

УДК 316;377

DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-1-0-9

Ушаков Д. В.

**Измерение профессиональной самореализации
молодых преподавателей**

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Новокузнецкий педагогический колледж»
ул. 25 лет Октября, 1а, г. Новокузнецк, 654027, Россия
Dima_1983_24@mail.ru
ORCID iD: 0000-0002-8942-367X

*Статья поступила 24 августа 2019 г.; принята 2 марта 2020 г.;
опубликована 30 марта 2020 г.*

Аннотация. Современная система образования культивирует успехозависимость у всех участников образовательного процесса. Необходимость постоянно оправдывать рейтинг образовательных учреждений заставляет администрацию мотивировать работников к участию в бесконечной череде рейтинговых мероприятий. В попытках занять ведущие позиции в рейтинге образовательных учреждений, в веренице конкурсных и отчётных мероприятий исчезает подлинное значение и смысл педагогической профессии. Погоня за рейтинговыми «показателями» связана с «профессиональным выгоранием», потерей интереса к профессиональной деятельности, постоянной усталостью от общения с сослуживцами и обучающимися, проблемам со здоровьем и утратой жизненной энергии. Постоянное стремление к успеху в реализации своей профессиональной функции приводит к утрате логики следования главному смыслу педагогического труда – воспитания молодого поколения. Безусловно, ведущие позиции в рейтингах имеют мало общего с удовлетворенностью от педагогической профессии. Процессы самореализации – источник творческой удовлетворенности и ресурсов для профессиональной деятельности преподавателя. Эти процессы трудно поддаются измерениям в силу их латентности и субъективности интерпретаций. Исследовательская задача – разработка методики оценки процессов самореализации – решалась с помощью использования комбинации техник качественно-количественного анализа. Цель исследования – измерение профессиональной самореализации преподавателей как результат применения технологии ресурсосберегающего типа. Такая технология воспроизводима, является инструментом адаптации молодых преподавателей к педагогической профессии.

Разработанный автором гибридный исследовательский комплекс составлен из методов включённого наблюдения, глубинного интервью, опроса экспертов, контент-анализа нормативных документов. Результаты исследования показали противоречивость требований к «успеху» профессиональной деятельности преподавателя. Эмпирически подтверждено, что рейтинги и выполнение «показателей» являются барьерами для процессов самореализации, приводят к профессиональному выгоранию людей.

Ключевые слова: профессиональная самореализация; профессиональный успех; технологии профессиональной самореализации, ресурсосберегающие (бережливые) технологии, количественно-качественный анализ.

Информация для цитирования: Ушаков Д. В. Измерение профессиональной самореализации молодых преподавателей // Научный результат. Социология и управление. 2020. Т. 6, N 1. С. 106-115. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-1-0-9

Dmitry V. Ushakov

Estimating the young teachers' professional self-realization

State Professional Educational Institution "Novokuznetsk Pedagogical College"
1a, 25 let Oktyabrya St., Novokuznetsk, 654027, Russia
Dima_1983_24@mail.ru
ORCID iD: 0000-0002-8942-367X

*Received August 24, 2019; accepted March 02, 2020;
published March 30, 2020*

Abstract. In the modern system of education, all its participants suffer from what might be called "success addiction", cultivated by the system itself. Compelled to maintain constantly the rank of educational institutions, their administration pushes the employees to participate in endless series of rating events. In pursuit for leading positions in ranked lists, the true meaning of teacher's job gets lost. As a result, teachers are subject to "professional burnout", which involves loss of interest for professional activities, chronic fatigue from interacting with colleagues and students, health problems and vital energy decline. Striving for successful implementation of their professional functions, teachers risk to neglect the essence of their job – upbringing of the young generation. Actually, ratings have little to do with job satisfaction. The source for that is creative self-realization of a teacher, which also provides for his or her professional resourcefulness. However, the processes of self-realization are difficult to estimate due to their latency as well as to subjectivity of interpretations. The given research was undertaken to develop certain methods for assessing the processes of self-realization, with the use of combined techniques for qualitative/quantitative analysis. The ultimate purpose of the study is to estimate the young teachers' professional self-realization by means of a resource-saving technology. This technology, being reproducible, offers an adaptational tool, helping young teachers to adjust for the profession.

