



СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАЦІ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ

П. С. Чарченко

У статті висвітлено актуальні проблеми педагогічної праці в Україні, детально розглянуто види, причини таких проблем, наведено приклади негативних наслідків для фізичного та психічного здоров'я працівника в разі ігнорування цих проблем, запропоновано загальні перспективи для вирішення наведених проблем та вдосконалення праці педагогів.

Ключові слова: педагогічна праця, педагогічні працівники, проблеми праці, трудові відносини, мобінг, трудовоголізм, дискримінація, реформа.

Charchenko Pavlo. Modern Problems of Pedagogical Work: State and Prospects

The article highlights the current problems of pedagogical work in Ukraine, examines in detail the types and causes of such problems, gives examples of negative consequences for the physical and mental health of the worker in case of ignoring these problems, offers general perspectives for solving these problems and improving the work of teachers.

Keywords: pedagogical work, pedagogues, labor problems, labor relations, mobbing, workaholism, discrimination, reform.

Актуальність проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими практичними завданнями. Практика трудових відносин в Україні набуває більш жорстких обрисів, стаючи в умовах капіталізації економіки різнобічною та багатовимірною, бо ресурсна обмеженість завжди потребує чіткого визначення та практичного забезпечення пріоритетів, а реформи в цій сфері здебільшого спрямовані на суттєве обмеження прав трудящих або повне позбавлення підприємств чи організацій «тягаря» соціального захисту працівників, у результаті чого виникають нові проблеми, загрозливі для економічного розвитку та довгострокової макроекономічної стабільності.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Питання, пов'язані з проблемами праці, досліджують такі вчені та науковці, як Р. Анкерман, Р. Берк, С. Боунб्राйт, Д. Клей, Х. Лейман, В. Пиц, В. Ярошенко. Праці цих дослідників здебільшого орієнтовані на вивчення тих чи тих вузьких проблем та дослідження певних аспектів праці. Недостатньо дослідженими досі були проблеми педагогічної праці в Україні, що зумовлені низкою чинників.

Мета статті полягає в здійсненні аналізу проблем педагогічної праці та виокремленні основних проблем професійної педагогічної праці.

Викладення основного матеріалу. За умов трансформацій в Україні у сфері педагогічної праці постало багато проблем, при таманних майже всім сферам трудової діяльності. Основними проблемами освіти є:

- старіння кадрів (на 10-х працюючих в Україні припадає 11 пенсіонерів; відзначається високий рівень трудової міграції);
- «випадкові» люди в освіті / непрофільна освіта (кращі кадри йдуть у репетиторство або в приватні школи, а замість них приймають на роботу будь-кого, хто має диплом ЗВО, необов'язково педагогічного);
- надмірна бюрократизація процесів ухвалення, погодження та прийняття рішень;
- низька продуктивність праці (наявна модель підготовки фахівців має низьку якість, бо є калькою зарубіжного досвіду без урахування національних особливостей);
- низька престижність професії та брак мотивації до професійного зростання (молоде покоління, а це більше ніж половина працездатного населення держави, не вважає кар'єру освітянина перспективною ні з фінансового погляду, ні за престижністю професії);
- низька оплата праці (зарплата в освіті нижча за середню).

Крім специфічних для освітянської галузі проблем педагогічні працівники у своїй

Чарченко Павло Станіславович, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри філософії і економіки освіти ПАНО ім. М. В. Остроградського

трудої діяльності стикаються з низкою загальних проблем. Назвімо основні серед них.

1. Складнощі адаптації на новому робочому місці нових співробітників:

- інтеграція у колектив (ізолюваність, брак командної роботи / спільних проєктів, брак спільних інтересів та довіри «старожилів»);
- здобуття авторитету (низька цінність ідей «новачків», недовіра до їхнього досвіду);
- висока ціна помилки (толерантність до помилок «новачків» нижча, ніж до помилок «старожилів», низька лояльність);
- організація режиму (нові обов'язки, цілі, графік роботи, маршрут тощо).

