

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОФЕССИЕЙ И ТРУДОМ КАК ИНДИКАТОР КАЧЕСТВА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Е.В. Гелясина, заведующий кафедрой педагогики, психологии и частных методик, ГУДОВ «Витебский областной институт развития образования», к.п.н., доцент.

Обеспечение качества повышения квалификации – проблема, которая не утрачивает своей научной и практической актуальности на протяжении последних десятилетий. Однако, несмотря на пристальное внимание к названной проблеме со стороны отечественных и зарубежных исследователей и довольно глубокую ее проработанность нуждаются в дополнительном осмыслении некоторые вопросы. Одним из них является вопрос разработки комплекса индикаторов, позволяющих дать объективную оценку качеству повышения квалификации педагогов.

Традиционно при оценке качества повышения квалификации педагогов акцент делается на качество результата. При этом внимание главным образом уделяется выявлению удовлетворенности потребителя (педагога, проходящего повышение квалификации) качеством предоставляемых учреждением дополнительного образования взрослых услуг. Доминирование указанного индикатора противоречит положению о необходимости оценивать результаты работы в контексте целей и задач, решаемых системой повышения квалификации педагогов. По нашему мнению, ориентируясь лишь на данный индикатор, вряд ли можно дать объективную оценку функционированию учреждения повышения квалификации и определить пути улучшения академического, личностного и социального результата обучающихся. В связи с этим, определять качество повышения квалификации только через оценку степени удовлетворенности потребителя предоставленными образовательными услугами представляется малопродуктивным.

Мы считаем целесообразным использование комплекса индикаторов, в который наряду с индикатором «удовлетворенность обучающихся качеством услуг» включены еще шесть индикаторов: компетентностный, коммуникативный, рекрутинговый, самообразовательный, карьерный и социально-трудовой. Первые пять индикаторов и методики их оценки рассмотрены нами ранее в [3]. Шестой индикатор

- социально-трудовой в заявленном контексте не был предметом обсуждения.

Для **понимания** специфики социально-трудового индикатора на наш взгляд целесообразно **обратиться** к сущности и структуре феномена «профессионализм», т.к. именно профессионализм педагога (вернее повышение его уровня) является тем целевым ориентиром, который определен для системы повышения квалификации. Мы **рассматриваем** профессионализм с двух позиций - управленческой и психолого-педагогической. Как феномен педагогического менеджмента, профессионализм **является** интегральным показателем качества функционирования системы непрерывного педагогического образования на всех ее ступенях. С психолого-педагогической точки зрения данный феномен мы вслед за С.А. Дружиловым [4] **понимаем** как особое свойство человека систематически, эффективно и надежно выполнять профессиональную деятельность в самых разнообразных условиях (как стандартных, так и изменяющихся). Профессионализм педагога **представляет собой** его интегральную характеристику как личности и субъекта профессионально-педагогической деятельности. Структура профессионализма включает три подсистемы: профессиональную продуктивность, профессиональную идентичность и профессиональную зрелость. Каждая из названных подсистем охватывает совокупность функционально определенных профессионально значимых качеств. В частности, качества, входящие в подсистему профессиональной продуктивности напрямую связаны с эффективностью профессиональной деятельности. Качества подсистемы профессиональной идентичности «отвечают» за принятие человеком профессии как личности значимой. Как отмечает С.А. Дружилов, системообразующими компонентами в подсистеме **профессиональной идентичности** являются профессиональная направленности личности и ее **удовлетворенность профессией** и профессиональной деятельностью. Профессионально-значимые качества третьей подсистемы, в которой системообразующим компонентом выступает профессиональное самосознание, обуславливают профессиональное смыслопорождение.

Как следует из сказанного выше, удовлетворенность профессией и трудом занимает значимое место в структуре профессионализма. Следовательно, интегральную оценку профессионализму (как целевому ориентиру повышения квалификации) следует осуществлять не только с «знаниевых» и компетентностных позиций, но и принимая во внимание уровень удовлетворенности педагогов трудом и профессией. Еще одним аргументом в пользу необходимости учитывать

удовлетворенность трудом и профессией при «выведении» интегрального показателя качества ПК является вполне очевидная детерминированность результата профессиональной деятельности, его субъективной и объективной оценки удовлетворенностью человека профессией и трудом. По утверждению А.А. Реана [2] низкая удовлетворенность профессией является причиной «ухода человека из профессии», формального выполнения им должностных обязанностей («это всего лишь работа»), ухудшения психического здоровья, отсутствия желания повышать уровень своей квалификации. К таким же выводам приходит в своих исследованиях К.А. Абульханова-Славская [1], утверждающая, что удовлетворенность повышает жизненную активность личности, в то время как неудовлетворенность снижает ее. Адекватная удовлетворенность способствует формированию уверенности личности, ограждает ее от частных неудач, снижает эффект частной неудовлетворенности. Общеизвестен факт, что в период взрослости именно удовлетворенность трудом является мощным фактором профессионального саморазвития личности.

