

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГОВ:
ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ, ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ**

Одной из самых остроактуальных и болезненных проблем, с которыми столкнулось образование в современном мире, стал синдром профессионального выгорания школьных учителей, преподавателей вузов, научных работников. Проблема сравнительно молодая, заявившая о себе в условиях углубляющегося глобального кризиса образовательных систем и, в первую очередь, в связи с их коммерциализацией, с интенсивно утверждающими себя предпринимательскими функциями учебных и научных учреждений. Причем проявления эти имеют и внутренние и внешние признаки.

С одной стороны, здоровое общество, подлинная академическая культура и достойные педагогические кадры возможны только там, где существуют некие нравственные авторитеты, эталоны, принципы. Но когда все сводится только к потреблению, когда абсолютно все, вплоть до собственных органов и собственного тела, оценки на экзамене и текста дипломной работы, можно продать и купить, тогда академическая культура уступает место культуре предпринимательской, потребительской, тогда и Учитель становится предметом торга и тогда неизбежно наступает деградация и общества и личности.

Сегодня людям очень остро нехватает веры в то, что мы идем к чему-то лучшему, светлому и очень важному. Но без этой веры жизнь человека теряет смысл. Самоуважение, без которого нет и не может быть педагога, зиждется именно на этой вере в лучшее будущее для его питомцев. Именно она является основой его нравственных позиций, его убежденности в важности и полезности того дела, которому он служит. А рождается это убежденность благодаря востребованности Учителя, его авторитету и возможности влиять на процесс становления нравственных позиций его учеников. И если этого нет, тогда очень быстро приходит моральная опустошенность, неверие в собственные силы, вот то самое психологическое, профессиональное выгорание.

Но, с другой стороны, предпринимательская активность способствует такому важному фактору как конкуренция. В нынешних условиях конкурентные преимущества учебного заведения на рынке труда и в борьбе за абитуриента все в меньшей мере определяются исторически сложившимся авторитетом вуза и его былыми заслугами. Все большее значение приобретает именно качество преподавания и эффективность

реализуемой в вузе системы HR – менеджмента. Важнейшими критериями, определяющими уровень привлекательности любого учебного заведения, по мнению А. Р. Аловердова [1, с. 106], являются:

- публичное позиционирование в кадровой стратегии вуза роли профессорско-преподавательского состава (ППС) как приоритетной по значимости категории наемного персонала;
- приоритетная ориентация кадровой стратегии вуза на привлечение, сохранение и приумножение кадровой элиты из числа ППС;
- использование принципов основной и дополнительной оплаты труда ППС, позволяющих резко дифференцировать размер их суммарного заработка в зависимости от уровня профессиональных компетенций, актуальности читаемых дисциплин, авторитета в глазах студентов и степени инновационности используемых технологий обучения;
- наличие формализованных технологий управления профессиональной карьерой преподавателя, благодаря которым можно обеспечить хотя бы относительный паритет его собственных интересов и интересов вуза-работодателя;
- доведение до разумного минимума дополнительных требований со стороны администрации вуза к должностным обязанностям ППС, не имеющим прямого отношения к их педагогической деятельности;
- наличие необходимых организационных и экономических условий для полного раскрытия творческого потенциала молодых преподавателей.

Все это означает, что как бы ни были важны учебные заведения для экономики материальных ценностей, их нельзя рассматривать только как производителей науки, техники и технических специалистов во всемирной экономике знаний. «Университеты, – как справедливо подчеркивает С. И. Сидоренко, – имеют ключевые интеллектуальные и культурные обязательства, ценность которых наиболее полно раскрывается именно в обществе знаний. Университеты нельзя рассматривать вне плоскости оценочных суждений. Ценности и этические нормы, которые они проповедают, решительным образом воздействуют не только на культурное и политическое развитие их ученых, студентов и персонала, но и помогают сформировать моральные основы общества в целом» [2, с. 12]. Следовательно, образовательные учреждения призваны выработать четкую позицию и, несмотря на давление предпринимательских начал, всячески способствовать расширению высших моральных и этических ценностей.

Решение этой все более усложняющейся задачи ложится в первую

очередь на плечи педагогов, несущих непосредственную ответственность за сохранение и совершенствование моральных устоев и нравственных принципов своих подопечных.

Поэтому возрастающую роль в системе ценностей академической культуры в нынешних условиях разброда, распада и шатаний приобретает именно культура ответственности и исполнительской дисциплины преподавателя.

Все сказанное выше позволяет утверждать, что в нынешних условиях проблема педагогического оптимизма, уровня гражданской ответственности и профессиональной убежденности Учителя становятся определяющими в его деятельности. Но и средняя, и высшая школа сегодня все больше сталкиваются с проявлениями профессиональной усталости педагогов, их эмоционального и психического выгорания, с их пессимизмом, разочарованием в профессии, даже с откровенным эскапизмом и деперсонализацией.

В научной литературе все чаще говорят о трехкомпонентной модели синдрома «психического выгорания», которая включает **эмоциональное истощение** (оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса), **деперсонализацию** (равнодушие и негативное отношение к людям, обслуживаемым по роду работы) и **редукцию личных достижений** (негативное отношение к себе, своим профессиональным достижениям и успехам) [3, с. 36].

