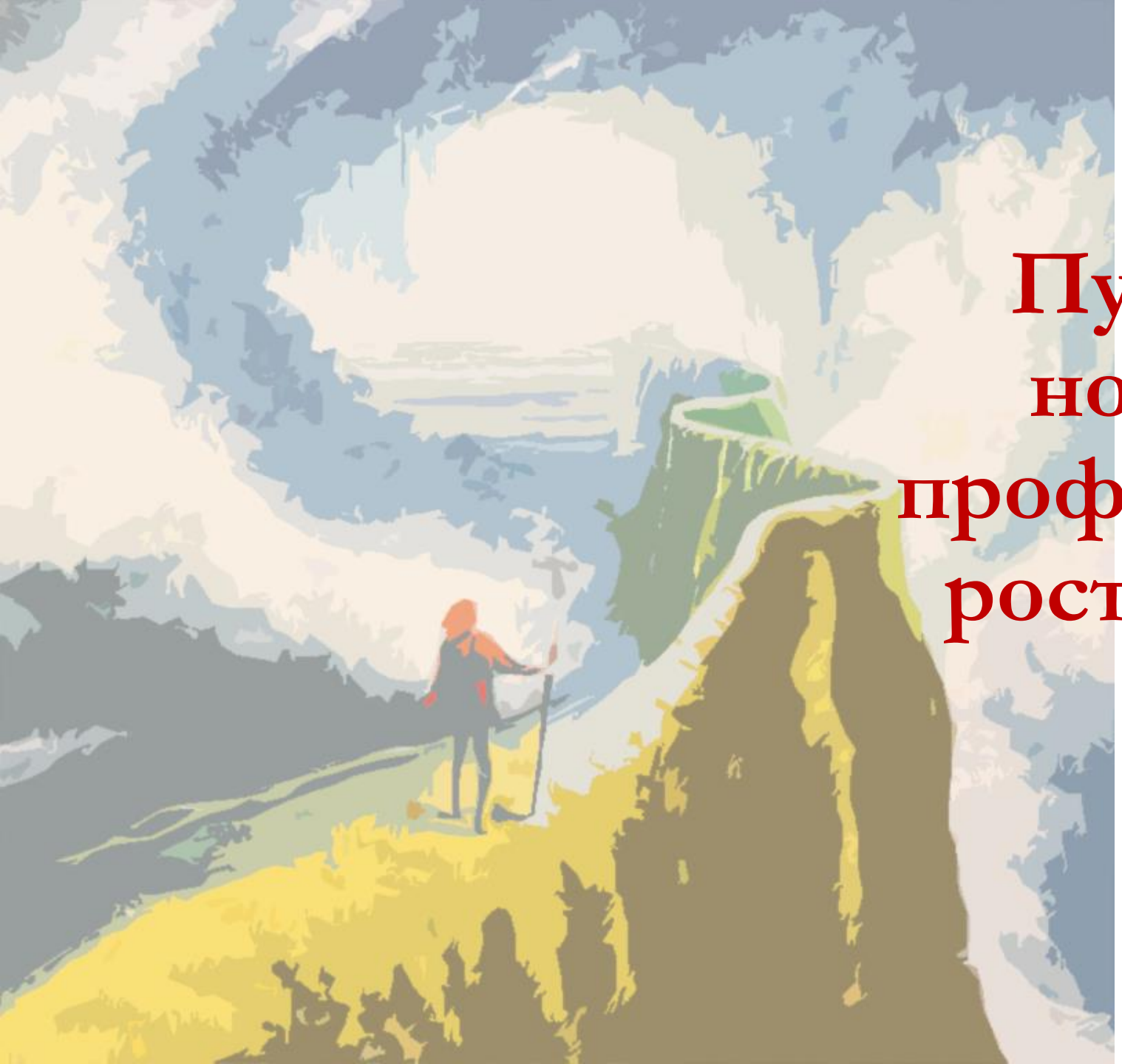


Путь к успеху- новый вектор профессионального роста и лидерства

ОСП 2026



Успешный педагог дополнительного образования – это человек ……

10 качеств
Не нумеруйте!

Понятие «карьера»

Карьера (итал.) – **путь,** движение.

Карьера- значение роста в своей деятельности, профессионального пути.

Карьера- осознанная работа человека над своим профессиональным ростом.

