности учителя, касающиеся качества предоставляемых образовательных услуг, уровня квалификации учителя, необходимости освоения дополнительных профессиональных образовательных программ, программ стажировки в условиях непрерывного образования, применения педагогических инноваций в современной школе и т. д.

Общественная позиция по данному вопросу выражена в одном из всероссийских опросов ВЦИОМ от 28 сентября 2016 г. 40% россиян из 1600 опрошенных в 130 населенных пунктах в 42 областях, краях и республиках России посчитали обязательным качеством хорошего учителя любовь к ученикам. Каждый четвертый (28%) убежден, что преподаватель должен обладать педагогическими знаниями и опытом. Пятая доля опрошенных полагает, что учитель должен быть интеллектуально развит. Другие же называют неотъемлемыми качествами школьных учителей терпение (17%) и справедливость (15%), понимание учителем детской

психологии (10%). Кроме того, учитель должен быть ответственным, строг, вежлив (по 4%), трудолюбив, внимателен, коммуникабелен и инициативен (по 2%) [10].

В то же время в науке необходимость изучения деятельности учителя, особенностей его личностного и профессионального развития объясняется возможностью использования результатов подобных исследований для более эффективной подготовки специалистов в области образования, помощи им в адаптации к профессии, оптимизации трудовой деятельности на различных этапах карьеры (В.И. Загвязинский, Т.И. Шамова, П.И. Третьяков., С.В. Пивоварова). Научный интерес развитию и самореализации человека отмечается еще в работах немецкого философа И. Канта. Согласно его позиции, философский аспект развития человека обусловлен последовательностью следующих вопросов: «Что я могу знать? Что я должен делать? На что я смею надеяться? Что такое человек?» [4]. Из этого ряда вопросов о человеке возникает первостепенная необходимость для субъекта постоянно развивать свои способности, осуществлять синтез существующих противоположностей, выполнять необходимые условия и использовать существующие возможности для исполнения надежд.

В педагогике изучение профессиональной карьеры изначально связывалось с анализом личностных и профессиональных качеств учителя. В работах Л.А. Магальник используется следующее определение данного термина: «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» [8]. В исследовании Т.Н. Крисковец профессиональная карьера характеризуется как «цепь индивидуальных педагогических достижений, получивших внешнее признание и имеющих определенное значение для становления личности конкретного учителя на каждом этапе профессиональной деятельности, способствующих росту его профессиональной уверенности и конкурентоспособности» [16].

С позиции Б.З. Вульфома, карьера учителя – это не просто продвижение сотрудника В орга-

низационной иерархии и последовательность рода занятий в течение жизни, определяемое как вертикальная карьера. Это карьера внутри профессии, путь становления профессионала – внутриорганизационная профессиональная горизонтальная карьера [15]. С педагогической точки зрения, 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.

Современные исследователи в области менеджмента связывают понятие карьеры с мотивацией к достижению успеха, знанием самого себя, самоконтролем, работоспособностью (В.В. Травин, В.А. Дятлов), а также индивидуально осознанной позицией и поведением, связанным с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении трудовой жизни (И.К. Маркова). А.Я. Кибанов, посвятивший множество работ изучению проблем 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» [5]. Таким образом, с точки зрения менеджмента (А.Я. Кибанов, В.В. Травин, В.А. Дятлов, И.К. Маркова), карьера – индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении трудовой жизни, процесс самореализации определяемый степенью мотивации, самоконтроля, самоотдачи, работоспособности и т. д.

Э.Ф. Зеер выделил пять ступеней развития карьеры: оптация, профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, профессионализация, профессиональное мастерство [3]. Ученый считает, что личность развивается профессионально, проходя от ступени приобретения профессиональных качеств до вхождения в профессию и интеграции личностных и профессиональных качеств. Таким образом, происходит реализация личности в профессиональной деятельности.