2. Проблеми побудови ефективних відносин із колегами, серед яких трапляються такі «проблемні кадри»:

- «нероби» (знижують ефективність і свою, і колег, перекладають обов'язки на інших);
- співробітники з «важким характером» (постійно йдуть на конфлікт або створюють іншим неприємності);
- «офісні хулігани» (виявляють підвищену агресію, вдаються щодо інших до насильства різних типів);
- пліткарі та «баламути», або «порушники спокою» (руйнують робочу атмосферу, відволікають інших);
- «скиглії» і «скаржники» (бачать світ тільки в негативних кольорах, намагаються перекласти свої робочі та/або особисті проблеми на інших, послаблюють мораль колективу);
- «саботажники» та «зрадники» (бачать у колегах винятково суперників, розпускають про них чутки або саботують їхню роботу).

3. Питання етики й доброчесності на робочому місці:

- порушення принципів доброчесності;
- пропозиції, прохання, обіцянки або одержання неправомірної вигоди;
- вірогідність примусу до виконання явно злочинного або незаконного наказу чи розпорядження;
- різні питання ділової етики тощо.

4. Складнощі налагодження стосунків із керівництвом:

- ізолюваність керівництва від підлеглих;
- низькі ефективність та швидкість прийняття управлінських рішень;

- професійна деформація;
- поведінка «лідера культури/секти»;
- вимоги до робітників поза їхньою компетенцією;

- заохочення культури плазування.

5. Проблеми з утисками (домаганнями) або дискримінацією.

Утиски або домагання (цькування, жорстоке поводження на робочому місці, харасмент, чіплення, зловживання становищем) та дискримінація (сексизм, расизм, гомофобія, ейблізм, ксенофобія, переслідування, віктимізація) – пряма й опосередкована, хоч і мають різні форми, але всі вони – незаконні, при цьому йдеться про будь-який аспект зайнятості, включаючи прийом на роботу, звільнення, оплату, призначення на роботу, просування по службі, звільнення, навчання, додаткові пільги або будь-які інші умови зайнятості.

Види дискримінації та утисків працівника на робочому місці:

- зарплата/компенсаційні виплати/вільний час (дискримінація співробітника в оплаті, включаючи заробітну плату, оплату понаднормових, бонуси, опціони на акції, участь у прибутках та бонусні плани, страхування життя, вихідні та відпускні, оплати клінінгових послуг, пального, проживання в готелі, відшкодування транспортних витрат та пільги);
- переслідування (дискримінація співробітника у вигляді створення робочого середовища, яке розумна людина вважала б ворожим, і у якому терпіти образливу поведінку стає умовою продовження роботи);
- сексуальне домагання (дискримінація співробітника сексуального характеру, включаючи небажані сексуальні загравання, прохання про сексуальні послуги, інші словесні чи фізичні домагання сексуального характеру);

• образлива поведінка (може включати, крім прямих образ, образливі жарти, образи, епітети чи обзивання, фізичні напади чи погрози, залякування, глузування, образи чи приниження, образливі предмети чи зображення і навіть втручання в роботу працівника).

Причинами такої дискримінації або/та утисків працівника можуть бути:

- вік (дискримінація або/та утиски співробітника через його/її вік, включаючи образливі коментарі про вікову категорію загалом, а не про конкретного індивіда);

- інвалідність (дискримінація або/та утиски співробітника через його/її ваду фізичного та/або психічного здоров'я);

- національне походження (дискримінація або/та утиски співробітника через те, що він/вона походить із певної країни чи частини світу, через його/її етнічну приналежність чи акцент, можливу приналежність до певного етнічного походження (навіть якщо це не так), або тому, що він/вона перебувають у шлюбі або пов'язані з особою певного національного походження);

- вагітність (дискримінація або/та утиски співробітника через вагітність, пологи, медичний стан, пов'язаний із вагітністю або пологами, через фізичну або розумову неповноцінність, пов'язану з вагітністю її чи дружини);

- раса або/та колір (дискримінація або/та утиски співробітника через те, що він/вона має певний колір шкіри або належить до певної раси, або через особисті характеристики, пов'язані з расою (таких як текстура волосся або певні риси обличчя), або тому, що він/вона перебувають у шлюбі або пов'язані з особою певної раси або кольору шкіри);

