

Доронін С.А., аспірант кафедри менеджменту і бізнесу
*Харківський економічний університет
імені Семена Кузнеця*

АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ОСОБИСТІСНІ АСПЕКТИ

Доронін С.А. Аналіз професійної мобільності педагогічних працівників: особистісні аспекти. У статті представлено обґрунтування необхідності розвитку наукових досліджень особистісного потенціалу професійної мобільності. Визначено сутність цього поняття, фактори, які впливають на цю характеристику педагогічного працівника. Обґрунтовано доцільність визначення процедури кількісно-якісної оцінки мобільності та її факторів. Представлено поетапну технологію реалізації вказаної процедури. Виконано пілотну апробацію запропонованого алгоритму аналізу особистісних аспектів професійної мобільності педагогічних працівників на прикладі двох колективів.

Ключові слова: професійна мобільність, педагогічний працівник, особистісний потенціал, кількісно-якісна оцінка.

Доронин С.А. Анализ профессиональной мобильности педагогических работников: личностные аспекты. В статье представлено обоснование необходимости развития научных исследований личностного потенциала профессиональной мобильности. Определены сущность этого понятия, факторы, влияющие на эту характеристику педагогического работника. Обоснована целесообразность определения процедуры количественно-качественной оценки мобильности и ее факторов. Представлена поэтапная технология реализации указанной процедуры. Выполнена пилотная апробация предложенного алгоритма анализа личностных аспектов профессиональной мобильности педагогических работников на примере двух коллективов.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, педагогический работник, личностный потенциал, количественно-качественная оценка.

Doronin S.A. Analysis of professional mobility of pedagogical workers: personal aspects. The paper presents the rationale for the development of scientific research of the personal potential professional mobility. The article reflects the notion of professional mobility, the factors influencing the characteristic of teaching staff. The expediency of the procedures for determining the quantitative and qualitative evaluation of mobility and its factors was substantiated. The paper builds a phased technology of this procedure. The author achieved pilot-test of the proposed algorithm of analysis of personal aspects of professional mobility of teachers on example the two groups.

Key words: professional mobility, teaching staff, personal potential, quantitative and qualitative assessment.

Постановка проблеми. Сучасний цивілізований світ все більше і більше наповнюється ситуаціями унікальної невизначеності, альтернативності варіантів їх подолання. Формується нова модель цивілізації – суспільство ризику. Проблеми і перспективи цієї моделі вивчаються представниками різних наукових дисциплін гуманітарного циклу. Їх дослідження засвідчили, що головним ресурсом для вирішення проблем пристосування до життя в новому суспільстві є соціально відповідальна професійно мобільна людина, яка володіє унікальним інтелектуальним капіталом [1]. Саме ця проблема актуалізує задачу підготовки вищою школою освіченого і кваліфікованого спеціаліста, готового як до компетентного виконання традиційних функціональних обов'язків, так і до мобільного професійного розвитку. Для вирішення цієї задачі педагогічний колектив вищих навчальних закладів сам повинен бути професійно мобільним.

Незважаючи на достатню увагу різних наук до професійної мобільності, залишається ще багато проблем, які потребують аналізу і обґрунтувань. Серед них особливої уваги потребує об'єктивна діагностика особистісного потенціалу носія мобільності, її кількісно-якісна оцінка. Остання необхідна для того, щоб мати уяву про фактичний рівень професійної мобільності загалом чи її складових зокрема, визначати резерви її розвитку, формувати відповідні програми удосконалення, пристосування до цілей, стратегій організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основу обґрунтування резервів розвитку потенціалу професійної мобільності складають ідеї, представлені в публікаціях відомих вчених. Так, наприклад, проблемі підготовки спеціалістів різних професійних сфер в координатах «людина-людина» присвячені роботи Е. Зеєра [2], Л. Сушенцевої [3], Г. Тимошук [4], П. Кошелева [5] та інших вчених.

