

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ УЧИТЕЛЯ

конкурсы мастерства, мобильность, поливариативность

Наталья Яникова

АННОТАЦИЯ Внимание современных исследователей образовательно-профессиональных траекторий обращено в сторону возрастающей профессиональной мобильности, поливариативности карьеры, гибкости карьерного трека. Участники конкурсов педагогического мастерства в основном являются молодыми, активными педагогами, стремящимися к движению в профессии. В связи с этим актуальным становится понятие профессиональной траектории учителя как совокупности различных профессиональных состояний и ролей, в которых педагог находится последовательно или одновременно. Исследование выявляет группы факторов, влияющих на движение педагога внутри профессии. Наиболее часто среди таких факторов педагоги называют следующие: зарплата, личное желание и стремление, наличие свободного времени, самообразование и саморазвитие, опыт работы. Конкурсы педагогического мастерства занимают определенное место среди институциональных факторов, влияющих на изменение профессиональной траектории. При этом для более молодых педагогов они входят в первую пятерку причин, которые могут влиять на карьерный трек. Также в ходе исследования обнаружено, что тренд на профессиональную мобильность весьма актуален для финалистов федеральных конкурсов, но не для случайно взятых педагогов трех регионов РФ. Две трети педагогов, опрошенных в трех регионах, указывают, что не меняли свой профессиональный трек на протяжении пяти последних лет. При этом только десятая часть конкурсантов дает аналогичный ответ. Кроме того, учителя-конкурсанты в значительно большей степени согласны с тем, что конкурсы могут влиять на профессиональную траекторию. Для них это в первую очередь возможность личностного и профессионального роста, новый опыт и профессиональное развитие, возможность переосмысления ценностей и смены приоритетов. Конкурсанты также указывают, что конкурс – это возможность быть услышанным, заявка на признание. Все это, по мнению финалистов федеральных конкурсов, оказывает влияние на изменение профессиональной траектории учителя.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА Учитель, профессиональная траектория учителя, горизонтальная карьера, конкурсы педагогического мастерства.

БЛАГОДАРНОСТИ Автор благодарит своего научного руководителя Озерову Марию Викторовну, к. соц. н., доцента Института образования НИУ ВШЭ.

DOI 10.22394/2078-838X-2022-4-40-54

Актуальность

Вопросы управления карьерной траекторией учителя, а также вопросы изменения карьерных треков участников конкурсов педагогического мастерства периодически вызывают интерес исследователей [Кацва, 2016; Козырева, 2009; Крисковец, 2005]. Однако сегодня смена профессиональных ролей в разных сферах начинает происходить все стремительнее. Обозначенная тема обретает новизну и должна быть исследована с учетом современного контекста: пришло новое поколение учителей, имеющее иные жизненные и карьерные ориентиры, появляются новые конкурсы педагогического мастерства, в том числе с участием филантропических фондов, конкурсы для учителей частных школ или для школьных команд.

В нашей стране существует необходимость решения кадровых вопросов в сфере образования. Обозначена проблема нехватки педагогических кадров в связи с приростом числа детей дошкольного и младшего школьного возраста вследствие демографической волны [Доклад



Наталья Валериевна ЯНИКОВА

магистрант программы «Управление образованием» Института образования НИУ ВШЭ, финалист Всероссийского конкурса «Учитель года – 2017», финалист Всероссийского конкурса «#1Учитель – 2018», учитель физики ГБОУ г. Москвы «Школа № 1540». 127055, РФ, Москва, Новослободская ул., 57, стр. 1.
E-mail: natyanikova@gmail.com

правительства РФ, 2020]. Кроме того, исследователи пишут о необходимости привлечения и закрепления в школе молодых педагогов через повышение вовлеченности [Андрущенко, 2017]. Одновременно с этим выявлено, что 22% российских учителей в возрасте до 55 лет хотели бы

поменять род деятельности в ближайшие 5 лет, и это больше, чем в других странах; учителя могут 35 лет чаще других задумываться об изменениях в карьере [TALIS, 2018]. Согласно Указу «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года», Россия должна войти в топ-10 стран по качеству образования, однако «качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей» [McKinsey, 2007].

Рассматривая положения о конкурсах профессионального мастерства, мы понимаем, что они должны способствовать решению обозначенных проблем. Конкурсы приобретают особую значимость в вопросах закрепления молодежи в школе, поскольку средний возраст учителя-конкурсанта меньше среднего возраста занятых в образовании, который составляет 44 года. Так, средний возраст финалиста конкурса «Учитель года России – 2017» – 36 лет, средний возраст финалиста конкурса «#iУчитель – 2018» – 37 лет. Анализируя положения о конкурсах, можно выделить следующие их цели: популяризация учительской профессии, общественное признание учительского труда, выявление талантливых учителей, развитие и поддержка перспективных педагогов, распространение инновационного опыта, формирование системы управления карьерным развитием. На достижение этих целей в рамках конкурсов расходуются определенные средства. Например, в одной только Челябинской области в смету расходов на проведение регионального этапа конкурса «Учитель года» в 2020 году было заложено более 900 тыс. рублей. На проведение церемонии награждения конкурса «Учитель года Москвы – 2005», согласно имеющемуся в сети распоряжению, было потрачено 5 млн рублей. Эффекты от этих затрат никто не оценивает, но вместе с тем известны факты перемещения прошедших конкурс из роли учителя в другую профессиональную роль, в том числе имеются и случаи ухода учителей-конкурсантов из школ. Из практики известно, что иногда конкурс

может усугубить проблемы педагога в профессиональной сфере, в результате чего тот меняет место работы или переключается на другой вид деятельности. В Министерстве просвещения согласно Поручению Президента от 25.08.2021 г.

разрабатываются новые подходы к проведению конкурсов педагогического мастерства. Концепция Всероссийского конкурса «Учитель года России» теперь предполагает широкое информационное освещение конкурса в формате телевизионного шоу. Такой подход направлен на решение задач популяризации профессии,

однако открытыми остаются вопросы о степени развития и поддержки педагогов-конкурсантов, а также о существовании системы карьерного проектирования. При этом победители конкурсов педагогического мастерства – педагоги, которые находятся в процессе постоянного поиска и развития. Исследователи пишут о необходимости роста их профессиональной успешности после конкурсов (Дубровская В. А., Загидуллин Р. Р., Кошелев И. Б., Фоменко Е. В.).

Таким образом, с одной стороны, мы имеем необходимость решения кадровых вопросов в сфере образования и продекларированные в соответствии с этим задачи конкурсов педагогического мастерства. С другой стороны, на практике мы наблюдаем бессистемность, а иногда отсутствие постконкурсной поддержки и управления карьерным развитием. Настоящее исследование посвящено изучению факторов, влияющих на изменение профессиональной траектории учителя, и определению места конкурсов профессионального мастерства среди этих факторов.

Профессиональная траектория учителя

Понятие профессиональной траектории является относительно новым в сфере профориентации и профессионального консультирования. Сегодня понятие «карьера» претерпевает трансформацию [Collin & Watts, 1996]. Карьера

КОНКУРСЫ ПРИОБРЕТАЮТ ОСОБУЮ ЗНАЧИМОСТЬ В ВОПРОСАХ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В ШКОЛЕ, ПОСКОЛЬКУ СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ УЧИТЕЛЯ-КОНКУРСАНТА МЕНЬШЕ СРЕДНЕГО ВОЗРАСТА ЗАНЯТЫХ В ОБРАЗОВАНИИ

стала пониматься как «процесс длиною в жизнь, в рамках которого индивид регулирует свои обучение и профессиональную деятельность для создания качественной жизни» [Bezanson, 2003]. Индивид может неоднократно менять направление работы, использовать разные способы для комбинации профессиональных треков. Также один и тот же индивид имеет право работать в нескольких профессиональных сферах, что связано с все более широким распространением фриланса, работы из дома, работы над краткосрочными проектами. Это приводит нас к пониманию понятия профессиональной траектории [Минина и др., 2021].