- релігійна приналежність або погляди (дискримінація або/та утиски співробітника через релігійні переконання, приналежність до традиційних організованих релігій, таких як буддизм, християнство, індуїзм, іслам та іудаїзм чи дотримання інших релігійних, етичних чи моральних переконань, чи перебування у шлюбі або зв'язок із представником певної релігії);

- помста (дискримінація або/та утиски співробітника, який виступає проти незаконної дискримінації або бере участь у розгляді у справі про дискримінацію у сфері зайнятості або інше відстоювання своїх прав на свободу від дискримінації у сфері зайнятості);

- стать (дискримінація або/та утиски співробітника через його/її стать, включаючи образливі коментарі про стать загалом, а не про конкретного індивіда);

- генетична інформація (дискримінація або/та утиски співробітника на підставі генетичної інформації, як-то інформація про генетичні тести співробітника та генетичні тести членів його сім'ї, а також інформація про прояв захворювання або розлади у членів сім'ї (наприклад, сімейний анамнез);

- політичні погляди (дискримінація або/та утиски співробітника на основі політичних переконань та політичної діяльності, приналежності до певних партій, політичних течій чи перебування у шлюбі або зв'язок із представником певної партії або політичної течії);

- сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність (дискримінація або/та утиски співробітника через його/її сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність).

Варто зазначити, що особливо вразливими до дискримінації або/та утисків, і при цьому недостатньо захищеними від цього є працівники із сім'ями та дітьми, що, несучи суттєве добровільне соціальне навантаження щодо виховання майбутнього члена/членів соціуму та громадянина, по суті, працюють на двох роботах, не маючи від батьківських справ жодного відпочинку. При цьому поширеним явищем є протиставлення цієї категорії працівників працівникам без дітей та сім'ї, порівняння їхньої залученості до справ організації, часто позаробочих та неофіційних, їхньої ефективності. З тієї причини, що працівник без сім'ї та дітей не користується певними соціальними пільгами та гарантіями (на кшталт додаткової відпустки по догляду за дитиною, лікарняних із причини хвороби дитини), має вдосталь вільного часу і можливостей, що часто використовується недобросовісними керівниками, бо, наприклад, може виконувати робочі або додаткові завдання ще й вдома, бути залученим до «волонтерських» справ у позаробочий час (розвантаження вантажів/товарів замість найманих вантажників, надання транспортних послуг керівнику або його заступникам, прибирання території тощо), цілком природно, що він має перевагу перед працівником із сім'єю та дітьми в очах керівництва, що, на нашу думку, має ознаки дискримінації.

Звісно, певні преференції для працівників із дітьми з боку держави є (наприклад, податкова соціальна пільга (ПСП), деякі трудові та соціальні гарантії), але навряд чи можна їх назвати соціально дієвими та відчутними (так, у 2005 році право на застосування ПСП за рівнем нарахованої заробітної плати мали близько 52,1 % найманих працівників в Україні, а у 2019 році – лише 7 % найманих працівників; індивід, який має одну дитину віком до 18 років, навіть якщо отримує мінімальну заробітну плату, не має

права на ПСП [4] тощо), а порівняно як із провідними західними, так і колишніми соціалістичними країнами, можна сказати, що таких преференцій для сімей із дітьми в Україні практично немає.

6. Мобінг.

Зайві вимоги до робітника та культивування культури плазування призводять до трудоголізму або конфліктів у колективі та вслід за ним мобінгу – систематичного цькування, різних форм психологічного тиску на працівника у колективі зазвичай із метою його звільнення. Це негативне явище має досить широку палітру форм: Ханц Лейман у своїй книзі [7] перераховує 45 видів мобінгу – від поблажливої поведінки та пліток до насильницьких дій – та об'єднує їх у 5 груп:

1. Посягання на можливість самовираження (наприклад, постійна критика роботи жертви мобінгу, словесні або/та письмові погрози жертві, обмеження керівником або/та колегами можливості висловитися жертві тощо).

2. Обмеження соціальних контактів (наприклад, ізоляція жертви від колективу шляхом переміщення її в інше приміщення, заборона колегам жертви з нею спілкуватися, жертву ігнорують, з нею не спілкуються та сприймають як порожнє місце тощо).

