

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №6, Том 8 / 2020, No 6, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-6-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/105PSMN620.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Дышлюк И.С. Проблемы профессионально-личностного развития учителя в современных социальных условиях // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №6, <https://mir-nauki.com/PDF/105PSMN620.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Dyshlyuk I.S. (2020). Problems of professional and personal development of teachers in modern social conditions. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 6(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/105PSMN620.pdf> (in Russian)

УДК 37.015.3

ГРНТИ 15.81.21

**Дышлюк Ирина Станиславовна**

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия

Доцент

Кандидат педагогических наук, доцент

E-mail: [isdyshlyuk@sfnedu.ru](mailto:isdyshlyuk@sfnedu.ru)

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=316364](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=316364)

## **Проблемы профессионально-личностного развития учителя в современных социальных условиях**

**Аннотация.** Одной из кардинальных задач, стоящих перед современной Россией, является задача модернизации образования, повышения его качества, конкурентоспособности. Данная задача не может быть решена без развития профессионально-личностного потенциала учителя, так, как только высококвалифицированный, творчески мыслящий педагог способен воспитать человека в сложном динамичном мире. Актуальность профессионально-личностного развития учителя не вызывает сомнений. Профессионально-личностное развитие неразрывно связано с личностным, основывающемся на принципе саморазвития. Однако, сегодня существует ряд проблем, затрудняющих профессионально-личностный рост учителя. Управление профессионально-личностным саморазвитием учителя начинается с самодиагностики, позволяющей выявить проблемы и найти квалифицированный ресурс для их решения и наметить пути дальнейшего профессионально-личностного развития.

Данная статья носит исследовательский характер, ее цель – изучение самооценки профессионально-личностного потенциала учителей как основы для конструирования вектора их дальнейшего профессионально-творческого развития. В статье изложены результаты исследования, свидетельствующие о том, что личностный компонент у учителей достаточно развит и они обладают значительным профессионально-личностным потенциалом, однако, во многом не готовы преодолеть рутинизацию профессиональной деятельности. Переход к творческой деятельности с применением современных подходов и технологий является для них достаточно сложной задачей.

Исследование показало, что существующая система аттестации педагогических кадров требует коррекции, а школа нуждается в кадровом менеджменте, обеспечивающем психолого-педагогическую поддержку педагогов для реализации профессионально-личностных целей. Программы подготовки педагогов на уровне вузовского образования также

требуют пересмотра. В учебный процесс должны войти дисциплины, ориентирующие будущего педагога на освоение самоменеджмента.

**Ключевые слова:** профессионально-личностное развитие; саморазвитие учителя; самоактуализация; самооценка; продуктивность педагога; готовность педагога к саморазвитию; профессиональный стандарт педагога; профессионально-личностный потенциал

## Введение

Эффективность системы образования и его конкурентоспособность в любом обществе зависят от профессионального уровня учителей. И именно профессионализм учителя выступает системообразующим фактором при формировании новой системы образования, на которую нацелены перманентно длящиеся реформы в нашей стране.

Общество нуждается в квалифицированном, конкурентноспособном, творческом учителе, который бы был способен воспитать человека в современном сложном быстро меняющемся мире, поэтому проблемы, связанные с профессионально-личностным развитием педагога, особенно актуальны [1].

В отечественной науке профессионально-личностное развитие учителя является предметом исследований целого ряда ученых: Д.И. Фельдштейна, Э.Ф. Зеера, Н.И. Сергеевой, А.В. Батаршевой и др.

В их работах профессионально-личностное развитие рассматривается как интегральный феномен, так как профессиональное развитие неразрывно связано с личностным, базирующийся на принципе саморазвития [2]. Это и активность профессионального сознания и деятельности личности, и развитие себя как субъекта деятельности, стремящегося к полной самоопределенности [3].

Переход к цифровому обществу, Федеральные государственные образовательные стандарты с их системно-деятельностным подходом к обучению, во многом сегодня определяют стратегию профессиональной подготовки педагога и вектор его дальнейшего профессионального развития, однако, существует ряд проблем и противоречий, которые затрудняют профессионально-личностный рост учителя.