Исследователи пишут о возрастании карьерной мобильности и феномене гибридных карьер («вторая работа», «двойная карьера»). Сочетание нескольких видов работы может быть характерно и для профессии учителя [Седых, 2012].

Поэтому в настоящем исследовании рассматривается не понятие «карьера» в традиционном понимании – как движение внутри профессии однонаправленно по вертикали, – но «профессиональная траектория», что означает более широкие возможности перемещения как внутри профессии, так и параллельно с ней, и вне ее. У И. А. Павловской [2010] и О. М. Симановской [1998] мы встречаем формулировку «горизонтальная профессиональная карьера учителя», что означает «движение внутри профессии как постижение различных видов профессиональной деятельности». Т. Н. Крисковец [2011] указывает, что «педагогическая карьера в горизонтальном аспекте – становление профессионализма, осознанный профессиональный рост, определяющие профессиональную уверенность и повышающие ответственность педагога за результаты». М. В. Александрова [2007] рассматривает карьеру педагога еще шире, включая в это понятие не только «осознанное отношение к собственному движению по ступеням профессионального становления», но и повышение статуса учителя в социально-образовательной среде, достижения в общественной и управленческой деятельности.

Обращаясь к работам Д. С. Весманова [2019], следует отметить, что вертикальная карьера не закрывает дефициты педагогов в плане профессионального движения и указывает на важность выстраивания индивидуального горизонтального (либо даже поливариативного) трека.

Вместе с тем, по данным мониторинга РАНХиГС, треть педагогов допускает для себя возможность дополнительной работы, в том числе в сфере, не связанной напрямую с образованием. Именно поэтому при изучении профессиональной траектории учителя следует рассмотреть работы, которые уделяют внимание вариативному пространству как фактору профессионального развития [Hall, 1996 & Крисковец, 2005; Кутняк, 2010]. Отдельное явление в современной педагогической среде – самозанятость или фриланс. Например, исследователи указывают, что школьные учителя составляют до четверти пула репетиторов, представленных на специализированных сайтах [Макеев, 2020].

Можно выделить отдельные профессиональные состояния учителя, которые характеризуются должностью, функционалом работника, категорией организации, местоположением. Профессиональное развитие подразумевает переходы между этими состояниями или одновременное нахождение в нескольких таких состояниях. Таким образом, мы можем определить, что в понятие «профессиональная траектория» включаются разнообразные профессиональные состояния отдельного учителя, а также связи между этими состояниями и переходы между ними с течением времени.

Поиск факторов, влияющих на изменения профессиональной траектории учителя

Необходимо рассмотреть конкурсы педагогического мастерства как фактор, влияющий на изменение карьерного трека педагога. Одновременно с этим необходимо понять, какое место занимают конкурсы как фактор изменений среди остальных причин по субъективному мнению педагогов.

На развитие карьеры индивида влияют разнообразные системы и подсистемы, а также процессы: изменения во времени, рекурсивность (воздействие элементов друг на друга), шансы и случайности [Минина и др., 2021]. Исследователи не всегда структурируют данные факторы и объединяют их в кластеры, но некоторые современные психологи выделяют группы факторов, оказывающих влияние на построение карьерной стратегии [Цегельникова,

Таблица 1. Факторы, влияющие на изменения в карьере индивида

Группа факторов	Исследователи	Факторы
Акмеологические (личностные) факторы (учитывают важность личности работника)	Д. Т. Холл, Е. А. Могилевкин, А. Бандура, А. Г. Ананьев, И. П. Лотова	Личностные цели, планы, стремление к самореализации, потребности, интересы, мотивы. Профессиональные умения и навыки, мотивация к карьере, уверенность в своих действиях
Психофизические факторы (характеристики индивида)		Склонности, способности, здоровье, работоспособность
Институциональные факторы (учитывают условия, которые предоставляет организация)	Э. Шейн, Т. Парсонс, Е. Г. Молл	Планирование и управление занятостью; организационная культура; совпадение требований, предъявляемых организацией, способностям индивида; возможности для активности и адаптации; ротация управленческих кадров
Социальные факторы и факторы внешней среды	Дж. Крумбольц, С. А. Ильиных	Заложенная в семье траектория развития личности; социальный статус индивида; семья как источник карьерной энергии; макросреда (события в стране, мире); уровень жизни

2016; Черепова, 2017] (табл. 1). Данная широкая и структурированная матрица с распределением факторов на четыре группы положена в основу нашего исследования.

Существуют исследования карьерных траекторий преподавателей вузов [Rogach, Frolova, & Ryabova, 2019], а также исследования, в которых изучаются факторы, влияющие на принятие карьерных решений директорами школ [Soraru, 2012]. Выявлено, что в этих случаях на движение в карьере влияют в большей степени институциональные факторы. Аналогичных исследований, использующих понятие «карьерная траектория» или «профессиональная траектория» для российских педагогов, пока не проведено, поэтому мы опираемся на исследования, так или иначе касающиеся изменений, происходящих в карьерных траекториях учителей.

Говоря о вертикальном карьерном продвижении, можно обратиться к работам Д. С. Весманова, который исследовал события, предшествующие повышению в должности московских учителей и директоров. Он отмечает, что и руководители, и педагоги дали схожие ответы: у педагогов определяющим оказалось повышение квалификации, а у руководителей – прохождение конкурсного испытания [Весманов, 2013].

Переходя к вопросу о горизонтальном карьерном развитии учителя, следует обратиться к исследованиям Т. Н. Крисковец, которая указывает, что четкая система управления процессом горизонтального карьерного развития педагогов отсутствует. Так, 73% российских

преподавателей ассоциируют понятие «карьерное развитие» только с изменением категории, статуса, получением звания и наград.

Некоторые исследователи, изучающие идентичность учителей, пишут об их низкой агентивности в плане карьерного проектирования [Баранова & Маслинский, 2017], что свойственно работникам бюджетных организаций в целом.

Отдельно следует взять во внимание факторы, влияющие на уход учителей из профессии. В российском контексте исследователи выделяют следующие [Маслинский & Иванюшина, 2016]:

- 1) индивидуальные факторы, обуславливающие возможность трудоустройства вне школы: тип образования, опыт работы;
- 2) стрессовые факторы, связанные с работой: конфликты, нагрузка, недостаточная оплата труда;
- 3) социально-психологические факторы: уверенность в своей профессиональной эффективности и эмоциональная привязанность к профессии.

С другой стороны, имеются и исследования, выявляющие факторы, которые могут привлечь молодых учителей в школу [Авраамова и др., 2019]. Среди них наиболее часто отмечают режим работы (отмечают 38,6% опрошенных педагогов), отсутствие опасения потерять работу (37,6%), интерес к профессии (31,4%).

При анализе источников остается невыясненным вопрос, в каком соотношении находятся между собой все факторы, влияющие на изменение карьерного трека учителя. Этот вопрос стал отдельной задачей исследования в очерченной теоретической рамке.

Участники исследования

Современные исследования не содержат четкого определения групп и веса факторов, влияющих на изменения профессиональной траектории учителя. В том числе это касается и роли конкурсов педагогического мастерства. Одной из задач стало восполнение существующего пробела. Определено, какие факторы являются ведущими для изменений профессиональных траекторий учителей, по их мнению. Также необходимо было выявить отличия в интенсивности и многообразии изменений профессиональных траекторий учителей – финалистов федеральных конкурсов. Для этого, помимо исследования мнений финалистов конкурсов, с помощью онлайн-анкетирования происходило исследование мнений учителей трех регионов – Псковской области, Республики Татарстан и Хабаровского края (табл. 2). Это регионы, имеющие разное географическое положение и национальный состав, разный уровень социально-экономического развития и различающиеся формы организации управления образованием.

