

Овсеян Наталья Владимировна

преподаватель

ГБПОУ «Волгодонский техникум
общественного питания и торговли»

г. Волгодонск, Ростовская область

Топилина Наталья Викторовна

канд. филос. наук, доцент

Волгодонский институт экономики,
управления и права (филиал)

ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»

г. Волгодонск, Ростовская область

МОНИТОРИНГ ПРОЯВЛЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье анализируются результаты исследования, осуществленного на базе ГБПОУ РО «Волгодонский техникум общественного питания и торговли» с целью выявления у преподавателей и мастеров производственного обучения признаков профессиональной деформации и одновременного определения структуры мотивационного комплекса педагогов. На примере проведенного исследования авторы обосновывают необходимость включения подобных «замеров» в диагностический комплекс системы менеджмента качества образовательного учреждения.

Ключевые слова: профессиональная деформация, личность преподавателя, мотивационный комплекс преподавателя, диагностическое исследование, система менеджмента качества, СПО.

Главным ресурсом в осуществлении современной модернизации образования может и должен выступать преподавательский корпус. Для этого преподавателям необходимо верить в целесообразность изменений, понимать их сущность,

связывать с ними надежды на улучшение ситуации в образовании, а также обладать компетенциями, позволяющими им реально улучшать качество образовательного процесса.

Вслед за профессором Н.Б. Москвиной зафиксируем здесь один парадокс: качества, объективно необходимые для преподавательской деятельности, в этой деятельности и угасают, деформируя профессиональный профиль педагога [2, с. 52].

Отечественные авторы, занимающиеся данной проблемой, не так уж оптимистичны в своих оценках. Среди деформационных проявлений ими называются: слабоструктурированное самосознание личности, деятельностная и коммуникативная некомпетентность, эмоционально-поведенческая ригидность, педагогическая агрессия, авторитарность и демонстративность, дидактичность, социальное лицемерие, формальное отношение к выполнению функциональных обязанностей, затруднения с интерпретацией внешнего мира, конформность, самообесценивание себя как специалиста, эмоциональное выгорание [2, с. 53]. Нет необходимости доказывать, что профессиональная деформация несет разрушение не только самому преподавателю, но и тем, кто его окружает.

В этой связи возникает потребность оценки профессионально-педагогических деформаций работников образовательного учреждения. Подобные «замеры» могут стать неотъемлемой частью системы менеджмента качества в образовательном учреждении и приобрести статус постоянного мониторинга.

В качестве примера приведем результаты диагностического исследования, осуществленного на базе ГБПОУ РО «Волгодонский техникум общественного питания и торговли» с целью выявления у преподавателей и мастеров производственного обучения признаков профессиональной деформации и одновременного определения структуры мотивационного комплекса педагогов. Программа исследования включала опрос респондентов по двум методикам: «Оценка профессионально-педагогических деформаций» (Э.Ф. Зеер, А.И. Павлова) и «Пока-

затели мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана). В исследовании приняты участие 30 человек со стажем профессиональной деятельности от 5 до 45 лет.

На первом этапе исследования были определены проявления профессиональной деформации личности у педагогов техникума (таблица 1).

Таблица 1

Проявления профессиональных деформаций у педагогов
ГБПОУ РО «ВТОПит» (методика Э.Ф. Зеер, А.И. Павловой)

Проявление ПДЛ	Уровень выраженности (в среднем по коллективу)			Всего (в %)
	Низкий	Средний	Высокий	
Педагогическая агрессия	53,3	36,7	10	100
Авторитарность	53,3	30	16,7	100
Демонстративность	43,3	43,3	13,4	100
Дидактичность	40	46,7	13,3	100
Догматизм	36,7	60	3,3	100
Доминантность	56,7	23,3	20	100
Индифферентность	73,3	16,7	10	100
Консерватизм	40	33,3	26,7	100
Ролевой экспансионизм	26,7	43,3	30	100
Социальное лицемерие	38,7	41	20,3	100
Поведенческий трансфер	73,3	23,3	3,4	100

Согласно методике Э.Ф. Зеер, А.И. Павловой, деструкция имеется, но ярко не выражена, если показатель составляет от 30% до 60% от максимального балла; деструкция ярко выражена, если показатель составляет более 60% от максимального балла. Анализ показателей, приведенных в Таблице 1, позволяет сделать вывод о том, что в целом у коллектива не обнаружено ярко выраженных деструкций. Можно считать сформированными такие проявления профессиональной деформации как консерватизм (26,7%) и ролевой экспансионизм (30%).