The hybrid research complex developed by the author includes such methods as participant observation, in-depth interview, expert survey, and content analysis of regulatory documents. The results of the study showed the inconsistency of the requirements for the "success" of the teacher's professional activities. It is empirically confirmed that ratings and "indicators" impede the self-realization processes and may trigger professional burnout.

Keywords: professional self-realization; professional success; technologies of professional self-realization, resource-saving (lean) technologies, qualitative/quantitative analysis

Information for citation: Ushakov, D. V. (2020), "Estimating the young teachers' professional self-realization", *Research Result. Sociology and management*, 6(1), 106-115. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-1-0-9

Введение (Introduction). Определяющую роль в представлении современников об успехе играет профессиональная успешность. Но обладание символами успеха не есть показатель удовлетворенности человеком своей жизнью. Личностный рост и показатели статуса имеют разную природу.

Образ жизненного успеха, склоняет к построению успешной карьеры. Это формирует модели поведения (в том числе и профессионального) с ориентацией на результат, а не на установку «исполненности» (В. Э. Франкл), удовлетворенности от профессиональной деятельности. Внешние символы успеха в ансамбле с внутренней неудовлетворенностью – симптомы «неконгруэнтности» (К. Роджерс) личности, проявляющейся во внутреннем конфликте, фрустрациях, соматических заболеваниях. Неудовлетворенность становится источником ощущения неблагополучия при общей видимости успешности. Вместе с тем, неуспех в профессиональной деятельности вызывает потерю уверенности в себе.

Это характерно для представителей педагогической профессии, ставших заложниками путаницы в современных трактовках и смыслах образования. Сегодня в этой сфере очевидна ориентация на демонстративность, наращивание «показателей эффективности» работы преподавателя, подчеркивается роль педагога в «предоставлении образовательной услуги». Ценность общения учителя с учениками (это заменяется или подменяется «интерактивными формами» работы в расширительном понимании), актуализация значимых качеств педагога, которые приносят основной смысл и удовлетворение от работы отходит на второй план. В российском профессиональном педагогическом сообществе сегодня культивируется представление об успешном профессионале как о человеке, смысл карьеры которого заключа-

ется в достижении высоких «показателей», побед в профессиональных конкурсах. Высокая результативность преподавателей приветствуется администрацией учебных заведений и оценивается как педагогический успех. На другой чаше весов – понимание работы преподавателя в смыслах трансляции опыта и знаний новым поколениям. Результат становится важнее смысла, достижения важнее творчества (Айзерман, 2013: 175-185).

Проблемной зоной становятся смыслы образования. Пространство коммуникаций по проблемам распространения знаний наполнилось обсуждением достижений; в сфере чувств любовь к учителям трансформировалась в смысл «эффективного профессионала», достойного занимать свое место, «образовательная услуга» заменила процесс трансляции опыта молодым поколениям. Это влечет за собой проблему понимания деятельности преподавателя, его самосознания в личностном и профессиональном аспектах. Высокая нагрузка и борьба «за результаты» делают проблематичными сохранение здоровья и самореализации человека. Очевидно смешение «типов социальности» (Т. Парсонс): учебное заведение трансформируется в элемент рынка, где учитель становится торговцем, по совместительству обладающим педагогическим знанием (Донских, Логунова, 2019: 60-71). Педагог начинает восприниматься обществом с позиции эффективности выполнения им определённых функций. Но функция не может быть благополучной или счастливой. Очевидно желание человека не функционировать, но испытывать чувство счастья (Логунова, Уткина, 2018: 63). Такое смешение акцентов в работе преподавателя дезориентирует участников процесса трансляции знаний. Сосредоточенность на успехе в выполнении «показателей» профессиональной эффективности сопряжена с эмоциональным вы-

горанием, ухудшением здоровья, разочарованием в профессии, хронической усталостью от общения с коллегами и учениками, утратой жизненной энергии.