Можливості емпіричного дослідження психологічних компонентів проблеми узагальнені в публікації Л. Пілецької [6]. Безпосередньо освітня сфера в цих координатах вивчалася такими відомими українськими вченими, як В. Луначек [7], Т. Борова [8], В. Белікова [9]. Аналіз вказаних публікацій показав, що подальших досліджень потребує напрям діагностики резервів розвитку особистісного потенціалу науково-педагогічних працівників, особливо в контексті визначення впливу соціально-психологічних чинників на цей розвиток.

Постановка завдання. Мета статті полягає у розробці і пілотній перевірці методичного забезпечення кількісно-якісного аналізу резервів розвитку особистісного потенціалу професійної мобільності науково-педагогічних працівників вищої школи.

Виклад основних результатів. Оскільки в теорії управління немає стандартних інструментів кількісно-якісної оцінки професійної мобільності педагогічного персоналу навчальних закладів, доцільно скористатися ідеями процедур концептуалізації та операціоналізації, якими користуються соціологи. Аналіз рекомендацій вчених, які їх успішно використали [10], дав змогу розробити поетапний алгоритм їх реалізації в контексті теми статті.

На першому етапі концептуалізації та операціоналізації виконується уточнення сутності та змісту центральних понять, пов'язаних з темою. До їх переліку в цьому дослідженні віднесені такі поняття, як «професійна мобільність», «підприємливість», «соціально-психологічний клімат», «довіра», «прихильність».

Логіка побудови цієї системи понять така. Професійна мобільність персоналу перетворюється на критичний фактор забезпечення функціонування і розвитку організації в умовах посилення ризиків у її зовнішньому і внутрішньому середовищах. Розвиток такої мобільності забезпечується якістю особистісного потенціалу членів колективу. Головним ресурсом формування такого потенціалу для людини є її підприємливість. Практична матеріалізація особистісного потенціалу можлива за умови існування в колективі особливого позитивного соціально-психологічного клімату в стосунках партнерів по роботі. Довіра – це критична характеристика надійності таких стосунків. Чим більшою є насиченість роботи інтелектуальними функціями, тим важливішими для формування надійного спільного потенціалу є толерантність членів колективу, бажання кожного з них чесно і самовіддано працювати на користь організації.

В цьому проекті сутність і роль особистісного потенціалу професійної мобільності педагога визначені варіантом, запропонованим Л. Сушенцевою. Цей автор вважає, що професійна мобільність виявляється як якість особистості, яка є необхідною для її успішності в сучасному суспільстві, виявляється в діяльності, забезпечує самовизначення, самореалізацію в житті та професії через сформованість ключових

компетенцій та ключових кваліфікацій, через прагнення змінити не тільки себе, але й своє професійне поле та життєве середовище [3].

Такий елемент трудового потенціалу людини, як підприємливість, розглядається як її практична кмітливість, здатність активно діяти, ініціативність. Частина цих характеристик людина отримує при народженні, частина формується генетично, частина – через досвід спілкування в соціальному середовищі. Соціально-психологічний клімат – це притаманний певному колективу психічний настрій, який суттєво впливає на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища. Довіра засвідчує відсутність будь-яких сумнівів у щирості відносин між людьми. Вона забезпечує відкриті взаємини, побудовані на впевненості в порядності, доброзичливості іншої людини. Оскільки динамічне середовище вимагає прийняття швидких ефективних рішень, для яких не вистачає зусиль однієї навіть дуже талановитої людини, керівник колективу повинен організовувати солідарну роботу підлеглих, розвивати і використовувати їх спільний потенціал. Потужність такого потенціалу багато в чому залежить від позитивного сприйняття працівниками тієї організації, в якій вони працюють. Нині організації все більше потребують прихильності працівників з високим творчим потенціалом. Адже саме вони забезпечують надійність роботи і розвиток підприємства в нестабільних умовах. Однак чим унікальнішими здібностями володіють працівники, тим складнішими стають їх стосунки з роботодавцями. Вони можуть або повністю розкрити свої здібності, або приховати їх чи навіть покинути організацію. Толерантність персоналу в цьому дослідженні розглядається як рівень отождолення людини з організацією. Зазвичай в толерантності виокремлюються такі три форми, як вимушена, нормативна, афективна.

