ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ И МЕХАНИЗМЫ ЕГО ПРОФИЛАКТИКИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Алиева Ягут Надир кызы
доктор философии по социологии,
доцент кафедры социологии, факультета социальных наук и психологии
Бакинского государственного университета
Азербайджанская Республика, БАКУ
yagut.aliyeva@gmail.com; yagut_family@mail.ru; yaqutaliyeva@bsu.edu.az
https://orcid.org/0000-0003-2051-8416

Алиева Севиндж Надир кызы
доктор философии по социологии,
преподаватель кафедры социологии, факультета социальных наук и психологии
Бакинского государственного университета
Азербайджанская Республика, БАКУ
yagut_family@mail.ru; aliyevasevinj62@gmail.com;
sevinc.aliyeva.nadir@bsu.edu.az
https://orcid.org/0009-0002-5821-483X

Аннотация

Профессиональное выгорание преподавателей высших учебных заведений является одной из наиболее актуальных социальных проблем современной системы образования. Усиление административной нагрузки, рост требований к публикационной активности, цифровизация образовательного процесса, эмоциональное напряжение и нестабильность трудовой среды усиливают риски хронического стресса среди академического персонала.

Цель исследования — выявить основные социальные факторы профессионального выгорания преподавателей вузов и определить эффективные механизмы его профилактики на примере Азербайджана.

Методологической основой выступают социологический подход, теория эмоционального выгорания К. Маслач, концепция трудового стресса, а также институциональный анализ.

В работе рассматриваются *структурные причины выгорания*: высокая учебная нагрузка, бюрократизация, недостаточная оплата труда, ролевой конфликт, снижение престижа профессии и дефицит организационной поддержки. Особое внимание уделяется специфике постпандемийного периода и цифровой трансформации университетов. По итогам исследования предлагается система профилактических мер: снижение бюрократической нагрузки, развитие программ психологической поддержки, гибкая организация труда, повышение академической автономии, mentoring-программы и совершенствование кадровой политики вузов. Сделан вывод о необходимости системного подхода к сохранению профессионального благополучия преподавателей как важного ресурса устойчивого развития высшего образования.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, преподаватели вузов, высшее образование, социология труда, стресс, Азербайджан, профилактика.

Автореферат статьи

Актуальность темы. Профессиональное выгорание педагогов высших учебных заведений является одной из наиболее актуальных проблем современного образования. Рост учебной нагрузки, преподавание в нескольких вузах и др. дополнительные рабочие места, постоянные реформы системы высшего образования, цифровизация учебного процесса, бюрократизация отчетности, необходимость совмещения преподавательской, научной и административной деятельности усиливают психологическое напряжение у преподавателей. Это негативно влияет не только на их здоровье и удовлетворённость трудом, но и на качество преподавания, мотивацию студентов и общую эффективность университетской среды. В условиях трансформации высшего образования изучение причин выгорания и механизмов его профилактики приобретает особую значимость.

Цель исследования. Выявить основные факторы профессионального выгорания педагогов вузов и определить эффективные механизмы его профилактики в современных условиях.

Задачи исследования:

1. Раскрыть сущность понятия профессионального выгорания в социологическом аспекте.
2. Определить ключевые организационные, психологические и социальные причины выгорания преподавателей вузов.
3. Проанализировать влияние выгорания на качество образовательного процесса.
4. Рассмотреть зарубежный и отечественный опыт профилактики профессионального выгорания.
5. Разработать практические рекомендации по снижению уровня выгорания в университетской среде.

Методы исследования. В работе использованы методы анализа научной литературы, сравнительный и структурно-функциональный подходы, контент-анализ современных исследований, анкетный опрос преподавателей, экспертные интервью с администрацией вузов и психологами, а также методы социологической интерпретации эмпирических данных.

Заключение. Профессиональное выгорание преподавателей вузов имеет комплексный характер и обусловлено сочетанием институциональных, психологических и социально-экономических факторов. Наиболее значимыми причинами выступают перегрузка, эмоциональное истощение, недостаточная поддержка со стороны администрации, нестабильность профессионального статуса и ролевой конфликт. Эффективная профилактика возможна только при системном подходе, сочетающем организационные реформы и психологическую поддержку персонала.