Самореализация преподавателя становится процессом развития и самосохранения его личности. Это основа защиты здоровья и катализатор процессов личностного роста. Исследование проблемы профессиональной самореализации предполагает дискурс о социальных эффектах работы преподавателя и образования в целом. Вопросы эффективности преподавателя изменяют логику его работы, переводя обсуждение в русло производства и потребления. В этом формате сложно обсуждать условия, позволяющие оптимизировать нагрузку, стимулировать профессиональный рост, раскрытие творческого потенциала при сохранении ресурсов здоровья. Все определяется потребностями образовательных учреждений в признании своей целесообразности. Смыслы процесса самореализации входят в противоречие с требованиями «полезности» человека в организации. Преподаватель из учителя, осуществляющего миссию служения делу распространения знаний, превращается в обычного «человека организации». Такая его позиция осложняется опасностью прекарного положения: угрозой увольнения, «не прохождения по конкурсу» в случае невыполнения формальных показателей.

Самореализация преподавателя – это выбор творческого пути профессионально-статусного и личностного становления, связанное с чувством самовоплощения. Этот процесс обеспечивает здоровье, дает энергетическую подпитку от удовлетворения своим делом, защиту от эмоционального выгорания. Самореализация способствует формированию особого профессионального почерка. Успешный профессионал гармонично сочетает высокие результаты в профессиональной деятельности и внутренний личностный рост, правильно расставляя приоритеты, определяет наиболее важные цели, сохраняя силы и здоровье.

В основе понимания процесса само-

реализации лежит идея обретения человеком баланса между исполнением социальных ролей и возможностью сохранить индивидуальность. В рамках теории социальной роли (Дж. Г. Мид, Ч. Кули, Дж. Морено) и постулатов гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, В. Франкл) изучается связь процессов самореализации и самоактуализации в качестве источников личностного успеха без зависимости от символов успешности. К. Гольдштейн обосновал «самореализацию» и «самоактуализацию» в качестве синонимов. Проблема самореализации осмысливается в качестве духовной активности личности в смыслах интроспекции, самопонимания, эмпатии (В. Дильтей); самотранценденции, способа обретения смысла жизни, смыслов деятельности (В. Э. Франкл); результата самопознания личности (К. А. Абульханова-Славская, И. С. Кон); воплощение личностью осознанных ею ценностей в деятельности (Л. Н. Коган). Итак, самореализация – это процесс творческого самовоплощения, успешность которого можно оценивать по внешним проявлениям, выражающимся в социальном признании.

Опираясь на эти методологические позиции, мы рассматриваем самореализацию как внутреннюю свободу человека принимать решения о направлении профессионального развития, возможность достижения успеха в процессах самостановления. В качестве социального процесса самореализация может выглядеть технологией бережливого (здоровьесберегающего, ресурсосберегающего типа). Это означает воспроизводимость, этапность, тиражируемость позитивных результатов применения технологии. Таким образом, умозрительность процессов самостановления приобретает социальные характеристики, становится доступной измерению и корректировке (Логунова, Уткина, Ковалёнок, Ушаков, 2019: 26-27).

Первый этап – диагностика предполагает измерение с помощью сопоставления внешних оценок успешности (статус,

звания, оплата труда, победы в профессиональных конкурсах и т. п.) с самооценкой удовлетворенности человека своей профессиональной деятельностью. Исследование самореализации молодых преподавателей при экспериментальном внедрении социальной технологии ресурсосберегающего типа проводилось нами в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Новокузнецкий педагогический колледж» (ГПОУ НПК, г. Новокузнецк, качественно-количественный анализ, 2017-2018 гг.).

