

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В КОНТЕКСТЕ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Работа представлена кафедрой психологии

Морского государственного университета им. адмирала Г. И. Невельского.

Научный руководитель - кандидат философских наук, доцент М. Ю. Орлова

Профессиональная деятельность преподавателя высшей школы требует комплексной оценки, состоящей из внешнего объективизированного плана — оценки эффективности деятельности, и внутреннего - субъективной оценки успешности деятельности. Внутренний (субъективный) план оценки профессиональной деятельности преподавателя соотносим с такими личностными компонентами, как самоактуализация - самоотношение — самооценнванне.

Professional activity of a university lecturer requires composite assessment, which includes two components: external (objective assessment of activity efficiency) and internal (subjective assessment of activity successfulness) ones. The internal component correlates with such personal structures as self-actualisation, self-attitude and self-estimation.

Профессиональная деятельность преподавателей протекает на фоне очевидных проблем высшей школы, среди которых - низкий престиж в обществе профессии педагога и ученого, отток высококвалифицированных кадров из системы образования. Анализируя кадровую ситуацию в высшей школе, исследователи отмечают, что произошло снижение численности молодых преподавателей и сокращается доля преподавателей среднего возраста, которых отличает высокий профессионализм и деловая активность. По статистике вузов, про-

фессорско-преподавательский состав вузов представлен в основном старшими возрастными группами (свыше 50-55 лет), чей менталитет формировался в иных условиях, кому значительно сложнее адаптироваться к нововременным процессам модернизации высшей школы и рыночным условиям ее деятельности. Наличие большого числа преподавателей зрелого возраста, обладающих многогранным профессиональным, учебно-методическим и жизненным опытом, является важным фактором высокого качества образования. Вместе с

тем задачи развития высшего образования требуют видения долгосрочных перспектив, в соответствии с которыми необходимо строить и нынешнюю кадровую политику, способную в будущем обеспечить оптимальный баланс сохранения и обновления преподавательских кадров в системе высшей школы. Современное общество ставит перед преподавателем задачи, заключающиеся не только в формировании у студентов профессиональных знаний и умений, но и в развитии потенциала человека, формировании мотивации успеха, самостоятельности, что предъявляет к личности в профессиональной педагогической деятельности высокие требования. Базисом деятельности преподавателя являются не столько специальные знания, владение информацией, освоение новых технологий обучения и воспитания, сколько личностный ресурс, обеспечивающий профессиональную успешность, - это наличие жизненной цели, осознанной системы ценностей; стремление к самореализации и саморазвитию; принятие себя и видение перспектив личностного изменения; возможность выбора и ответственность; творческая активность и рефлексия, субъектная саморегуляция деятельности и своего жизненного пути. Актуальность разработки комплексной системы, позволяющей объективно оценить профессиональную деятельность преподавателя, обусловлена не только социально-общественной необходимостью совершенствования системы управления вузом и повышения качества образовательных услуг (план «продуктивности», «результативности», «эффективности» деятельности с точки зрения социально-педагогической системы), но и проблемами оценивания «успешности» конкретного преподавателя (субъективное оценивание своего труда, удовлетворенности и перспективами своего профессионального роста).

Как правило, внедренные в современной высшей школе процедуры аттестации строятся на определении в баллах рейтин-

га преподавателя по вкладу в результативность (продуктивность, эффективность) деятельности всего вуза на основе оценки его личной (индивидуальной) деятельности и нацелены на стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и научной работы, развитие творческой инициативы профессорско-преподавательского состава с помощью мер морального и материального поощрения. Проанализированные нами методики рейтинговой оценки эффективности преподавателя в различных российских и зарубежных вузах (22 шт.) включают от 20 до 50 показателей, охватывающих основные направления его деятельности. Анализ рейтинговых критериев и показателей оценивания определил, что:

- оценка деятельности преподавателя является неполной без учета мнения самого обучающегося (студента, курсанта, аспиранта, слушателя курсов), выявляющегося при помощи анкетирования и позволяющего получить обратную связь об удовлетворенности качеством преподавания (точнее, степенью удовлетворенности студентов определенным преподавателем);

- в итоговых результатах не различаются квалификационные категории преподавателей (деканы, заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты), что не обеспечивает сравнимость итоговых результатов и соизмеримость критериев при их существенном разбросе у различных респондентов;