Консерватизм в педагогической практике рассматривается сегодня как проявление предубеждения против нововведений, как приверженность устоявшимся технологиями и настороженное отношение к творческим работникам [1, с. 52]. Ролевой экспансионизм, характеризующийся тотальной погруженностью в профессию, фиксацией на собственных проблемах и трудностях, неспособностью и

нежеланием понять другого человека, преобладанием обвинительных и назидательных высказываний, безапелляционных суждений, неизменно попадает в перечни профессиональных деформаций, поскольку имеет свойство не сглаживаться, а лишь усиливаться по мере увеличения стажа работы [4, с. 30].

Психологи предупреждают, что выявленные корреляции свидетельствуют о наличии взаимосвязи между профессиональными деформациями педагога – деформация одного профессионального качества оказывает провоцирующее влияние на другое [4, с. 30]. И консерватизм, и ролевой экспансионизм, как проявления профессиональной деформации личности, выявленные даже в зачаточном виде, не только наносят вред самому преподавателю, но разрушают образовательную среду, являются негативными примерами отрицательных поведенческих практик для обучающихся и, в конечном итоге, могут значительно снизить качество образования.

На втором этапе исследования были получены данные по трем видам мотивации профессиональной деятельности – внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ), проявляющимся в той или иной степени у преподавателей и мастеров производственного обучения ГБПОУ РО «ВТОПиТ». Анализ данных, приведенных в таблице 2, позволяет сделать вывод о том, что преобладающим у респондентов является средний уровень внутренней (50% опрошенных), внешней положительной (86,7% опрошенных) и внешней отрицательной (53,3% опрошенных) мотивации. На основании полученных результатов был определен преобладающий в педагогическом коллективе мотивационный комплекс (соотношение трех видов мотивации): $ВПМ > ВОМ > ВМ$ ($86,7 > 53,3 > 50$).

Таблица 2

Показатели мотивации профессиональной деятельности педагогов
ГБПОУ РО «ВТОПиТ» (методика К. Замфир в модификации А.А. Реана)

Уровень выраженности	Внутренняя мотивация (доля респондентов в %)	Внешняя положительная (доля респондентов в %)	Внешняя отрицательная (доля респондентов в %)
Низкий	13,3	6,3	26,7

Средний	50	86,7	53,3
Высокий	36,7	7	20
Всего (в %)	100	100	100

Согласно примененной методике (К. Замфир, модификация А.А. Реана), к наилучшим, оптимальным мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$. Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$. Очевидно, что преобладающий в техникуме мотивационный комплекс не является наихудшим. Тот факт, что внешняя отрицательная мотивация, хотя и незначительно, но превышает внутреннюю мотивацию у половины педагогических работников, вызывает озабоченность. Однако внушительные показатели внешней положительной мотивации вселяют надежду на то, что подавляющее большинство респондентов осознают стоящие перед ними задачи, готовы работать на результат, обозначенный обществом и федеральными государственными образовательными стандартами. Данное обстоятельство является бесспорным условием достижения высокого качества профессионального образования, залогом образовательного учреждения в конкурентной борьбе на рынке образовательных услуг.

Сопоставление результатов опросов, проведенных по двум разным методикам, выводит исследователя на новый уровень многофакторного анализа качественных показателей образовательной среды в учреждении СПО. Доказано, что возникновение и закрепление личностно-профессиональных деформаций педагогов – это не фатальный процесс. Риск деформаций привносится соответствующими факторами, своевременная оценка и противодействие которым сводят риск к минимуму [3, с. 210].

Структура мотивационного комплекса, преобладающего в конкретном педагогическом коллективе, является индикатором «духа» образовательного учреждения, характера доминирующих в нем отношений, стиля руководства. В одном случае они могут усугублять деформационный риск, провоцируя такие личностные и профессиональные проявления преподавателя, как обесмысливание

деятельности, формализм, конфликтность, агрессивность и т. д. В другом случае – наполнять деятельность смыслами, привносить в нее творческое начало, способствовать выстраиванию отношений на основе диалога, взаимопонимания и сотрудничества.

Системное обеспечение таких благоприятных условий, бесспорно, сложная управленческая задача, успех решения которой зависит в равной степени, как от компетенции руководства, так и от усилий всего педагогического коллектива.

Список литературы

1. Левитан К.М. Юридическая педагогика: Учебник [Текст]. – М.: Норма, 2008. – 432 с.

2. Москвина Н.Б. Личностно-профессиональные деформации преподавателя вуза: попытка самодиагностики [Текст] // Известия ВГПУ. – №3 (264). – 2014. – С. 52–55.

3. Москвина Н.Б. Фестиваль профессионального мастерства в контексте минимизации риска личностно-профессиональных деформаций преподавателя вуза [Текст] // Вектор науки ТГУ. – №3 (6). – 2011. – С. 210–213.

4. Сыманюк Э.Э. Психологические основания профессиональных деструкций педагога: Автореферат дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 [Текст]. – Самара: Самарский государственный педагогический университет, 2005. – 41 с.