Методология и методы (Methodology and methods). Проблема измерения процессов самореализации преподавателей заключается в латентности их протекания и субъективности оценки. Это процессы экзистенциального характера, которые трудно отследить и эмпирически измерить. Соединение техник качественно-количественного анализа решало задачу соединения внешней оценки и самооценки процесса самореализации преподавателями. Исследуемая группа 8 человек была выбрана методом квотной выборки (критерии: возраст до 35 лет, стаж работы в системе образования не более 10 лет, высшее образование). Группу «экспертов» для внешней оценки составили представители администрации колледжа (8 чел.) и студентов (25 чел.). Сопоставлялись числовые и смысловые показатели измерения, отображающие особенности самореализационных процессов. В центре оценки самореализации преподавателей – смыслы понимания успеха педагогической деятельности, отношение к требованиям выполнения «показателей».

Количественные показатели получены с использованием следующих методов: анализ документов (оценочные листы преподавателей – 32 документа); контент-анализ нормативно-правовых документов, изданных на разных уровнях управления образованием, определяющих профессиональные требования к педагогам (5 документов); анкетный опрос администрации образовательного учреждения и обучаю-

щихся. Результаты применения техник качественного анализа получены с помощью включенного наблюдения, глубинного интервью с преподавателями колледжа.

«Очевидные» показатели (награды, звание, победы в профессиональных конкурсах, количество научных публикаций) сопоставлялись с оценками коллег и студентов, касающиеся вопросов уважения, доверия к молодым преподавателям, в свою очередь демонстрировали различные интерпретации ролевых ожиданий окружающих и собственное понимание смыслов педагогической деятельности. Мы искали точки соприкосновения и противоречий в интерпретациях и оценках работы. Эмпирические данные, полученные в результате комбинаторики методов и техник, мы сгруппировали в три условных уровня самореализации преподавателей.

Условный средний уровень – удовлетворительные показатели здоровья, эмоционального самочувствия, эмоциональный комфорт при выполнении профессиональных обязанностей, ровные отношения со студентами и коллегами, участие в конкурсах, публикации.

Условный высокий уровень – хорошие показатели здоровья; удовлетворенность от профессии, эмоциональный комфорт, высокая оценка студентами профессиональных и личных качеств преподавателя, поддержка администрацией, награды за успехи в трудовой деятельности, победы в конкурсах, выигранные гранты, публикации.

Условный низкий уровень – критические показатели здоровья (жалобы на плохое самочувствие, постоянную усталость и слабость, частые болезни); конфликты со студентами; удовлетворительная оценка со стороны администрации.

На следующем этапе применения ресурсосберегающей технологии решалась задача управленческой поддержки преподавателей с высоким уровнем самореализации, укрепление позиций преподавателей с условным средним уровнем, помощь преподавателям с условным низким уровнем самореализации. Это означает воз-

возможность перераспределения нагрузки, возможность выбора предпочтительных форм и видов преподавательской работы. Смысл управления – не в контроле и стимулирующих/карающих санкциях, но в создании условий для комфортного выполнения людьми профессиональных обязанностей.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Анализ нормативно-правовых документов показал, что требования высоких статусных достижений и побед в профессиональных конкурсах отсутствуют в нормативно-правовых документах на федеральном уровне. К примеру, Закон «Об образовании в Российской Федерации» предписывает систематическое повышение профессионального уровня и «регулярное прохождение аттестации в порядке, установленном законодательством об образовании»¹. Закон не обязывает преподавателя участвовать в профессиональных конкурсах, получать гранты и государственные награды. Преподаватель может это делать по собственной инициативе и в тех направлениях, какие сам определит. Требования выполнения «показателей» появляется в виде интерпретаций министерских документов на уровне областного Департамента образования и науки, которые расширяются на уровне городских отделов образования. Инструкции содержат наборы «показателей», на основе которых и происходит формирование рейтинга учебного заведения². Оплата труда и руководства учреждения и преподавателя напрямую зависит от выполнения этих показателей. В ло-

кальных нормативно-правовых документах образовательной организации показатели фиксируются в приказах, определяя структуру «оценочных листов преподавателя». Анализ документов выявил, что показатели, прописанные в оценочных листах преподавателей ГПОУ НПК практически повторяют регламенты, указанные в положении о рейтинге профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки. Основная задача этих требований – сформировать рейтинг образовательных учреждений и сконцентрировать усилия преподавателей на работе, связанной с его повышением.