Дослідження за темою статті спрямоване на перевірку такої гіпотези: порівняння оцінок фактичного і бажаного стану характеристик професійної мобільності і факторів, які впливають на неї, дасть змогу визначити найбільш актуальні резерви її розвитку. Емпіричну базу для перевірки гіпотези склали результати обстеження професійної мобільності викладачів ХНЕУ імені Семена Кузнеця і Світловодського політехнічного коледжу КНТУ.

На першому етапі дослідження за результатами аналізу літератури було скомплектовано перелік характеристик професійної мобільності і кожного з факторів, які формують її рівень. Ця інформація була використана для створення анкети, яка передбачала оцінку членами колективів, обраних для пілотної апробації методики, фактичного, бажаного стану, а також можливостей досягнення бажаного стану компонент, представлених в анкеті.

Для оцінки професійної мобільності педагогів аналізувалися відповіді на такі компоненти анкети:

моя робота передбачає творчість – М1; я готовий / готова реалізувати свою креативність – М2; я вважаю, що кількість обов'язків по роботі перебільшена – М3, я готовий / готова більше працювати за додаткову плату – М4; в моїй роботі трапляються ризикові ситуації – М5; якщо я вважаю ризик доцільним, я готовий / готова до нього, навіть якщо через помилкове рішення мені не заплатять, – М6; для пошуку рішень робочих проблем я часто звертаюсь до літератури (Інтернету) – М7; я постійно збагачую професійні знання – М8; я готовий / готова навчати новачків азам професійної роботи – М9; я готовий / готова поділитися знаннями, отриманими особисто, – М10; я інколи не знаю способів подолання складних ситуацій в роботі – М11; в складних ситуаціях я звертаюсь за порадами до колег – М12; в складних ситуаціях я звертаюсь за порадами до керівника – М13; у мене інколи з'являються ідеї щодо вирішення складних проблем в роботі – М14; я пропоную власний варіант вирішення складної проблеми керівнику – М15.

Для кожного з факторів, які впливають на професійну мобільність, в анкеті було обрано по три характеристики. Для підприємливості такі: я не боюсь брати на себе відповідальність – П1; я вмію спокійно аналізувати складні ситуації – П2; я вмію переконувати інших людей – П3. Для соціально-психологічного клімату такі: я відчуваю себе частиною колективу – К1; я отримую визнання за особистий внесок в роботу колективу – К2; керівництво відкрите для контактів зі мною – К3. Для діагностики довіри використані такі характеристики: я повністю довіряю колегам і керівництву – Д1; всі мої колеги і керівництво виконують свої обіцянки і обов'язки – Д2; я вважаю, що керівництво небайдуже до моїх проблем і проблем моїх колег, – Д3. Для оцінки толерантності були використані такі твердження: я не можу покинути роботу в організації через страх стати безробітним – Т1; навіть моє тимчасове безробіття негативно позначиться на матеріальному стані сім'ї – Т2; я пишаюсь тим, що працюю в моїй організації – Т3.

Респондентам було запропоновано оцінити представлені характеристики за 5-бальною шкалою, в якій оцінку 5 балів отримував її найвищий рівень розвитку. Інтегральна характеристика професійної мобільності та її факторів визначалася як середнє арифметичне значення оцінок часткових характеристик.

Аналіз анкетного опитування дав такі результати. Фактичний, бажаний стан і можливості досягнення бажаного стану професійної мобільності членів обох колективів отримали біля 70% вищих оцінок. При цьому в науково-педагогічному колективі ХНЕУ з 15 характеристик професійної мобільності дев'ять отримали оцінки фактичного стану вищі за 4 бали. Найбільшу оцінку (4,8) отримала характеристика динаміки знань. Високу оцінку (4,5) отримала і така компонента професійної мобільності, як звернення

для вирішення проблем по роботі до Інтернету і літератури. Певну надійність розвитку професійної мобільності дає оцінка (4,4) готовності респондентів проявляти креативність в роботі.