Карьера – индивидуальный путь человека в определенных видах профессиональной деятельности.

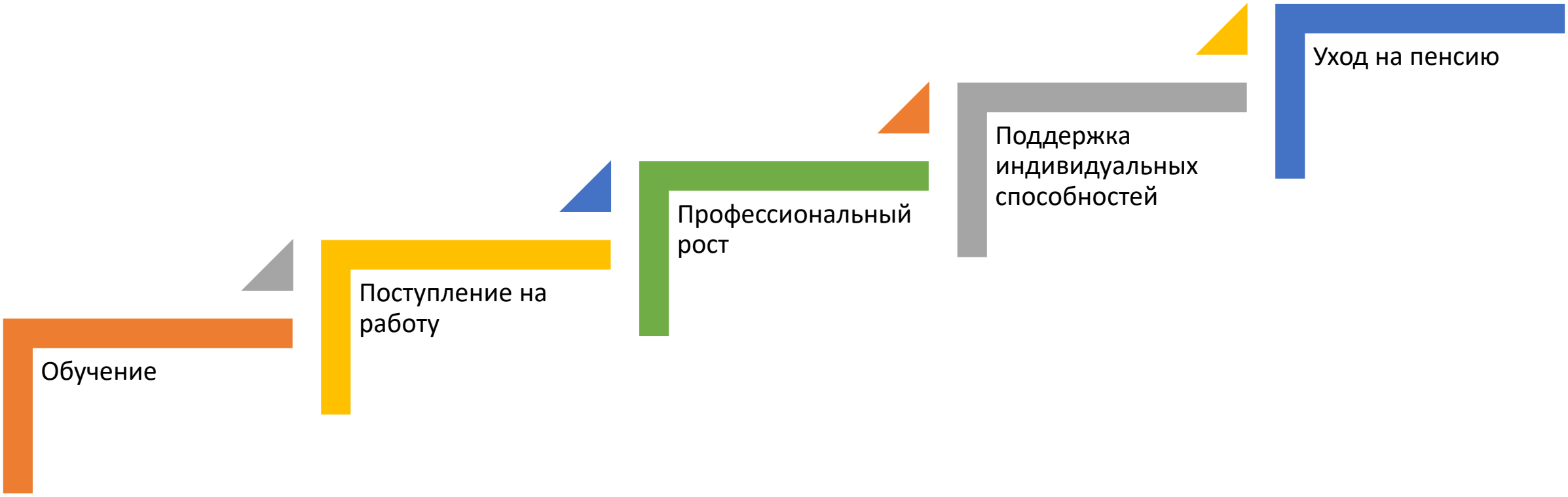
Карьера – процесс успешного роста личности, детерминирующий индивидуальным удовлетворением профессиональных потребностей через самовыражение и самореализацию личностного потенциала.

Карьера– это индивидуально осознанная позиция и поведение человека, связанные с развитием его профессиональной деятельности и опыта на протяжении всей жизни, которые не являются зависимыми от физических границ организации и государства.

Понимание карьеры

Широкое	Узкое
Профессиональное продвижение от выбора к овладению профессией, затем овладение профессиональным мастерством, творчеством	Должностное продвижение, обеспечивающее профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации
Профессиональная компетентность	Социальная компетентность
Высокий профессионализм, достижение признанного профессионального статуса	Достижение социально признанных стандартов в профессии

Профессиональная и внутриорганизационная карьера



Карьера

Вертикальная

Горизонтальная

Портфельная







Модели карьерного роста

1. Плавное, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии.

2. Ускоренное развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом. Реализуется, как правило, также в рамках одной профессии.

3. Ступенчатое, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления.

Модели деловой карьеры



«Трамплин»

«Лестница»

«Змея»

«Перепутье»

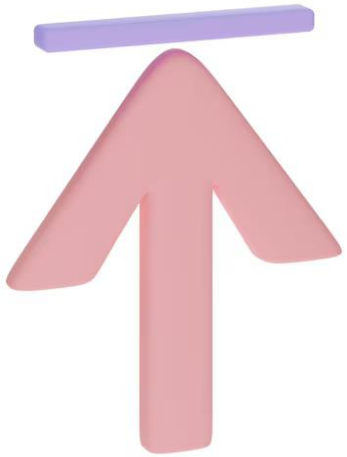
Профессионально ориентированная периодизация (Е.А. Климов)

- ✓оптация – период выбора профессии в учебно-профессиональном заведении;
- ✓адаптация – вхождение в профессию и привыкание к ней;
- ✓фаза интернала – приобретение профессионального опыта;
- ✓фаза мастерства – квалифицированное выполнение трудовой деятельности;
- ✓фаза авторитета – достижение профессионалом высокой квалификации;
- ✓наставничество – передача профессионалом своего опыта.