Попытки оценивать работу преподавателей с позиции выполнения тех или иных показателей эффективности обречены на неудачу. Накопленный в высшей школе опыт применения подобного подхода привёл к противоречивым результатам. С приходом эффективных контрактов в учреждения высшего образования фактически был нанесён «удар по остаткам чудом уцелевшей автономии учёных и профессорско-преподавательскому корпусу». Сегодня преподавателей одолевает постоянная гнетущая тревога, связанная с боязнью не переизбраться. «Эффективные менеджеры» с легкостью избавляются от работников, не вписавшихся в формат нововведений. Поэтому сотрудникам кафедр приходится заниматься не наукой и преподаванием, а приводить личное дело и текущую фазу послужного списка в порядок, то есть в соответствие с ожиданиями управленцев. Реальный вклад в науку того или иного работника и его педагогическое мастерство как компоненты фактической репутации мало кого интересуют» (Кулешова, Подвойский, 2018: 169-210).

Установка на задачи профессиональной деятельности преподавателей, требующие наращивания активности профессиональной деятельности без расчета нормативов времени для выполнения указанных видов работы, нагрузки, выполняемой человеком в образовательном учреждении,

¹Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». Ст. 48. URL: <https://минобрнауки.рф/документы/2974> (дата обращения: 28.10.2019).

²Приказ Департамента образования и науки Кемеровской области «О рейтинговой оценке подведомственных профессиональных образовательных организаций». URL: http://www.kripo.ru/activity-2/monitoring/reitingPOO/docs/polozhenie_23.01.2018.pdf (дата обращения: 28.10.2018).

повышения имиджа противоречит принципу гуманного отношения к работнику, конфликтует с целью процесса образования. «Погоня» за высокими «профессиональными» результатами становится одной из основных причин высокой нагрузки, приводящей к истощению жизненных и эмоциональных ресурсов молодых преподавателей.

Индикаторы для анализа эмпирических данных мы разделили на три группы. *Первая группа* включает в себя социально значимые критерии (успешность педагогического труда), сопряженные с «очевидными» показателями. *Вторая группа* – профессионально значимые критерии (уровень профессионального мастерства, уважение студентов, оценка руководства, отношение с коллегами). *Третья группа* критериев основана на личностно значимых показателях (здоровье, удовлетворительное эмоциональное состояние, эмоциональный комфорт при выполнении профессиональных обязанностей, удовлетворенность от процесса и результата педагогической деятельности).

Результаты включенного наблюдения свидетельствуют о том, что молодые преподаватели, имеющие высокий рейтинг симпатий у руководства, берут дополнительные обязанности (участие в профессиональных конкурсах, внеаудиторная воспитательная работа, участие в работе методических объединений). Это вынужденная необходимость с целью зарекомендовать себя как хороших сотрудников, получить положительные отзывы со стороны руководства. Но такая активность приводит к хронической усталости, ухудшению здоровья, разочарованию в профессии. *«Какая может быть самореализация!? Я не знаю, хватит ли сил мне в 26 лет выдержать нагрузку 36 часов в неделю! Самореализация была бы, если бы у меня оставалось немного свободного времени, а за ставку мне платили бы заработную плату, хотя бы равную МРОТ»*, – жалуется в интервью молодой мужчина.

Чем выше была оценка одобрения у администрации колледжа, тем более низ-

кие оценки респондент получал у коллег и студентов. И наоборот, преподаватели, имеющие высокий уровень профессиональной самореализации, в рейтинге симпатий администрации занимали не самые высокие позиции. Так, двое преподавателей получивших самые низкие оценки со стороны администрации, не имеющих особых профессиональных достижений и выполняющих требования администрации без особого рвения, заняли ведущие позиции в рейтинге симпатий студентов, которые оценили их профессиональные и, особенно, личные качества очень высоко. Лидеры рейтинга, симпатий администрации не заняли высоких позиций у студентов. Если акценты профессиональной деятельности смещаются в сторону выполнения требований администрации, на работу со студентами остается мало времени.

