

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ГУМАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕДАГОГА

Анара Муханбеткалиевна Аймаганбетова

аспирант 2 года обучения

Саратовский национальный исследовательский государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского

e-mail: .anara.mkz@bk.ru

В статье рассматриваются вопросы, связанные с проблемой гуманизации труда работников организации в общем, а также гуманизацией труда педагога в образовательной организации в частности. Затронуты отдельные аспекты профессиональной деятельности, такие как развитие личности, психологическое здоровье, внешние и внутренние условия активизации трудовых ресурсов. Упомянуты принципы и направления гуманизации труда. В работе отмечаются важные аспекты гуманизации труда педагога, которые заключаются в возможности реализовать педагогический потенциал, возможности профессионального роста и удовлетворении от выполняемой работы.

Ключевые слова: гуманизация труда, профессиональная деятельность, человеческие ресурсы, педагог, профессиональный потенциал

SOME ASPECTS OF THE HUMANIZATION OF THE TEACHER'S WORK

A.M. Aimaganbetova

The 2nd year postgraduate student

Saratov State University

a.anara.mkz@bk.ru

Abstract. The article discusses issues related to the problem of humanizing the work of employees of an organization in general, as well as the humanization of the work of a teacher in an educational organization in particular. Certain aspects of professional activity are touched upon, such as personality development, psychological health, as well as external and internal conditions for the activation of labor resources. The principles and directions of humanization of labor are mentioned. The work highlights the important aspects of the humanization of a teacher's work, such as opportunity to realize pedagogical potential, opportunity for professional growth and satisfaction from the work performed.

Key words: humanization of labor, professional activity, human resources, teacher, professional potential

Необходимость изменений в управлении педагогическими кадрами в образовательной организации объясняется активизацией человеческих ресурсов, что в свою очередь влечет самоактуализацию личности в профессиональной деятельности. Это вызвано социальными условиями, как внешними, так и внутренними. Внешние условия связаны с окружением, в котором функционирует образовательная организация, политикой государства, с опорой на аспекты, которые закреплены в законодательстве. Это относится к размеру заработной платы, социальным привилегиям педагога, так и к отношению государства и общества к профессии, материально-техническое оснащение конкретной образовательной, возможности для профессионального роста. Внутренние условия направлены на профессиональную успешность педагога, социальную адаптацию, реализацию личностно-профессионального потенциала, профессиональную мотивацию и психологическое здоровье. Психологическое здоровье

относится к значимым аспектам гуманистической психологии, непосредственно влияющей на сферу образования. По мнению Н.В. Пановой, на психологическое здоровье и развитие личности оказывает влияние выбор профессиональной деятельности, который в свою очередь влияет на перспективу личностного развития и становится показателем профессионализма педагога [Панова 2009].

В процессе управления педагогическими кадрами необходимо помнить, что каждый педагог уникален и требует индивидуального подхода, учитывая, как рациональные, так и эмоциональные факторы, определяющие характер деятельности педагога. В связи с чем, интерес, на наш взгляд, вызывает одна из ведущих современных направлений на развивающуюся личность, продолжение гуманистической традиции. Особую значимость приобретает объединение общественных и личных интересов, а также создание условия для гармоничного развития личности педагога и роста его профессионального потенциала.

Все большую актуальность наряду с психологическим здоровьем приобретает гуманистическая ориентация, транслирующая ценности общечеловеческой и национальной культуры. Профессиональная деятельность и совершенствование мастерства современных педагогов основываются на гуманистических ценностях. Гуманизм непосредственно связан с признанием ценности человека как личности. Однозначно, согласимся с В.П. Бездуховым и О.К. Поздняковой в том, что человек как высшая ценность может реализовать право на саморазвитие и самореализацию [Бездухов, Позднякова 2018: 303].

В рамках проводимого исследования интерес представляет гуманизация труда педагога с точки зрения создания максимально благоприятных условий и организации деятельности для максимальной реализации профессионального потенциала, а также эффективного управления педагогическими кадрами. Гуманизация труда признана мировым сообществом одним из важных направлений развития сферы социально-трудовых отношений. Рассматривая профессорско-преподавательский состав как стратегический ресурс и движущую силу в повышении эффективности образовательного процесса и, соответственно, повышении качества образования, руководители образовательных учреждений должны направлять усилия на создание условий для повышения качества трудовой жизни педагогов.

Потребность человека в результате своего труда, а также его роль в жизни значительно возросла во второй половине прошлого столетия. Акцент сместился на человеческий ресурс в любой сфере деятельности и стали востребованы личные качества и способности работников. Гуманизация труда как адаптация к трудовой жизни, предоставление работникам возможностей для самовыражения и самоутверждения, возможностей творческой инициативы и применение на практике имеющихся знаний, умений и навыков усиливает социальную ориентацию любого производства. Идеи гуманизации труда возникают наряду с гуманизацией экономики и

далее распространяются на прочие сферы деятельности человека. Гуманизм определяется как целостная система взглядов, признание социальных ценностей человека, возможность реализации права на всестороннее развитие, необходимость достойных условий труда [Володина 2012]. В основе заложены гражданские, политические и социально-экономические права, а также честная оплата за честный труд, социальное обеспечение, жизненный уровень, дающий возможность на отпуск, образование, участие в культурной жизни общества.