3. Вплив на соціальний статус (наприклад, поширюються чутки про жертву, висміюються вади жертви (фізичні чи розумові), жертву змушують займатися роботою, яка принижує її самооцінку тощо).

4. Прискіпування до якості роботи (наприклад, жертві дають для виконання безглузді завдання, жертва отримує завдання набагато простіші порівняно з її реальними здібностями або які перевищують її кваліфікацію, жертва постійно отримує нові робочі завдання без урахування поточних).

5. Заподіяння шкоди здоров'ю (наприклад, примус до роботи, шкідливої для здоров'я, загроза фізичного насильства, різноманітна шкода, як-то нівечення/крадіжка предметів жертви на її робочому місці).

На жаль, в українській спільноті мобінг часто сприймається як «робочий конфлікт» (до речі, як і його «молодший брат» – булінг – сприймається як просто «незначний конфлікт»), хоча у провідних країнах (наприклад, Німеччині або скандинавських країнах) цьому приділяють велику увагу. Цією проблемою займаються психологи, існують клі-

ніки, що спеціалізуються на лікуванні жертв мобінгу, консультаційні центри, у яких людям допомагають виходити з кризових станів, а жертви мобінгу можуть захищати свої права за допомогою профспілок або/та адвокатів.

Медичні дослідження свідчать, що мобінг на роботі призводить до сильних фізичних та психічних травм. Працівник стає психологічно нестабільним і намагається довести колегам та керівництву свою соціальну та професійну спроможність. Якщо тиск оточення посилюється, жертва стає невпевненою у собі, безпорадною та потрапляє в соціальну ізоляцію. Далі з'являються супутні стресу психосоматичні симптоми – мігрені, нежиті, порушення концентрації, безсоння тощо. Жертва мобінгу починає часто хворіти і потрапляє у замкнене коло: унаслідок мобінгу розвиваються хронічні захворювання, а вимушена відсутність на роботі через погане самопочуття провокує претензії та нові мобінг-атаки. Часто мобінг є причиною втрати розумової працездатності (трапляються і випадки інфарктів). У результаті людина вже не в змозі виконувати свої посадові обов'язки і вимушено звільняється. Однак проблеми зі здоров'ям після звільнення можуть не закінчитися, а навіть посилитися, призводячи до посттравматичного стресу. Ефект, що чинить мобінг на жертву, наскільки сильний та руйнівний, що призводить до проявів радикальних випадків агресивної та аутоагресивної поведінки. Тому не дивно, що в книзі «Насилля на роботі» (3-тя редакція), що була видана 2006 року Міжнародним бюро праці [3], мобінг згадується поряд зі згвалтуванням, пограбуванням та вбивством.

7. Проблеми прогресу кар'єри:

• брак підвищення/«скляна стеля» (через дискримінацію, фаворитизм або досягнення найвищої можливої посади);

• помилкове застосування принципу Діріхле (або ефект «голубиноного кубла») (класифікація працівника як особи, яка має кваліфікацію лише в певних сферах і не компетентна для будь-якого іншого виду роботи, незважаючи на наявність підтверджених додаткових кваліфікацій або навичок, навішування «ярликів», стереотипізація).

Якщо працівник деякий час безуспішно намагається просунути кар'єрними сходами, імовірно, він став жертвою дискримінації

або фаворитизму в робочому колективі, який може бути як груповим (наприклад, надання додаткового вихідного дня або скорочення робочого жіночій частині колективу напередодні свят, бо вони – «господині»/ «їм готувати/нафарбуватися потрібно» тощо), так і індивідуальним і набувати різних форм, як варіант, кумівства (інші варіанти – непотизм, кронізм) – призначення родичів, друзів, товаришів по службі, позаробочих інтересах та хобі (риболовля, полювання, баня), релігійній, партійній чи етнокультурній приналежності, земляків, однокласників/одногрупників, людей, за яких «попросили впливові люди», коханців на посади в організації керівника, сприяння працевлаштуванню чи кар'єрному зростанню подібних претендентів в обмін на їхню особисту відданість (наприклад, участь у схемі з «відмивання» бюджетних грошей) або брак амбіцій щодо керівних посад в організації, при цьому тотально ігноруючи правила відбору кандидатів на певну посаду.