Карьера учителя – это не просто продвижение сотрудника в организационной иерархии и последовательность рода занятий в течение жизни, определяемое как вертикальная карьера. Это карьера внутри профессии, путь становления профессионала – внутриорганизационная профессиональная горизонтальная карьера. Профессиональный рост по горизонтали сопровождается ощущением профессиональной самостоятельности, самоорганизованности и неисчерпаемости занимаемой должности. Образцом горизонтальной карьеры может служить усвоение нетипичных для учителей компетенций. Горизонтальная карьера учителя может развиваться при конкретных организационно-педагогических критериях, к которым относятся: точка зрения руководителя, наличие внешних характеристик успешности перемещения в специальности (заслуги, итоги научно-исследовательской деятельности и др.), наличие адекватной системы оценивания, ее соотношение с ценностями определенного работника, помощь и стимулирование творчества, формирование рефлексивно-творческих свойств.

Разные люди имеют различные потребности и ценностные установки в целом, так и касательно вопроса развития карьеры. Именно основываясь на этих особенностях, собственном отношении к карьере и профессиональному росту каждый работник выстраивает свой карьерный путь, определяет свое карьерное движение [6].

Многоаспектность карьеры определяет возможность существования огромного количества ее трактовок, видов и способов систематизации. Все разнообразие различных видов, типов и моделей карьеры можно классифицировать с помощью следующей таблицы:

Сущность карьеры учителя заключается в профессиональном росте, определяющем профессиональную уверенность и повышающем ответственность учителя за результат своей деятельности, что делает его конкурентоспособным и оказывает влияние на качество организации и результативности образовательного процесса. Специфика развития профессиональной карьеры учителя заключается в ее уникальности, своеобразии, способности привнести обновленное качество, своевременно корректировать ее реализацию, что побуждает к постоянному самосовершенствованию в личностном и профессиональном отношениях.

Таким образом, профессиональную карьеру учителя следует определить как осознанное отношение к собственному профессиональному движению и конкурентоспособности, связанное с постоянной самоактуализацией, рефлексией, степенью мотивации и удовлетворенностью трудом, характеризующее степень развития профессиональной компетентности, квалификационных возможностей и личностных качеств учителя, и определяющее повышение статуса в социально-образовательной сфере.

Профессиональная деятельность учителя, характеризующаяся осознанным профессиональным ростом, определяющим его профессиональную уверенность, результативность и конкурентоспособность требует развития профессиональной карьеры на основе процессов самореализации, развития рефлексивных качеств и становления учителя в позицию субъекта профессионального выбора [9] за счет создания следующих условий в современной школе:

- актуализации мотивационного потенциала учителя на профессиональное саморазвитие, совершенствование навыков самоанализа, планируемости профессиональных действий и рационального использования времени;

- организации целенаправленного процесса профессионального развития учителя внутри школы включающий запланированные и структурированные с учетом возможностей и притязаний учителя этапы и позволяющий восполнить дефицит между имеющимися у него компетенциями и требованиями современного общества и государства;

- создания технологического обеспечения научного сопровождения развития профессиональной карьеры учителя.

В связи с этим существует необходимость в поиске адекватных способов реализации данного процесса в практике профессиональной деятельности учителя. Потребность в инновационных способах развития карьеры персонала определяется рядом обстоятельств, оказывающих влияние на жизнедеятельность организации:

- увеличение скорости передачи информации в пространстве и времени;
- сложности в оценке эффективности труда;
- глобализация конкуренции;
- повышение уровня образованности сотрудников;

- появление новых технологий управления;
- изменение роли топ– менеджмента в процессе развития персонала;
- развитие проектных и командных форм работы с большим вниманием к личности работника.