В исследовании Е.В. Трошиной обозначены направления гуманизации труда, так называемые ориентиры, призванные обеспечить гуманистический подход к управлению работниками организации. Прежде всего, это признание приоритетной роли человека, главного участника любой социальной системы. Потенциал личности проявляется в интеллектуальных и физических способностях, а также в запасе знаний, профессиональном опыте и компетентности. Далее, автор упоминает совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса, которое подразумевает круг обязанностей работника, характер возлагаемых на него рабочих функций, ответственное отношение к результатам выполняемой работы. Важным направлением, безусловно, является улучшение условий и безопасность труда, что непосредственно связано со всем, что воздействует на здоровье и трудоспособность. Кроме того, мотивация и стимулирование работников, наряду со справедливой оценкой администрации, становится источником активности и инициативы, а также высокой эффективной работы и взаимодействия с коллективом. Говоря о взаимодействии с коллективом, важно упомянуть создание и поддержание здоровой психологической и духовно-нравственной атмосферы совместной деятельности. Данное направление представлено в гуманизации труда, как и в любой другой сфере, моральной формой общественного сознания и социальных связей. Продолжая линию социального партнерства и сотрудничества, автором упоминаются взаимопомощь и ответственность друг перед другом [Трошина 2008].

По мнению Н.Н. Крайнова, гуманизация труда представляет собой многоаспектную проблему, решение которой подразумевает создание условий для реализации трудового потенциала, снижение монотонности труда, повышение безопасности и негативного влияния, а также направленное на формирование интереса к работе [Крайнов 2011: 68]. Опираясь на высказывание Т.А. Самойлюк, гуманизация труда является основным направлением повышения качества трудовой жизни. Сложно не согласиться, что работа должна быть в удовольствие, соответственно, основу повышения качества трудовой жизни представляют два основных направления. Мотивация к труду заключается в удовлетворенности от самовыражения и самореализации, в то время как полная самореализация и самовыражение возможны при создании безопасных условий труда. Автор определяет гуманизацию труда, как обеспечение условий, при которых невозможно отчуждение труда [Самойлюк 2014]. Согласно утверждению Т.Е.

Поповой, гуманизация труда напрямую связана со справедливыми и безопасными условиями труда. Однако, эти условия не ограничиваются медицинскими нормами безопасности, а расширены до комфортных, с точки зрения, как медицинских, так и этических, психофизических и иных составляющих [Попова 2015: 116]. Гуманизация труда выступает показателем конкурентоспособности любой организации, особенно, когда на первый план выступает значимость человеческих знаний, умений и навыков [Мурашова, Морозова 2012: 172].

Исходя из определений гуманизации труда согласимся с основными принципами данной концепции, предложенными Т.А. Самойлюк: безопасные условия труда, как физические, так и психологические; справедливость, адекватное вознаграждение за достойный труд; развитие личности, возможность профессионального роста; демократия, возможность участия в принятии управленческих решений; взаимная ответственность, распределение прав и обязанностей; личностно-мотивационное восприятие, готовность вносить собственный вклад в создание комфортной и эффективной рабочей среды. Безусловно, гуманизация труда – это комплексный подход, требующий совместных усилий как работников, так и руководства. Реализация всех обозначенных принципов будет способствовать поддержанию атмосферы взаимоуважения, доверия и ответственности, что приведет к повышению производительности труда, улучшению качества жизни сотрудников и успеху организации в целом [Самойлюк 2014].

Говоря о труде педагога, мы, прежде всего, задумываемся о его педагогической деятельности, в которой, однозначно, на первый план выходит взаимодействие с обучающимся. Педагогическая деятельность рассматривается как творческая, направленная на воспитание и обучение подрастающего поколения. Педагогический труд зависит от широкой эрудиции педагога, от культуры и умения работать, создавая благоприятную атмосферу. В педагогическом труде самореализация педагога находит применение в изменениях обучающихся. Оценка качества труда педагога непосредственно влияет на перспективы его развития [Синицина 2013: 39].

Однако, целью нашей статьи было рассмотреть вопросы гуманизации труда педагога не с позиции его самореализации в педагогической деятельности, а с позиции работника образовательной организации. В рамках изучения вопросов, связанных с эффективным управлением педагогическими кадрами, считаем, что рассмотренные принципы и направления гуманизации труда являются актуальными. Особую значимость, на наш взгляд, представляют принципы безопасности труда, что заключается в отсутствии негативных факторов, влияющих на здоровье, и стабильная занятость со стабильным доходом; а также, принцип развития личности, предполагающий возможности для профессионального роста, что для каждого педагога является крайне важным. Каждый педагог должен иметь сильную мотивацию к своему труду, что реализуется в удовлетворении от самореализации и самовыражении. Соответственно, от управляющих органов образовательной

организации ожидают шагов в данном направлении, таких как, например, гибкие формы доплат при дополнительной работе, учебной или внеучебной, или программы стимулирования повышения качества трудовой жизни.