Аналіз бажаного стану розвитку характеристик мобільності показав впорядкованість їх в такій послідовності. Найбільшу оцінку (4,8) отримала характеристика динаміки знань. Високу оцінку отримало звернення для вирішення проблем по роботі до Інтернету і літератури (4,4). Оцінку трохи вищу 4 балів отримали готовність членів колективу навчати нових працівників азам роботи і ділитися з ними знаннями, отриманими самостійно; готовність проявляти креативність; звертатися за порадами до колег у разі складних ситуацій. В межах 4-х балів отримали оцінки появи ідей щодо вирішення складної ситуації і пропозиції таких варіантів керівництву.

В оцінках можливостей досягнення бажаного стану найвищу оцінку (4,6) отримала характеристика звернення для вирішення проблем по роботі до Інтернету і літератури. Високу оцінку (біля 4,5) отримали характеристики динаміки знань про свою роботу і готовності ділитися знаннями з колегами. Трохи вищу за 4 бали отримали показники готовності проявляти креативність, звертатися за порадою до колег. По 4 бали отримали характеристики появи ідей з вирішення складної ситуації і пропозиції їх варіантів керівництву.

Викладачі Світловодського політехнічного коледжу КНТУ найвищі оцінки фактичного стану професійної мобільності (4–4,8 балів) поставили кількості обов'язків по роботі, зверненню до літератури та Інтернету для вирішення проблем по роботі, бажанню вчити нових членів колективу, ділитися знаннями з колегами, появи нових ідей з вирішення проблем по роботі. Найменші (в межах 3,3–3,8 бали) оцінки отримали зв'язок роботи з творчістю, готовність ризикувати за умови компенсації ризику зарплатою, отримання порад від начальства.

В оцінках бажаного стану оцінки характеристик мобільності розташувалися в такій послідовності. Найбільші оцінки отримали такі характеристики: можливість збільшення знань (4,8), готовність реалізувати креативність в роботі, звернення до літератури та Інтернету, готовність вчити колег, зокрема ділитися знаннями, які отримані особисто, генерування ідей щодо розв'язання критичних ситуацій в роботі (по 4,6 бали). Найменші оцінки отримали ризиковані ситуації в роботі, кількість важких ситуацій в роботі і звернення до керівництва у разі складних ситуацій (2,8; 3,1; 3,4 бали відповідно). Приблизно таку ж послідовність в оцінках отримали факторні характеристики і по можливостях досягнення бажаного стану. Крім пропозиції варіантів вирішення проблеми керівництву, яка отримала оцінку 3,7.

Далі по тексту представлено результати аналізу оцінок факторів, які впливають на професійну

мобільність членів колективу ХНЕУ. З характеристик прихильності найвищу фактичну оцінку отримав її афективний варіант (4,4). Найменшу – варіант вимушеної прихильності (3,1). Таку ж послідовність в оцінках прихильності отримали бажані. Тобто найвищу оцінку отримала афективна, найменшу – вимушена. В оцінках можливості досягти бажаного стану прихильності залишилася така ж послідовність в оцінках, як у фактичному і в бажаному. В підприємливості оцінки характеристик знаходяться близько до 4 балів. Певну надію на високий рівень професійної мобільності дає оцінка відсутності страху брати на себе відповідальність (4,3). Оцінки бажаного стану характеристик підприємливості знаходяться в інтервалі 4,2–4,6. Причому відсутність страху брати на себе відповідальність отримує найвищий бал – 4,6. Практично аналогічні оцінки отримали можливості досягнення бажаного рівня розвитку характеристик. Високий рівень фактичного стану має соціально-психологічний клімат. Оцінки його характеристик знаходяться в інтервалі 4,4–4,7. Оцінки характеристик бажаного стану клімату залишаються на рівні фактичного. В оцінках можливостей досягнення бажаного стану слід звернути увагу на характеристику відкритості керівництва до контактів, яка складає 4,4. Фактичні оцінки характеристик довіри знаходяться в інтервалі 4 балів і значно не відрізняються. Бажаний стан характеристик отримав оцінку в інтервалі 4,4–4,5, тобто можна говорити про доцільність удосконалення клімату

довіри в компанії. Однак у можливостях досягнення бажаного стану тривогу викликає піклування керівництва про підлеглих, яке отримало оцінку 3,7.