Акме

- ✓Это психическое состояние, означающее высший для данного человека уровень в его профессиональном развитии, который приходится на данный отрезок времени.
- ✓Профессиональное «акме» — это психическое состояние, означающее максимальную мобилизованность, реализованность всех профессиональных способностей, возможностей и резервов человека на конкретном этапе жизни (при отсутствии перенапряжения и использования предельных возможностей организма).



5 минут!

- на внесение изменений в портрет успешного педагога дополнительного образования;
- на ранжирование качеств от 1 до 10 – от наиболее важного до наименее значимого.

КАК СТАТЬ УСПЕШНЫМ ПЕДАГОГОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ?

Формирование целей карьеры

Цели карьеры, по мнению *А. Я. Кибанова*, проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей1

В качестве целей карьеры А. Я. Кибанов приводит, в частности, следующие:

— заниматься видом деятельности или иметь должность, соответствующую самооценке и потому доставляющую моральное удовлетворение;

— получить работу или должность, усиливающую возможности и способствующую их развитию;

— иметь работу или должность, которая носит творческий характер;

— работать по профессии или занимать должность, позволяющую достичь определенной степени независимости;

— получить работу или должность, хорошо оплачиваемую или позволяющую одновременно получать большие побочные доходы;

— иметь работу или должность, позволяющую продолжать активное обучение;

— получить работу или должность, позволяющую заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.


Цели
Период достижения
Направления
Иные основания
Стратегические
Тактические
Оперативные
Экономические
Организационные
Научные и др.

SMART Цели

S
Specific
КОНКРЕТНЫЕ



Вместо обычного «хочу то-то» прописывайте конечный результат цели со всеми деталями.

M
Measurable
ИЗМЕРИМЫЕ



Используйте цифры или другие точные данные, чтобы сделать цель измеримой для оценки результата.

A
Attainable
ДОСТИЖИМЫЕ



Ставьте задачи, которые вам по силам.
Не задирайте планку слишком высоко.

R
Relevant
ЗНАЧИМЫЕ



Спросите себя: «Зачем мне это?» Может, цель нужно переформулировать или она вообще лишняя.

T
Timebound
С ЧЕТКИМИ СРОКАМИ



Ставьте срок, к которому вы планируете достичь цели. Это стимулирует и не дает расслабиться.

Планирование карьеры

«план карьеры определяется как «план индивидуальной работы сотрудника, предусматривающий достижение личной цели в своей сфере деятельности»

Ю. Семенов

В планировании карьеры:

- ✓первоочередная задача — обозначить пути достижения перспективной цели, возможно, следующее наиболее вероятное назначение.
- ✓особую важность приобретает не текущее, а *перспективное* планирование, определяющее основные направления развития карьеры и позволяющее распределить личностные, временные и другие ресурсы.

Этапы планирования карьеры

Дж. Иванцевич и *А. А. Лобанов* указывают на необходимость пройти шесть основных шагов:

— первый — определение конечной желаемой цели служебного продвижения и последовательности рабочих мест на пути к этой цели;

— второй — определение текущих источников информации о предполагаемых рабочих местах;

— третий — анализ рабочих мест, их сравнение между собой (отрасли, типы организаций — компаний, фирм, учреждений, предприятий);

— четвертый — анализ собственных возможностей, формулирование запросов (заработная плата, условия для карьеры, повышение квалификации и т. д.);

— пятый — выявление соответствия собственных запросов и запросов отрасли, организации, рынка труда в целом.

— шестой — осуществление карьеры, постоянное наблюдение за продвижением с одного рабочего места на другое, варьирование конечной цели служебного продвижения, учет новых предложений рабочих мест и изменений личных возможностей

Технология планирования карьеры В. Сандерса

Технология предназначена для оптимизации постановки карьерных целей. Она организует процесс прояснения собственных интересов и потребностей, а также возможностей и ресурсов для их реализации.

