

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Научная статья

УДК 377.112

DOI: 10.18384/2949-4974-2025-2-111-122

ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Богданова М. М., Кузеванова О. М.*

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Алтайский филиал,
г. Барнаул, Российская Федерация

*Корреспондирующий автор, e-mail: kuzevanova.olga@bk.ru

Поступила в редакцию 22.01.2025

После доработки 15.04.2025

Принята к публикации 22.04.2025

Аннотация

Цель статьи – осветить особенности и принципы личной эффективности преподавателя высшей школы, занимающегося педагогической деятельностью, для выработки оптимального сценария защиты от профессионального выгорания.

Методология и методы. Исследование проводилось на основе многолетних наблюдений за ходом образовательного процесса, анализа качества образования в отдельно взятом учебном заведении, синтеза и сравнения рационального соотношения «результат/эффект» в педагогической деятельности преподавателя высшей школы. Исследование опирается на педагогический опыт авторов, с учётом обзора нормативной и научной литературы, и с применением методов научного познания: анализ и синтез, наблюдение, сравнение.

Результаты. Анализ особенностей и принципов личной эффективности человека, занимающегося педагогической деятельностью, позволил определить детально, из чего складывается личная эффективность преподавателя высшей школы. На основании этого предложены следующие основные принципы грамотного увеличения личной эффективности и качественного выполнения поставленных задач: планирование, дробление, приоритетность, срочность, ресурсность, избирательность.

Научная новизна исследования – уточнено понятие «личная эффективность преподавателя», рассмотрены компоненты педагогического труда, определены особенности и принципы личной эффективности преподавателя, и факторы, влияющие на её снижение, предложены рекомендации по повышению личной эффективности преподавателя.

Теоретическая и/или практическая значимость. Дано определение, что «личная эффективность» преподавателя – это совокупность навыков и качеств, которые позволяют за заданный промежуток времени выполнить ряд задач максимально быстро с минимальными затратами. Перечислены компоненты, из которых складывается труд педагога: наиболее существенным

компонентом является время, потраченное на выполнение задач. При этом важно рационально распределять время, с учётом особенностей труда педагога: ограничение учебной нагрузки, закреплённый индивидуальный план перечень видов работ, соотношение аудиторной и внеаудиторной нагрузки как 2:1. Определены факторы, которые снижают личную эффективность преподавателя, и разработаны рекомендации её повышения: планировать свои задачи по времени, уход от многозадачности, правильно расставлять приоритеты задач, не откладывать задачи в «долгий ящик», стремиться к эффективному использованию ресурсов, быть избирательным в задачах. Апробация результатов проведённого исследования на практике позволит максимально эффективно выполнять задачи за заданный промежуток времени быстро по времени и с меньшими трудовыми затратами. Разработанные авторами рекомендации помогут педагогу, с учётом особенностей его труда, оптимально распределять своё время, обеспечить удовлетворительный баланс между работой и личной жизнью.

Выводы. Педагогическая деятельность имеет свои особенности, которые влияют на личную эффективность педагога. Исходя из принципов грамотного распределения своих внутренних ресурсов, поставленных задач и имеющихся методов их выполнения, личная эффективность, как и экономическая, определяется путём соотношения результата и затрат, породивших этот результат (эффект), т. е. ожидаемый результат (научный труд, проведённое мероприятие) не должен быть меньше затрат на его достижение (временных, трудовых и финансовых).

Ключевые слова: личная эффективность, педагог, образовательная организация, профессиональное выгорание, тайм-менеджмент

Для цитирования: Богданова М. М., Кузеванова О. М. Личная эффективность преподавателя высшей школы // Московский педагогический журнал. 2025. №2. С. 111–122. <https://doi.org/10.18384/2949-4974-2025-2-111-122>

Original research article

PERSONAL EFFECTIVENESS OF THE TEACHER

M. Bogdanova, O. Kuzevanova*

*Financial University under the Government of the Russian Federation, Altai branch,
Russian Federation*

**Corresponding author, e-mail: kuzevanova.olga@bk.ru*

Received by the editorial office 22.01.2025

Revised by the author 15.04.2025

Accepted for publication 22.05.2025

Abstract

Aim. To highlight the features and principles of personal effectiveness of a higher school teacher engaged in teaching activities in order to develop an optimal scenario for protection against professional burnout.

