**Что такое профессиональная стагнация педагога?**

Давно доказано, что кадры решают все. Наиболее ценным кадром для любого образовательного учреждения является педагог, находящийся на стадии профессионализации или профессионального мастерства, так как за 15 - 20 лет работы он научился решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи. За это время педагог обрел свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели своей квалификации (разряд, категорию, звание) и является неким образцом педагогической культуры и профессионального мастерства для молодых специалистов. Такие кадры надо терпеливо выращивать, беречь и гордиться ими.

Однако в профессиональной жизни каждого человека  периодически возникают критические моменты, **кризисы профессионального развития**. После нескольких лет выполнения одной и той же деятельности (на стадиях профессионализации и особенно профессионального мастерства) специалист начинает «не совпадать»  с профессией, перерастает нормативно одобряемые способы осуществления профессиональных функций, вследствие чего теряет интерес к профессии.

Необходимы новые перспективы профессионального роста, а если  педагог не находит их, то наступает **профессиональная стагнация, застой**, когда при достаточно высоком уровне компетентности профессиональная деятельность реализуется одними и теми же способами.

**Стагнацию**  можно рассматривать как  профессионально обусловленный кризис и как субъективное чувство остановки  в личностном и профессиональном развитии (Сыманюк Э.Э.). Многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием и непрерывным профессиональным развитием личности. Неизбежны, пусть временные, периоды стабилизации.

На начальных стадиях профессионализации эти периоды кратковременны. На последующих стадиях профессионализации у отдельных специалистов период стабилизации может продолжаться достаточно долго: год и более. В этих случаях уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации личности.

Наиболее часто стагнации может способствовать **синдром эмоционального выгорания**. Согласно современным данным, под «психическим выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющиеся в профессиях социальной сферы. Данные исследований показывают, что выгорание относительно стабильно во времени и этот синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм), редукцию профессиональных достижений.

Под **эмоциональным истощением** понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

**Деперсонализация** предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В частности, в социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультации, получения образования и других социальных услуг. Клиенты воспринимаются не как живые люди, а все их проблемы и беды, с которыми они приходят к профессионалу, с его точки зрения, есть благо для них.

Наконец, **редукция профессиональных достижений** – возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Основная идея  исследований М. Belter заключается в том, что выгорание – результат несоответствия между личностью и работой. Им предлагается шесть сфер такого несоответствия:

1. Несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его ресурсами. Основным является предъявление повышенных требований к личностям и ее возможностям. Выгорание может привести к ухудшению качества работы и разрыву взаимоотношений с коллегами.

2. Несоответствие между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в своей работе, определять способы достижения тех результатов, за которые они несут ответственность, и жесткой и нерациональной политикой администрации в организации рабочей активности и контролем за ней. Результат этой активности - возникновение чувства бесполезности своей деятельности и отсутствие ответственности за нее.

3. Несоответствие работы и личности ввиду отсутствия вознаграждения, что переживается работником как непризнание его труда.

4. Несоответствие личности и работы ввиду потери чувства положительного взаимодействия с другими людьми в рабочей среде. Люди процветают в сообществе и лучше функционируют, когда они получают одобрение, утешение, поддержку, радость, хорошее настроение от тех людей которых они любят и уважают.

5. Несоответствие между личностью и работой может возникнуть при отсутствии представления о справедливости на работе. Справедливость обеспечивает признание и закрепление самоценности работника.

6. Несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы.

**Что будет способствовать профессиональной стагнации?**

На основе анализа исследований об этапах и  кризисах профессионального становления  можно предположить, что профессиональной стагнации будут способствовать следующие факторы:

* синдром «эмоционального сгорания»;
* профессиональная деятельность осуществляется на условиях совместительства;
* ощущение, что уровень компетентности педагога выше уровня профессионального развития коллег и администрации;
* психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья;
* низкий уровень притязаний и, как следствие, раннее ощущение полной самореализации;
* получение желаемой должности, категории и приобретение чувства стабильности и спокойствия, что ведет к снижению мотивации деятельности (может, но не хочет);
* отсутствие перспектив изменения социально-профессионального статуса;
* отсутствие системы контроля за профессиональным ростом  педагогов, особенно находящихся на стадиях профессионализации и профессионального мастерства;
* отсутствие хороших взаимоотношений с руководством и коллегами;
* отсутствие системы дифференцированного материального и морального;
* отсутствие в образовательном учреждении коллективных форм работы в организации педагогического процесса;
* авторитарный стиль руководства (инициатива не поощряется, нет коллегиальности в принятии решений, цели деятельности и требования   к ней задает руководитель);
* неустроенность бытовых и семейных условий (в этом случае педагог ориентирован на заработок, а не на совершенствование своего педагогического  мастерства и  качества образовательного процесса);
* отсутствие возможностей повышения квалификации (стажировки, творческие отпуска, курсы повышения квалификации, командировки для участия к научно-практических конференциях, сотрудничество с НИИ).
* нахождение смысла жизни в непрофессиональной сфере;
* отдаленность места работы (дорога занимает много времени и энергии + материальные затраты на проезд);
* случайные события, неблагоприятные обстоятельства в реализации профессиональных целей.

Перечисленные факторы сложно расположить по степени значимости, все зависит от индивидуальной восприимчивости педагога к воздействиям внешней среды. Можно предположить, чем больше неблагоприятных факторов действует одновременно, тем раньше отпадает стремление к научно-методическому творчеству и самосовершенствованию и появляется желание выполнять только необходимые и достаточные должностные обязанности на основе имеющегося опыта профессиональной деятельности.

В связи с этим возникает необходимость в научно обоснованном комплексе мероприятий, направленных на профилактику профессиональной стагнации педагогов, на развитие их профессиональной  мобильности, раскрывающих перед ними новые горизонты самореализации  и повышающих  их ценность и конкурентоспособность.

*Автор: М.Н. Емельянова,  
кандидат педагогических наук*

Источник: http://www.o-detstve.ru/forteachers/educstudio/profession/810.html