- рейтинг-аттестация не охватывает все виды деятельности преподавателей (административно-хозяйственная, управленческая, коммерческая, общественная, воспитательная, профориентационная) и не обеспечивает интегральный характер оценки профессиональной деятельности. Не отражаются в рейтинг-аттестации и новые виды работ преподавателя, введенные в соответствии с требованиями модернизации высшей школы (например, такие как система менеджмента качества, аналитико-исследо-

вательская работа, внедрение модульно-кредитной системы в учебном процессе, внедрение электронных учебников и т. д.);

- как правило, рейтинговая система позволяет администрации вуза анализировать результативность труда преподавателя в настоящий момент и достаточно отражает итоги его предыдущей деятельности, но не учитывает его актуальный потенциал как динамику роста и производственной активности в перспективе (глобальном плане);

- не уделяется внимание специфике содержания преподаваемых дисциплин (гуманитарные, социально-экономические, естественнонаучные, технические дисциплины), которые имеют свою научно-дисциплинарную логику обновления знания и методов преподавания и оказывают влияние на профессиональную педагогическую деятельность конкретных преподавателей;

- принимая во внимание факт многоуровневости современного образования, мы отмечаем, что в существующих рейтинг-аттестациях не учитывается уровень образовательной системы, на котором преподаватель вуза реализует профессионально-педагогическую деятельность (довузовский, вузовский, послевузовский уровень, курсы подготовки и повышения профессиональной деятельности);

- результирующий рейтинг как итог рейтинг-аттестации не обеспечивает полноценную «обратную связь» конкретному преподавателю и не дает представления об эффективности его деятельности, он носит скорее «оценочный», а не стимулирующий характер;

- рейтинговая система должна быть достаточно гибкой, позволяющей на разных этапах развития вуза вносить определенные изменения, устанавливать новые приоритеты за счет изменения количественной оценки различных видов деятельности преподавателей.

Стремление к «объективности» и «максимальному учету» различных (часто несопоставимых) факторов приводит к созда-

нию слишком громоздких методик оценки, отягощенных большим количеством анкет, форм, рейтинг-листов, формул и прочей сопровождающей документации. Это вызывает внутренний протест и неприятие у непосредственных исполнителей, так как оценить работу по таким методикам сложнее, чем выполнить саму работу. Такие методики уже не обслуживают основную деятельность с целью ее оптимизации, а сами являются отдельным видом деятельности.

Рейтинговая оценка рассматривается нами как внешний, объективизированный план оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя вуза, выполняющий нормативно-формализующую функцию. Внутренний план оценки эффективности возможно раскрыть через категорию успешности конкретного преподавателя, основанием которой служит уровень удовлетворенности трудом (чувство внутреннего удовлетворения достигнутыми результатами) и который выполняет побудительную функцию в формировании личностного компонента профессиональной деятельности, проявляющегося в самовыражении, самореализации и самоактуализации - важнейшем атрибуте профессионально-педагогической деятельности. Понятие «успешность профессиональной деятельности» тесно связано с особенностями центрального личностного образования - самосознания, отличительным качеством которого является высокая рефлексивность, способность к самоанализу оснований собственной активности и личностных причин возникающих затруднений на пути к эффективному достижению цели, к успеху. Личная субъективная оценка, выражаемая в переживании успеха, ощущении успешности, в процессе соотнесения личностью собственных качеств с мотивами самореализации отражена в феномене самоотношения. Согласно концепции В. В. Столица, отношение человека к себе может быть позитивным («Я»-условие, способствующее самореализации), негативным («Я»-условие, пре-

пятствующее самореализации) или конфликтным («Я «-условие, в одно и то же время и способствующее, и препятствующее самореализации»). Самоотношение рассматривается нами как атрибут личности, раскрывающийся в контексте реальных ситуаций его развития и конкретике профессиональной деятельности. Самоактуализация рассматривается как атрибут профессиональной деятельности и подразумевает непрерывное движение в направлении личностного роста, профессионального становления и является необходимым условием успешности.

Эмпирическое исследование оценки эффективности и успешности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы проводилось в несколько этапов. Выделены и содержательно описаны особенности профессионального развития на следующих этапах: «ранняя профессиональная зрелость - молодость» (23-35 лет); «расцвет профессиональной зрелости» (36-45 лет); «профессиональная зрелость» (46-55 лет); «поздняя профессиональная зрелость» (56-65 лет); «пожилой возраст» (66-75 лет). Особое внимание уделено оценке эффективности и успешности профессиональной деятельности молодых преподавателей высшей школы возрастного этапа «ранняя профессиональная зрелость - молодость» (23-35 лет).