Аналіз результатів анкетування членів колективу Світловодського політехнічного коледжу КНТУ дав такі оцінки факторів розвитку професійної мобільності. В оцінках фактичного, бажаного стану і можливостей досягнення бажаного стану толерантності респонденти позитивно однозначно визначили афективну прихильність. Хоча фактичний стан її дещо менший за бажаний (4,2 та 4,7 бали відповідно). Всіх респондентів поки що хвилює ризик залишитися без роботи (оцінка 4,2). Приємне враження залишають оцінки підприємливості. Дві з них отримали оцінку, вищу за 4. Потребує уваги розвиток вміння переконувати інших (фактичний стан і можливості його досягнення отримали оцінку 3,8 бали). Викликають занепокоєння оцінки соціально-психологічного клімату в колективі. Чітко визначилася проблема фактичного визнання внеску членів колективу в загальний результат (оцінка – 3,4) і відкритості керівництва до контактів з підлеглими (оцінка – 3,5). Підкреслює проблему стосунків в колективі оцінка фактичного стану довіри, яка не перевищує 3,3. Хоча чітко акцентується бажання її поліпшити: оцінки бажаного рівня довіри вищі за 4,2 бали. Однак можливості такої трансформації невисокі, про що свідчать її невисокі оцінки.

Далі наведена візуалізація оцінок, яка створює зручність порівняння результатів апробації запропонованої методики якісно-кількісної оцінки професійної мобільності персоналу двох навчальних закладів (рис. 1).

Як видно з рис. 1, в обох колективах потребують уваги такі характеристики особистісного потенціалу професійної мобільності, як перебільшена кількість обов'язків по роботі, збільшення кількості обов'язків за додаткову оплату. В колективі Світловодського коледжу, крім того, невисокі оцінки отримали такі особистісні характеристики професійного потенціалу, як звернення за порадами до колег і керівництва у разі складних ситуацій. Можна зробити припущення, що клімат стосунків в цьому колективі менш напружений і водночас менш продуктивний, ніж в колективі ХНЕУ.

Велике розмаїття оцінок в обох колективах отримали фактори особистісного потенціалу професійної мобільності, координати толерантності, підприємливості, соціально-психологічного клімату, довіри. Про це свідчить рис. 2.

У другому колективі спостерігається тривога втратити роботу. Потен-

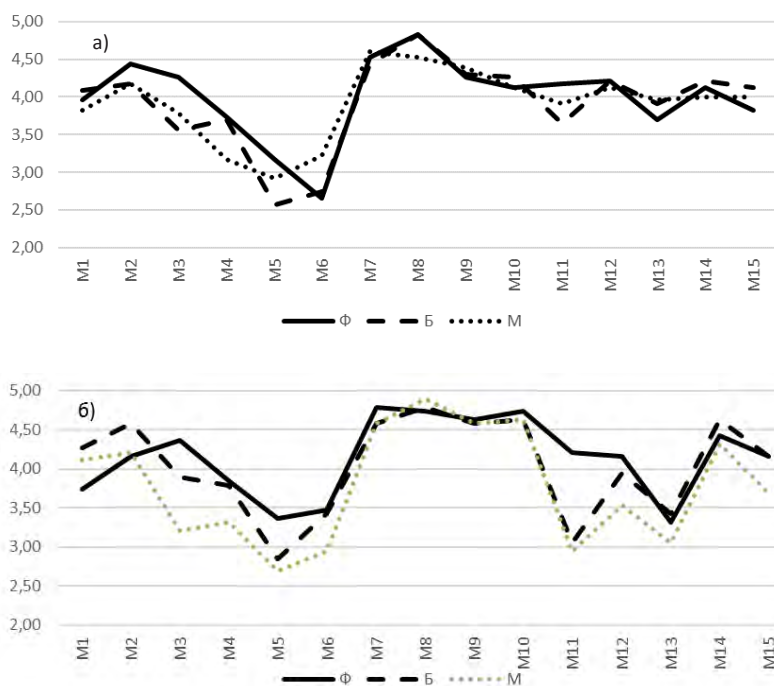


Рис. 1. Оцінка професійної мобільності педагогічних колективів: а) ХНЕУ; б) Світловодського коледжу