Выбранные случайным образом учителя из данных регионов отвечали на те же вопросы об изменениях профессиональных траекторий и о конкурсах педагогического мастерства, что и участники конкурсов. Для изучения мнений и сбора фактического материала использовались анкеты с закрытыми и открытыми вопросами. Следует отметить, что во всех трех регионах более активно отвечали на вопросы анкеты городские педагоги. В Псковской области и Хабаровском крае анкета была распространена через региональные ИПКРО, в Татарстане этот путь оказался тупиковым, и на педагогов выходили через сетевые сообщества, поэтому в выборке по Республике Татарстан больше молодых педагогов (рис. 1), так как они оказались более открыты к сетевым взаимодействиям.

Основная группа участников исследования – это финалисты федеральных конкурсов. Генеральная совокупность: 85 финалистов конкурса «Учитель года» и 62 финалиста конкурса «#iУчитель». Сведения о них были проанализированы на основе имеющихся баз данных. На рисунке 2 можно видеть, каким образом финалисты изучаемых конкурсов распределены по возрасту. Также состав участников

Рисунок 1. Распределение респондентов из трех регионов по возрастам

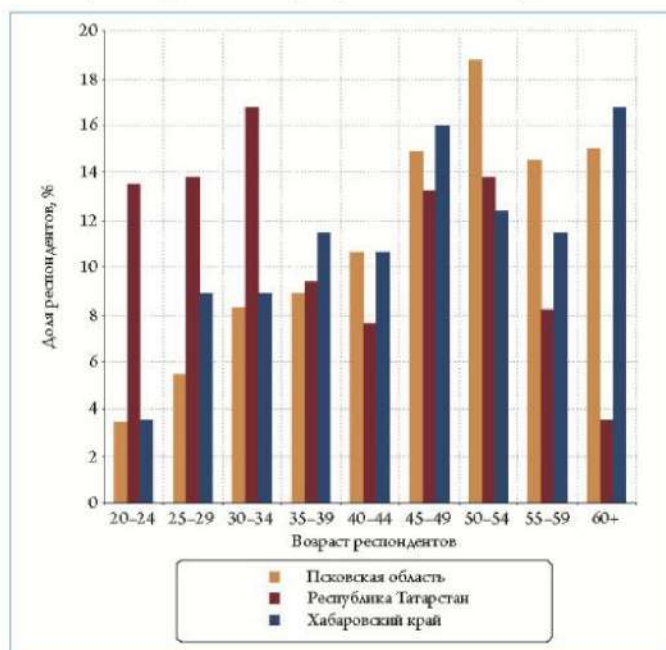


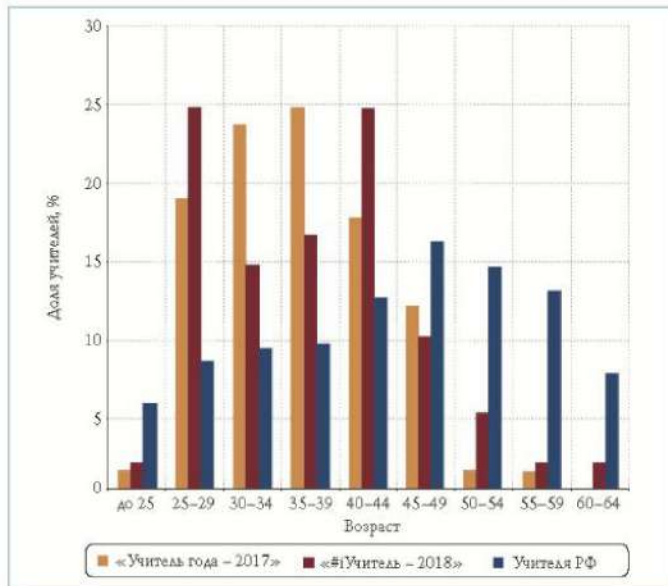
Таблица 2. Участники исследования – учителя трех регионов

Субъект РФ	Место в рейтинге социально-экономического положения	Количество учителей и руководящих работников	Соотношение городских и сельских учителей	Опрошено (из них городских / сельских, %)
Псковская область	75	5 212	28 / 72 %	1283 (56 / 44 %)
Республика Татарстан	5	37 123	37 / 63 %	339 (50 / 50 %)
Хабаровский край	40	10 410	29 / 71 %	120 (44 / 56 %)

исследуемых конкурсов проанализирован по преподаваемым предметам (рисунок 3), по расположению образовательных организаций в сельской или городской местности (рисунок 5). Видим, что учителя начальных классов – недопредставленная категория среди конкурсантов обоих конкурсов; среди участников «#iУчитель» несколько больше городских учителей; среди конкурсантов «Учитель года» чуть больше мужчин, чем в «#iУчитель» и в среднем по РФ.

85 участников «Учителя года» представляют 85 регионов РФ, для финалистов «#iУчителя» распределение участников по регионам неравномерное. Есть целые округа, учителя

Рисунок 2. Распределение по возрасту участников конкурсов «Учитель года – 2017» (85 человек) и «#iУчитель – 2018» (62 человека) в сравнении с распределением по возрасту для учителей РФ



из которых не прошли в финал, хотя в предыдущих этапах конкурса они принимали участие. В анкетировании приняли участие 61 из 85 финалистов конкурса «Учитель года» и 45 из 62 финалистов конкурса «#iУчитель», что составляет 72% в одном и в другом случае.

Рисунок 4. Состав конкурсантов и учителей РФ по полу

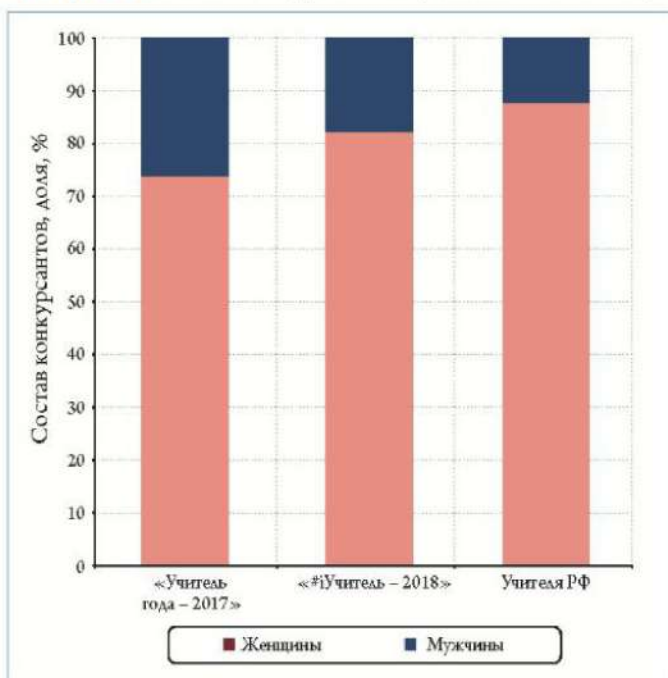
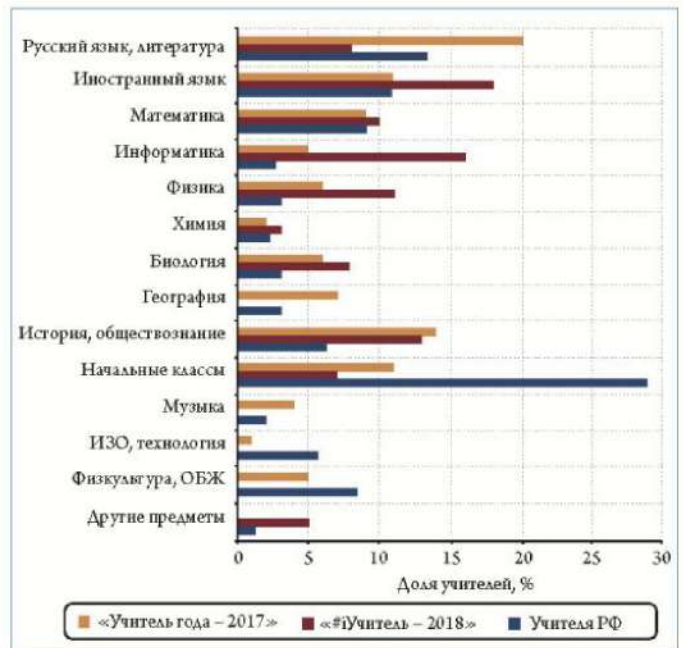
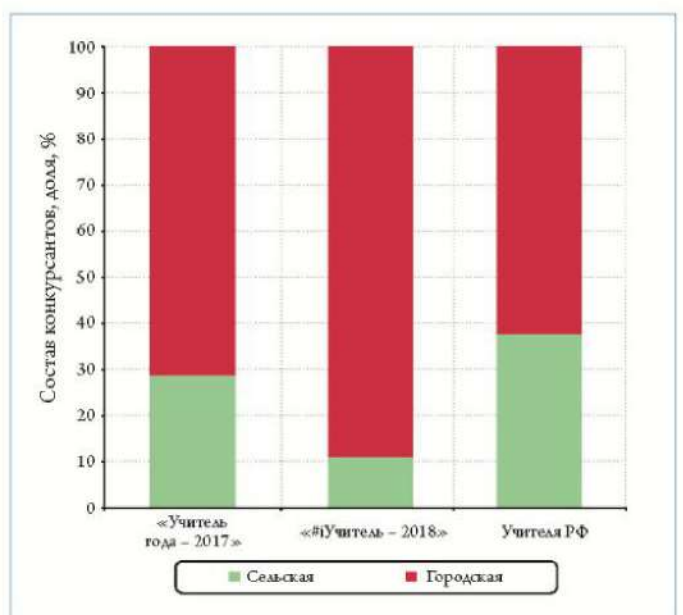