Methodology and methods. The study was conducted on the basis of long-term observations of the educational process, analysis of the quality of education in a single educational institution, synthesis and comparison of the rational result/effect ratio in the pedagogical activity of a higher school teacher. The research is based on the pedagogical experience of the authors, taking into account the review of normative and scientific literature, and using methods of scientific cognition: analysis and synthesis, observation, comparison.

Results. An analysis of the characteristics and principles of personal effectiveness of a person engaged in teaching allowed us to determine in detail what constitutes the personal effectiveness of a higher school teacher. Based on this, the following basic principles of competently increasing personal effectiveness and high-quality fulfillment of tasks are proposed: planning, fragmentation, priority, urgency, resourcefulness, selectivity. The scientific novelty of the study is that the concept of “personal effectiveness of a teacher” has been clarified, the components of pedagogical work have been considered, the features and principles of personal effectiveness of a teacher have been identified, and the factors influencing its decrease have been proposed, recommendations for improving personal effectiveness of a teacher have been proposed.

Theoretical and/or practical significance It is defined that the “personal effectiveness” of a teacher is a set of skills and qualities that allow for a given period of time to complete a number of tasks as quickly as possible with minimal cost. The components that make up the teacher’s work are listed, the most significant component is the time spent on completing tasks. At the same time, it is important to allocate time rationally, taking into account the specifics of the teacher’s work: limitation of the academic load, a list of types of work fixed by an individual plan, the ratio of classroom and extra-curricular workload as 2:1. The factors that reduce the teacher’s personal effectiveness have been identified and recommendations for improving it have been developed: plan your tasks on time, avoid multitasking, prioritize tasks correctly, do not postpone t, strive for efficient use of resources, and be selective in tasks. Testing the results of the conducted research in practice will make it possible to perform tasks as efficiently as possible in a given period of time, quickly and with less labor costs. The recommendations developed by the authors will help the teacher, taking into account the specifics of his work, optimally allocate his time and ensure a satisfactory balance between work and personal life.

Conclusion. Pedagogical activity has its own characteristics that affect the personal effectiveness of the teacher. Based on the principles of competent allocation of one’s internal resources, tasks set and available methods of their implementation, personal effectiveness, as well as economic effectiveness, is determined by the ratio of the result and the costs that generated this result (effect), that is, the expected result (scientific work, conducted events) should not be less than the cost of achieving it (time, labor and financial).

Keywords: personal effectiveness, teacher, educational organization, professional burnout, time management

For citation: Bogdanova, M. M. & Kuzevanova, O. M. (2025). Personal effectiveness of the teacher. In: *Moscow Pedagogical journal*, 2, 111–122. <https://doi.org/10.18384/2949-4974-2025-2-111-122>

ВВЕДЕНИЕ

В научных кругах не прекращаются споры о том, можно ли воспринимать, например, карьерную лестницу и скорость продвижения по ней как показатель личной эффективности. Несомненно, в основу категории «личная эффективность» должны лечь такие показатели, как самореализация и самообразование, достижение определённых профессиональных целей, рост доходов, раскрытие интеллектуального потенциала, рациональное использование своих внутренних ресурсов и предоставляемых возможностей. Огромное количество профессий в самых

различных сферах деятельности не позволяет найти единый подход к определению личной эффективности для них всех, лишь даёт возможность наметить общие черты и критерии оценки эффективности человека в профессиональном плане. Однако такая профессия, как педагог, является наиболее близкой к категории личной эффективности, т. к. в этой профессии хорошо прослеживается характер взаимосвязи «результат работы – трудовые затраты».

Несмотря на то что в экономической науке термин «эффективность» применим обычно к юридическим лицам, всё

чаще возникает потребность оценить с точки зрения этой категории и профессиональную деятельность человека. Заработной платы (получаемого дохода) уже не хватает, чтобы говорить, что человек успешен и эффективен профессионально. Необходимо рассматривать и другие показатели его эффективности, однако их перечень не установлен официальными документами (кроме локальных актов отдельных компаний, например, коллективным договором или корпоративной этикой), и зависит от трудовых функций, стратегии компании, внутренних факторов. В этом заключается **проблема исследования** – определение принципов личной эффективности на примере выбранной профессии педагога.

