

Пахтусова Наталья Александровна

канд. пед. наук, доцент

Погорелков Виктор Сергеевич

студент

ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный

гуманитарно-педагогический университет»

г. Челябинск, Челябинская область

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ, ПРОЖИВАЮЩИМИ КРИЗИС УТРАТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: в статье рассматривается проблема стагнации прохождения кризиса утраты профессиональной деятельности характерная педагогам пенсионного и предпенсионного возраста. Особое внимание уделяется анализу причин, по которым педагоги, достигнув пенсионного возраста, продолжают работать, несмотря на признаки профессионального истощения. Исследуется влияние советского профессионального ethos, характеризующегося игнорированием личных потребностей в пользу трудовых обязанностей, как ключевого фактора, препятствующего своевременному уходу на пенсию. Предлагаются направления организационной работы, нацеленные на плавную подготовку к пенсии и пересмотр деструктивных профессиональных установок.

Ключевые слова: кризис утраты профессиональной деятельности, педагоги предпенсионного возраста, профессиональная идентичность, психологическое сопровождение, социальная адаптация, постпрофессиональная самореализация.

Современная образовательная система России сталкивается с новой социально-психологической проблемой – значительной долей педагогов, достигших пенсионного возраста, которые, несмотря на признаки профессионального истощения, сознательно откладывают уход на заслуженный отдых. Данная ситуация определяет актуальность исследования кризиса утраты профессиональной деятельности – сложного психологического феномена, возникающего в преддверии

завершения карьеры и характеризующегося потерей профессиональной идентичности, снижением социальной значимости и необходимостью поиска новых жизненных ориентиров.

В ряду профессиональных кризисов кризис утраты профессиональной деятельности (или кризис завершения) среди педагогов является одним из сложных и рассматривается как закономерный этап профессионального развития личности, возникающий на стадии «Наставник» (при педагогическом стаже более 20 лет) и переживаемый, по данным исследований, около 39,1% представителей данной профессиональной группы.

Согласно Е.Е. Сыманюк и др., этот кризис представляет собой затрудненный переход от одной стадии профессионального развития к другой, сопровождающийся «смысло-жизненными переживаниями, неустойчивостью профессиональной идентичности и снижением продуктивности деятельности» [4]. Для педагогов 60–65 лет он приобретает особую окраску, совпадая с кризисом идентичности, связанным с уходом из профессии.

В исследованиях Н.О. Садовниковой и Т.Б. Сергеевой отмечается, что 24,1% педагогов со стажем, переживающих профессиональный кризис, остро воспринимают оценку своей деятельности; 21,0% из них отмечают утрату контроля над деятельностью и профессиональными ситуациями, потерю интереса к деятельности; 14,2% респондентов высказали опасения относительно размытой профессиональной перспективы или ее отсутствия, что, в свою очередь, является источником негативных переживаний профессионального кризиса [3].

Глубинной причиной «застревания» педагогов в профессиональном кризисе является сформированный в советскую эпоху деструктивный профессиональный ethos. Его ядро составляла концепция «воспитания», которая понималась как целенаправленное формирование личности на основе двух «столпов» – коллектivismа и трудового героизма. В рамках этой парадигмы труд возводился в ранг высшей моральной ценности, а личная жизнь и здоровье считались второстепенными по отношению к профессиональному долгу. Формировался «синдром отложенной жизни», когда собственные потребности постоянно переносились на

неопределенное будущее во имя «общего дела». Закреплялась установка на «затратный героизм» – достижение результата через концентрацию и использование огромного количества личных ресурсов, что в современной реальности приводит к авральному режиму работы и быстрому эмоциональному выгоранию. Страх педагога потерять социальную значимость, которая в его мировоззрении тождественна профессиональной занятости, становится мощным психологическим барьером, заставляющим его цепляться за работу даже в состоянии полного истощения [2].

Длительное пребывание в состоянии профессионального кризиса и работа на пределе психофизиологических возможностей закономерно приводят к развитию профессиональной деформации и синдрома эмоционального выгорания. Помимо общеизвестных педагогического догматизма и консерватизма, проявляется «деформация гиперответственности», не позволяющая педагогу делегировать полномочия и снижать нагрузку, и «синдром спасателя», когда педагог усугубляет свое состояние, беря на себя дополнительные обязанности. Итогом этого процесса становится развитие эмоционального выгорания. Исследования констатируют, что у педагогов с большим стажем наблюдается высокий уровень проявления синдрома, симптоматически выражющегося в психосоматических заболеваниях, эмоциональном истощении, апатии, раздражительности и безразличии к результатам труда. Профессиональное выгорание и профессиональная деформация, имея разную природу, создают общую картину личностно-профессиональных деструкций, образуя порочный круг, усугубляющий кризис.