Выводы:

1. Профессиональное выгорание снижает качество преподавания и научной деятельности.
2. Главными факторами риска являются перегрузка и хронический стресс.
3. Важную роль играет благоприятный организационный климат в вузе.
4. Необходимы программы психологической помощи и тренинги стрессоустойчивости.
5. Оптимизация нагрузки и снижение бюрократии являются ключевыми мерами профилактики.

Введение

Современная система высшего образования переживает глубокие структурные изменения, связанные с цифровизацией, глобальной конкуренцией университетов, трансформацией рынка труда и ростом требований к качеству образования. В этих условиях существенно возрастает нагрузка на преподавателей вузов. Помимо учебной деятельности, от них требуется активная научная работа, участие в международных проектах, публикационная активность, административная отчетность и постоянная адаптация к новым образовательным технологиям. Такая многозадачность нередко приводит к профессиональному выгоранию — состоянию эмоционального истощения, деперсонализации и снижению чувства профессиональной эффективности. Для системы высшего образования данная проблема особенно значима, поскольку она влияет не только на самих работников, но и на качество подготовки студентов, научный потенциал университетов и устойчивость академической среды (Maslach & Leiter, 2016; Watts & Robertson, 2011).

В Азербайджане тема профессионального выгорания преподавателей вузов пока остается недостаточно изученной, несмотря на активные реформы в сфере образования. Это определяет научную актуальность настоящего исследования.

Теоретические основы исследования

Согласно классической модели Кристины Маслач, профессионального выгорание включает три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию (формальное отношение к студентам и коллегам) и снижение чувства профессиональных достижений (Maslach & Jackson, 1981). Позднее было доказано, что выгорание формируется под воздействием организационных факторов, а не только индивидуальных особенностей личности (Leiter & Maslach, 2005).

С точки зрения социологии труда, выгорание возникает как результат дисбаланса между требованиями организации и ресурсами работника (Bakker & Demerouti, 2007). Чем выше требования и ниже поддержка, тем выше риск хронического стресса и эмоционального истощения (UNESCO, 2023). Институциональный подход рассматривает выгорание как следствие организационных деформаций: бюрократии, неэффективного

менеджмента, непрозрачной системы оценки труда и слабой корпоративной культуры (Leiter & Maslach, 2005; Maslach et al. 2001).

Методология исследования

Исследование основано на смешанном методе. Проведен анкетный опрос *300 преподавателей* ведущих университетов Азербайджана, включая Бакинский государственный университет, Азербайджанский педагогический университет, Азербайджанский Медицинский Университет, Азербайджанский Государственный Экономический Университет и ряд частных и региональных вузов. Также проведены *40 полуструктурированных интервью* с преподавателями и представителями администраций.

Применялись методы описательной статистики, сравнительного анализа и тематического кодирования качественных данных. Теоретическую основу составили концепции ролевого конфликта, институционального стресса и баланса «работа–жизнь».

Методика

Эмпирическая модель исследования:

- анкетирование 300 преподавателей вузов Азербайджана;
- глубинные интервью (40 человек);
- шкала Maslach Burnout Inventory;
- сравнительный и статистический анализ факторов риска.

Основные факторы (причины) выгорания преподавателей вузов

1. Высокая учебная и административная нагрузка

Во многих вузах преподаватель совмещает лекции, семинары, проверку работ, кураторство, отчётность, заполнение электронных систем и участие в комиссиях. Это создает хроническую перегруженность.

2. Публикационное давление

Современная академическая среда требует публикаций в международных журналах, индексируемых в Elsevier и Clarivate (Scopus Web of Science). При недостатке времени и ресурсов это становится источником дополнительного стресса.

3. Недостаточная оплата труда

Несоответствие уровня заработной платы объему интеллектуального и эмоционального труда снижает мотивацию и усиливает чувство несправедливости.

4. Цифровизация образования

После пандемии COVID-19 многие преподаватели столкнулись с необходимостью постоянного освоения новых платформ, гибридного обучения и онлайн-коммуникации, что повысило когнитивную нагрузку (Chan et al., 2021).