Можно выделить следующие противоречия между:

- высокими профессиональными и личностными требованиями, которые общество предъявляет к современному учителю и реальным уровнем профессионально-личностного развития педагогов;
- между различными стимулами вовлечения педагогов в процессы профессионально-личностного саморазвития и отсутствием соответствующих стимулирующих механизмов;
- между стремлением к непрерывному педагогическому образованию, способствующему успешности профессиональной деятельности и постоянно меняющимся характером требований к педагогу в условиях модернизации образования [4];
- между необходимостью решать задачи по образованию и воспитанию подрастающего поколения и рассогласованностью стандартов высшего педагогического образования, школьных Федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога;

- между сложными задачами по воспитанию и образованию подрастающего поколения, возложенными на учителя государством и обществом и его низким социальным статусом;
- между необходимостью профессионально-личностного развития учителя, диктуемого вызовами и рисками современности и его профессионально-личностным саморазвитием [5].

Ключевыми сегодня являются проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности школьного учителя, стимулирование его профессионально-личностного саморазвития.

Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2020 года, не решает названных проблем, хотя призван выполнять следующие функции:

- преодоление технократического подхода в оценке труда педагога;
- обеспечение координированного роста свободы и ответственности педагога за результаты своего труда;
- мотивация учителя на постоянное повышение квалификации [6].

И на сегодняшний день остаются нерешенными вопросы:

- Какой должна быть мотивация, чтобы сподвигнуть педагогов на изменения?
- Каким должно быть сопровождение профессионального развития учителей?
- Какие условия необходимы для профессионального развития педагогов?
- Как нормативно обеспечить профессиональное развитие?
- Как понимать, достигнуты ли заявленные результаты?

В сложившихся условиях возникают попытки выстраивания локальных моделей как мониторинга профессионально-личностного развития учителя, так и управления его профессионально-личностным саморазвитием. Такие модели, на наш взгляд, должны включать в себя и выстраивание системы добровольной самооценки учителей, и разработку индивидуальных моделей профессионального развития, и создание персонифицированных маршрутов повышения профессионального уровня учителя, и другие компоненты.

Управление профессионально-личностным саморазвитием учителя начинается с самодиагностики, с добровольной самооценки. Для учителя такая самодиагностика – это возможность рефлексии собственной профессиональной деятельности, позволяющая выявить проблемы и образовательные потребности, найти квалифицированный ресурс для решения проблем и наметить векторы дальнейшего профессионально-личностного саморазвития.

Нами было проведено исследование учителей двух муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений г. Ростова-на-Дону с целью изучения самооценки их профессионально-личностного потенциала, результаты которого могли бы лечь в основу конструирования программы профессионально-творческого развития педагогов с целью реализации своей уникальности, достижения успешности в профессиональной деятельности [7]. Перед нами стояла задача выяснить, что мешает педагогу обычной школы выйти на новый уровень профессионально-личностного развития?

В своем исследовании мы исходили из того, что самооценка является не только регулятором поведения и деятельности, но и во многом, индикатором социальной и профессиональной компетентности учителя, от которой зависит восприятие им обучающихся.

### Методы исследования

В нашем исследовании приняли участие 36 человек, учителей-предметников. Среди них – с высшей квалификационной категорией – 15 человек, с первой квалификационной категорией – 12 человек, без категории 8 человек. Для изучения различных аспектов самооценки и профессионально-личностного потенциала педагогов использовались следующие методики: методика «самооценка», методика мотивация достижения успеха (опросник Ю.М. Орлова), краткая шкала измерения самоактуализации, методика изучения стратегии поведения в конфликтной ситуации (тест К. Томаса), методика самооценки продуктивности учителя, методика самооценки готовности учителя [8].

Наше исследование проходило в 2 этапа: первый этап был посвящен сбору и обработке эмпирических данных. На втором этапе осуществлялась рефлексия педагогами полученных результатов, на основе которых им было предложено составить собственную программу профессионального развития, включающую задачи собственного развития, планируемую деятельность, ожидаемый результат.

### Результаты исследования

Анализ данных, полученных с помощью самооценочной методики, показал, что адекватная самооценка отмечается у 58 % (21 чел.) учителей, в то время как доля педагогов с неадекватной самооценкой достаточно высока – 42 % (15 чел.), из них педагогов с завышенной самооценкой 25 % (9 чел.) и заниженной 17 % (6 чел.). При этом мы можем отметить, что среди испытуемых есть педагоги с высшей квалификационной категорией.