При цьому варто відокремлювати фаворитизм від заохочення, яким мотивуються справді найбільш кваліфіковані, продуктивні, сумлінні працівники. Характерними ознаками мотивувального заохочення є те, що:

- воно відбувається за результатами виконаної роботи;
- вплив особистісного чинника на заохочення незначний;
- заохочення та підвищення можуть отримувати всі співробітники за результатами їхньої діяльності.

На відміну від заохочення, фаворитизм характеризується:

- отриманням різних благ та просуванням по службі фаворитом безвідносно результатів у роботі;
- відсутністю покарань фаворита за провини;
- розподілом будь-яких ресурсів, бюджетів, замовлень, прав і обов'язків завжди на користь фаворита.

Наслідки фаворитизму і для робочого колективу, і для всієї організації завжди негативні, іноді катастрофічні:

- гальмування кар'єри справді талановитих та працьовитих співробітників (бо фаворит априорі має перевагу попри недостатні професійні навички і вміння);
- вимушене перепрацювання співробітників організації (бо працювати треба за себе і за фаворита);

- втрата цінних кадрів через їхнє звільнення (бо чи варто залишатися на роботі в організації, де панують такі несправедливі умови праці?);

- привласнення фаворитами чужих успіхів та досягнень (бо не гребують будь-якими способами, щоб отримати бажане);

- постійні конфлікти в колективі (бо фаворити дуже люблять перекидати свою роботу на плечі інших співробітників);

- труднощі у спілкуванні з фаворитом (бо перечити людині, яка перебуває у близьких стосунках з керівником організації, доволі складно);

- поширення культури плазування та фаворитизму (бо фаворити постійно виживатимуть неугодних працівників, які не бояться висловлювати свою думку і вказувати на їхні помилки);

- втрата клієнтів, зниження прибутку, втрата репутації, краху всього бізнесу або організації (бо талановиті, кваліфіковані і працьовиті співробітники покидатимуть її ряди).

Причиною відсутності підвищення працівника може бути також ефект «голубиноного кубла», що означає, що у його колеґ/керівників склався настільки потужний образ цього працівника відповідно до його нинішньої посади, що вони навіть не можуть уявити, що він може займатися чимось іншим, тому що вони надто покладаються на нього або він просто занадто якісно та кваліфіковано виконує свою роботу.

Якою б не була причина відсутності прогресу у кар'єрі працівника, це обмежує його можливості у зростанні та фаховий потенціал.

8. Низька оплата праці.

Мінімальна заробітна плата в Україні відповідає рівню верхньої міжнародної межі бідності, яка зараз встановлена на рівні 5,5 долара на день, тобто 161 долар на місяць.

Рівень середньої заробітної плати штатних працівників в освітній сфері станом на січень 2022 року становила 11 489 грн – відповідні дані містяться у звіті Державної служби статистики щодо середньої заробітної плати працівників [10], при цьому є меншою за середній рівень зарплат в економіці майже на 27 %.

За останні 12 місяців (порівняно із січнем минулого року) середня заробітна плата освітянина зросла на 11,43 %, тоді як у середньому по економіці – на 18,15 %.

9. Проблеми адикції (трудоголізм).

Трудоголізм належить до поведінкових, нехімічних залежностей і є досить поширеним явищем у нашому суспільстві. Але слід розрізняти «роботягу», який насолоджується своєю роботою, при цьому має вільний від роботи час та живе повним життям, від істинного трудоголіка, який є в'язнем цієї нав'язливої поведінки, що має негативні наслідки для психічного і фізичного здоров'я індивіда, його соціальних та сімейних відносин, і, нарешті, якості виконання самої роботи, бо від намагання відповідати недосяжному ідеалу така особа перепрацьовує та виснажується, «заробляючи» тим самим нервові зриви, депресію, вигорання тощо.