Рисунок 3. Распределение конкурсантов и учителей РФ по преподаваемым предметам



Среди учителей трех регионов также можно выделить педагогов, которые относят себя к конкурсному движению и при анкетировании указывают, что принимали участие в конкурсах разных уровней. Эта группа позволила проследить тенденции в профессиональных траекториях, которые преобладают у конкурсантов.

Рисунок 5. Состав конкурсантов и учителей РФ в соответствии с местностью, в которой располагается их образовательная организация



Таким образом, в исследовании наложены друг на друга данные, собранные от нескольких групп участников (рис. 6).

Методы и шаги исследования

Анкетирование педагогов трех регионов происходило осенью 2021 года онлайн, анкета включала в себя открытые и закрытые вопросы. Кодирование ответов, полученных на открытые вопросы, позволило показать, какие группы факторов являются ведущими, по мнению учителей, для изменений в их профессиональной траектории. В результате сворачивания закодированных ответов в матрицу и наложения на выбранную теоретическую рамку выявлено место конкурсов в этом процессе по субъективному мнению педагогов.

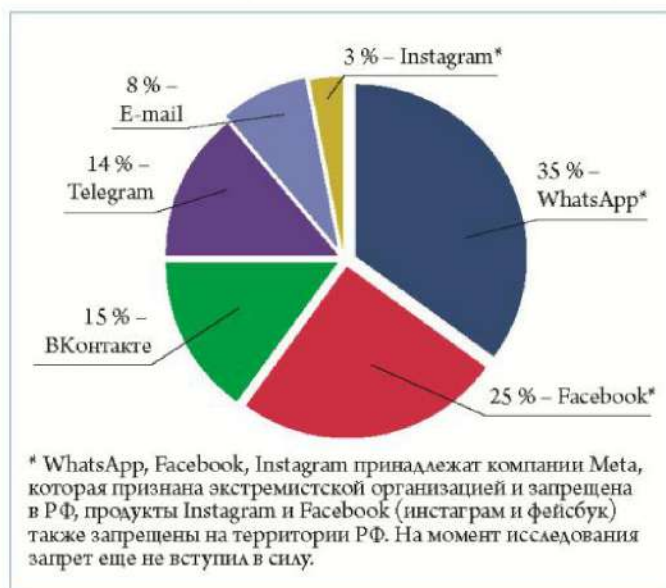
Сведения об участниках финалов двух федеральных конкурсов получены и обобщены с помощью анализа имеющихся баз данных. Анкетирование финалистов конкурсов «Учитель года – 2017» и «#1Учитель – 2018» проводилось в октябре-декабре 2021 года также через Интернет. Участники конкурсов по сей день используют общие чаты в мессенджерах, где поддерживают общение. Рассылка анкеты через данные чаты дала менее 10% ответов, поэтому далее сбор данных производился в основном через личные сообщения в мессенджерах. В некоторых случаях удавалось установить контакт с респондентом через официальный e-mail на сайте школы, в которой он работает, реже происходил отклик через сообщения, отправленные на личный сайт педагога. Подробное распределение каналов связи с респондентами представлено на рисунке 7. Анкета не была разослана примерно 3% участников, так как имеются случаи, когда человек не использует соцсети, сменил телефон и место работы, а иногда даже и страну проживания. Следует отметить, что некоторые финалисты конкурсов оставили сообщение с просьбой об анкетировании без ответа либо не ответили после трехкратного напоминания. Также имеется один прямой отказ от участия в анкетировании. Причины могут быть различны: тотальная загруженность, неприятный осадок после конкурса, боязнь сказать что-то не так или такие личные качества, как замкнутость и скрытность.

Анкета для финалистов федеральных конкурсов содержала открытый вопрос о влиянии

Рисунок 6. Группы среди участников исследования



Рисунок 7. Каналы связи с респондентами – финалистами федеральных конкурсов



конкурса на профессиональный трек педагога. В отношении полученных развернутых ответов был проведен контекстный анализ.

Факторы, влияющие на изменение профессиональных траекторий учителей

По результатам анкетирования педагогов из трех регионов следует заключить, что ведущими факторами для них являются факторы

институциональные и акмеологические. На институциональные факторы указывают более трети ответов, при этом ответы могут иметь позитивную либо негативную окраску. Например, учителя пишут, что на изменение их профессиональной траектории могут влиять новшества и интересные проекты, доплаты и стимулирование, участие в конкурсах, профессиональные успехи. С другой стороны, педагоги указывают, что такими факторами могут быть и нехватка кадров, загруженность отчетами, низкая зарплата. Часть ответов об институциональных факторах нейтральны и касаются инфраструктуры и условий труда, коллектива и администрации.

Не менее актуальными оказались и акмеологические факторы, учитывающие важность личности учителя, которые также упоминаются в более чем трети ответов независимо от региона. Учителя указывают, что на их движение в профессии оказывают влияние личное желание и стремление, самомотивация, целеустремленность. Педагоги называют также профессиональные умения и навыки, самообразование, опыт, квалификацию. Вес ответов, содержащих отсылки к профессиональным качествам личности, составляет около четверти от общего числа.

Шестая часть ответов педагогов, независимо от региона, касается социальных факторов и факторов внешней среды. Здесь наиболее часто упоминаются личные обстоятельства и семья, требования времени, переезд, социум, жизнь и вообще «судьба».

Всего десятая часть ответов о факторах, влияющих на изменения профессиональной траектории, содержит упоминания о психофизических факторах, среди которых интересы личности, инициативность, ответственность. Некоторые педагоги ссылаются здесь на выгорание, возраст и стаж. Интересно, что учителя Республики Татарстан в полтора раза чаще указывают на личные качества и личные интересы. Возможно, это связано с попаданием в выборку более молодых педагогов Татарстана.