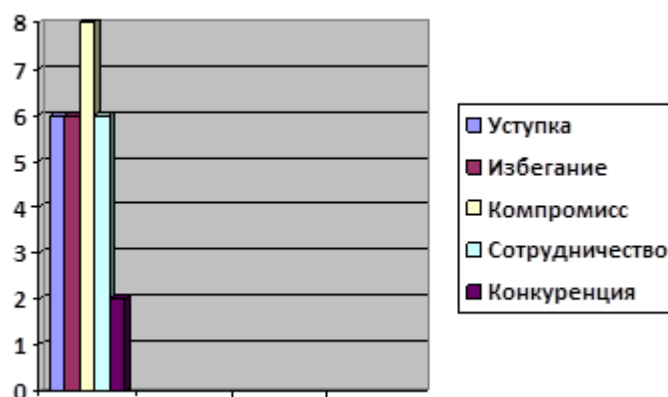
Анализ результатов исследования мотивации достижения успеха выявил, что большинство педагогов имеют средний уровень потребности в достижениях и уровень выше среднего 67 % (24 чел.), в то же время низкий уровень и уровень ниже среднего отмечается у 25 % (9 чел.), а высокий уровень мотивации достижения успеха присущ только 8 % (3 чел.) педагогов.

Сходную картину мы можем отметить при изучении уровня самоактуализации учителей. Так, подавляющее большинство опрошенных 83 % (30 чел.) оценили свой уровень актуализации как средний и выше среднего. Уровень ниже среднего отмечается у 17 % (6 чел.) учителей, а высокий уровень самоактуализации не зафиксирован ни у одного опрошенного.

Изучение применения педагогами стратегий поведения в конфликтной ситуации показало, что наиболее предпочитаемой стратегией в данной выборке является стратегия «компромисса». Предпочитаемыми стратегиями являются стратегии «избегание», «уступка» и «сотрудничество», а стратегия «конкуренция» в данной выборке практически не представлена. Наиболее продуктивным является такое поведение, при котором человек в зависимости от ситуации применяет различные стратегии поведения в конфликте. Исследование показало, что такой тип поведения характерен только для 8 % (3 чел.) педагогов (рис. 1).

Исследование показателей продуктивности учителей показало, что подавляющее большинство 92 % (33 чел.) оценивают свой уровень продуктивности как средний, высокий уровень отмечают у себя всего 8 % (3 чел.) обследованных, низкий уровень продуктивности не зафиксирован.

Показатели готовности учителей обеспечить результаты образования в соответствии с требованиями государства и общества практически идентичны результатам исследования самооценки продуктивности: высокий уровень готовности выявлен у 8 % (3 чел.) испытуемых, средний у 92 % (33 чел.), низкий уровень отсутствует.



*Рисунок 1. Выбор стратегии поведения в конфликте педагогами (составлено автором)*

На втором этапе исследования педагогам предлагалось на основе рефлексии полученных данных, составить программу профессионального развития, позволяющую планировать профессиональную деятельность с учетом собственных профессиональных интересов. Проект программы должен был включать в себя: задачи развития, планируемую деятельность и ожидаемый результат в соответствии с программой развития образовательной организации. Следует отметить, что не все педагоги справились с поставленной задачей.

### Обсуждение результатов

Проведенное нами исследование различных показателей самооценки профессионально-личностных и деятельностных качеств учителя выявило наличие определенных проблем и противоречий. Так, адекватная самооценка отмечается у 58 % (21 чел.) педагогов. Это означает, что они чувствуют уверенность в себе и у них сформирован адекватный уровень притязаний. Однако, доля педагогов с неадекватной самооценкой – 42 % (15 чел.) достаточно высока. При этом низкий уровень самооценки встречается у учителей с разными категориями. Мы предполагаем, что такая ситуация может связана с профессиональным выгоранием педагогов.

Настораживает выявленный нами факт, что подавляющее большинство учителей имеют средний и выше среднего 66 % (24 чел.) уровень потребности в достижениях, что свидетельствует не столько о тенденции стремления к успеху, сколько о тенденции избегании неудач. Всего 8 % (3 чел.) педагогов продемонстрировали высокий уровень стремления к успеху. Наличие большого количества педагогов со средним уровнем потребности в достижениях дает возможность для повышения мотивации путем коррекционно-развивающей работы, поскольку педагоги не обладают необходимым потенциалом для самомотивации. Осознание данной ситуации позволит учителям стремиться к управлению своей мотивацией, а нахождение для себя смысла успехов, позволит усилить мотивацию достижений.