Зависимость от оценки администрации проявилась в интервью. Преподаватели сообщали, что начинают чувствовать себя дискомфортно, если администрация выражает неудовольствие их работой. На вопрос *«Что в профессиональной деятельности приносит вам самые неприятные эмоции или заставляет вас переживать?»*, звучали такие ответы: *«Когда мной недоволен руководитель, я всегда сильно переживаю»; «Документация, большое количество бумаг, забирает всё моё время. Очень боюсь разочаровать начальство»*. Такая зависимость от ожиданий администрации приводит к беспокойству по поводу своей успешности, не к удовлетворению от своей профессиональной деятельности. *«Полностью отдаюсь своей работе. Но ощущение, что, сколько бы я не перерабатывал, я всё равно ничего не успею. Я всегда что-то не успеваю, всегда что-то не сделал или сделал плохо, или вообще не так! Я всегда в чем-то виноват! Такая работа просто съедает меня!»*.

Результаты интервью показывают, что преподаватели имеют нечеткие или искажённые представления о самореализации: *«Что такое самореализация? Вообще я не знаю, я думаю так: если ты что-то*

задумал, ты должен самореализовать это, сам найти ответы»; «Я думаю, самореализация – это реализация своих целей и желаний»; «Самореализация – это когда человек реализует свои планы, достигает свои цели. Вообще я об этом никогда не думала». Респонденты признавались, что не задумывались о важности самореализации, определяя смысл профессиональной деятельности как выполнение указаний начальства, получение со стороны администрации учебного заведения положительных отзывов о своей работе. «Какая самореализация! Я об этом вообще не думаю! Мне бы хоть половину успеть из того что я должна сделать!»; «Столько заданий, что не знаю с чего начать! Хочется просто сесть и вообще ничего не делать!».

Преподаватели отмечали, что основные силы они тратят на подготовку к учебным занятиям, выполнение требований, предъявляемых представителями администрации. При этом собственное профессиональное развитие уходит из приоритетов. «Я в полном отчаянии, я вообще не занимаюсь своей диссертацией. Из-за загруженности работой всё летит в пропасть! Я вынужден отложить самое важное для меня дело и заниматься непонятно чем. Такое ощущение, что я себе изменяю, обманываю себя! И, в конце концов, я себя потеряю!».

В процессе включённого наблюдения установлено, что из 8 преподавателей, занимающихся в колледже научной работой, поступивших в аспирантуру, только двое защитили диссертацию, остальные были вынуждены из-за загруженности оставить написание диссертации.

Респонденты условного среднего и низкого уровня были недовольны своей работой, жаловались на загруженность, усталость. «После рабочего дня сил хватает на то, чтобы дойти до дома и просто лечь спать. Я не понимаю, для чего я работаю. Постоянно работая на результат, тратя своё личное время для подготовки студентов, выматываясь, подчиняя всю

свою жизнь работе, ощущаешь, что эта работа не нужна никому, никто её не замечает».

Респонденты, имеющие условно высокий уровень профессиональной самореализации, конкретизировали приоритеты в выборе видов деятельности: активное самообразование, обучение в высших учебных заведениях. Как правило, они имеют подработку в других образовательных учреждениях, занимаются собственными бизнес-проектами, сохраняя хороший уровень работоспособности. Внутренняя независимость этих преподавателей выглядит, как отстраненность от дел педагогического коллектива. Эти респонденты отказывались выполнять работу, в которой не видели смысла, которая не соотносилась с их представлениями о миссии педагогической деятельности. Ресурсы для саморазвития, совершенствования профессиональных навыков сохранялись за счет игнорирования некоторых должностных обязанностей. Однако в случаях, когда цели администрации учреждения совпадали с их личными целями, преподаватели демонстрировали высокие профессиональные результаты.