На сегодняшний день решение проблемы развития профессиональной карьеры учителя сформировано во многих образовательных организациях, организующих целенаправленное профессиональное развитие своих кадров как внутри организации, так и за ее пределами. Примерами способов развития профессиональной карьеры учителя могут быть: коучинг, грейдинг, стресс-менеджмент, тимбилдинг, ролевые и деловые игры. В основе всех методов лежит идея формирования трудовой мотивации и кооперативного поведения. В образовательном менеджменте существует множество рекомендаций по психологическому консультированию (наставничество, тренинги, консалтинги) педагогов, направленному на мотивирование и актуализацию мотивационного потенциала учителя к профессиональному росту.

Исследуя многочисленный опыт отечественных ученых по развитию профессиональной карьеры учителей, был выделен один из наиболее успешных способов решения данной проблемы – метод «управленческие поединки».

Управленческие поединки используются для освоения молодыми специалистами презентационных навыков, автором этого способа является основатель и руководитель таллинской школы менеджеров В.К. Тарасов [1].

Поединки включают следующие этапы:

1. Подготовительный. Подаются заявки на участие, высылаются задания (проблемные ситуации, кейсы), в которых описываются ситуации, роли и интересы которые необходимо отстоять в ходе поединка. Это может позволить каждому участнику выработать собственную стратегию ведения переговоров. Для достижения целей, соответствующих указанной в кейсе роли, проводятся тренинги переговорного процесса с разыгрыванием конфликтных ситуаций и последующим направлением конфликта в позитивное русло. Назначаются судьи поединка, положительные рекомендации и критические замечания которых должны мотивировать участников на дальнейшее развитие переговорных навыков.



2. Условия проведения поединка и его участники. В поединке принимают участие два игрока и два секунданта. Наблюдение за ходом поединка ведет судейская коллегия. Длительность поединка составляет 7–10 минут. Перед его началом распределяются роли, участник с правом на первый ход, выбирает себе роль, а затем назначает ее для соперника. Каждый судья отдает свой голос «за» или «против» на основании выполняемых участниками ролей, а также отмечает их успехи и ошибки в переговорах, в комментариях, в процессе ведения поединка.

3. Нововведения и эффективность управленческих поединков. Проведение онлайн-трансляций подобных поединков обеспечивает доступность обучающего процесса. Кроме того, это позволяет увеличить количество слушателей поединка, то есть сторонних наблюдателей – например, с помощью проведения интернет-голосования «Зрительские симпатии» В отношении участников поединка, привлечь внимание как к разыгрываемой проблемной ситуации, так и к организации в целом, повысить культуру использования социальных сетей.

Проведение управленческих поединков способствует обмену накопленным опытом, созданию дополнительной мотивации на обучение и развитие, является хорошим способом профилактики профессионального выгорания сотрудников организации и способствует продвижению по карьерным ступеням.

Помимо управленческих поединков в практике развития профессиональной карьеры учителя применяются методы, основанные на применении программного обеспечения и программных приложений. Данные методы получили распространение в управленческой деятельности относительно недавно. К таковым относятся:

– геймификация обучения (используются настольные или компьютерные игры в интерактивной форме для отработки алгоритма поведения в определенной ситуации, отработки знаний в условиях заданной реальности).

– вебинар (возможность получения и обмена необходимыми материалами и знаниями в онлайн режиме).

– интерактивные форматы обучения (интерактивные дистанционные курсы, видеокурсы, используемые чаще в рамках программ развития и для оценки персонала, а также для обучения сотрудников пользованию новыми информационными системами, повышения уровня знаний и навыков в определенной профессиональной области).