Обобщенное мнение педагогов из трех регионов представлено в таблице 3. Видим, что в числе первых по всем трем регионам оказываются примерно совпадающие факторы. Следует обратить внимание на то, что учителя говорят и о факторе участия в различных конкурсах. Однако для оказавшихся в выборке более молодых педагогов Татарстана конкурсы имеют больший

Таблица 3. Факторы, влияющие на изменение профессиональных траекторий учителей, по мнению педагогов из трех регионов

Ранг	Фактор	Вес
Псковская область		
1	Зарплата	9,3
2	Личное желание, стремление	8,2
3	Свободное время, большая нагрузка	5,3
4	Самообразование и саморазвитие	5,2
5	Курсы повышения квалификации	3,7
...		
15	Личные качества	1,9
...		
19	Участие в различных конкурсах	1,6
20	Личные обстоятельства и семья	1,6
21	Желание изменений	1,6
...		
50	Творческий подход	0,4
Хабаровский край		
1	Личное желание, стремление	5,6
2	Желание учиться, стремление к проф.росту	5,6
3	Опыт работы, квалификация	5,6
4	Нагрузка	5,6
5	Коллектив	5,6
...		
7	Зарплата	4,7
...		
15	Инфраструктура, условия труда и статус школы	2,8
16	Личные обстоятельства и семья	2,8
...		
26	Участие в различных конкурсах	1,9
...		
36	Престиж профессии	0,9
Республика Татарстан		
1	Зарплата	7,3
2	Самообразование и саморазвитие	6,9
3	Личное желание, стремление	6,6
4	Опыт работы, квалификация	6,2
5	Участие в различных конкурсах	5,0
6	Желание учиться, стремление к проф. росту	3,9

Таблица 3 (продолжение). Факторы, влияющие на изменение профессиональных траекторий учителей, по мнению педагогов из трех регионов

Ранг	Фактор	Вес
Республика Татарстан		
7	Личные качества	3,5
...		
11	Личные обстоятельства и семья	3,1
...		
18	Надбавки, поощрения, гранты	1,9
19	Интересные проекты, новшества	1,9
...		
44	Амбиции	0,4

вес и входят в топ-5. Отметим, что участие в конкурсах может быть связано с другими обозначенными педагогами факторами, например с повышением квалификации и потребностью в личностном росте. При таком подходе можно говорить о том, что влияние конкурса на изменение профессиональной траектории усиливается.

На прямой вопрос «Могут ли конкурсы педагогического мастерства влиять на изменения профессиональной траектории?» две трети учителей из числа опрошенных отвечают «да» или «скорее да». Вместе с этим такие же ответы дают 93% финалистов федеральных конкурсов. То есть учитель, прошедший через конкурс, более явно ощущает его влияние.

Изменение профессиональных траекторий учителей

Один из вопросов анкеты для учителей из трех регионов и конкурсантов был направлен на сбор фактов об изменениях, произошедших в карьерных треках педагогов за последние пять лет. При ответе респондентам предлагались варианты, они могли сделать множественный выбор либо дополнить ответ в свободной форме в строке «Другое» (рисунок 8).

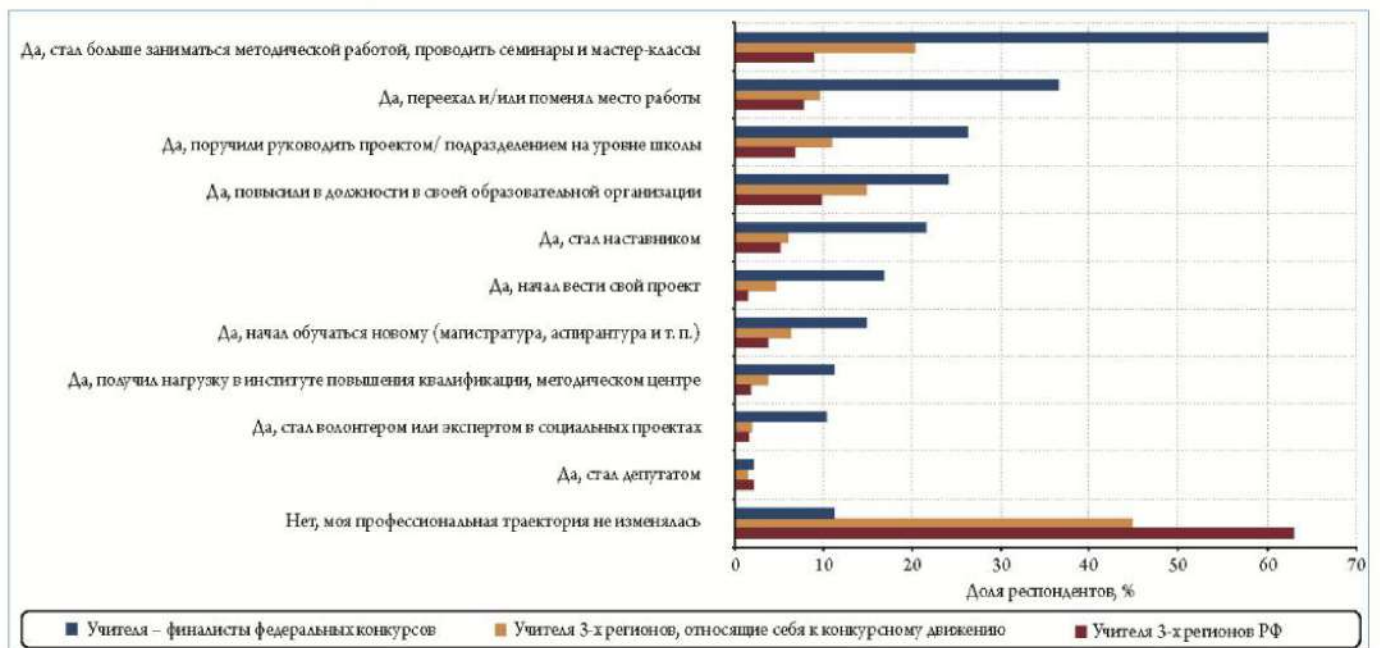
63% из числа опрошенных учителей из трех регионов РФ отмечают, что их профессиональная траектория за последние 5 лет не изменилась, а 89% финалистов федеральных

конкурсов пишут о том, что в их профессиональном треке произошли изменения. Группа педагогов из трех регионов, относящая себя к конкурсному движению, в 45% случаях указывает на изменения профессиональной траектории. Эта группа респондентов заявляет об участии в конкурсах педагогического мастерства муниципального и регионального уровня, также среди них имеется небольшое число финалистов федеральных конкурсов разных лет. Можем заключить, что уровень конкурса связан с интенсивностью изменений, происходящих в профессиональном движении педагога. Однако это не означает, что конкурс напрямую является причиной данных изменений. Верным может быть и обратное: именно желание изменений и профессионального роста приводит человека на конкурс.

Также мы видим, что участие в конкурсе и непосредственно его уровень коррелируют со степенью вовлеченности педагогов в занятие методической работой, степенью их профессиональной мобильности. Можно видеть, что финалисты федеральных конкурсов почти в пять раз чаще меняют место работы или переезжают, чем учителя РФ. 2/3 респондентов, являющихся финалистами федеральных конкурсов, указывают, что стали больше заниматься методической работой, проводить семинары и мастер-классы на уровне школы, муниципалитета. В то же время мы наблюдаем, что только 9% учителей из трех регионов РФ указывают на то, что это же произошло с ними. В 5 раз более вероятно, что нагрузку в институте повышения квалификации или методическом центре получит финалист федерального конкурса, чем случайно выбранный педагог.

Участники федеральных конкурсов имеют в 1,5 раза больше шансов на повышение в должности в своей образовательной организации и почти в четыре раза больше шансов на получение руководства проектом или подразделением на уровне школы, чем случайно взятые учителя. Также мы можем заключить, что финалисты – это педагоги, проявляющие большую степень активности в наставничестве. Эти учителя в 3,5 раза чаще уделяют время своему профессиональному росту через обучение в аспирантуре или магистратуре. Они также намного чаще занимаются собственными проектами, выступают в роли волонтеров или экспертов.