З-поміж наслідків трудоголізму позитивним можна назвати тільки більш успішну кар'єру з погляду заробітної плати та кар'єрного зростання, також трудоголіки більш позитивно оцінюють власні кар'єрні перспективи. Це можна пояснити тим, що керівники, як правило, заохочують тих, хто багато (особливо у позаробочий час) і старанно працює, а заохочення якраз і проявляється в зарплаті і кар'єрному зростанні. Але негативні наслідки значно потужніші. Оскільки трудоголіки не мають достатньо часу та можливостей для повноцінного відпочинку та відновлення витрачених на роботу ресурсів, це призводить до емоційного і когнітивного виснаження [1]. Вони переживають більше негативних емоцій, ніж позитивних. Недолік відпочинку і фізичних вправ негативно позначається на здоров'ї, в результаті чого трудоголіки частіше скаржаться на здоров'я і постійно знаходяться в стані тривожності та депресії. Крім того, трудоголіки меншою мірою задоволені життям, а у результаті – підвищений рівень ризику виникнення суїцидальних думок, депресії, тривожності, емоційного та фізичного «вигорання» [8]. Також надмірна робота вимагає великих часових і енергетичних витрат, що, у свою чергу, скорочує час і енергію для розвитку та підтримки соціальних зв'язків за межами роботи. Трудоголікам просто не вистачає часу і сил на те, щоб вести активне особисте життя, приділяти час сім'ї та соціальним відносинам. Емпіричні дослідження показують, що у трудоголіків виникає більше сімейних проблем і міжособистісних конфліктів на роботі. Робота і сім'я погано поєднуються одне з одним, їм важко знайти в собі сили на вирі-

шення сімейних проблем. Залежні від роботи співробітники мають менш інтенсивні, емоційні й різноманітні соціальні відносини поза роботою, ніж інші працівники [2].

10. Проблеми емоційного характеру:

- емоційне згоряння, або вигорання (синдром фізичного та емоційного виснаження, розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрата розуміння і співчуття стосовно людей, із якими людина працює);

- особистісна відстороненість (розвивається як спроба впоратися з емоційними стресорами на роботі. Працівника майже ніщо не хвилює в його роботі, майже ніщо не викликає емоційного відгуку – ні позитивні, ні негативні обставини. Втрачається інтерес до інших людей, які сприймаються подібно до неживих предметів, сама присутність яких часом неприємна та дратує);

- відчуття втрати власної ефективності та зниження самооцінки внаслідок вигорання (працівник не бачить перспектив у своїй професійній діяльності, знижується задоволення роботою, втрачається віра в свої професійні можливості).

Суттєва особливість педагогічної праці полягає в тому, що вона від початку і до кінця є процесом взаємодії людей; педагоги елементарно втомлюються від спілкування.

Багаторічна педагогічна праця, як свідчать дослідження, призводить у багатьох вчителів до зниження емоційної стійкості. Так, Є. Асмаковець [9] твердить, що чим нижчий рівень емоційної стійкості педагога, тим вищий рівень напруги, переживання психотравмуючих обставин, почуття безвиході, тим нижчий рівень соціальної адаптації, тим частіше педагог відчуває почуття незадоволеності собою. У педагога виявляється тривожно-депресивна симптоматика. Крім того, у педагогів із низьким рівнем емоційної стійкості спостерігається падіння загального тону й ослаблення нервової системи, яке виявляється в таких симптомах: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість, деперсоналізація, психосоматичні й психовегетативні порушення.

До негативних наслідків багаторічної вчительської праці слід віднести можливість формування у вчителів таких властивостей особистості, як нестриманість, грубість, невпевненість у своїх силах, тривожність.

Крім того, негативними наслідками багаторічної педагогічної праці є: зниження емоційної стійкості; високий рівень напруги; переживання психотравмуючих обставин; почуття безвиході; низький рівень соціальної адаптації; почуття незадоволеності собою; тривожно-депресивна симптоматика; падіння загального тону; ослаблення нервової системи; емоційний дефіцит; емоційна та особистісна відстороненість; деперсоналізація; психосоматичні й психовегетативні порушення.

Усе це призводить до неадекватного вибіркового емоційного реагування – педагог неадекватно «заощаджує» на емоціях, обмежує емоційну віддачу шляхом вибіркового реагування на ситуації, перестає помічати різницю між двома принципово відмінними явищами: економічним виявом емоцій і неадекватним вибірково емоційним реагуванням; емоційний контакт встановлюється не з усіма людьми, а за принципом «хочу – не хочу».