Таким образом, обращая внимание на проблему развития профессиональной карьеры учителя, необходимо четко определиться со способами ее решения, изучить основные подходы к ее пониманию и найти подходящие методы. В качестве рекомендации и перспектив дальнейшего исследования следует отметить вектор, предопределяющий непрерывное образование учителей, которое обладает всеми возможностями для развития профессиональной компетентности и, вместе с тем, карьерного роста. Так, в формальном образовании сегодня выгодные позиции занимает магистратура и ее роль в карьере педагогических кадров. Профессиональная переподготовка также считается значимым аспектом профессионального развития и получения новых компетенции в педагогической деятельности. Однако профессиональная переподготовка, в отличие от магистратуры, не углубляет специализацию учителя, а предоставляет возможность получить новую отрасль в педагогической области. Кроме того, неформальное образование, также позволяет профессионально расти современному учителю, так как прохождение курсов повышения квалификации является неотъемлемой частью аттестации педагога. Особо внимания в развитии профессиональной карьеры учителя выступает самообразование – это самостоятельное пополнение знаний и умений, создание персональной образовательной среды на рабочем месте [7]. В этой связи руководителям образовательных организаций требуется введение внутрифирменного обучения, позволяющего мотивировать учителей к самообразовательной деятельности.

7.12.2017

**Список литературы:**

1. Агладина, Н.С. Формирование управленческой компетентности бакалавра в процессе самообразовательной деятельности / Н.С. Агладина, Т.Н. Шабалкова, О.Л. Карпова // Сибирский педагогический журнал. – №4. – 2015. – С. 76–80.
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р).

3. Зеер, Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования / Э.Ф. Зеер // Педагогическое образование в России. – № 5. – 2012. – С. 122–127.
4. Кант, И. Критика чистого разума / И. Кант; пер. с нем. Н. Лосского, сверен и отред. Ц.Г. Арзаканяном, М.И. Иткиным; примеч. Ц.Г. Арзаканяна. – М.: Эксмо, 2007. – 736 с.
5. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФА-М. – 2014. – 447 с.
6. Ксенофонтова, А.Н. Организация работы с педагогическим коллективом как фактор повышения качества образования / А.Н. Ксенофонтова, А.П. Ерёмкина // Мир молодой науки. Материалы научно-практической конференции. – 2016. – С. 17–24.
7. Леденева, А.В. Стратегия развития профессиональной активности обучающегося / А.В. Леденева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – №7. – 2016. – С. 82–86.
8. Магальник, Л.А. Демократизация процесса управления дошкольной образовательной организацией: современное состояние и ориентиры развития / Л.А. Магальник // Magister Dixit. – №1 (13). – 2014. – С. 133–139.
9. Милованов, К.Ю. Проблемные аспекты развития профессиональной карьеры педагога новейшего времени в контексте креативного образования / К.Ю. Милованов // Ценности и смыслы. – №3 (31). – 2014. – С. 71–76.
10. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://wciom.ru/books\\_magazines/zhurnal\\_monitoring/arkhiv\\_vypuskov/](https://wciom.ru/books_magazines/zhurnal_monitoring/arkhiv_vypuskov/).
11. Новак, У. Карьера менеджера / У. Новак, Л. Якокка. – Изд-во: Попурри. – 2017.
12. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации на 2016–2017 годы от 1 апреля 2016 года N 559-р.
13. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. N 751 г. Москва «О национальной доктрине образования в Российской Федерации».
14. Программы модернизации педагогического образования на 2014–2017 годы (утверждено 28 мая 2014 года № 3241п-П8 в рамках Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций)
15. Рожков, М.И. Педагогическая рефлексия Б.З. Вульфова / М.И. Рожков // Вестник Костромского государственного университета. – Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика, Т. 18. – №1-1. – 2012. – С. 72–74.
16. Kriskovets, T.N. The role of the scientific communication in the development of postgraduates' professional career strategy / T.N. Kriskovets, L.V. Merculova; ed. by L. Shlossman // Innovations in education. – Vienna, 2014. – С. 121–134.