Рисунок 8. Изменение профессиональных траекторий учителей



Влияние конкурсов на изменения профессиональной траектории учителя (обобщенное мнение финалистов федеральных конкурсов)

Финалистам конкурсов «Учитель года – 2017» и «#iУчитель – 2018» было предложено ответить на вопрос: «Считаете ли вы, что конкурсы педагогического мастерства могут влиять на изменения профессиональной траектории учителя? Поясните ваш ответ».

Большинство участников опроса отмечает, что конкурсы, действительно, влияют на изменения профессиональной траектории и выбирает ответ «да» или «скорее да». Однако пояснения ответов в развернутой форме оказались весьма разноплановыми: конкурсанты говорят о множестве связанных с конкурсами причин, факторов и обстоятельств, которые являются или могут являться триггерами изменений. В ходе анализа ответов были выявлены основные тезисы, которые участники анкетирования высказывают неоднократно. Далее была установлена приоритетность этих тезисов по частотности их упоминания респондентами. Для обоих конкурсов мы видим схожие контексты: конкурс как возможность вырасти профессионально, конкурс как возможность общения с единомышленниками, конкурс как точка

роста и начало самореализации на новом уровне. Но приоритетность тезисов для одного и другого конкурса различна. Отмечается также некоторая разница в формулировках «учителей года» и «iучителей». Поскольку сравниваемые конкурсы являются принципиально разными и по отбору участников, и по форме испытаний, можно наблюдать, что даже для объяснения одного и того же факта или явления педагога используют разные языковые конструкции. Например, если «учитель года» пишет о новых контактах, то «iучитель» чаще высказывается о сообществе. «Учитель года» указывает, что в результате конкурса «начальство начинает ценить», в то время как «iучитель» говорит следующее: «нужно, чтобы кому-то из администрации это было интересно».

Интересно, что «учителя года» в том или ином контексте упоминают в своих ответах победу, успех или неуспех, в то время как «iучителя» вообще не заостряют на этом внимание, не используя указанную лексику. Это еще раз подчеркивает разницу между целями конкурсов и установками, с которыми приходят на них участники. Таблица 4 обобщает собранные сведения и располагает выделенные при анализе тезисы в порядке убывания частотности. Основанием для ранжирования послужила частота упоминаний определенного тезиса, которая указана в отдельном столбце.

Таблица 4. Ранжирование тезисов, содержащихся в ответах финалистов

Тезисы финалистов конкурса «Учитель года – 2017»	Частота	Тезисы финалистов конкурса «#iУчитель – 2018»	Частота
1 – конкурс для тех, кто амбициозен, обладает лидерскими качествами; на конкурсе происходит личностный рост, изменяются взгляды на свое место в профессии	17	1 – конкурс как изменение окружения, погружение в профессиональное сообщество, возможность получить экспертную оценку и пообщаться с лидерами	19
2 – конкурс как повышение квалификации, получение нового опыта, стимул для дальнейшего профессионального развития, появления новых взглядов на развитие системы образования	14	2 – конкурс как профессиональное развитие, повышение квалификации, обобщение опыта и рефлексия	16
3 – конкурс как возможность общения с единомышленниками, способ завести новые контакты	13	3 – конкурс как точка роста, выход из зоны комфорта, окрыление, желание что-то менять, потребность в самореализации	11
4 – конкурс как возможность быть замеченным и услышанным, как генератор новых предложений по работе, в том числе возможности движения по вертикали	12	4 – конкурс как возможность посмотреть на свою работу по-новому, переосмыслить ценности, поменять принципы и приоритеты	8
5 – конкурс как переход на новый уровень, появление новых горизонтов, в результате конкурса появляется готовность «горы свернуть»	11	5 – конкурс как заявка на признание обществом твоего мастерства, возможность показать себя	5
6 – конкурс как возможность обобщить свой опыт	5	6 – конкурс как повышение внутренней готовности к изменениям, рост профессиональной самооценки	4
7 – победа в конкурсе однозначно оказывает влияние на изменение профессиональной траектории, участие – не всегда	4	7 – конкурс сам по себе ни на что не влияет, должна быть внутренняя готовность к изменениям	2

Выделим далее отдельные тезисы, вокруг которых выстраивают свои ответы респонденты, и покажем, как их раскрывают финалисты. «Учителя года» в большей степени заостряют внимание на том, что на конкурс отправляются педагоги, которые априори являются сильными личностями. Конкурс же, в свою очередь, дает возможность вырасти внутренне далее, стать еще более уверенным и сильнее поверить в себя. Учителя пишут о совершаемом «прыжке», изменениях взглядов. Финалист конкурса, учитель начальных классов, высказывает следующее:

Предполагается, что победу в конкурсе может одержать только способный на большее учитель.

Конкурсантка, являющаяся молодым учителем английского языка, пишет:

Положительные примеры служат мотивацией к росту – как профессиональному, так и личностному.

Одна из конкурсанток указывает, что ее профессиональная траектория после конкурса не изменилась, и говорит:

На мой взгляд, конкурс может вдохновить на саморазвитие, но карьерный рост и т. п. зависит от личностных качеств учителя и его амбиций.

Молодой учитель географии сравнивает конкурс «Учитель года» со штормом, цитируя Харуки Мураками:

Однажды шторм закончится, и ты не вспомнишь, как его пережил. Ты даже не будешь уверен в том, закончился ли он на самом деле. Но одна вещь бесспорна: когда ты выйдешь из шторма, ты никогда снова не станешь тем человеком, который вошел в него. В этом и был весь его смысл.

Финалисты конкурса «#iУчитель» также имеют в виду указанные тезисы, также пишут о повышении самооценки в ходе конкурса, но несколько реже. Учитель английского языка из гимназии отмечает:

Конкурс как таковой ни на что не влияет. А вот внутренняя готовность к изменениям, которая становится, как правило, причиной участия в конкурсах, является первоочередной движущей силой всех изменений.

Тезис, который и для «учителей года», и для «iучителей» оказался на втором месте по рангу, связан с приобретением опыта и повышением квалификации. Сюда же относится «упаковка» личного опыта, его систематизация и переосмысление при подготовке к конкурсу. Некоторые участники говорят о самоанализе, а также о приобретении совершенно новых навыков, например опыта публичного выступления. «Учитель года», преподаватель истории, пишет:

Любой конкурс – это лучший способ повысить свою квалификацию и уровень своего профессионализма.

Также респонденты делают акценты на том, что после конкурса развитие педагога

не завершается. Учитель музыки отвечает следующим образом:

Конкурс – это мощный стимул для дальнейшего профессионального развития. После своего участия я просто не смог работать (вести уроки, общаться с коллегами, организовывать события и встречи), как раньше. Очень многое поменялось. В первую очередь, мое отношение к тому, что и как я делаю. А это, безусловно, повлияло и на проф. траекторию.

Финалисты «#iУчителя» также пишут о том, что после конкурса остается желание расти и развиваться. В ответах «iучителей», связывающих конкурс с повышением квалификации, читаем, что на конкурсе им удалось увидеть современные тренды и идеи. Выделим мнение учительницы информатики, которая вспоминает об очном финале в формате школы:

В процессе подготовки происходит серьезный анализ своей работы, ее структуризация и как следствие понимание дальнейшей стратегии. Ну, а Весенняя школа – это особенная прокачка учителя во всех направлениях.