Технология предполагает выполнение двух заданий:

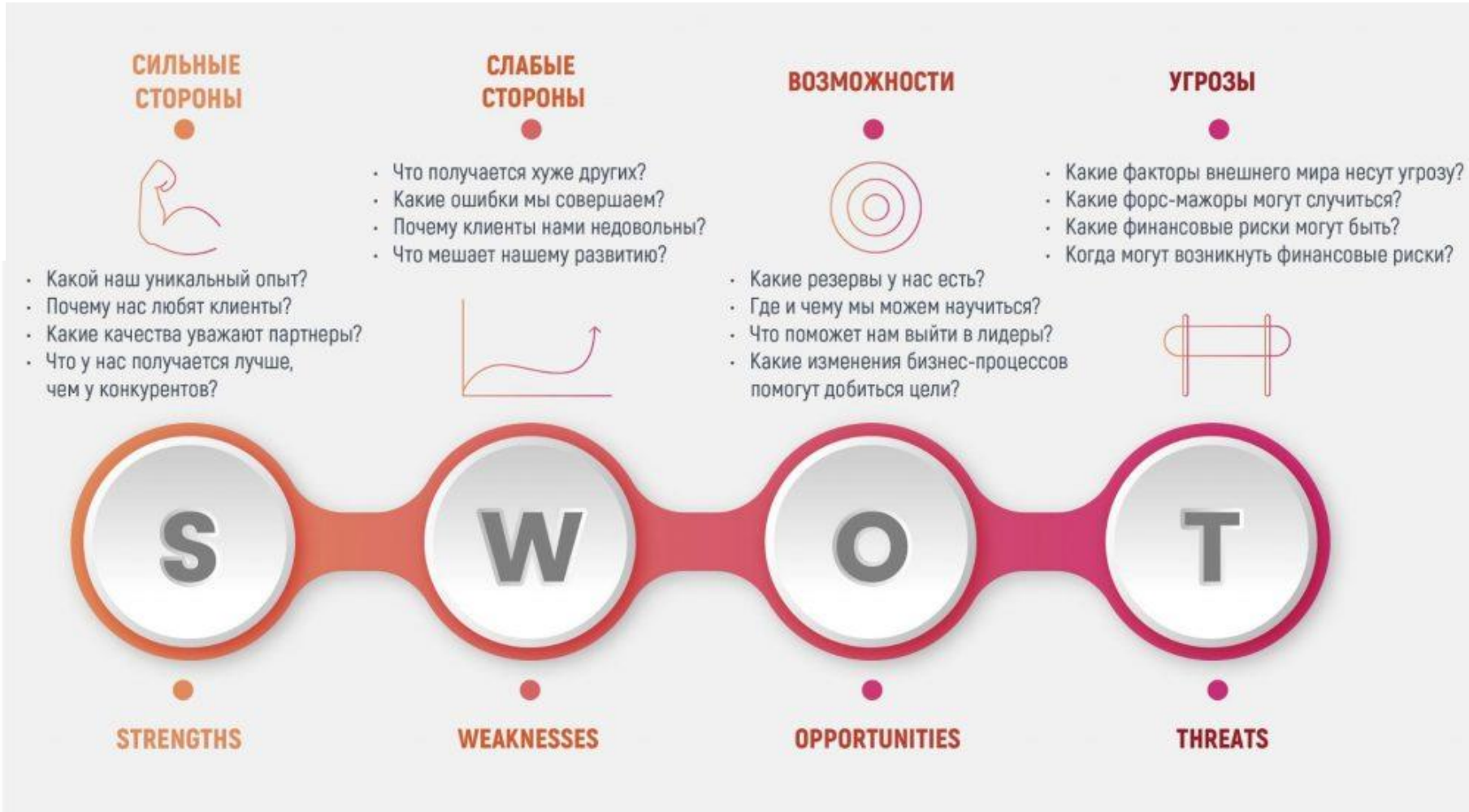
1. "**Баланс достоинств и недостатков**". Сотрудникам предлагается проанализировать свои сильные и слабые стороны (каковы возможности для карьерного продвижения и чего в настоящее время недостает). Для этого необходимо заполнить форму "Сильные стороны – слабые стороны", записав все особенности, которые сотрудник может припомнить. Выполнение этого задания помогает лучше понять себя. Достоинства (сильные стороны) позволяют ощутить внутренние ресурсы для дальнейшего продвижения. Недостатки (слабые стороны) помогают прояснить цели развития.