Если говорить о личной эффективности человека без привязки к его профессии, то обычно имеют в виду социальный статус и положение в обществе, а также успешность, но эти категории в любом случае будут опираться на трудовую деятельность человека. Чаще всего человек под личной эффективностью понимает именно успешность в своей профессии, достижение определённых вершин в карьере, материальное обеспечение. Однако, на наш взгляд, можно применить и другую интерпретацию термина «личная эффективность» – это умение распоряжаться рационально и продуктивно своим временем и своими ресурсами, достигая высоких результатов как в социальной, так и экономической сфере. Полагаем, именно в профессии педагога (учителя, преподавателя, наставника) чётко можно проследить связь двух сторон личной эффективности: успешности в профессии и правильном распределении ресурсов, без риска профессионального выгорания.

Личная эффективность человека связана с его жизненными достижениями, а именно в той сфере, которую он выбрал для своей профессиональной деятельности. Профессия педагога демонстрирует, как происходит наращивание педа-

гогического опыта, достижение высокого уровня трудового мастерства и одновременно саморазвитие, самосовершенствование человека. Педагогу необходимо уметь выстраивать оптимальный жизненный сценарий без профессионального выгорания. С этой целью мы исследуем особенности и принципы личной эффективности на примере профессии педагога высшей школы.

Теме личной эффективности посвящено множество как научных, так и публицистических трудов, зарубежных и отечественных авторов (К. Кристенсен [7], А. А. Кузнецова и В. Б. Никишина [5], О. Лермонтова [6], Д. Степанов [13]). В первую очередь, все аспекты регулирования трудовой деятельности педагога раскрываются в двух основных нормативных актах: Трудовом кодексе Российской Федерации¹ и Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»². Вопросы нормирования труда определены двумя приказами: Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»³ и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении ме-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. URL: <https://www.consultant.ru/document/cons/> (дата обращения 17.08.2024)

² Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: <https://www.consultant.ru/document/cons/> (дата обращения 17.08.2024)

³ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». URL: <https://www.consultant.ru/document/cons/> (дата обращения 17.08.2024).

тодических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»¹. В образовательных организациях приняты локальные нормативные акты, регламентирующие, во-первых, организацию образовательного процесса, во-вторых, оплату труда всех работников организации, в-третьих, нормы часов всех видов плановой нагрузки за ставку заработной платы педагогических работников².

Однако, несмотря на растущую популярность, феномен личной эффективности, который существенно влияет на профессиональное выгорание, ещё недостаточно изучен, поэтому данная тема исследования является актуальной.

Цель исследования – выявить особенности и принципы личной эффективности человека, занимающегося педагогической деятельностью, для выработки оптимального сценария защиты от профессионального выгорания.

Согласно поставленной цели, в ходе работы решаются следующие **задачи**:

- 1) сделать анализ источников и уточнить понятие «личная эффективность преподавателя»;
- 2) рассмотреть, из каких компонентов складывается труд педагога высшей школы;
- 3) определить факторы снижения личной эффективности преподавателя;
- 4) определить основные принципы грамотного увеличения личной эффективности преподавателя и качественного выполнения поставленных задач;
- 5) предложить рекомендации для повышения личной эффективности человека, посвятившего себя данной трудовой деятельности.

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях». URL: <https://clck.ru/3MfPNr> (дата обращения 17.08.2024).

² Приказ Финуниверситета от 20.01.2016 г. № 0077/о «Об утверждении Положения о системе нормирования труда Финансового университета».

В ходе анализа особенностей и принципов личной эффективности проведём трансформацию категории «эффективность» относительно профессии педагога.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Личная эффективность педагога: базовые понятия и сущность

В публицистике встречается несколько различных описаний того, что можно назвать «личной эффективностью». Подробный обзор источников показал, что чаще всего под личной эффективностью подразумевают способность успевать сделать больше дел за меньшее время, но при этом не испытывать эмоционального напряжения, которое приведёт к выгоранию. Это помогает достигать успеха в разных сферах жизни: работе, учёбе, отношениях с людьми, творчестве, спорте.

Научные исследования в области личной эффективности касались, в основном, принципов построения успешной карьеры и методов достижения гармоничного баланса между личной и профессиональной деятельностью. В некоторых современных публикациях эффективность и результативность рассматриваются во взаимосвязи и взаимовлиянии. Так, А. А. Кузнецова и В. Б. Никишина рассматривают эффективность как «соотношение результатов к ресурсам, затраченным на их достижение» [5].