Связанный с повышением квалификации тезис о переосмыслении ценностей, изменении приоритетов, ярче прослеживается в ответах «iучителей». Они пишут о том, что конкурс позволяет вырваться из рутины, посмотреть на привычные вещи под другим углом, ассоциируют его с «выходом из траншеи». Некоторые говорят о конкурсе как о возможности выявить как собственные дефициты, так и проблемы отрасли. К примеру, учитель математики пишет:

В процессе участия могут поменяться принципы, приоритеты и взгляд на окружение. Все это влияет на построение профессиональной траектории. Человек ищет более комфортные условия для реализации своих профессиональных идей.

Обращает на себя внимание отношение участников конкурсов к тому, как меняется их профессиональное окружение. В ответах «учителей года» указание на появление новых контактов встречается чуть менее часто, чем упоминание о личностном росте и повышении квалификации. Конкурс описывается как «праздник человеческого общения». Одна из конкурсанток пишет: «Лично для меня открылась вся Россия, такая разная, многоликая». Финалисты конкурса «#iУчитель» выделяют факты появления новых контактов и погружения в профессиональное сообщество чаще, чем остальные преимущества конкурса. Они говорят о том, что конкурс предложил общение с интересными, мотивированными людьми, что благодаря

ему они познакомилась с профессионалами, вышли в другое педагогическое сообщество. Молодой педагог-«iучитель» отмечает, что «появляется пул проектов, которым доверяешь, потому что доверяешь их создателям/людям, их рекомендовавшим».

Некоторые участники анкетирования в ответе на вопрос «Как изменилась ваша профессиональная траектория?» посчитали нужным не только выбрать предлагаемые варианты (повысили в должности, получил нагрузку в ИПКРО и др.), но и воспользоваться возможностью дать пояснения в строке «Другое». Так, «учителя года» отмечают, что после конкурса стали посту-

КОНКУРС – ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В ШКОЛЕ, РАБОТЫ СЛУЖБЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА. ЧЕРЕЗ КОНКУРСЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА МОЖНО ВОЗДЕЙСТВОВАТЬ И НА ДРУГИЕ ФАКТОРЫ, ПОБУЖДАЮЩИЕ УЧИТЕЛЯ ДВИГАТЬСЯ ВНУТРИ ПРОФЕССИИ

пать предложения либо возглавить школы, либо получить должность завуча, но они этим не воспользовались. Один респондент указал, что совмещает разные должности в разных регионах. Еще один участник опроса написал, что он развивается в другом направлении и планирует уход из школы, а другой обозначил, что он уволился. Последний в настоящее время работает в качестве репетитора. Также известно, что как минимум двое из участников конкурса «Учитель года – 2017» работают в сфере образования за пределами страны, как минимум шестеро переехали в столицу.

Небольшая часть участников конкурса «#iУчитель» также дает пояснения, и в них также обнаруживается палитра контекстов. Двое указывают, что теперь их работа связана с цифровизацией образования, и отмечают принадлежность к определенной организации. Еще трое

участников в анкете обращают внимание на то, что причина изменений их профессиональной траектории – это не конкурс.

Заключение

По результатам проведенного исследования видим, что на изменение профессиональной траектории учителя, по мнению самих же учителей, влияет множество факторов. Первостепенную роль среди них играют факторы институциональной группы, к которой относятся и конкурсы педагогического мастерства. То есть управление образованием в принципе оказывает серьезное влияние на движение педагога в профессии, и это может происходить через конкурсы и постконкурсную поддержку в том числе. Конкурсы педагогического мастерства как факторы, подталкивающие к изменениям, более весомы для молодых педагогов. Это закономерно, поскольку среднестатистический конкурсант на 6–7 лет моложе среднестатистического учителя. Поэтому конкурс – важный инструмент в решении вопросов закрепления молодежи в школе, работы службы кадрового резерва. Через конкурсы педагогического мастерства можно воздействовать и на другие факторы, побуждающие учителя двигаться внутри профессии, связанные с профессиональным и личностным ростом. Конкурсы удовлетворяют и одновременно раскрывают потребности в повышении квалификации, укрепляют толерантность педагога к изменениям.

Необходимо понимать, что учителя-конкурсанты больше ценят конкурсы, чем обычные педагоги. Разрыв мнений следует сглаживать, распространяя информацию о том, что дает конкурс участникам. Это становится особенно важным в случаях, когда желающих принимать участие мало или совсем нет.

Рассматривая вопрос динамики профессиональной траектории учителя, необходимо заострить внимание на том, что две трети педагогов, опрошенных в трех регионах РФ, не меняли свой профессиональный трек на протяжении пяти последних лет. Это совершенно не соотносится с общемировыми трендами на поливариативность карьеры, ее саморегуляцию, профессиональную гибкость. Данный результат также может частично объясняться

горизонтальностью учительской карьеры и косвенно подтверждать тезис о том, что учителя проявляют низкую степень агентности в вопросах планирования профессиональной траектории. С другой стороны, только у десятой доли финалистов федеральных конкурсов произошло изменений в профессиональном треке. Это объясняется личными стремлениями и амбициями конкурсантов, пересмотром ими своего опыта в процессе конкурса, появлением новых задач, проектов, а также ростом числа профессиональных контактов.

Более трети финалистов федеральных конкурсов переехали или сменили место работы, а среди опрошенных педагогов из трех регионов РФ таких менее 10%. В этой связи следует говорить о конкурсе как о драйвере оттока кадров, профессиональной миграции. Возможно, такое профессиональное движение будет на пользу самому педагогу, но оно негативно влияет на школу, муниципалитет, регион, в котором работает конкурсант. Поэтому постконкурсное сопровождение и планирование перемещения учителя-конкурсанта в карьере является необходимым звеном при организации конкурсного движения органами управления образованием и школьными администраторами. Учитель, получивший на конкурсе стимул для своего профессионального развития, должен иметь точку приложения своей энергии.

Несмотря на то, что задачами конкурсов педагогического мастерства являются в том числе распространение передового педагогического опыта и поддержка талантливых учителей, четверть педагогов после конкурса получают повышение в должности. Это означает, что их основная работа больше не является педагогической. Однако нельзя сказать, что тем самым происходит обеднение учительского корпуса, поскольку многие из конкурсантов начинают заниматься методической работой, руководят различными проектами, становятся наставниками. Таким образом они влияют на профессиональное развитие и движение в карьере других педагогов.

Список источников | References

1. Александрова М. В. (2007). Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе. Автореф., дис. д. пед. н. Великий Новгород.