На первом этапе исследования в ходе анализа существующих подходов к оценке деятельности и рейтинговых практик в различных российских и зарубежных вузах систематизированы результаты рейтинг-аттестации профессиональной деятельности преподавателей вузов г. Владивостока (324 чел., стаж работы в высшей школе 2-50 лет), выделены экспериментальные группы по уровню эффективности (по рейтинговой оценке) и определен удельный вес возрастной категории в каждой группе. Общий рейтинг профессорско-преподавательского состава кафедр (показатель «преподаватель») складывается из суммы показателей, определяемых занимаемой долж-

ностью и вкладом каждого преподавателя в развитие методики преподавания (показатель «должность»), разработку учебно-методической литературы, участием в научной работе, качеством проведения занятий, организационно-воспитательной деятельностью (показатель «работа»). Предусмотрен в рейтинге и показатель «студенты», определяемый в результате анкетного опроса студентов и курсантов, в котором представлены следующие виды оценки: профессиональная компетентность преподавателя (предметная, содержательная); педагогическая компетентность (мастерство педагога); психологическая компетентность (личностные качества).

Анализируя рейтинговые показатели «должность» и «работа», мы отмечаем, что молодые преподаватели имеют преимущественно низкий рейтинговый балл. Одновременно в самой молодой преподавательской группе (23-35 лет) по рейтинговому определению эффективности деятельности мы обнаружили значимую до; по респондентов (27% выборки) с высоким профессиональным уровнем, обозначаемого в психологии труда как «мастер-профессионал». А по результатам обратной связи от студентов (анализ показателя «студенты») выявлено, что преимущественно высокий рейтинг имеют преподаватели, чей уровень профессионального становления определен как «ранняя профессиональная зрелость - молодость» (70% выборки).

На втором этапе исследования решалась задача изучения личностных особенностей преподавателей высшей школы (характеристики самоотношения и тенденции самоактуализации) на различных возрастных этапах. Исходным теоретическим тезисом стала мысль, что для возникновения потребности личности в самоактуализации необходимо достижение определенного уровня зрелости личности, а сам процесс самоактуализации связан с развитием такой характеристики, как адекватность самоотношения личности. В соответствии с по-

ставленной задачей использовались методики «Опросник самооотношения» В. В. Столица (ОСО), «Методика исследования самооотношения» С. Р. Пантлеева (МИС), «Самоактуализационный тест» (САТ), адаптированный Л. Я. Гозманом, Ю. Е. Алешиной, М. В. Загикой, М. В. Крозом, методика «Самоактуализация личности» (САМОАЛ), адаптированная Н. Ф. Калиной и А. В. Лазукиным.

Необходимо отметить, что у преподавателей возрастного этапа «ранняя профессиональная зрелость-молодость (23-35 лет)» наиболее высокие оценки следующих показателей самооотношения и самоактуализации: в положительном восприятии своего «Я» (ОСО, S интегральная - 92,42 балла), позитивной самооценности (МИС, с/ценность - 7,38 балла), принятии себя и своих качеств (ОСО, с/принятие - 85 баллов), способности вызывать у других симпатию и одобрение (МИС, отраженное с/отношение 7,25 балла). Преподаватели видят себя независимыми в убеждениях, установках и принципах, в свободе выбора (САТ, поддержка - 58,5 балла, САМОАЛ, автономность - 8,14 балла), в осознании своих чувств и потребностей (САТ, сензитивность - 7,13), гибкими в поведении (САТ, гибкость - 18,38), способными спонтанно и непосредственно демонстрировать окружающим свои эмоции (САТ, спонтанность - 9,88), способными устанавливать тесные и глубокие взаимоотношения (САТ, контактность - 13,75). Тем не менее молодые преподаватели не считают, что сами контролируют свои действия и жизнь (ОСО, с/руководство 55,29). Их характеризует (по сравнению с другими группами) низкий уровень осознанности «Я» (МИС, открытость - 4,75), доверия миру и людям (САМОАЛ, взгляд на природу человека - 6,21).