2. **"Обзор симпатий и антипатий"** Его цель – осознание собственных потребностей. Заполняется форма "Нравится – не нравится»

В столбце "Мне нравится" перечисляется все, что человек хочет добиться в жизни (без чего он не будет чувствовать себя успешным). В столбце "Мне не нравится" указывается то, чего хотелось бы избежать. Задание помогает четко и конкретно представить желаемый образ жизни. Выполнение этих заданий облегчает последующий выбор карьеры и составление индивидуального плана развития карьеры.

Очевидно, что в основе данной технологии лежит SWOT-анализ, который предполагает выявление сильных, слабых сторон, возможностей и опасностей.


Сильные стороны
Слабые стороны
S
W
O
T
Возможности
Угрозы


СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ
Какой наш уникальный опыт?
Почему нас любят клиенты?
Какие качества уважают партнеры?
Что у нас получается лучше, чем у конкурентов?
СЛАБЫЕ СТОРОНЫ
Что получается хуже других?
Какие ошибки мы совершаем?
Почему клиенты нами недовольны?
Что мешает нашему развитию?
ВОЗМОЖНОСТИ
Какие резервы у нас есть?
Где и чему мы можем научиться?
Что поможет нам выйти в лидеры?
Какие изменения бизнес-процессов помогут добиться цели?
УГРОЗЫ
Какие факторы внешнего мира несут угрозу?
Какие форс-мажоры могут случиться?
Какие финансовые риски могут быть?
Когда могут возникнуть финансовые риски?
S
W
O
T
STRENGTHS
WEAKNESSES
OPPORTUNITIES
THREATS

Внешние факторы влияющие на профессиональную жизнь

– **общие социальные факторы.** В эту категорию условно входят все обстоятельства, которые возникают на более глобальных уровнях, чем одна организация, при этом они не зависят от профессиональных взаимоотношений (например, особенности взаимоотношений в семье, устройство государства, культурный уровень населения);

– **специальные факторы**, которые проявляются в связи с конкретной работой, или "профессиональные условия карьерного роста": руководство, законодательство, которое влияет на управленческие решения, особенности кадровой политики, состав коллектива и взаимоотношения внутри организации, условия труда, различные правовые нормы, которые регулируют эти процессы.

Внутренние факторы влияющие на профессиональную жизнь

– амбициозность ("нездоровые" амбиции – это про стремление к высотам в карьере, которое не подкрепляется ничем, кроме желания получить статус и власть);

– знания и опыт;

– профессиональный интерес;

– способности (врожденные способности, например, возможности памяти, концентрации внимания, решительность и умение брать на себя ответственность);

– психологические особенности (стрессоустойчивость, умение продуктивно решать конфликты и руководить своими эмоциями);

– личностные качества (порядочность, ответственность, исполнительность, решительность и позитивное отношение к жизни).

Составляющие карьерного плана



Понимание своих интересов, навыков, сильных и слабых сторон



Вдохновляющая цель



Поддерживающая среда



Доступное обучение

Конкретные шаги для достижения цели

Диагностика и развитие карьерного потенциала

самопознание — самопонимание — самоизменение.