#### References:

1. Agladina N.S., SHabalkova T.N., Karpova O.L. Formirovanie upravlencheskoj kompetentnosti bakalavra v processe samoobrazovatel'noj deyatel'nosti. *Sibirskij pedagogicheskij zhurnal* [Siberian Pedagogical Journal], no. 4, 2015, pp. 76–80.
2. Gosudarstvennaya programma Rossijskoj Federacii «Razvitie obrazovaniya» na 2013–2020 gody (Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 15 maya 2013 g. № 792-r).
3. Zeer E.H.F. Konceptiya professional'nogo razvitiya cheloveka v sisteme nepreryvno obrazovaniya. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii* [Pedagogical education in Russia], no. 5, 2012, pp. 122–127.
4. Kant I. *Kritika chistogo razuma* [Critique of Pure Reason]. M.: EHKsmo, 2007, 736 p.
5. Kibanov A.YA. *Osnovy upravleniya personalom: uchebnik* [Fundamentals of personnel management: a textbook]. 2nd ed. M.: INFA-M, 2014, 447 p.
6. Ksenofontova A.N., Eryomina A.P. Organizaciya raboty s pedagogicheskim kolektivom kak faktor povysheniya kachestva obrazovaniya. *Mir molodoy nauki. Materialy nauchno-prakticheskoy konferencii* [The World of Young Science. Proceedings of the scientific-practical conference], 2016, pp. 17–24.
7. Ledeneva A.V. Strategiya razvitiya professional'noj aktivnosti obuchayushchegosya. *Vestnik CHelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University], 2016, no. 7, pp. 82–86.
8. Magal'nik L.A. Demokratizaciya processa upravleniya doskol'noj obrazovatel'noj organizaciej: sovremennoe sostoyanie i orientiry razvitiya. *Magister Dixit*, 2014, no. 1 (13), pp. 133–139.
9. Milovanov K.YU. Problemnnye aspekty razvitiya professional'noj kar'ery pedagoga novejshego vremeni v kontekste kreativnogo obrazovaniya. *Cennosti i smysly* [Values and Meanings], 2014, no. 3 (31), pp. 71–76.
10. Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i social'nye peremeny. Available at: [https://wciom.ru/books\\_magazines/zhurnal\\_monitoring/arkhiv\\_vypuskov/](https://wciom.ru/books_magazines/zhurnal_monitoring/arkhiv_vypuskov/).
11. Novak U., YAkokka L. *Kar'era menedzhera* [Career of manager]. Izd-vo: Popurri, 2017.
12. Ob utverzhdenii plana meropriyatij («dorozhnoj karty») po sovershenstvovaniyu kontrol'no-nadzornoj deyatel'nosti v Rossijskoj Federacii na 2016–2017 gody ot 1 aprelya 2016 goda N 559-r.
13. Postanovlenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 4 oktyabrya 2000 g. N 751 g. Moskva «O nacional'noj doktrine obrazovaniya v Rossijskoj Federacii».
14. Programmy modernizacii pedagogicheskogo obrazovaniya na 2014–2017 gody (utverzhdeno 28 maya 2014 goda № 3241p-P8 v ramkah Kompleksnoj programmy povysheniya professional'nogo urovnya pedagogicheskikh rabotnikov obshcheobrazovatel'nyh organizacij)
15. Rozhkov M.I. Pedagogicheskaya refleksiya B.Z. Vul'fova. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Kostroma State University], 2012, ser. Pedagogika. Psihologiya. Sociokinetika, vol. 18, no. 1-1, pp. 72–74.
16. Kriskovets T.N., Merculova L.V. ; ed. by Shlossman L. The role of the scientific communication in the development of postgraduates' professional career strategy. *Innovations in education*, Vienna, 2014, pp. 121–134.

#### Сведения об авторах:

**Ксенофонтова Алла Николаевна**, заведующий кафедрой педагогики высшей школы  
Оренбургского государственного педагогического университета, доктор педагогических наук, профессор  
E-mail: [kafpvsh@mail.ru](mailto:kafpvsh@mail.ru)

**Леденева Анастасия Владимировна**, старший преподаватель кафедры педагогики высшей школы  
Оренбургского государственного педагогического университета, кандидат педагогических наук  
460000, г. Оренбург, ул. Советская, д. 19