Исследование самоактуализации свидетельствуют о том, что половина испытуемых – 50 % (18 чел.) находится на среднем уровне, на уровне выше среднего 33 % (12 чел.), высокий уровень самоактуализации отсутствует, хотя профессия педагога, входя в пул социальных профессий, предоставляет широкие возможности для самоактуализации, однако в нашей выборке таких педагогов не оказалась. Для педагогов стремление к самоактуализации является профессионально значимым качеством, так как их деятельность связана с выявлением и развитием потенциала обучающихся. Отсутствие в данной выборке учителей с высоким уровнем самоактуализации, при наличии у 42 % испытуемых (15 чел.) высшей квалификационной категории, может свидетельствовать, как о профессиональной деформации, так и об отсутствии у них ресурсов для развития, так как формально они уже достигли высшей квалификационной ступени.



Профессия педагога является достаточно конфликтногенной: педагогу приходится как урегулировать конфликты между учащимися, так и сам педагог может оказаться в состоянии конфликта, поэтому выбирать оптимальное поведение в конфликте является профессионально-значимым качеством для него. В нашем исследовании было выявлено, что только 8 % (3 чел.) педагогов проявляют гибкость при выборе оптимальной стратегии поведения в конфликте, при этом доминирующей стратегией является стратегия «компромисса», а стратегия «конкуренция» практически не представлена. Возможно, низкий уровень стратегии «конкуренция» объясняется отсутствием навыков реализации данной стратегии, в то время как в современных условиях конкурентность в образовательной среде усиливается.

Возможные причины такой ситуации следует искать, на наш взгляд, в низком социальном статусе педагога в обществе, в сложности и непрозрачности аттестационных процедур, загруженности учителя. Все это факторы порой заставляют его выбирать тактику «компромисса» в общении с администрацией, учащимися и их родителями.

Диагностика профессиональной продуктивности и готовности учителей к профессиональной деятельности выявила почти стопроцентно средний уровень – 92 % (33 чел.). При наличии у подавляющего большинства испытуемых высшей и первой квалификационной категорий (75 % – 27 чел.) такие результаты могут свидетельствовать как о недостаточном качестве процедуры аттестации, так и о ситуации профессиональной деформации самих педагогов.

Создание программы собственного профессионального развития вызвало затруднение у многих учителей. Они оказались не способны к проектированию собственной индивидуальной траектории профессионального развития, хотя сегодня в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами педагог обязан уметь выстраивать индивидуальную образовательную траекторию обучающегося. Это означает, что такие профессионально значимые умения для учителя как рефлексия, самоанализ, проектирование, организованность являются слаборазвитыми.

### Заключение

Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что профессионально-личностное развитие современного учителя – это серьезная, комплексная проблема, которая требует дальнейшего осмысления. Профессиональное саморазвитие педагога – необходимое условие его продуктивной педагогической деятельности, именно саморазвитие учителя стимулирует рост профессиональной активности, творческой инициативности [9].

В нашем исследовании было выявлено, что опрошенные учителя не стремятся к саморазвитию, имеют средний уровень самоактуализации, низкий уровень самореализации. Несмотря на незначительный объем представленной выборки, мы предполагаем, что данная ситуация с уровнем профессионально-личностного развития является типичной для большинства не инновационных школ.

Педагоги не готовы преодолеть барьер рутинизации сложившейся профессиональной деятельности, затрудняются в актуализации собственных знаний, в способности переводить их на уровень практического применения в нужный момент. Переход к творческой деятельности с применением современных подходов и технологий является для них достаточно сложной задачей. Хотя, они осознают необходимость изменения отношения к своей деятельности, к процессам повышения профессиональной квалификации и личностного развития. Мы предполагаем, что существующая система аттестации педагогических кадров не совершенна, она носит формальный характер, не учитывает индивидуальных особенностей педагогов, не стимулирует учителя к саморазвитию.

На наш взгляд, изменению ситуации способствовало бы создание системы психолого-педагогической поддержки педагогов, обучение учителей навыкам самоменеджмента, что позволило бы повысить их успешность, помочь осознать свои сильные стороны, найти ресурсы для реализации профессионально-личностных целей [10].

По нашему мнению, нуждаются в пересмотре и программы подготовки и переподготовки педагогов, как на уровне вузовского образования, так и в системе переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. Поскольку основной идеей федеральных государственных образовательных стандартов школьного обучения является развитие учащихся, то от современного педагога требуется наличие умений самостоятельно проектировать свое развитие для того, чтобы уметь выстраивать свою индивидуальную образовательную траекторию, чтобы в своей будущей профессиональной деятельности реализовать эти умения, проектируя образовательные траектории своих учеников. Возможно, для реализации данной задачи необходимо включить в процесс подготовки педагога учебные курсы, ориентирующие будущего учителя на освоение самоменеджмента, изучение современных психолого-педагогических технологий саморазвития. На наш взгляд, система непрерывного психолого-педагогического сопровождения должна стать одной из основных стратегий подготовки студентов. Эффективность овладения будущей педагогической профессией будет выше, если сами студенты на этапе обучения станут субъектами системы психолого-педагогического сопровождения [11].