Развитие педагогов как составная часть гуманизации труда является постоянным процессом, ориентированным на качественные изменения в составе трудовых ресурсов. Для успешного прогресса педагогических работников важно поддерживать непрерывное обучение, в ходе которого педагог не только повышает свой профессиональный уровень, но и испытывает личностный и социальный рост. Это, в свою очередь, способствует увеличению лояльности педагогов, снижению сопротивления внедрению инноваций и улучшению управления трудовыми процессами. Кроме того, развитие педагогов должно быть направлено на формирование их критического мышления и способности к самоанализу, что позволит им более эффективно адаптироваться к быстро меняющимся условиям образовательной среды. Важно учитывать, что педагоги, обладающие высокими компетенциями, способны не только передавать знания, но и вдохновлять обучающихся, формировать у них интерес к учебному процессу и развивать их творческие способности.

Гуманизация труда педагога, представляет, на наш взгляд, существенный пересмотр условий работы педагога, где его личность, индивидуальные особенности, профессиональные стремления и личностные потребности становятся приоритетными факторами. Ключевым аспектом гуманизации является формирование атмосферы поддержки и вдохновения в образовательной организации. Педагог не должен ощущать себя изолированным, выполняющим рутинную работу. Наоборот, он должен чувствовать себя неотъемлемой частью коллектива, где учитывают его мнение, поддерживают его идеи, стимулируют его профессиональное развитие. Это включает в себя не только вербальную поддержку, но и реальные действия: возможность участия в профессиональных сообществах, повышение квалификации, доступ к современным технологиям и ресурсам.

Гуманизация труда педагога невозможна без оптимизации рабочего процесса. Это означает не просто сокращение рабочей нагрузки, а рациональное распределение задач, чтобы освободить время для непосредственно педагогической деятельности и профессионального саморазвития. Гуманизация также предусматривает предоставление педагогу свободы в выборе методов и форм обучения, возможность экспериментировать, включать в образовательный процесс инновационные подходы. Важным аспектом является возможность для реализации собственных творческих проектов, что позволяет педагогу не только чувствовать себя профессионалом, но и получать удовлетворение от своей работы. Удовлетворенность трудом педагога включает в себя множество факторов: содержание работы, условия труда, заработную плату, взаимоотношения с коллегами, ощущение смысла педагогической деятельности и уровень поддержки администрации. Только при гармоничном

сочетании этих компонентов можно говорить о высоком уровне удовлетворенности трудом.

Библиографический список

Бездухов В.П., Позднякова О.К. Гуманистические ценности как системообразующее начало профессиональной деятельности педагога // СНВ. 2018. №3(24). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanisticheskie-tsennosti-kak-sistemoobrazuyuschee-nachalo-professionalnoy-deyatelnosti-pedagoga?ysclid=m8q8ijb315206288394> (дата обращения: 24.03.2025).

Володина О.В. Гуманизм как личностно-ориентированный идеал мироустройства // Сибирский педагогический журнал. 2012. №5. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanizm-kak-lichnostno-orientirovannyy-ideal-miroustroystva> (дата обращения: 28.03.2025).

Крайнов Н.Н. Гуманизация социально-трудовых отношений // Креативная экономика. 2011. № 4(52). С. 67-70.

Мурашова Ю.В., Морозова Л.С. Современные подходы к оценке степени гуманизации труда // Сервис в России и за рубежом. 2012. № 6(33). С. 171-179.

Панова Н.В. Условия активизации личностно-профессионального развития педагога на разных этапах жизненного пути // Сибирский педагогический журнал 2009. №8. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/usloviya-aktivizatsii-lichnostno-professionalnogo-razvitiya-pedagoga-na-raznyh-etapah-zhiznennogo-puti?ysclid=m8pzo8b2k5374592468> (дата обращения: 25.03.2025).

Попова Т.Е. Гуманизация труда в условиях инновационного развития организации // Актуальные проблемы управления: теория и практика : материалы II Международной научно-практической заочной конференции, Тверь, 01–30 апреля 2015 года / Тверской государственный университет. Том 2. – Тверь, 2015. С. 111-117.

Самойлюк Т.А. Гуманизация труда – основное направление повышения качества трудовой жизни // КЭ. 2014. №5 (89). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanizatsiya-truda-osnovnoe-napravlenie-povysheniya-kachestva-trudovoy-zhizni> (дата обращения: 30.03.2025).

Синицина Е.В. Педагогический труд: общие представления и основные подходы к оценке труда учителя // Инновационные проекты и программы в образовании. 2013. №5. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskiy-trud-obshchie-predstavleniya-i-osnovnye-podhody-k-otsenke-truda-uchitelya?ysclid=m8v9hct6l7276250931> (дата обращения 28.03.2025).

Трошина Е.В. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда // Вестник Орел ГУИЭТ. 2008. № 2(4). С. 76-85.