На третьем этапе было проведено исследование самоудовлетворенности в группе преподавателей в возрасте 23-35 лет по высоким результатам оценки показателей «самоотношение - самоактуализация рей-

тинговая оценка эффективности деятельности». Удовлетворенность профессиональной деятельностью является тем игггаративным показателем, который отражает оценочно-эмоциональное отношение субъекта к избранной профессии, к условиям и результатам профессиональной деятельности. Удовлетворенность как психологическое явление представляет собой результат совокупного воздействия разнородных факторов и представляет собой интегральное психологическое образование, стимулирующее активность личности (К. А. Абульханова). В соответствии с задачами данного этапа исследования молодые преподаватели были опрошены с помощью методик «Мотивы выбора деятельности преподавателя» (Е. П. Ильин), «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир), «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н. П. Фетискин). Определено, что ведущими мотивами трудовой деятельности у молодых преподавателей вуза являются: стремление к самовыражению, творческой работе; желание находиться в среде интеллектуалов; сознание полезности своей деятельности, важности обучения, воспитания молодежи; интерес к педагогической деятельности у молодых преподавателей. Преобладают внутренняя положительная мотивация трудовой деятельности и высокий уровень общей удовлетворенности трудом. Анализируя составляющие удовлетворенности трудом, констатируем, что преподаватели возраста 23-35 лет удовлетворены: 45% притязаниями в профессиональной деятельности, считая, что занимаемое ими служебное положение соответствует их способностям; 55% - взаимоотношениями с руководством; 61% имеют устойчивый интерес к работе, 61% удовлетворены взаимоотношениями с коллегами и осознают профессиональную ответственность; 72% - условиями труда; 83 - достижениями в профессиональной деятельности.

Анализ результатов эмпирического исследования позволяет сформулировать следующие выводы:

1. Молодых преподавателей вузов отличают такие личностные качества, как самоуважение, самопонимание, независимость, спонтанность, контактность, автономность, креативность и гибкость поведения. Ведущими мотивами трудовой деятельности молодых преподавателей вуза являются: стремление к самовыражению, творческой работе; сознание полезности своей профессиональной деятельности. Им присущ высокий уровень общей удовлетворенности трудом и достижениями в профессионально-педагогической деятельности. Молодые преподаватели нуждаются в создании условий для реализации творческих инициатив, адекватной моральной и материальной поддержке, направленной на самопознание, самоутверждение в профессиональной деятельности. Субъективная оценка своего труда, удовлетворенности и перспектив своего профессионального роста и развития позволяет говорить об успешности деятельности молодых преподавателей высшей школы. Анализируя внешний, объективизированный план оценки эффективности профессиональной деятельности (показатели рейтинг-аттестации «должность» и «работа»), мы отмечаем, что молодые преподаватели имеют преимущественно низкие рейтинговые оценки, не отражающие их фактический вклад в эффективность деятельности вуза (снижают аккредитационные показатели). С учетом этого в дальнейшем в рейтинг-процедурах, оценивающих эффективность работы преподавателей, целесообразно ввести систему «повышающих возрастных коэффициентов» (особенно для преподавателей до 35 лет, чей уровень профессионального становления соответствует такому этапу, как «ранняя профессиональная зрелость - молодость»). Это, по нашему мнению, позволит более объективно оценить вклад молодых преподавателей высшей школы в деятельность всего вуза и определить дальнейшие перспективы его развития.

А такой личностный механизм, как саморегуляция (и прежде всего на ее высшем

уровне ценностно-смысловой субъектной саморегуляции), позволит соотнести внутренние и внешние планы при оценивании профессиональной деятельности конкретного преподавателя, повышая уровень рефлексии преподавателя, согласуя на личностном уровне цели и мотивы профессиональной деятельности, способствуя развитию субъектной активности.

2. Рейтинг-аттестации должны включать в себя процедуры самооценивания своей деятельности каждым преподавателем, обеспечивать соизмеримость критериев при оценке различных квалификационных категорий, отражать работу преподавателя в глобальном плане и временной перспективе, учитывать образовательный уровень реализации преподавателем профессионально-педагогической деятельности, обеспечивать полноценную «обратную связь» конкретному преподавателю об эффективности его деятельности, выполняя как оценочную, так и стимулирующую функцию. Критерии качества работы преподавателей должны быть приближены к критериям качества работы вуза. При рейтинг-аттестации значения количественных баллов должны варьироваться исходя из приоритетности и трудоемкости того или иного вида работ и содержания труда.

3. Профессиональная деятельность преподавателя высшей школы требует комплексной оценки, состоящей из внешнего объективизированного плана (оценка эффективности деятельности) и внутреннего (субъективная оценка успешности деятельности). Оценка эффективности деятельности может быть соотнесена с показателями рейтинг-аттестации преподавателей вузов. Внутренний (субъективный) план оценки профессиональной деятельности преподавателя, соотносимый с такими личностными компонентами, как самоактуализация - самоотношение - самооценивание, находит свое отражение в степени удовлетворенности трудом и в переживании личностной успешности в профессиональной деятельности.