На противагу цьому педагоги, які дивляться на світ оптимістично, з високим рівнем рефлексії своїх внутрішніх станів, не схильні до формування захисту (опору стресу). Педагоги з переважанням позитивних емоцій, із високим рівнем розвитку позитивної емоційної експресивності, зі схильністю до переживання радості характеризуються низьким рівнем напруги, їм не властиві переживання психотравмуючих обставин,

неадекватне вибірково емоційне реагування й інші ознаки емоційного вигорання, не спостерігається зниження загального тону й ослаблення нервової системи, вони задоволені собою.

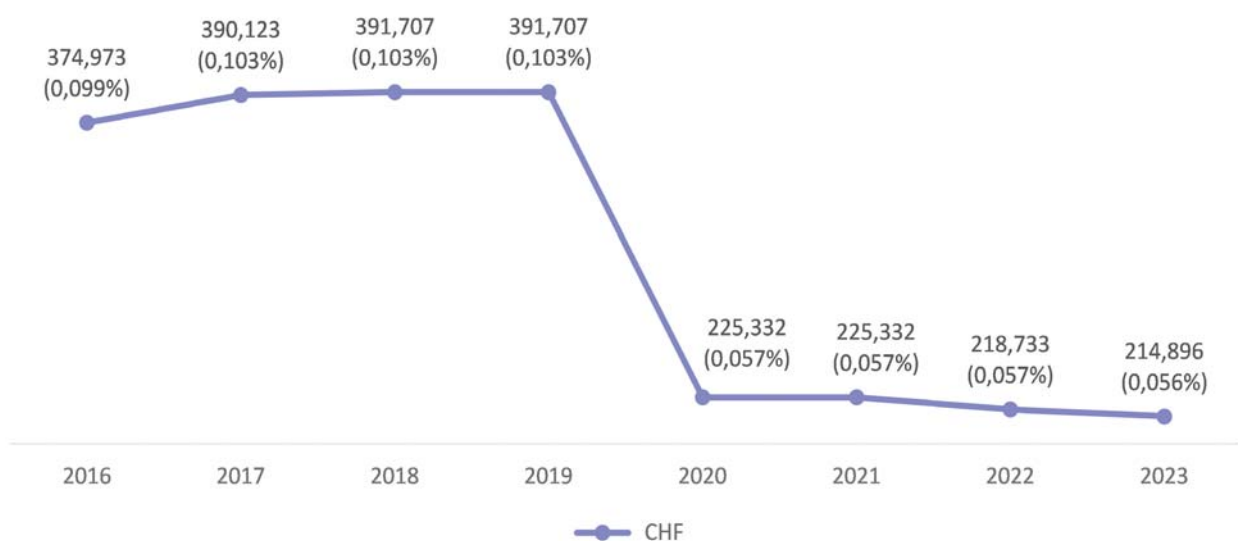
11. Незахищеність прав працівника на міжнародному рівні.

Внески України в регулярний бюджет Міжнародної організації праці (МОП) як члена організації зменшуються як у натуральному вигляді, так і у процентному співвідношенні (діаграма 1).

Більш за те, наша країна не тільки зменшує розмір внесків, а ще й має довгострокову заборгованість (97 166 CHF станом на 30.06.2022 року, станом на 31.12.2020 року – 316,471 CHF, а станом на 01.01.2020 року – узагалі 632 943 CHF (при внеску 225,332 CHF за рік), і, судячи із цифр [5; 6], заборгованість тягнеться ще з 2019 року, що здатне призвести до втрати права голосу в організації, де Україна може скласти компанію таким країнам, як Афганістан, Коморські острови, Іран, Лівія, Палау, Папуа-Нова Гвінея, Сент-Люсія, Сан-Томе і Принсіпі, Венесуела, Замбія, а потім і втратити членство в організації.