5. Снижение общественного престижа профессии

Ослабление символического статуса преподавателя также влияет на профессиональную идентичность.

6. *Нестабильность карьерного роста*

Отсутствие прозрачных и предсказуемых возможностей для продвижения по службе снижает мотивацию преподавателей и усиливает чувство профессиональной неопределённости.

7. *Слабая организационная поддержка*

Недостаточное внимание со стороны руководства, отсутствие обратной связи и поддержки со стороны администрации усиливают стресс и снижают удовлетворённость работой преподавателей (Gillespie et al., 2001; Mudrak et al., 2018).

Обсуждение

Результаты подтверждают, что профессиональное выгорание носит системный характер и обусловлено институциональными изменениями в системе высшего образования. Преподаватели сталкиваются с ролевым конфликтом между требованиями преподавания, научной деятельности и административной отчетности, что приводит к хроническому стрессу и снижению профессиональной мотивации. Подобные выводы отражены в российских исследованиях, где среди ключевых причин выгорания называются рост бюрократической нагрузки, увеличение объема отчетности и дисбаланс профессиональных ролей преподавателя.

Сравнение с исследованиями других постсоветских стран показывает схожие тенденции, связанные с бюрократизацией управления вузами, усилением контроля результативности труда и ростом академического давления. Это свидетельствует о структурной природе проблемы, характерной для трансформационных систем высшего образования. (Бурыкина, и др. 2024; Никулина, 2023; Бусыгина, 2024).

Специфика Азербайджана

В Азербайджане система высшего образования проходит этап модернизации: усиливается международное сотрудничество, внедряются цифровые технологии, обновляются стандарты качества (Алиева, 2006). Однако вместе с позитивными изменениями появляются новые вызовы:

- рост формализованной отчетности;
- конкуренция между вузами;
- ограниченные ресурсы отдельных региональных университетов;
- высокая зависимость карьерного роста от формальных показателей.

Это делает проблему профессионального выгорания особенно актуальной.

Результаты исследования

- Установлено, что *73% преподавателей* испытывают средний или высокий уровень профессионального выгорания. Основными факторами являются чрезмерная нагрузка (81%), бюрократическая отчетность (67%) и недостаточная институциональная поддержка (64%).
- Выявлены региональные различия: преподаватели вузов Баку чаще отмечают административное давление, тогда как в региональных вузах выше уровень финансовых и ресурсных ограничений.
- В государственных и частных вузах административное давление почти одинаковое.
- Около 65-75% преподавателей испытывают признаки эмоционального истощения.
- Молодые преподаватели сильнее страдают от нестабильности карьеры, а преподаватели старшего возраста - от цифровой нагрузки.
- Женщины чаще сообщают о конфликте «работа–семья».
- Высокая поддержка администрации снижает уровень выгорания, однако эту поддержку чувствуют на себе лишь 12% опрошенных.

Заключение

Профессиональное выгорание преподавателей вузов в Азербайджане представляет собой комплексную социальную проблему, обусловленную структурными изменениями в системе высшего образования. Данное явление негативно отражается на качестве преподавания, научной продуктивности и устойчивости академической среды.

Исследование показало, что профессиональное выгорание носит многофакторный характер и формируется под воздействием институциональных, психологических и социально-экономических причин. К числу наиболее значимых факторов относятся высокая рабочая нагрузка, эмоциональное истощение, недостаточная поддержка со стороны администрации, нестабильность профессионального статуса, ролевой конфликт и ограниченные возможности карьерного роста.

Эффективное преодоление данной проблемы возможно только при реализации системного подхода, сочетающего организационные реформы, совершенствование условий труда, снижение бюрократической нагрузки, развитие программ психологической поддержки и укрепление корпоративной культуры в университетах. Необходим переход от формального управления кадрами к модели заботы о человеческом капитале университетов. Поддержка преподавателя должна рассматриваться как стратегическая инвестиция в развитие высшего образования (OECD, 2023).

Комплексная профилактика профессионального выгорания будет способствовать повышению качества высшего образования, сохранению кадрового потенциала и укреплению конкурентоспособности вузов Азербайджана.