Очевидно, что самореализация имеет смысл в слиянии внутреннего выбора человека и внешних требований. Так, среди респондентов были примеры успешного сочетания эффективной самореализации и получения удовольствия от выполнения показателей, устанавливаемых администрацией. Наблюдалась высокая работоспособность, хорошее самочувствие, активность, инициативность, желание проявить себя, прекрасные взаимоотношения с начальством. «Я считаю, что профессиональные конкурсы дают возможность показать себя, повысить своё профессиональное мастерство и предоставляют возможность карьерного роста». Но такие примеры являлись лишь исключением из правил, подчеркивая совершенно иное положение дел. Дальнейшая судьба преподавателей с условно высоким уровнем самореализации уже не связана с образова-

тельным учреждением: они ушли, создав свои частные студии. Это свидетельствует о выдавливании творческих людей из уже сточающейся организационной структуры образовательного учреждения.

Заключение (Conclusions). Таким образом, самореализация – это многофункциональный процесс, стимулирующий саморазвитие профессиональных качеств молодого преподавателя, защищающий здоровье и жизненные ресурсы человека от истощения. Можно определить его как источник творческих сил. С другой стороны, процессы профессиональной самореализации нуждаются в управленческой поддержке и социологическом сопровождении. В таком аспекте применение технологических приемов позволяет сделать эти процессы регуляторами творческой энергии и жизненных ресурсов преподавателя.

Процесс самореализации может быть оформлен в технологию ресурсосберегающего типа. Такие технологии путем тиражирования высвобождают ресурсы человека для решения творческих задач, благодаря воспроизводимости рутинных операций профессиональной деятельности, сокращению времени, необходимого для их освоения. Они основаны на свободе выбора форм и смыслов профессиональной деятельности. Личностная ориентированность таких технологий основана на самонастройке деятельности по отношению к разным условно выделенным уровням процесса самореализации (перераспределение нагрузки в пользу общения с учениками или участия в наращивании рейтинговых показателей).

Процесс самореализации поддается социологическим измерениям с помощью комбинирования методов в формате количественно-качественного подхода, техники которого фиксируют «очевидные» (количественные характеристики) объекта при сохранении субъективных оценок респондентов.

Потенциал процесса профессиональной самореализации возвращает образова-

ние к своему изначальному смыслу: трансляции знаний молодому поколению. Это основа, заложенная в самой социальной практике. Или педагог служит цели распространения знаний, или работает на организацию, осуществляющую предоставление «образовательных услуг». Во втором случае самореализация затруднительна. Человек лишается права свободного выбора форм профессиональной деятельности, кроме обозначенных инструкциями и интерпретациями законов. Успешный преподаватель – это функционер, выполняющий требования администрации, независимо от собственных желаний и осмысления их значимости в своей профессии. Нагрузка, связанная с выполнением «показателей», смещает смыслы преподавательской деятельности в сторону поддержки организационных структур учебных учреждений, отдаляя от ценностей обучения – трансляции опыта и знаний младшим поколениям, помощь в социализации ученикам. Из поля рефлексии администраций выпадает факт, что центральным звеном в процессе образования является взаимодействие учителя и учеников, а не высокие показатели работы сотрудников.

Гипотеза о «неудобности» самореализующихся педагогов подтверждается результатами исследования. Чем ближе преподаватель к студентам, чем больше он проводит с ними времени в аудиториях и во внеаудиторных занятиях, тем больше у него авторитета среди учеников. Но это не дает ему возможности наращивать рейтинг, установленный рамками показателей, подтверждающих высокий рейтинг образовательного учреждения. Если экстраполировать этот вывод, то получаем следующее: чем выше рейтинг образовательного учреждения, тем более жестко относится администрация к своим кадрам, тем менее довольны студенты общением со своими преподавателями.