Преподаватель постоянно общается с большим количеством людей (ученики, коллеги, родители), постоянно находится в напряжении, под грузом ответственности перед всеми, поэтому подвержен риску переутомления, развитию синдрома психического выгорания и профессиональной деформации. Ситуация усугубляется не только растущей ответственностью за качество выполнения своих функций, но и трансляцией негативных проявлений этого синдрома на обучающуюся молодежь.

«Эмоциональное выгорание» имеет прямое отношение к состоянию профессионального здоровья, психической устойчивости и надежности, к профессиональному долголетию специалистов, включенных в длительные межличностные коммуникации. И эти проявления имеют сегодня ярко выраженную тенденцию к усилению, что крайне усложняет задачу формирования и совершенствования культуры педагогического оптимизма, без которой невозможен эффективный учебно-воспитательный процесс

Педагогический оптимизм был свойственен нашей системе образования на разных исторических этапах – и в дореволюционный период,

и в годы советской власти и даже в перестроечное время, Учителя всегда понимали свою роль и ответственность за будущее страны, верили в правоту своих идеалов, нацеленных на самоотверженное служение людям; верили в своих учеников и соратников, в успешность и одаренность каждого своего воспитанника, поскольку каждый из них по-своему талантлив и только Учителю дано раскрыть этот талант.

В этом и заключался стержень педагогического оптимизма.

Особая роль в его утверждении всегда принадлежала профессуре. В традиционной социальной иерархии университетов профессора всегда были высшей кастой, заслужившей свой привилегированный статус интеллектуальными достижениями, которые считаются национальным достоянием в любой стране. Как утверждает проф. Л. Л. Любимов «Положительный экстернальный эффект от профессионального и непрофессионального общения с профессором чрезвычайно высок. Профессор – транслятор не только знания, но, в первую очередь, интеллектуальных навыков, в этом его особая ценность, заменить его не может никто» [4, с. 200]

Но время катастрофически быстро изменилось. Авторитет Учителя ушел, его вера в свои силы пошатнулась и это коснулось даже профессоров. Да и откуда взяться авторитету, сели «делать деньги» Учитель не умеет. Однако ему дано великое умение делать то, чего ни за какие деньги купить невозможно: он закладывает в человеке фундамент нравственности, гражданственности, патриотизма и компетентности, веры в будущее и уверенности в своих силах. Поэтому сохранение оптимистического взгляда на мир Учителя – это залог высокого уровня академической культуры и культуры общества в целом.

Отсюда необходимость в каждом конкретном учебном заведении разрабатывать свои методы профилактики синдрома профессионального выгорания, по формированию индивидуальных стратегий преодоления признаков профессиональной деформации и создавать специальные программы, способствующие утверждению педагогического оптимизма. В Народной Украинской Академии, например, успешно работают такие программы как «Воспитание воспитателей», «Лояльность», «Кадры», «Родители» и др. Существенную роль в этом плане играют и многочисленные общественные организации, среди которых Совет ветеранов, библиотечный и художественный Совет, Совет часовни св. Татианы, Совет музея истории Академии и др.

Мы далеки от мысли, что наши методы и формы работы – панацея от столь угрожающего явления как профессиональное выгорание педагогов. Мы просто уверены в том, что руки опускать нельзя, что

вместе выстоять легче и что осознание каждым из нас нашей незамеченной учительской миссии поможет нам сохранить и укрепить педагогический оптимизм.

Литература

1. Аловердов А. Р. Вуз как работодатель: проблемы формирования позитивного имиджа / А. Р. Аловердов // Высш. образование в России. – 2012. – № 5. – С. 104–107.

2. Сидоренко С. І. Нова ініціатива ЮНЕСКО: етичні та моральні виміри для вищої освіти і науки / С. І. Сидоренко // Педагогіка і психологія. – 2015. – № 2. – С. 9–14.

3. Пискова Д. М. Закономерности формирования профессионального выгорания педагогов вуза / Д. М. Пискова, И. В. Михалем // Alma mater (Вестн. высш. шк.). – 2012. – № 6. – С. 36–41.

4. Любимов Л. Л. Угасание образовательного этоса / Л. Л. Любимов // Вопр. образования. – 2009. – № 1. – С. 199–210.

Е. В. Астахова (мл.)

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КАДРОВОГО КОРПУСА ВУЗА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В условиях повышения требований общества к качеству профессионального образования и обостряющейся конкуренции на рынке образовательных услуг успешная работа любого высшего учебного заведения невозможна без постоянного совершенствования его деятельности по улучшению качества профессорско-преподавательского состава. Разработка подходов, методов и моделей оценки эффективности кадров вуза предполагает проведение всестороннего анализа зарубежного и отечественного опыта с целью поиска экономически выгодной модели, которая, с одной стороны, призвана работать на повышение конкурентоспособности вуза и его рейтинга, а с другой – способствовать мотивации к развитию, повышению квалификации научно-педагогического мастерства кадров вуза.

Поиск эффективной модели оценки деятельности кадров реализуется в рамках менеджмента вуза. Он может быть сосредоточен на повышении качества процессов, совершенствования образовательных технологий, улучшения организации, управления, повышения уровня информатизации. При оценке эффективности кадровой политики профессиональ-