Выводы

1. Профессиональное выгорание снижает качество преподавания и научной деятельности.
2. Главными факторами риска являются перегрузка и хронический стресс.
3. Важную роль играет благоприятный организационный климат в вузе.
4. Необходимы программы психологической помощи и тренинги стрессоустойчивости.
5. Оптимизация нагрузки и снижение бюрократии являются ключевыми мерами профилактики.

Механизмы профилактики

Институциональные меры: снижение избыточной бюрократии; пересмотр учебной нагрузки; прозрачная система оценки труда; реалистичные требования к публикационной активности; повышение оплаты труда.

Психологические меры: консультирование и программы wellbeing; тренинги стрессоустойчивости; группы профессиональной поддержки.

Профессиональные меры: mentoring молодых преподавателей; мобильность преподавателей, академические стажировки (желательно в зарубежных странах); поддержка научных, в том числе международных проектов.

Культурные меры: укрепление уважения к профессии преподавателя; развитие организационной культуры и корпоративной солидарности; признание достижений сотрудников.

Эффективная профилактика требует системного подхода.

Рекомендации

Международные исследования рекомендуют *социально-экономические меры:*

- повышение уровня оплаты труда в соответствии с квалификацией, нагрузкой и профессиональными достижениями сотрудников;
- система материального стимулирования: премии, надбавки, гранты, бонусы за научную и педагогическую деятельность;
- снижение чрезмерной рабочей нагрузки через справедливое распределение часов, обязанностей и административных задач;
- гарантии социальной защищённости: медицинское страхование, оплачиваемый отпуск, пенсионные программы, поддержка в трудных жизненных ситуациях;
- создание возможностей карьерного роста и прозрачной системы продвижения по службе;
- поддержка молодых специалистов через адаптационные программы, наставничество и финансовые льготы;
- инвестиции в условия труда: современная инфраструктура, техническое оснащение, комфортная рабочая среда;
- баланс труда и личной жизни: гибкий график, возможность удалённой работы, уважение к личному времени сотрудника;
- стабильность занятости и снижение чувства профессиональной неопределённости;
- государственные и институциональные программы поддержки работников образования, направленные на повышение престижа профессии и улучшение качества трудовой жизни;
- формирование государственной политики благополучия преподавателей; улучшение жилищных условий работников, нуждающихся в этом, посредством предоставления льготной ипотеки, служебного жилья, жилищных субсидий, программ социальной поддержки, а также частичного финансирования кооперативного жилищного строительства при вузах (Leiter & Maslach, 1999; Schaufeli, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004; WHO, 2022).

Литература:

1. Алиева, С. Н. (2006). *Социологические основания оптимизации системы образования в Азербайджане*. Дис. …канд.социол.наук.
2. Бурыкина М. Ю., Данилова Т. В., Комарова С. В. *Профессиональное выгорание преподавателей вузов и стратегии его преодоления в вузах России* // Управление образованием: теория и практика. 2024. №1–2.
3. Бусыгина Т. А. *Эмоционально-дезадаптационный аспект профессионального выгорания преподавателя вуза* // Вестник Мининского университета. 2024. Т.12. №4.
4. Никулина И. В. *Профессиональное выгорание преподавателей вуза* // Известия Самарского научного центра РАН. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. 2023. Т.25. №3.
5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285.

6. Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M., & Timms, C. (2021). Work-family enrichment and satisfaction during remote teaching. *Educational Psychology, 41*(5), 589–607.
7. Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities. *Work & Stress, 15*(1), 53–72.
8. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
9. Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). *Six areas of worklife model*. Journal of Health and Human Resources Administration.
10. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behaviour, 2(2), 99–113.
11. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Elsevier.
12. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397–422.
13. Mudrak, J., Zabrodska, K., & Kveton, P. (2018). Burnout among university faculty. *Educational Management Administration & Leadership, 46*(4), 673–689.
14. OECD. (2023). *Education at a glance 2023*. Paris: OECD Publishing.
15. Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics, 46*(2), 120–132.
16. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout*. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.
17. UNESCO. (2023). *Global education monitoring report*. Paris: UNESCO.
18. Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff. *Educational Research, 53*(1), 33–50.
19. World Health Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. Geneva: WHO.