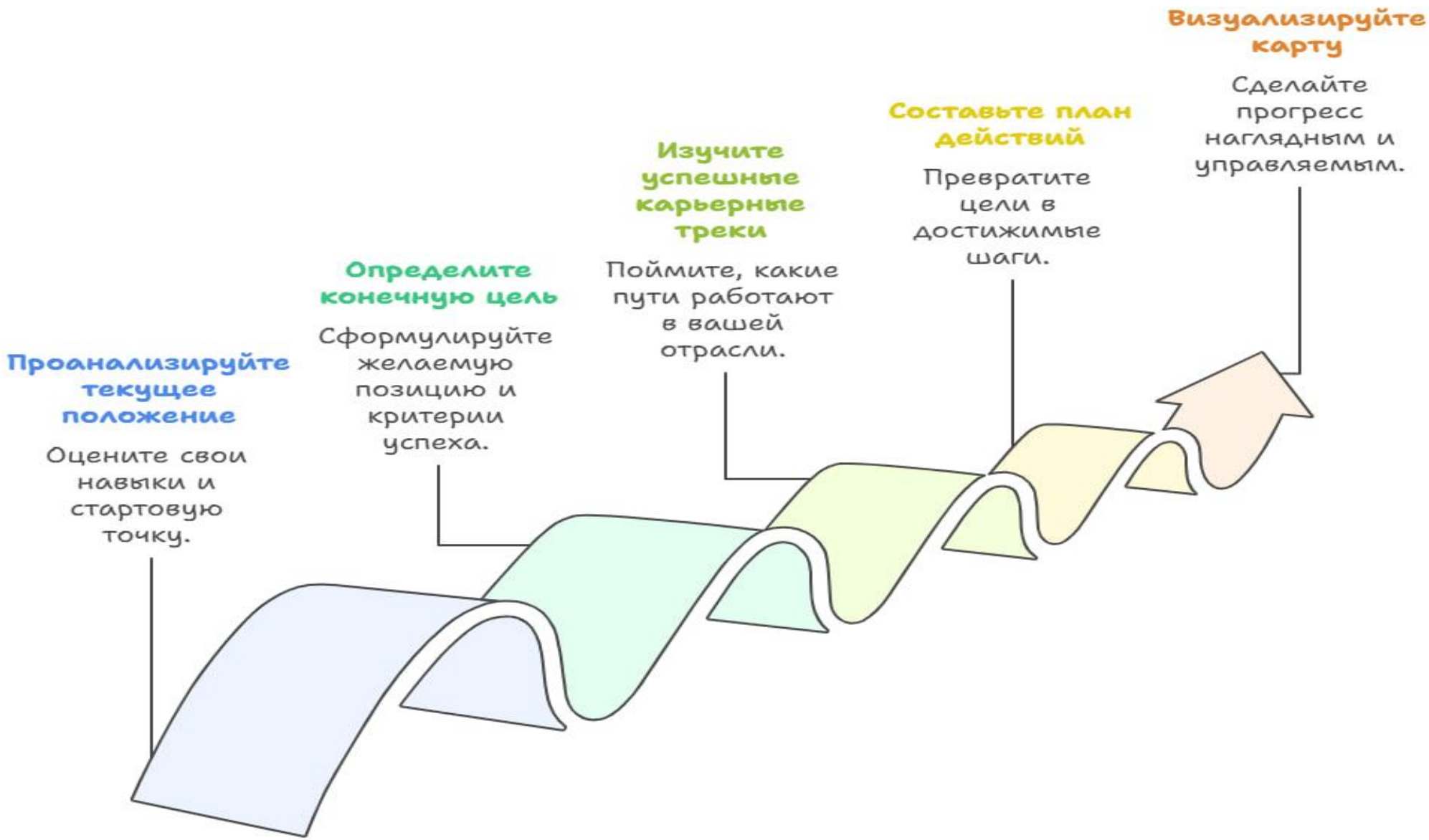






Зафиксируйте напротив каждого качества успешного педагога дополнительного образования то, что необходимо внести в план профессионального развития, в карьерный план для появления и/или развития данного качества или умения (*формы работы, мероприятия и прочее*)

Достижение карьерных целей



Made with Napkin

Профессиональный и/или жизненный ориентир







Избегайте рутины

- ✓Самое сложное в нашей работе — это не впасть в однообразие, которое в свою очередь порождает лень. Необходимо заставлять себя каждый день придумывать что-то новое.
- ✓Хотя бы раз в неделю проводите занятие в непривычном для себя формате, организуйте праздники и экскурсии.
- ✓Постоянные новые задачи, выводящие вас из зоны комфорта, будут придавать вам сил.