Вопросам защиты от профессионального выгорания педагога посвящено достаточно много научных и публицистических трудов как отечественных, так и зарубежных авторов: А. В. Бардевой, В. А. Винокур, Н. Е. Водопьяновой [2], А. П. Катцовой [4]), К. Маслач, И. А. Новикова [10], Г. Фрейденбергером, Е. А. Чикарёвой [14] и др.

Герберт Фрейденбергер в 1974 г. ввёл термин «эмоциональное выгорание». На основе собственного опыта он определил его как психологическое состояние здорового человека, которое проявляется

нарастающим эмоциональным истощением у людей, работающих в социальной сфере (человек-человек) [3].

К. Маслач предполагала, что выгорание возникает на фоне стресса в результате постоянного общения с людьми и характеризуется полным истощением. Она говорила: «деятельность этих профессионалов весьма различна, но всех их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать продолжительное время» [11].

Ч. Маслач и С. Джексон внесли ощутимый вклад в разработку вопросов профессионального выгорания. Они отмечали, что у работников, которые постоянно взаимодействовали с другими людьми, занимались решением их проблем, существует высокий потенциал эмоционального выгорания [16].

Н. В. Водопьянова определяет профессиональное выгорание так: «долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. Её можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов» [2].

Мы согласны с выводами Е. А. Самсоновой, которая в своих исследованиях назвала перечень важных организационных условий труда преподавателя, способствующих профессиональному выгоранию. Среди выделенных: высокая учебная и внеучебная нагрузка; дублирование документооборота (бумажный и электронный), лимитированные сроки выполнения задач и поручений; частый пересмотр содержания, форм, методов преподаваемых дисциплин; несвоевременная информированность; низкая оплата труда; негативная атмосфера в коллективе преподавателей; перекладывание поручений и ответственности на тех, кто ниже по должности; монотонность работы; пренебрежение ценностями и потребностями преподавателей [12].

Е. М. Мессинева, Н. Б. Мануйлова, А. Г. Фетисов в своей работе отмечают, что неправильная организация труда, нерациональное управление, недостаточная профессиональная подготовленность работников, которая может быть связана с преподаванием непрофильных дисциплин, также может привести к выгоранию [8].

И. В. Никулина также в своих исследованиях отметила, что на развитие профессионального выгорания преподавателей оказывают влияние организационные условия труда и содержание профессиональной деятельности [9].

В исследованиях И. Джейнса выявлена взаимосвязь между этическим лидерством руководителя образовательной организации и эмоциональным выгоранием педагогов. По мнению И. Джейнса, «Этические лидеры повышают удовлетворённость работой. Они создают позитивную атмосферу в организации и способствуют повышению производительности» [15].

На наш взгляд, совершенствование организации условий труда преподавателей и минимизация стрессообразующих факторов позволит снизить профессиональное выгорание.

Таким образом, личная эффективность – это совокупность навыков и качеств, которые позволят за заданный промежуток времени выполнить ряд задач без эмоционального выгорания. Личная эффективность – это то, насколько быстро и эффективно Вы справляетесь с задачами. Основной принцип личной эффективности – не «распылять» свои желания, т. к. есть риск потерять время и силы, а сконцентрироваться на наиболее важной цели и поступательном, поэтапном достижении этой цели. Таких целей будет несколько, в зависимости от сферы приложения, например, стать руководителем структурного подразделения в своей компании, опубликовать научный труд, построить гармоничные отношения с супругом и т. д. В большинстве случаев

личная эффективность относится к профессиональной деятельности, так как именно в своей работе люди могут достигать наиболее ощутимых результатов.

Из каких компонентов складывается труд педагога

В современном мире рыночных отношений наиболее важной составляющей личной эффективности является время, т. к. именно оно задаёт тот промежуток, в котором идёт выполнение задач. Сейчас разделение времени на рабочее и личное происходит условно, нередко рабочий день длится больше/меньше 8 часов. Трудовым законодательством рабочий день определён в зависимости от количества рабочих часов в неделю: 36 или 40 часов, либо установлен как ненормированный. Специалисты, работающие удалённо, а также фрилансеры, курьеры, водители и другие сотрудники, работающие по-сменно, определяют продолжительность своего рабочего дня в зависимости от количества поставленных задач. При этом обязательным условием такой работы должна быть компенсация отработанного времени полноценным отдыхом, иначе может произойти накопление усталости, снижение работоспособности, что в итоге ведёт к профессиональному выгоранию. Если текущие запланированные задачи человек не может выполнить за заданный промежуток времени, то обычно выбирают один из двух вариантов: работать сверхурочно или отложить выполнение задачи на другое время. Любой из этих вариантов свидетельствует о нерациональном, неэффективном планировании и распределении трудового времени.