2. Андрущенко Т. Ю., Аржаных Е. В. и др. (2017). Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов. Психологическая наука и образование (Психолого-педагогические исследования), 9(2).
3. Баранова В. В., Маслинский К. А. (2017). Идентичность учителей: выбор профессии и адаптация к школе. Журнал социологии и социальной антропологии, 20(2), 104–118. <https://cyberleninka.ru/article/n/identichnost-uchiteley-vybor-professii-i-adaptatsiya-k-shkole/viewer> (дата обращения: 09.08.2022).
4. Безматерных Т. А., Терещенко О. Ю. (2018). Профессиональный рост учителя в современном образовательном пространстве: проектирование модели построения индивидуальной траектории профессиональной и творческой реализации педагога в условиях непрерывного образования. Интернет-журнал «Мир науки», 5. <https://mir-nauki.com/PDF/23PDMN518.pdf>.
5. Бондаренко Н. В., Бородина Д. Р., Гохберг Л. М. и др. (2020). Индикаторы образования: 2020 : статистический сборник. М., НИУ ВШЭ.
6. Весманов Д. С., Весманов С. В. (2013). Карьера педагогических работников в Москве: перспективы роста и монетарный аспект. Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия: Экономика, 3 (24), 45–51.
7. Дипломатова З. Ю. (2020). Управление карьерным ростом учителя как системная деятельность руководителя образовательной организации. Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 4.
8. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. М., 2020.
9. Загидуллин Р. Р., Кошелев И. Б. (2015). Всероссийский слет учительских клубов: от обмена опытом до чемпионата инноваций. Методист.
10. Заир-Бек С. И., Мерцалова Т. А., Анчиков К. М. (2020). Портрет Российской сельской школы. Мониторинг экономики образования, 35.
11. Кацва Ю. В. (научный руководитель – Фишбайн Д. Е.) (2016). Карьерные ориентации и мотивация к карьере у управленцев в системе школьного образования. ВШЭ. <https://www.hse.ru/edu/vkr/171102994> (дата обращения: 09.08.2022).
12. Козырева Е. Ю. (2009). Опыт формирования сетевых проектных команд на основе новой модели конкурсов в сфере образования. Вопросы образования, 3.
13. Козырева Е. Ю., Хасан Б. И. (2008). Кооперирующая модель конкурсов педагогических инициатив как механизм продвижения реформ в сфере образования. Вопросы образования, 3.
14. Крисковец Т. Н. (2005). Организационные педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя. Дис. канд. пед. наук. Оренбург.
15. Куликовский М. Ю., Кузнецова Т. А. (2020). Карьера педагогических работников в сфере общего образования. Вестник Балтийского федерального университета им. Канта, 2. <https://cyberleninka.ru/article/n/kariera-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-sfere-obshchego-obrazovaniya-problemy-tendentsii-protivorechiya/viewer> (дата обращения: 09.08.2022).
16. Кутняк С. В. (2010). Становление карьеры будущего учителя в процессе профессиональной подготовки РГПУ им. А. И. Герцена, 125, 120–126.
17. Литвинова Е. Ю. (2013). Поливариативная карьера: перспективы изучения. Современная зарубежная психология, 2(2), 118–129. <https://psyjournals.ru/jmfp/2013/n2/61192.shtml> (дата обращения: 09.08.2022).
18. Макеев П. (2020). Как меняется рынок репетиторства в Москве. <https://trends.rbc.ru/trends/education/5f57b8589a79470091cfbc9e> (дата обращения: 09.08.2022).
19. Маслинский К. А., Иванюшина В. А. (2016). Остаться учителем? Факторы, влияющие на отношение к уходу из учительской профессии. Вопросы образования, 4.
20. Минина Е. В., Павленко Е. С., Кирюшина М. А., Якубовская А. А. (2021). Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом. Современная аналитика образования, 2(51). М.: НИУ ВШЭ, Институт образования.
21. Могилёвкин Е. А. (2007). Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. СПб.: Речь. ISBN 5-9268-0599-6.
22. Петрова В. Н. Менеджмент профессиональной траектории. Coursera. <https://www.coursera.org/learn/management-proftraektorii/lecture/RSHcz/1-3-professional-naia-kariera-i-professional-naia-traiektoriia> (дата обращения: 21.07.2021).
23. Поручение Президента Министерству просвещения РФ от 30 апреля 2021 г.
24. Посухова О. Ю. (2015). Методологический потенциал зарубежных концепций профессиональной карьеры в контексте исследования российского общества. Вестник АГУ.
25. Седых А. Б. (2012). Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру. Человек. Сообщество. Управление, 2.
26. Симановская О. М. (1998). Организационные педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя средней общеобразовательной школы. Дис. канд. пед. наук. СПб.
27. Указ Президента «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
28. Федеральная служба государственной статистики. (2020). Российский Статистический Ежегодник.
29. Цегельникова А. В. (2016). Факторы, влияющие на управление карьерными стратегиями в современных условиях. Синтез науки и общества в решении глобальных проблем современности: сборник статей Международной научно-практической практической конференции (28 июля 2016 г., г. Уфа). <https://os-russia.com/SBORNIKI/KON-121-1.pdf#page=273>.
30. Черелова Н. Ю. (2017). Обзор теоретических подходов и практических методик профориентации в психологии и педагогике. Думский вестник: теория и практика дополнительного образования, 1(9).
31. Bandura A. (2002). Growing Primacy of Human Agency in Adaptation and Change in the Electronic Era. European Psychologist, 7(1).
32. Bezanson L. (2003). Connecting Career Development and Lifelong Learning: A Background Paper on The Contribution of Career Development to a Productive Learning and Working Force.
33. Career choice and development. (2002). 4th ed. S. D. Brown & Associates (Eds.), San Francisco: Jossey-Bass.

34. Converse P., Pathak J., DePaul-Haddock A., Gotlib T., & Merbedone M. (2012). Controlling your environment and yourself: Implications for career success. *Vocational Behavior*.
35. Consistently high performance: Lessons from the world's top performing school systems. McKinsey&Company. June 2007.
36. Guiding Principles of Career Development: Anchored by Evidence. CERIC.
37. Hall D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4).
38. Jiang Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Vocational Behavior*.
39. Krumboltz J. (2008). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2).
40. Lent R. (2013). Career-Life Preparedness: Revisiting Career Planning and Adjustment in the New Workplace. *The Career Development Quarterly*.
41. Milot-Lapointe F., Savard R., & Paquette S. (2018). Effect of Labour Market Information (LMI): Comparison Between Independent and Assisted Use of LMI. *Career Development*.
42. Quast L. (2018). Who's in charge of career planning? You.
43. Ready D., Conger J., & Hill L. (2020). Are You a High Potential?
44. Rogach O. V., Frolova E. V., Ryabova T. M. (2019). Trajectories of Building a Career of a Teacher within Academic Competition. *European Journal of Contemporary Education*, 8(2), 338-347.
45. Schein E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century.
46. Schneider M., Columbus R. (2017). Degrees of Opportunity: Lessons learned from state-level data on postsecondary earnings outcomes.
47. Sorapuru W. M. (2012). Factors Impacting Principals' Career Decision Making. Spring, 5-18-2012.
48. TALIS (Международное исследование учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения).

TEACHER'S PROFESSIONAL TRAJECTORY: skill contests, mobility, multivariability

Natalia Valerievna YANIKOVA

is a master's student of the program "Education Management" of the HSE Institute of Education, finalist of the All-Russian competition "Teacher of the Year - 2017", finalist of the All-Russian competition "#iUchitel - 2018", physics teacher of the Moscow State Educational Institution "School No. 1540". 127055, Moscow, Novoslobodskaya str., 57, p.1. E-mail: natyanikova@gmail.com

ABSTRACT The attention of modern researchers of educational and professional trajectories is drawn towards increasing professional mobility, protean career, and career track flexibility. The participants of pedagogical mastery competitions are mostly young and active teachers who strive to move in the profession. Therefore, the concept of teacher's professional trajectory as a set of various professional statuses and roles becomes relevant. The teacher can be in different roles simultaneously or consequently. The study reveals groups of factors that influence the movement of a teacher within the profession. Most often teachers name the following factors: salary, personal desire and aspiration, availability of free time, self-education and self-development, work experience. Pedagogical mastery competitions have a certain place among the institutional factors influencing the change in teacher's career trajectory. At the same time, for younger teachers, they are among the top five reasons that can affect the career track. Also, during the study, it was found that the trend towards professional mobility is very relevant to the finalists of federal competitions, but not for randomly selected teachers from three regions of the Russian Federation. Two-thirds of the teachers surveyed in three regions state that they have not changed their professional track over the past five years. However, only a tenth of the competitors give a similar answer. In addition, the teachers who have participated taken part in competitions are much more likely to agree that competitions can influence the professional trajectory. For them, this is primarily an opportunity for personal and professional growth, new experience and professional development, an opportunity to reconsider values and change priorities. The competitors also indicate that competition is the opportunity to be heard and an application for recognition. All this, according to the finalists of federal competitions, has an impact on changing the teacher's professional trajectory.

KEYWORDS Teacher, teacher's career trajectory, horizontal career, competitions of pedagogical mastery.

ACKNOWLEDGMENT The author thanks his supervisor Maria Viktorovna Ozerova, Candidate of Social Sciences, Associate Professor of the Institute of Education of the Higher School of Economics.