Основной целью организационной работы с данной категорией педагогов является обеспечение плавной подготовки к выходу на пенсию и системное уменьшение психофизической нагрузки, что позволяет сохранить психическое здоровье и профессиональное достоинство опытных специалистов [5]. Достижение этой цели невозможно без учета уникального социально-психологического контекста, а именно – влияния советской профессиональной идеологии, сформировавшей у поколения нынешних пенсионеров установку на самопожертвование

и тотальную преданность труду в ущерб личным потребностям и здоровью. Таким образом, эффективная организационная работа должна включать не только меры по облегчению труда, но и комплекс мероприятий, направленных на трансформацию профессионального самосознания, легитимацию права на отдых и помочь в построении новой идентичности. Например, геронтологическое просвещение, предоставление объективной информации о возрастных нормах и потребностях, помогает снизить внутреннее сопротивление заботе о здоровье. Работа со «страхом невостребованности» через создание в учреждении почетных статусов для ветеранов («наставник-консультант», «хранитель традиций») позволяет сохранить чувство социальной значимости вне рамок штатной должности [1].

Со стороны администрации необходимо активно легитимировать и делать социально одобряемым процесс плавного ухода на пенсию. Внедрение гибких форм занятости, таких как перевод на частичную ставку, почасовую оплату, проектную работу (ведение методических проектов, архивной работы), должно даваться не как урезание возможностей, а как законный иуважаемый этап карьеры. Институционализация наставничества «наоборот» позволяет опытному педагогу, передавая опыт молодежи, постепенно делегировать свои прямые обязанности. Осознание того, что его знания будут жить в учениках, снижает экзистенциальный страх «прерванного дела» и объективно снижает нагрузку. Формирование культуры заботы о здоровье через инициирование программ психологической разгрузки и открытое обсуждение вопросов сохранения здоровья способствуют изменению общей атмосферы и снижают стигматизацию заботы о себе. Как показывают исследования, ключевым фактором успешного преодоления кризисов является фактор перспективного целеполагания, который тесно связан с самоорганизацией. Это подтверждает важность ориентации на будущее даже на завершающем этапе профессиональной карьеры.

Таким образом, проблема «застревания» педагогов 60–65 лет в кризисе утраты профессиональной деятельности представляет собой сложный, многомерный феномен, не имеющий простых решений. Предложенные направления

организационной работы нацелены на плавную подготовку к пенсии и уменьшение нагрузки, носят комплексный характер и включают психолого-педагогическое сопровождение, организационные изменения и работу с профессиональной идентичностью. Это позволяет не только смягчить проявления кризиса, но и раскрыть новый потенциал опытных специалистов. Системное уменьшение нагрузки и помочь в построении жизненной перспективы после ухода из профессии являются ключевыми факторами в преодолении кризиса и достойным завершением карьеры.

Список литературы

1. Ефименко Г.А. Совершенствование профессиональной деятельности преподавателей в учреждениях среднего профессионального образования / Г.А. Ефименко, Н.Б. Красина // Приоритетные направления развития науки и образования: материалы III Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 110–114.
2. Круглова Е.А. Профессиональные деструкции педагогов: системный анализ и пути преодоления / Е.А. Круглова, Н.В. Попель // Психологическая наука и образование. – 2022. – Т. 17. №4. – С. 45–56.
3. Садовникова Н.О. Психологические механизмы переживания профессионального кризиса личности: монография / Н.О. Садовникова, Т.Б. Сергеева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0649-5> (дата обращения: 04.12.2025).
4. Особенности кризиса утраты профессии у педагогов позднего возраста / Е.Э. Сыманюк, Г.И. Борисов, А.А. Печеркина [и др.] // Образование и наука. – 2022. – Т. 24. №4. – С. 200–244. DOI 10.17853/1994-5639-2022-4-200-244. EDN DRZLNU
5. Ушаков А.А. Профессиональные кризисы как условие актуализации социально-педагогической поддержки саморазвивающихся педагогов / А.А. Ушаков // Наука и школа. – 2023. – №5. – С. 125–134.