

*Э. Б. Дунаевская*

## **ПРИЧИНЫ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ УЧИТЕЛЕЙ КОРРЕКЦИОННЫХ КЛАССОВ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ**

*Работа представлена кафедрой психологии и психофизиологии ребенка.  
Научный руководитель – доктор биологических наук, профессор Е. И. Николаева*

*Целью статьи было изучение причин неудовлетворенности работой учителей коррекционных школ с различным стажем работы. В исследовании участвовало 40 учителей со стажем работы до 5 лет и 80 педагогов со стажем свыше 15 лет. В исследовании использовались анкета учителя (С. Г. Вершиловский, 2002) и тест «Удовлетворенность работой» (Г. С. Никифоров, 2004). Молодые учителя видят невозможность собственной реализации из-за педагогического коллектива и материально-технической базы школы, тогда как для*

*учителей со стажем работы более 15 лет неудовлетворенность работой обусловлена невозможностью использовать свой опыт в новых условиях.*

**Ключевые слова:** *неудовлетворенность работой, стаж, коррекционная школа.*

*E. Dunayevskaya*

## **REASONS FOR WORK DISSATISFACTION OF CORRECTION CLASS TEACHERS WITH DIFFERENT WORK EXPERIENCE**

*The purpose of the work is to investigate the causes for work dissatisfaction among correction school teachers with different work experience. 120 teachers took part in the investigation (40 teachers with work experience less than 5 years and 80 teachers working more than 15 years). The teacher questionnaire (V. G. Vershlovsky, 2002) and test "Work dissatisfaction" (G. C. Nikiforov, 2004) were used. Young teachers see the impossibility of self-realisation because of the pedagogical collective and equipment at school; the elder teachers are not satisfied with their work because of the impossibility to realise their experience in the new conditions.*

**Key words:** *work dissatisfaction, experience, correction school.*

**Введение.** Модернизация российского образования, включающая изменение содержания образования, системы оценивания знаний и длительности обучения, требует прежде всего полноценной реализации учителей в школе. Известно, что обучение становится эффективным только в случае высокой мотивации обучающегося, его стремления не только освоить теоретические позиции, но и понять возможности применения их на практике, что и составляет основу компетенции [3]. Все это поднимает вопрос о удовлетворенности учителей их собственной реализацией в рамках школы, их заинтересованности процессом модернизации. Этот вопрос является актуальным еще и потому, что более ранние исследования свидетельствуют о зависимости качества образования учащихся от стремлений удовлетворенности учителя своей работой [4–8]. В особой мере это касается учеников коррекционных школ, которые в большей мере зависят от учителя в своем обучении.

Очевидно, что удовлетворенность работой будет различаться у учителей, имеющих различный стаж работы в школе. Это обусловлено прежде всего тем, как относятся к своему опыту учителя с разным стажем и в чем видят препятствия к самореализации.

Именно поэтому целью данного исследования стало выявление удовлетворенности собственной работой учителей коррекционных школ с различным стажем работы.

**Объекты наблюдения и методы исследования.** Для ответа на поставленный вопрос были использованы анкета учителя «Как Вы относитесь к своей профессии?» [1] и тест «Удовлетворенность работой» [9]. Для обработки результатов использовался пакет программы Excel.

Экспериментальная выборка была сформирована методом стратометрического отбора, основными стратами был педагогический стаж учителей от 1 года до 5 лет и свыше 15 лет. Общее количество испытуемых составило 120 человек (40 учителей со стажем работы до 5 лет и 80 педагогов со стажем педагогической деятельности свыше 15 лет. При этом возраст испытуемых варьировался от 23 до 56 лет. Преимущество составляли женщины).

**Результаты исследований.** Методика С. Г. Вершловского направлена на выявление ведущих мотивов, побуждающих учителей принимать участие в курсах повышения квалификации. Ее результаты свидетельствуют о принципиальной разнице в выборе мотивов к обучению у преподавателей с различным стажем работы в школе, что представлено в табл. 1 и 2.

**Таблица 1**  
**Ведущие мотивы профессионального развития молодых учителей**

Мотив	Ранг мотива
Установить полезные деловые контакты	1
Получение поощрения	2
Ознакомиться с работой учителя-мастера	3
Подготовиться к аттестации	4

**Таблица 2**  
**Ведущие мотивы учителей со стажем работы более 15 лет**

Мотив	Ранг мотива
Освоить основы опытно-экспериментальной работы	1
Ознакомиться с передовыми технологиями	2
Не отстать от времени	3
Осмысление своего собственного профессионального опыта	4

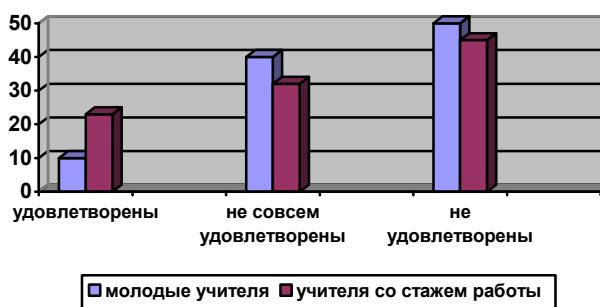
Таким образом, ведущие мотивы, побуждающие учителей с разным стажем работы принимать участие и обучаться на курсах повышения квалификации, не совпадают. Для определения тесноты и направления корреляционной связи между двумя иерархиями мотивов (молодые учителя и учителя со стажем работы) мы использовали метод ранговой корреляции Спирмена.

Различия между группами значимо отличаются от нуля. Они свидетельствуют о том, что для молодых учителей важно то, что помогает изменению их социального и экономического статусов, установлению полезных деловых контактов, а именно: получение поощрения, знакомство с работой учителя-мастера, подготовка к аттестации.