Таким образом, предлагаемый нами социально-трудовой индикатор позволяет составить представление о качестве человеческого ресурса в аспекте удовлетворенности педагогов профессией и трудом.

При выборе диагностической основы для выявления степени удовлетворенности педагогов трудом и профессией мы исходили из понимания удовлетворенности как «сложного, но всегда обобщенного чувства» (К.А. Абульханова-Славская). Его сложность обуславливается тем, что «...мы сами иногда ведем с ним двойную игру. Испытывая разочарование в одном, мы утешаем себя победой в другом, подводим все к какому-то балансу» [1, с. 14].

Второй отправной точкой была избрана диспозиционная концепция В.А. Ядова, согласно которой «диспозиции личности – это фиксированные в ее социальном опыте предрасположенности воспринимать и оценивать условия деятельности определенным образом» [5, с. 10].

Третьей точкой – стал принцип дополнительности, следуя которому труд одновременно является и социальнoсозидательной деятельностью и деятельностью, направленной на удовлетворения конкретных потребностей конкретного человека. Поэтому удовлетворенность трудом оценивается посредством диагностики с одной стороны удовлетворенности личности своим социальным статусом (Н.Ф. Наумова и М.А. Слюсарянский), а с другой – посредством диагно-

стики потребностей, мотивов, установок, отношений (А.В. Калекина, А.А. Реан, М.Ю. Шейнис).

В ходе анализа имеющихся стандартизированных методик, позволяющих диагностировать как удовлетворенность профессией, так и удовлетворенность условиями труда, мы остановили свой выбор на методике, предложенной А.А. Киссель [5].

Данная методика включает три исследовательские процедуры. В ходе первой из них делается вывод относительно обобщенной характеристики удовлетворенности человека профессией. Однако, используя эту методику, невозможно ответить на вопрос какие именно факторы оказывают влияние на удовлетворенность профессией. Для получения исходных данных для факторного анализа считаем возможным использовать методику изучения удовлетворенности профессией В.А. Ядова в модификации Н.В. Кузьминой, А.А. Реана. С ее помощью можно выяснить влияют ли на удовлетворенность конкретного человека профессией такие факторы как ее социальная значимость, напряженность и интенсивность труда, возможность творческой самореализации, удовлетворение потребности в общении, материальное благополучие.

Вторая исследовательская процедура предполагает оценку удовлетворенности работой путем суммирования оценок **удовлетворенности различными (опять-таки не конкретизированными) элементами производственной ситуации**. Для этого респонденту предлагается дать ответы на три вопроса.

1. Хотели бы Вы перейти на другую работу? («да», «нет», «не знаю»)
2. Допустим, что по какой-то причине Вам пришлось бы оставить нынешнее место работы. Вернулись бы Вы на него снова? («да», «нет», «не знаю»)
3. В какой мере Вы довольны своей работой, если ее оценивать по пятибалльной шкале?

В ходе третьей процедуры респондентов просят оценить, **в какой степени их нынешняя профессиональная деятельность дает им возможность удовлетворить различные потребности**. Также выясняется в какой мере опрашиваемые удовлетворены отдельными элементами производственной ситуации (созданными в учреждении образования условиями труда, сложившимися традициями). С этой целью респондентам предлагается заполнить бланк, в строках которого перечислены 12 потребностей, а в столбцах – степень удовлетворенности, выраженная в процентах от 10% до 100% (полная удовлетворенность принимается за 100%). В соответствующих ячейках отвечающие

должны поставить любую отметку. В число потребностей, которые удовлетворяет респондент в процессе профессиональной деятельности включены: социальное признание, признание заслуг в профессиональном сообществе, признание со стороны администрации, самосовершенствование, самостоятельность, карьерный рост, потребность в общении с единомышленниками, реализация творческого потенциала, организация труда.

Подводя итог сказанному, целесообразно зафиксировать некоторые положения:

1. Удовлетворенность профессией и трудом является неотъемлемым компонентом профессионализма.
2. Социально-трудовой индикатор позволяет составить представление о профессиональном потенциале учреждения образования (качестве человеческого ресурса) в аспекте удовлетворенности педагогов профессией и трудом.
3. Оценку интегрального показателя качества ПК необходимо проводить с учетом социально-трудового индикатора.

Литература

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни /К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Бордовская, Н.В. Педагогика. Учебник для вузов /Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 304 с.
3. Гелясина, Е.В. Статистические методы управления качеством дистанционного повышения квалификации педагогов: монография /Е.В. Гелясина. – Витебск: ВГУ им. П.М. Машерова, 2015. – 176 с.
4. Дружилов, С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход /С.А. Дружилов //Журнал прикладной психологии. – 2003. - № 4 – 5. – С. 35 – 42.
5. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. /Под ред. В.А. Ядова. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2013. – 376 с.