Умовні позначення: Ф – оцінки фактичного стану характеристики; Б – оцінки бажаного стану характеристики; М – оцінка можливості досягнення бажаного стану характеристики; умовні позначення характеристик професійної мобільності подані раніше за текстом

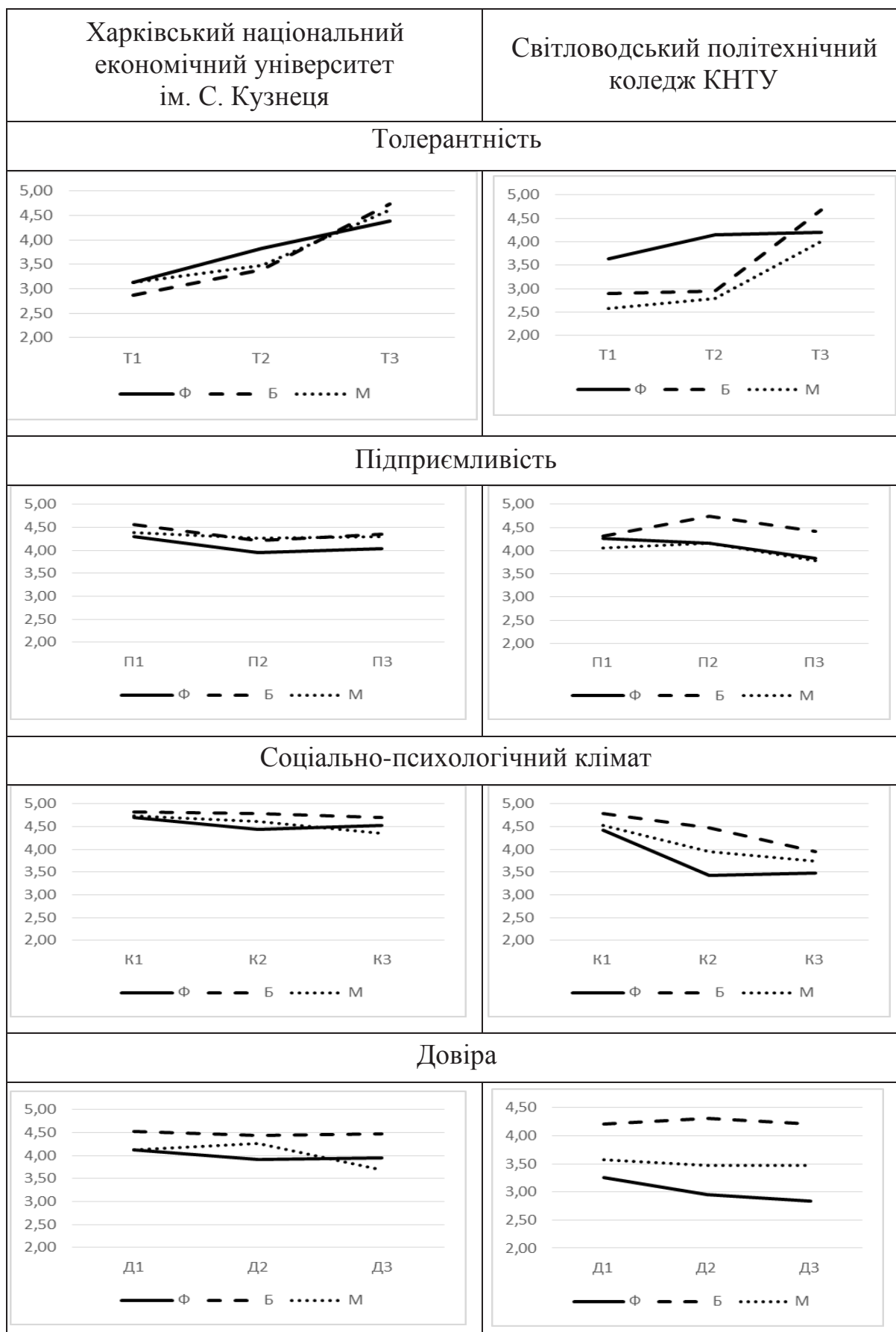


Рис. 2. Оцінки факторів професійної мобільності двома колективами

Умовні позначення характеристик факторів представлені раніше за текстом

ціал підприємливості досить високий у членів обох колективів, однак поки що невисокий рівень розвитку має бажання брати на себе відповідальність.

Що стосується стану соціально-психологічного клімату в колективах, то можна відзначити високий рівень його розвитку в колективі ХНЕУ. Керівникам Світловодського коледжу слід звернути увагу на той факт, що їх підлеглі не вважають прийнятним наявний стан визнання внеску керівництвом їх зусиль в роботі і невисоку відкритість керівництва до спілкування з підлеглими. Додаткові пояснення стану соціально-психологічного клімату дають оцінки довіри. В другому колективі керівництву слід попрацювати над створенням відчуття підлеглими піклування за їх емоційний стан. Резерви зняття цієї напруги невисокі, про що свідчать оцінки можливостей.

Висновки. Сформульована гіпотеза підтвердилася. Проведений аналіз засвідчив, по-перше, необхідність підвищення уваги у системі вищої освіти проблемі формування професійної мобільності викладачів. Саме вона стане тим потенціалом, який забезпечить формування цієї важливої якості у студентів, майбутніх спеціалістів, необхідної для подолання зростаючих проблем суспільства ризику. По-друге, проведений аналіз засвідчив, що кожний педагогічний колектив має власні резерви розвитку особистісної професійної мобільності. Кожна професійна діяльність має певні особливості, формування її мобільності повинно здійснюватись у процесі фахової підготовки спеціалістів у ВНЗ в рамках компетентнісного підходу, що й визначає напрями подальших досліджень.

Список літератури:

1. Otenko V. Professional Mobility of the Staff in the Risk Society / V. Otenko, S. Doronin // Проблеми економіки. – 2016. – № 1. – С. 202–207.
2. Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности / [Э. Зеер, С. Морозова, Э. Сыманюк] // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 5. – С. 90–97.
3. Сушенцева Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : [монографія] / Л. Сушенцева ; за ред. Н. Ничкало. – Кривий Ріг : Видавничий дім «Інститут професійно-технічної освіти НАПН України», 2011. – 439 с.
4. Тимошук Г. Теоретичні аспекти системи професійних цінностей економіста / Г. Тимошук // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2012. – № 37. – С. 352–356.
5. Кошелєв П. Проектування професійно важливих управлінських якостей у майбутніх магістрів / П. Кошелєв // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2012. – № 37. – С. 324–329. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJDRN/Pipo_2012_37_55.
6. Пілецька Л. Емпіричне дослідження професійної мобільності особистості / Л. Пілецька // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки. – 2014. – Вип. 2.12. – С. 152–158.
7. Лунячек В. Призначення кадрів у сфері освіти: зміна процедури потребує реальних кроків / В. Лунячек // Актуальні проблеми державного управління. – 2014. – № 2. – С. 205–216.
8. Борова Т. Сучасні технології управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу / Т. Борова // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2012. – № 37. – С. 118–122.
9. Белікова В. Діагностика професійних компетенцій інженера-педагога як педагогічна проблема / В. Белікова // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2012. – № 37. – С. 159–166.
10. Доронін А. Діагностика культури управління виробничою організацією / А. Доронін // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць Дніпропетровського національного університету. – Вип. 207. – Т. IV. – Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2005. – С. 986–1001.