Для учителей с большим стажем работы в школе более значимым является освоение опытно – экспериментальной работы, знакомство с передовыми технологиями, шагать в ногу со временем, осмысление своего собственного профессионального опыта. Следовательно, именно эта группа в большей мере

заинтересована в повышении профессиональной компетенции, получении и углублении профессиональных знаний.

Тест «Удовлетворенность работой» направлен на оценку степени неудовлетворенности собственной профессиональной деятельностью в качестве учителя.



**Рис. 1. Уровни удовлетворенности / неудовлетворенности учителей с разным стажем работы своей профессиональной деятельностью по методике «Удовлетворенность работой» Г. С. Никифоровой**

Качественный анализ эмпирических данных показал (рис. 1), что лишь 10% молодых учителей со стажем педагогической деятельности до 5 лет удовлетворены своей профессиональной деятельностью. Не совсем удовлетворены 40% из них и полностью не удовлетворены 50%. При этом неудовлетворенность обусловлена прежде всего недостаточной сплоченностью школьного коллектива (78% респондентов) и материально-технической базой школы (также 78% отвечающих).

Учителя со стажем работы свыше 15 лет в три раза чаще удовлетворены своей профессиональной деятельностью (30% респондентов), не совсем удовлетворены 40% из них, не удовлетворены 45% длительно работающих учителей. Причиной неудовлетворенности учителей, долго работающих в школе, является то, что они (с их точки зрения) не могут использовать свой опыт и способности в новых условиях. На эту причину неудовлетворенности указывают 82% преподавателей, работающих более 15 лет в школе.

**Заключение.** Таким образом, молодые учителя видят невозможность собственной реализации в школе в педагогическом коллективе и материально-технической базе школы, не беря в рассмотрение собственную компетенцию, тогда как учителя со стажем именно затруднения, связанные с невозможностью использовать свой опыт в новых условиях, ставят во главу угла.

Мотивы выполняют функцию смыслообразования, т. е. придают отражаемой в индивидуальном сознании действительности личностный смысл. Личностное пространство шире профессионального и существенно влияет на него [9]. Вместе с тем профессиональные качества человека по мере их становления начинают оказывать обратное позитивное влияние на личность. Профессионально-личностному развитию и саморазвитию способствуют такие черты личности, как следование профессиональной этике, индивидуальная и социальная ответственность, внутренний контроль, гибкость и оперативность, смыслотворчество, внутренняя диалогичность личности, адекватная самооценка и готовность к дифференцированной оценке уровня своего профессионализма. Профессионально-личностное развитие [8] рассматривается как «приращение», обогащение психики человека.

Возрастное становление личности профессионала происходит в контексте общих тенденций возрастного развития. Профессионально-личностное развитие является динамичным процессом, который зависит от внешних условий: в период профессиональной подготовки изменяются требования к профессии, структура основных мотивов ее выбора и приобретения, профессиональный менталитет, духовные ценности, операционно-техническая сфера в связи с появлением инновационных технологий и др. Становление специалиста зависит и от внутренних условий: изменяются представления человека о профессии, критерии ее оценки и способов самореализации в ней.

Так, А. А. Бодалев [1] под профессионально-личностным развитием понимает относительно самостоятельный вид внутренней деятельности, направленный на принятие и усвоение (интериоризацию) внешних требований. Таким образом, несоответствие между объективным содержанием профессионального труда и тем личностным смыслом, который имеет для человека его выбор, создает предпосылки для профессионального роста. Изменение общественно значимой перспективы, осознание адекватной оценки, степени рассогласования требований этой перспективы с наличными знаниями и умениями приводят к появлению новых потребностей и интересов, новой системы целей и установок, к необходимости совершенствования взглядов, убеждений и мировоззрения. Эти изменения побуждают к активной деятельности, которая компенсирует возникшее рассогласование.

Дополнительное профессиональное образование занимает наиболее продолжительный период в жизни человека и в системе его непрерывного образования, так как фактически начинается от «старта» профессиональной деятельности до ее «финиша». Цель постдипломного образования – удовлетворение высших потребностей личности в развитии, саморазвитии, самоактуализации. Повышение квалификации – организованная форма обучения, которая стимулирует профессиональный рост специалиста, создает условия для актуализации профессионально-психологического потенциала личности, обеспечивает социальную защиту специалиста путем повышения его конкурентоспособности на рынке труда.

Полученные нами данные свидетельствуют о необходимости корректировки занятий на курсах повышения квалификации для преподавателей с разным стажем работы в школе. Если для длительно работающих будет достаточно предоставления новой информации, появившейся за последнее время по той или иной дисциплине, то для молодых преподавателей необходимы психологические занятия, направленные на развитие личностного роста.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бодалев А. А.* Личность и общение. М.: Просвещение, 1995. 328 с.
2. *Вершиловский С. Г.* Педагог эпохи перемен, или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. М.: Сентябрь, 2002. 160 с.
3. *Громкова М. Т.* Психология и педагогика профессиональной деятельности: учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 415 с.
4. *Крутецкий В. А.* Основы педагогической психологии. М.: Педагогика, 1972. 255 с.
5. *Кузьмина Н. В.* Способности, одаренность, талант учителя. Л.: Знание, 1985. 32 с.
6. *Маркова А. К.* Психология труда учителя. М.: Просвещение, 1993. 192 с.
7. *Митина Л. М.* Учитель как личность и профессионал. М.: Просвещение, 1994. 216 с.
8. *Реан А. А.* Психология педагогической деятельности. Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 1994.
9. *Ольшанский В. Б.* Практическая психология для учителя. М.: Педагогика, 1994. 272 с.