

УДК 377

В. Е. Паринов,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. В. В. Шипилина

Анализ состояния системы управления человеческими ресурсами колледжа на наличие рисков развития выученной беспомощности у педагогов

Аннотация. В статье описываются результаты проведенного анализа работы методической службы по сопровождению педагогов в плане не только успешности подготовки к учебным занятиям, но и поддержки в преодолении различных негативных факторов и процессов, отрицательно влияющих на самого работника и его продуктивную деятельность.

Ключевые слова: выученная беспомощность, деструкции, управление человеческими ресурсами, педагоги, деятельность методической службы колледжа.

Оказание поддержки и помощи педагогам, их сопровождение, создание определенных организационно-психологических условий — это неотъемлемая часть системы эффективного управления человеческими ресурсами и залог успешного функционирования образовательной организации в современных рыночных условиях. Поэтому большинство учреждений, помимо направления по внедрению в свою практику стандартов и принципов WorldSkills, уделяют внимание развитию собственного кадрового потенциала, которое уже предполагает не только повышение квалификации и профессиональную переподготовку [2, с. 420]. Формирование такого потенциала включает профессиональную адаптацию, планирование карьеры, стажировки, развитие профессионального мастерства, учет личностных переменных (мотивация, достижения, возраст и т. д.). Однако не стоит забывать и о работе с коллективом по укреплению благоприятного климата, вопросам здоровья, сохранению адекватного психоэмоционального состояния и др.

Проведенный анализ научной литературы позволяет охарактеризовать управление человеческими ресурсами с позиции подсистемы менеджмента организации. Суть такого управления заключается в эффективном привлечении, рациональном использовании и личностном и профессиональном развитии сотрудников организации [1, с. 8]. Это происходит в зависимости от тех целей, которые преследует учреждение, и тех нормативно-правовых документов, которые создают базу для рабо-

ты специалистов по управлению человеческими ресурсами.

Необходимо было проанализировать нормативно-правовую документацию Омского педагогического колледжа № 1 (ОПК № 1) для выявления проблем в управлении человеческими ресурсами, которые повышают риски проявления признаков феномена выученной беспомощности у педагогических работников. Далее тезисно отметим самые значимые результаты анализа.

В колледже на 2021/22 учебный год определено два методических направления работы с педагогами, что сопоставимо с разновидностью управления человеческими ресурсами. Первое — организация наставничества и помощи молодым специалистам. Второе — исследование и применение современных технологий обучения, т. е. обобщение и передача передового педагогического опыта.

На основе анализа плана работы ОПК № 1 на 2021/22 учебный год, направления организации научно-методической деятельности было определено, что проводятся семинары, тренинги для поддержки педагогов во время проектировочной деятельности по созданию технологических карт и конспектов учебных занятий: оценке овладения компетенциями, определению оптимальной последовательности контроля, организации аудиторной и самостоятельной деятельности обучающихся, ознакомлению с современными методами и технологиями обучения. Следует отметить, что не прослеживается аспект работы с характерными для данного вида деятельности психологическими

проблемами: подверженность стрессу, ригидность мышления, пониженная работоспособность, эмоциональное истощение, раздражительность и др.

Кроме того, присутствует актуальный в современных условиях аспект сопровождения в подготовке учебной документации и разъяснении возможностей платформ для видеосвязи в контексте онлайн-занятий. Здесь следует отметить, что не прослеживается алгоритм разъяснения психологических особенностей проведения такой формы учебного занятия, в частности к чему необходимо быть готовым, например повышенная усталость органов зрения; какие психофизиологические риски несет в себе резкая смена ракурса с очного формата обучения; с какими сложностями предстоит столкнуться, например нежелание обучающихся включать аудио- и видеосредства связи. Этот перечень может способствовать развитию определенных психологических проблем у педагога, сложность заключается в том, что педагогические работники могут не знать алгоритм действий в таких ситуациях. Это приведет к определенным психологическим осложнениям (разочарование, снижение самооценки, травмирующий опыт), особенно если руководство не проявляет внимания к данной ситуации должным образом.

Отметим и результаты научно-исследовательской работы с целью проведения диагностирования дефицитов в сферах личности педагогов, которая была проведена нами ранее в данном колледже. После анализа и интерпретации полученных данных были получены сведения о том, что примерно 27 % (6 человек) из группы педагогов, принимавших участие в исследовании, имеют некоторые черты, присущие феномену выученной беспомощности. По соотношению уровней выполнения деятельности [3, с. 70] в группе присутствуют педагоги и с репродуктивным (предпочитает выполнение лишь субъективно легких профессиональных задач), и со смешанным (часто отвлекается от выполнения обязанностей, неопределенность с выбором средства решения ситуации) уровнями.

Отдельно стоит отметить мероприятия по проведению анкетирования среди педагогов с целью сбора замечаний и предложений по улучшению качества работы колледжа. Однако не прослеживается дальнейшее использование полученной информации, также остается неясным механизм учета индивидуальных запросов или корректировок. Данная система сбора информации может послужить одной из причин развития беспомощности педагога в плане отсутствия обратной связи по поданным им замечаниям и предложениям. К примеру, патовая ситуация, в которой педагог более не желает проходить анкетирование ввиду негативного полученного опыта (отсутствие обратной связи или необоснованное нежелание руководства принимать его предложения), происходит разочарование в выбранной деятельности, снижается продуктивность работы и появляются в полной мере профессиональные педагогические деструкции, например отчуждение от профессии или педагогическая индифферентность.

Таким образом, были выявлены следующие актуальные проблемы в практике организации работы с человеческими ресурсами в данном колледже:

- направленность тренинговых мероприятий среди педагогов лишь на изучение технологий тайм-менеджмента и командообразования в условиях необходимости активного сопротивления влиянию нестабильной мировой ситуации на образование;
- отсутствие мероприятий индивидуального консультационного характера по психоэмоциональным проблемам педагогов;
- недостаточная информированность педагогов о рисках для них, которые сопровождают процесс дистанционного обучения и онлайн-занятий;
- недостаточное использование информации по предложениям и замечаниям педагогов как механизма для получения обратной связи.

По результатам анализа следует сделать вывод о том, что в колледже присутствуют риски для появления феномена выученной беспомощности у педагогических работников.

1. Дресвянников В. А., Лосева О. В. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 170 с.

2. Киришина И. А. Кадровый потенциал и его структура на различных этапах инновационного процесса // Вестн. ИНЖЭКОНа. Сер.: Экономика. — 2011. — № 5. — С. 419–421.

3. Козлова Н. В. Психолого-акмеологическое знание в системе высшего профессионального образования. — Томск : Изд-во ТПУ, 2007. — 151 с.