

Гижук Т. В.

Гродненский государственный университет им. Я. Купалы

ТИПОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Проникновение идей позитивной психологии в область изучения профессионального развития и организационного поведения личности обусловило особую актуальность исследования *успешности профессиональной деятельности*, которая рассматривается в качестве одного из основных критериев оценки эффективности психосоциальной адаптации человека в профессии [2; 6].

В настоящее время сосуществуют объективный и субъективный подходы к концептуализации и операционализации успешности профессиональной деятельности [4; 7 и др.]. С одной стороны профессиональные достижения личности подвергаются *объективной, внешней оценке*, результатом которой выступает суждение о степени её *профессионального успеха*. В понятии «*профессиональный успех*» фиксируются объективные достижения личности в профессиональной деятельности, которые соответствуют конвенциональным представлениям о продуктивном труде и преуспевающем профессионале. С другой стороны, достижения в профессии оцениваются самой личностью. Результатом здесь выступает *профессиональная успешность*, которая «обусловлена переживанием успехов и неудач в профессиональной деятельности, переживанием своего профессионального статуса» [5, с. 13].

Вышесказанное справедливо, в том числе, для описания профессиональной успешности педагога. *Профессиональная успешность педагога* – это психологический феномен, отражающий меру соответствия реальных достижений профессиональным притязаниям и стремлениям самой личности.

Прямым критерием профессиональной успешности является удовлетворенность карьерой (УК), которая результирует целостный профессиональный путь личности. К. В. Карпинский обосновывает возможность использования в качестве косвенного критерия *профессиональное самотношение* (ПС) личности, которое является результатом оценки личностью себя, как субъекта карьеры [4].

В функциональном плане УК и ПС являются важными компонентами механизма обратной связи, которые, выполняя сигнальную функцию, указывают на степень достижения педагогом желаемых карьерных результатов. Механизм обратной связи и процесс генерации в нём психических феноменов, оценочно отражающих профессиональную успешность, подробно описан К. В. Карпинским [4].

Отталкиваясь от изложенных выше посылок, а также от представлений о механизмах карьерной саморегуляции [1; 3; 4] гипотезу исследования можно сформулировать следующим образом: *профессиональное самоотношение и удовлетворенность карьерой являются разными аспектами профессиональной успешности педагога*. Сбор эмпирических данных производился с помощью методик: 1) *Опросник профессионального самоотношения* – многошкальный стандартизированный тест, определяющий выраженность отрицательных и положительных компонентов самоотношения личности как субъекта профессиональной деятельности, делового общения и карьеры [3]. 2) *Шкала удовлетворенности карьерой* – опросник, диагностирующий субъективную удовлетворенность испытуемого собственной профессиональной карьерой [4, с. 65]. Выборка (N=615) была гетерогенной по социально-демографическим признакам, должностному положению и уровню оплаты труда.

Для доказательства раздельности и качественной специфичности ПС и УК утверждения соответствующих методик, объединенные в общий список, были подвергнуты эксплораторному факторному анализу по методу главных компонент с последующим варимакс-вращением. Критическое значение факторной нагрузки установлено на уровне 0,5. Факторный анализ показал, что пункты по шкале удовлетворенности карьерой группируются в отдельный фактор и не смешиваются с факторами профессионального самоотношения педагогов (собственное значение 2,1; доля дисперсии (в %) – 4,78), что позволяет сделать следующий вывод: УК и ПС являются качественно специфическими феноменами, отражающими разные аспекты профессиональной успешности.

На следующем этапе в зависимости от уровня выраженности исследуемых параметров были выявлены два основных типа профессиональной успешности педагогов: «профессионально неуспешный тип» и «профессионально успешный тип». Педагоги, переживающие профессиональную неуспешность, испытывают выраженную неудовлетворенность карьерой и собой в качестве субъекта данной карьеры, что может свидетельствовать о дезадаптации в профессиональной деятельности. В группу профессионально успешных входят педагоги, у которых хотя бы один из критериев обнаруживает уровень выше среднего. Внутри данной группы можно выделить *гармоничный* и *дисгармоничный* типы профессиональной успешности. Педагоги, обнаруживающие *гармоничную профессиональную успешность*, удовлетворены своей карьерой и собой, как её субъектом. В дисгармоничном типе один из исследуемых критериев обладает низким уровнем выраженности, при высоком уровне второго. Варианты дисгармонии позволяют выделить два качественно специфич-

ческих подтипа: 1) характеризуется высоким уровнем УК при низком уровне общего показателя ПС; 2) предполагает низкий уровень УК при высоком уровне интегрального показателя ПС. Для доказательства правомерности выделения вышеназванных типов были проведены две серии однофакторного дисперсионного анализа: первая серия была направлена на подтверждение правомерности обособления профессионально успешного типа в его вариациях (гармоничный и дисгармоничный) и профессионально неуспешного типа педагогов; целью второй серии выступило доказательство возможности выделения гармоничного типа профессиональной успешности и двух подтипов дисгармоничной профессиональной успешности (см. табл. 1).

Таблица 1

Результаты однофакторного дисперсионного анализа ($p < 0,01$)

Первая серия однофакторного дисперсионного анализа			
Типы профессиональной успешности педагогов	N	Профессиональное самоотношение	Удовлетворённость карьерой
		среднее (M)	среднее (M)
Профессионально неуспешный тип (ПН)	174	96,32	10,28
Гармоничный тип профессиональной успешности (ГУ)	242	119,76	15,0
Дисгармоничный тип профессиональной успешности (ДУ)	199	106,97	12,78
F - критерий Фишера		F (2; 612)=381,24	F (2; 612)= 395,19
Post-hoc сравнение типов. Критерий Шеффе		ПН↔ГУ; ПН↔ДУ; ГУ↔ДУ	ПН↔ГУ; ПН↔ДУ; ГУ↔ДУ
Вторая серия однофакторного дисперсионного анализа			
Гармоничный тип профессиональной успешности (ГУ)	242	119,76	15,0
Дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 1. (ДУ1)	118	101,04	14,13
Дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 2. (ДУ2)	81	115,6	10,81
F - критерий Фишера		F (2; 438) = 267,97	F (2; 438) = 280,93
Post-hoc сравнение типов. Критерий Шеффе.		ГУ↔ДУ1; ГУ↔ДУ2; ДУ1↔ДУ2	ГУ↔ДУ1 ГУ↔ДУ2 ДУ1↔ДУ2

Построенная эмпирическая классификация типов профессиональной успешности является статистически обоснованной: различия выделен-

ных типов по критериальным переменным устанавливаются на высоком уровне значимости.

Литература

1. Гижук, Т. В. Психологические механизмы и закономерности саморегуляции профессиональной карьеры личности / Т. В. Гижук // Веснік ГрДУ імя Янкі Купалы. Сер. 3. – 2014. – № 1.
2. Дружилов, С. А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма / С. А. Дружилов. – Воронеж, 2010.
3. Карпинский, К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики / К. В. Карпинский, А. М. Колышко. – Гродно, 2010.
4. Карпинский, К. В. Развитие личности как субъекта жизни в контексте профессиональной деятельности / К. В. Карпинский // Актуальные проблемы психологии личности. – Гродно, 2013.
5. Левченко, В. В. Секреты успеха и успешности современного человека: монография / В. В. Левченко. – М., 2014.
6. Сухоруков, А. А. Социальная адаптация выпускников сельских школ в условиях воспитательной системы педагогического вуза : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / А. А. Сухоруков – Тула, 2006. – 215 с.
7. Хаммер, Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я. С. Хаммер // Вопросы психологии. – 2008. – № 4.