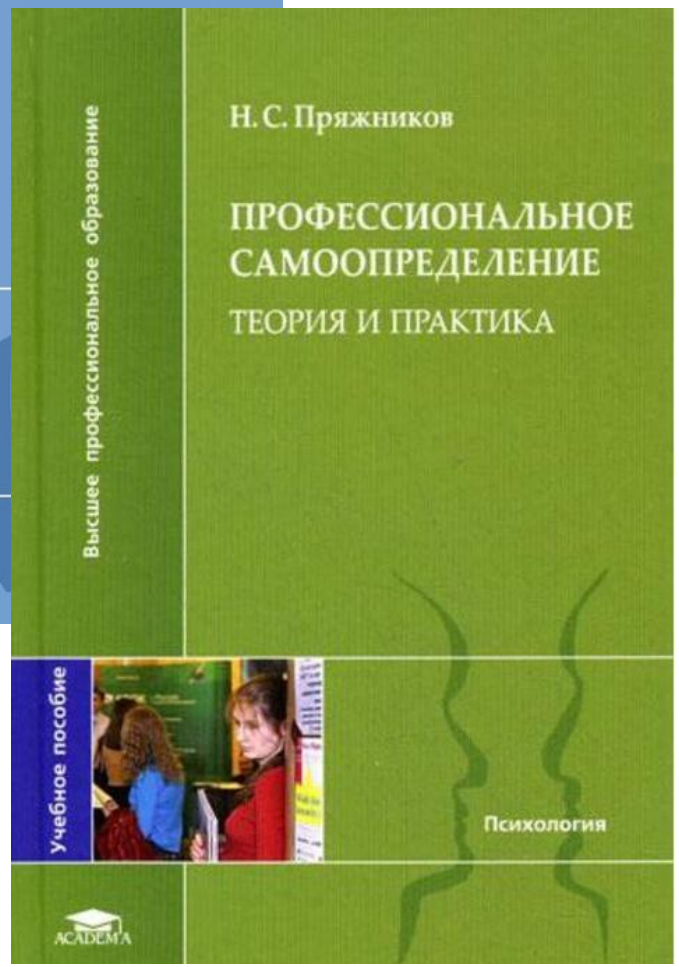


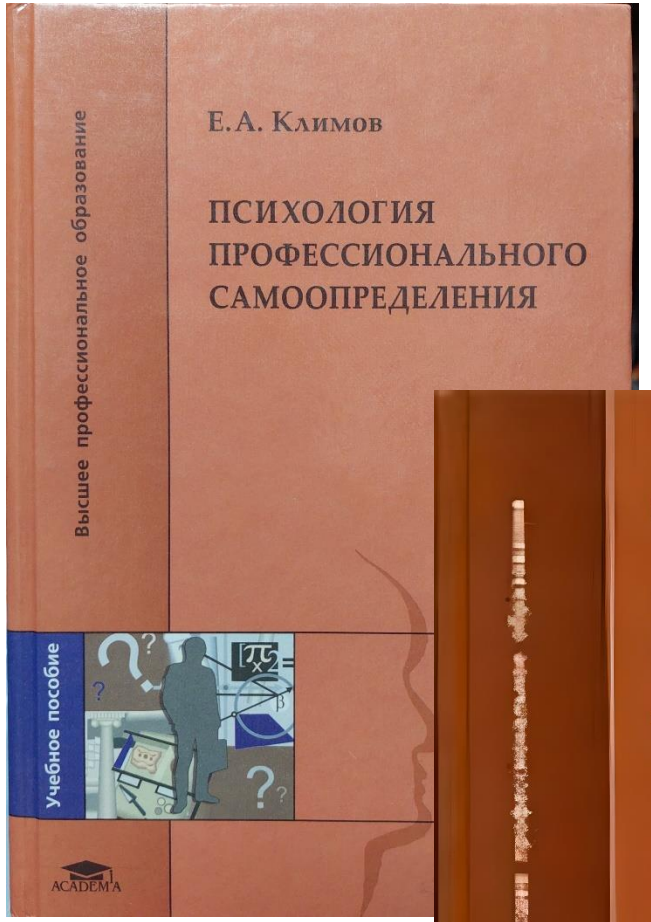
Не живите только работой и не жалейте себя