Висновки з дослідження. Більша частина наведених проблем може бути вирішена шляхом підвищення уваги держави до професії педагога та реформ на всіх рівнях:

- низька оплата праці, брак мотивації до професійного зростання, низька престиж-



Діаграма 1. Визначений розмір внесків України за рік у бюджет Міжнародної організації праці

ність професії, старіння кадрів – підвищення матеріального забезпечення та різних бонусних нарахунків, поліпшення престижності професії завдяки певним преференціям для освітян або/та включення їх у різні державні програми лояльності на кшталт програм доступного житла;

- складнощі адаптації на новому робочому місці нових співробітників, побудови ефективних відносин із колегами, налагодження стосунків із керівництвом, надмірна бюрократизація процесів, проблеми прогресу в кар'єрі – розвиток корпоративної культури, створення та розвиток мережі консультаційних центрів кар'єрного розвитку;

- проблеми з утисками (домаганнями) або дискримінацією, мобінг, питання етики й доброчесності на робочому місці, незахищеність прав працівника, зокрема, на міжнародному рівні, – створення відомства на зразок Комісії з рівних можливостей для працевлаштування (ЕЕОС) у США, чия місія буде запобігання та усунення незаконної дискримінації при працевлаштуванні та забезпечення рівних можливостей для всіх на робочому місці, мінімізація корупції, повноцінна участь України у міжнародних організаціях, що опікуються захистом прав працівників;

- низька продуктивність праці – базована на провідних цінностях європейської цивілізації (людиноцентризм, демократія, екологічна безпека, солідарність, рівність, права та свободи людини) професійна підготовка педагогічних кадрів, що забезпечить гармонійний розвиток потенціалу педагога;

- проблеми адикції (трудоголізм), проблеми емоційного характеру – профілактика емоційного вигорання, узгодження виконуваної працівником роботи із його досвідом і знаннями, підвищення стресостійкості, удосконалення умов праці, доступність фахової психологічної консультації/допомоги для працівників у кризових ситуаціях.

Матеріали, висвітлені в статті, не дають вичерпного аналізу проблем праці педагогічних працівників в Україні, проте актуалізують деякі з перспективних напрямів їх розв'язання та претендують на подальше поглиблене вивчення означених проблем.

ЛІТЕРАТУРА

1. Burke R. J. (2000). *Workaholism in Organizations: Psychological and Physical Well-being Consequences*. *Stress Medicine* 11–16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200001\)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U).

2. Bonebright C. A. Clay D. L. & Ankenmann R. D. (2000). *The Relationship of Workaholism with Work-life Conflict Life Satisfaction and Purpose in Life*. *Journal of Counseling Psychology* 469–477. doi: 10.1037//0022-0167.47.4.469.

3. Chappell D. Di Martino V. & International Labour Office. (2006). *Violence at work (3rd ed.)*. International Labour Office. Retrieved October 19 2022 from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf.

4. Frolova, N. (2019). *Tax benefits for families with children*. *Ekonomika m prognozuvannn – Economy and forecasting*, 2, 87–100. doi: doi.org/10.15407/eip2019.02.087 [in Ukrainian].

5. International Labour Office. (2022). *Financial report and audited consolidated financial statements for the year ended 31 December 2021*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_844071.pdf.

6. International Labour Office. (2022). *Income Budget for 2022-23 Statement of Contributions Due From Member States for 2023*. International Labour Office, Geneva. Retrieved from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---finance/documents/genericdocument/wcms_848733.pdf.

7. Leymann H. (1993). *Mobbing psychoterror am arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann (Orig.-Ausz.)*. Rowohlt-Taschenbuch-Verl.

8. *Results and Implications of the AMA-APA Physician Mortality Project. Stage II*. Council on Scientific Affairs. (1987). *JAMA* 2949–53.

9. Асмаковец Е.С. *Психологические факторы и условия развития эмоциональной гибкости учителя: диссертация ... кандидата психологических наук / 19.00.07: Педагогическая психология*. – Москва, 2000. – 123 с.

10. *Статистика* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Цитувати: Чарченко П. С. Сучасні проблеми педагогічної праці: стан і перспективи / П. С. Чарченко // *Постметодика*. – 2022. – № 1–2. – С. 82–89.

© П. С. Чарченко, 2022. Стаття надійшла в редакцію 20.10.2022 ■