## ЛИТЕРАТУРА

1. Захарова М.А., Мезинов В.Н., Нехороших Н.А. Актуализация проблемы профессионально-личностного развития педагога // Современные наукоемкие технологии № 6, 2020 с. 127–131.
2. Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование / Э.Ф. Зеер; Урал. гос. науч.-образоват. центр Рос. акад. образов., Урал. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург: Издательство УГППУ, 1998. – 125 с.
3. Батаршев А.В., Макарьев И.С. Профессионально – личностное становление и развитие педагога: теоретико-методологические основания // научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. № 12 (декабрь). С.16–20. [Электронный ресурс]. URL: <http://e-koncept.ru/2014/14336.htm>.
4. Погорелов Д.Н. Факторы, обуславливающие профессиональное выгорание педагогов в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2018. №2 (35). С. 78–85.
5. Стрюкова Г.А., Аверьянов П.Г., Николаева И.А., Гаврилушкин С.А. Проблемы самоактуализации личности в педагогической деятельности и ее взаимосвязь с уровнем профессионального выгорания // Человеческий капитал, 2019, № 9 (129) С. 155–164.
6. Панасюк В.П., Романкова И.В., Фофанов А.М. Проблемы и потенциал применения профессионального стандарта педагога как новой реальности // Человек и образование. 2015. № 4 (45) С. 123–131.
7. Безматерных Т.А., Терещенко О.Ю. Профессиональный рост учителя в современном образовательном пространстве: проектирование модели построения индивидуальной траектории профессиональной и творческой реализации педагога в условиях непрерывного образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/23PDMN518.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
8. Самооценка педагогических и руководящих работников в процессе аттестации. Научно-методические рекомендации по проведению «нулевого» этапа аттестации 2-е изд., доп. и испр. / сост.: Е.В. Плотникова, М.Б. Неганова, Н.С. Грудина. – Екатеринбург: ИРРО, 2006. – 79 с.
9. Соколов М.В. Диагностика готовности будущих педагогов к профессиональному саморазвитию // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13221>.
10. Зорина Е.С., Дышлюк И.С. Развитие ценностно-смысловой сферы учителя как фактор его профессиональной успешности // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 382. С. 169–173.
11. Дышлюк И.С., Каменева И.Ю. Формирование систем личностных ценностей у учащихся средней и высшей школы // Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 6 <http://mir-nauki.com/PDF/73PSMN616.pdf>.



**Dyshlyuk Irina Stanislavovna**

Southern federal university, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: [isdyshlyuk@sfnedu.ru](mailto:isdyshlyuk@sfnedu.ru)

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=316364](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=316364)

## **Problems of professional and personal development of teachers in modern social conditions**

**Abstract.** One of the cardinal tasks facing modern Russia is the task of modernizing education, improving its quality and competitiveness. This task can not be solved without the development of professional and personal potential of the teacher, as only a highly qualified, creatively thinking teacher is able to educate a person in a complex dynamic world. The relevance of professional and personal development of the teacher is not in doubt. Professional and personal development is inextricably linked with personal development, which is based on the principle of self-development. However, today there are a number of problems that hinder the professional and personal growth of teachers. Management of professional and personal self-development of a teacher begins with self-diagnosis, which allows to identify problems and find a qualified resource for their solution and outline ways of further professional and personal development.

This article is of a research nature, its purpose is to study the self-assessment of professional and personal potential of teachers as a basis for designing the vector of their further professional and creative development. The article presents the results of the study, indicating that the personal component of teachers is sufficiently developed and they have a significant professional and personal potential, however, in many respects they are not ready to overcome the routine of professional activity. The transition to creative activity with the use of modern approaches and technologies is quite a difficult task for them.

The study showed that the existing system of certification of teachers requires correction, and the school needs personnel management, providing psychological and pedagogical support for teachers to implement professional and personal goals. Teacher training programs at the University level also require revision. The educational process should include disciplines that Orient the future teacher to the development of self-management.

**Keywords:** professional and personal development; teacher's self-development; self-actualization; self-assessment; teacher's productivity; teacher's readiness for self-development; teacher's professional standard; professional and personal potential