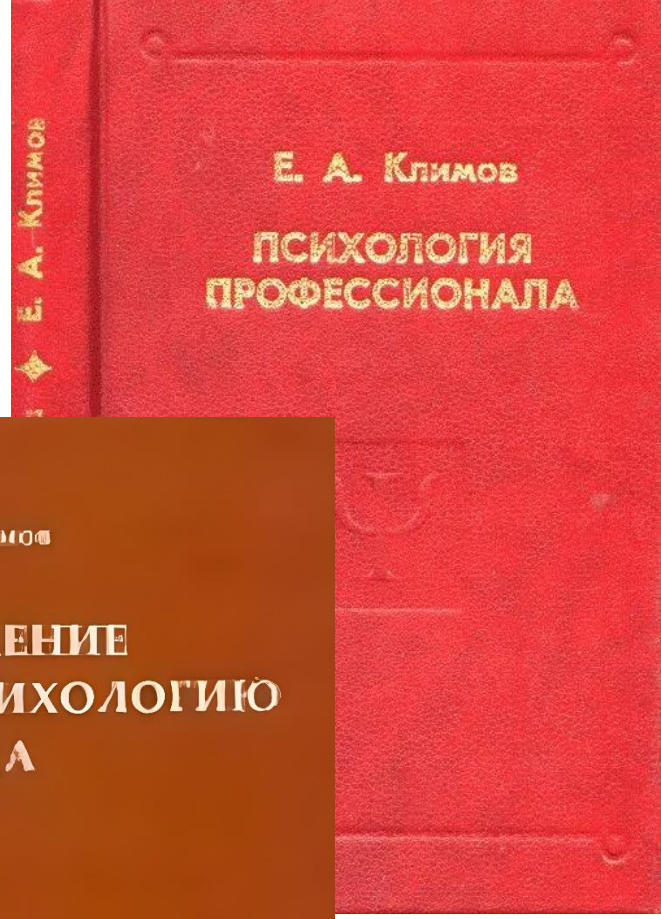
- ✓Если мы по-настоящему чего-то хотим, то обязательно найдём на это время. Чтобы не погрязнуть в самобичевании и жалости к себе, нельзя жить только работой.
- ✓Развивайтесь и не сидите на месте, тогда жалость к себе как рукой снимет.
- ✓Делайте то, что вы хотите, и то, что вам нравится, и получайте от этого удовольствие!
- ✓Не бойтесь брать ответственность за свои решения и избегайте навязанных вам задач.

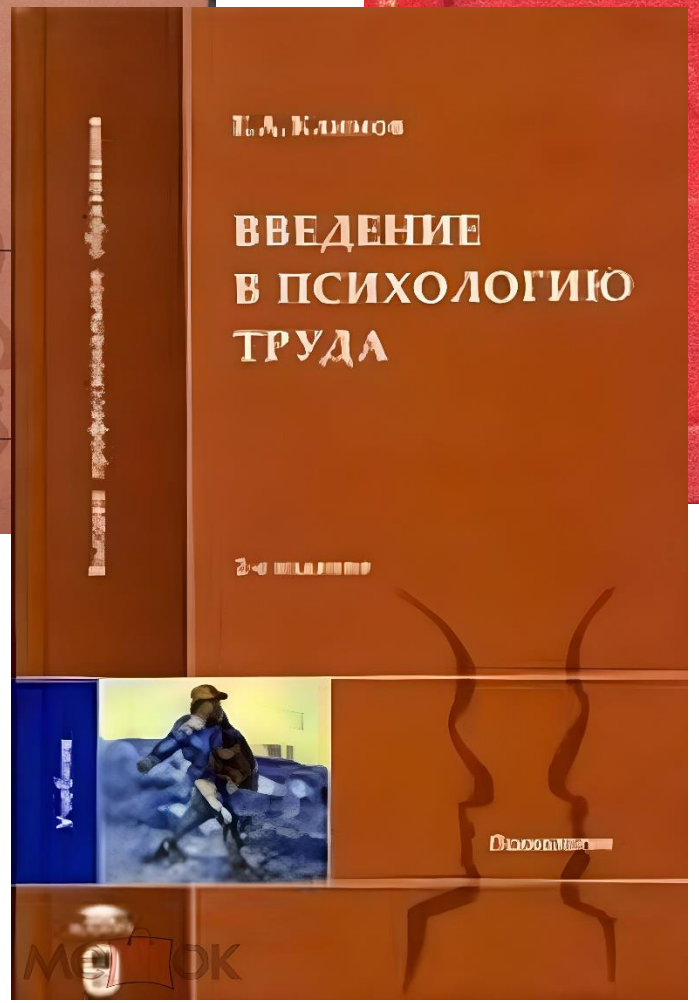



Высшее профессиональное образование
Э. Ф. Зеер
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
3-е издание
Учебное пособие
ACADEMA


Высшее профессиональное образование
Н. С. Пряжников
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
Учебное пособие
Психология
ACADEMA


Высшее профессиональное образование
Е.А. Климов
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
Учебное пособие
ACADEMA


Е. А. Климов
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛА


Е.А. Климов
ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА



Возможно все!

Просто на невозможное
требуется больше времени.