Высокие результаты респондентов в социальных, профессиональных и личностных группах показателей имеют прямую корреляцию с низким и средним

уровнем профессиональной самореализации преподавателей. Респонденты, показывающие такие результаты, направляли все свои силы на работу в интересах руководства образовательного учреждения, фактически обслуживая потребности организации ценой эмоционального выгорания. Высокий уровень профессиональной самореализации свидетельствовал о концентрации на собственных профессиональных задачах, удовлетворенности и высокой результативности преподавателя.

Список литературы

- Айзерман Л. Результат и качество // Знамя. 2013. № 8. С. 175-185.
- Благополучие человека в многообразии научных подходов: монография / под общ. ред. Н. А. Гафнер. Западный: Научно-исследовательский центр «АнтроВита», 2018. 246 с. URL: <http://soc-is.ru/wp-content/uploads/Благополучие-человека-в-многообразии-научных-подходов.pdf>. (дата обращения: 17.12.2019).
- Донских О. А., Логунова Л. Ю. Учитель и ученик: счастье человеческого общения // Высшее образование в России. 2019. Т. 28, № 4. С. 60-71.
- Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 1984. 335 с.
- Маслоу А. Г. Мотивация и личность. Пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. СПб.: Евразия, 1999. 478 с.
- Роджерс К. Р. Становление личности: Взгляд на психотерапию. Пер. с англ. Е. И. Исениной. М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. 416 с.
- Технологии благополучия деятельности преподавателя: проблемы измерения и понимания / Л. Ю. Логунова, А. Н. Уткина, Я. Г. Ковалёнок, Д. В. Ушаков // Artium magister. 2019. Т. 19, № 1. С. 21-30.
- Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 2011. 372 с.
- Франкл В. Воля к смыслу. Пер. с англ. Л. Гурьева. М.: Апрель-Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2000. 368 с.
- Кулешова А. В., Подвойский Д. Г. Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 169-210.

References

- Ajzerman, L. (2013), "Result and Quality", *Znamya*, 8, 175-185. (In Russian).
- Human well-being in a variety of scientific approaches*, (2018), in Gafner, N. A., Nauchno-issledovatel'skiy tsentr «AntroVita», Zapadny [Online], available at: <http://soc-is.ru/wp-content/uploads/Благополучие-человека-в-многообразии-научных-подходов.pdf> (Accessed 17 December 2019). (In Russian).
- Donskih, O. A. and Logunova, L. Ju. (2019), "Teacher and pupil: happiness of interaction", *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 28 (4), 60-71. (In Russian).
- Kon, I. S. (1984), *In search of self: personality and its identity*, Politizdat, Moscow, Russia. (In Russian).
- Maslow, A. (1999), *Motivation and Personality*, Translated by Gutman, T., Muhina, N., Evraziya, St. Petersburg, Russia. (In Russian).
- Rogers, K. (2000), *On becoming a person: A therapists view of psychotherapy*, Translated by Iseninoy, E. I., Moscow, Russia. (In Russian).
- Logunova L. Ju., Utkina, A. N., Kovalenok, Ya. G., Ushakov, D. V. (2019), "Teacher Well-being Technologies: Measuring and Understanding Issues", *Artium magister*, 19 (1), 21-30. (In Russian).
- Frankl, V. (1990), *Man's Search for Meaning*, Progress, Moscow, Russia. (In Russian).
- Frankl, V. (2000), *Will to sense*, Translated by Gurev, L., April-Press, EKSMO-Press, Moscow, Russia. (In Russian).
- Kuleshova, A. V. and Podvojskiy D. G. (2018), "Paradoxes of publication activity in the field of modern Russian science: genesis, diagnosis, trends", *Monitoring obshhestvennogo mneniya: ekonomicheskie i socialnye peremeny*, 4, 169-210. (In Russian).
- Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.**
Conflicts of Interest: the author has no conflict of interest to declare.
- Ушаков Дмитрий Владимирович**, преподаватель Государственного профессионального образовательного учреждения «Новокузнецкий педагогический колледж».
- Dmitry V. Ushakov**, Lecturer, State Professional Educational Institution "Novokuznetsk Pedagogical College".