Рассматривая труд педагога высшего и среднего профессионального образования с точки зрения эффективного распределения времени, определим детально, из чего складывается личная эффективность специалиста данной профессии.

Согласно нормам трудового законодательства, преподаватель высшей школы может работать на 1,5 ставки плюс до-

полнительно 300 часов учебного времени сверх плана (36 часов в неделю, или 1650 часов в год аудиторной нагрузки), преподаватель среднего профессионального образования на 2 ставки (32 часа в неделю, или 1440 часов в год аудиторной нагрузки). Количество учебного времени на одну ставку зависит от должности (например, у профессора, доцента, старшего преподавателя 900 часов, у декана 300 часов), от уровня образования (в организациях высшего образования 900 часов, в организациях среднего профессионального образования 720 часов).

В статье «Эффективный тайм-менеджмент в работе преподавателя» М. М. Богданова отмечает «Общая плановая нагрузка преподавателя на учебный год составляет 1500 часов, из них 900 часов – учебная нагрузка (аудиторная), 200 часов – научная нагрузка, 400 часов – учебно-методическая и общественная нагрузка. Рабочая неделя преподавателя длится 36 часов» [1]. При этом она акцентирует, что может происходить неравномерное распределение нагрузки: какие-то дни заняты больше аудиторной работой, какие-то научной или учебно-методической работой.

Действительно, согласно учебному плану и расписанию, нагрузка преподавателя распределяется неравномерно: «в один день может провести 2 пары (3 астрономических часа), а в другой день – 5 пар (8 астрономических часов)» [1]. Внеаудиторная работа в вузе тоже имеет свою специфику, особенности, временные ограничения, неравномерность во времени. Что касается оплаты труда для преподавателя, находящегося в штате, она является повременной и зависит от количества общей плановой нагрузки за год (по окладу), однако, распределение времени для расчёта заработной платы идёт по факту проведённых пар в день, проверенных письменных работ, принятых зачётов/экзаменов.

Также М. М. Богданова отмечает: «Отличие тайм-менеджмента преподавателя

от человека других профессий также в сугубо индивидуальном распределении выделенной плановой нагрузки. Перечень работ, отражённых в индивидуальном плане преподавателя, одинаков для всех, но каждый работник самостоятельно определяет виды работ, которые будут выполнены в течение года, придерживаясь норм рабочего времени, установленного учебным заведением, и учитывая обязательные часы звонковой нагрузки. Распределение рабочего времени на научную, учебно-методическую и общественную нагрузку преподаватель осуществляет исходя из аудиторной нагрузки, соблюдая установленные пропорции. При этом он может потратить свой рабочий день только на звонковую нагрузку, или только на методическую/научную работу, или совместить все виды работ в один день» [1].

Такое распределение рабочего времени в вузе соответствует рекомендациям, установленным Министерством образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Локальными нормативными актами образовательных организаций закреплены нормы времени, продолжительность рабочего времени и порядок определения различных видов нагрузки (учебной, учебно-методической, научно-методической, организационно-методической). А утверждённые Положения об оплате труда работников и о стимулирующих выплатах работникам чётко определяют, за какие виды работ формируется фонд оплаты труда работников Вуза. Так, должностной оклад преподавателя Вуза «выплачивается за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учётом выполнения учебной работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической,

организационно-методической, воспитательной работы, что соответствует расчётному количеству нагрузки – примерно 1500 часов в год»¹.

Факторы, которые снижают личную эффективность педагога

Как видно из приведённых расчётов, распределение суточного времени на рабочее и нерабочее у преподавателя достаточно сильно варьируется от многих факторов. Нередко случается, что рабочее время забирает часть личного времени, отведённого на отдых. Такое возможно при выполнении нескольких задач одновременно или при неэффективном распределении выполняемых задач по времени. Одной из особенностей работы преподавателя является как раз многозадачность, которая при неверном тайм-менеджменте может существенно снизить личную эффективность и работоспособность.

По мнению К. Маслач и С. Е. Джексона, существует 6 «убийц» личной эффективности [16]:

- отсутствие планирования;
- многозадачность;
- отсутствие приоритетности в делах;
- откладывание принятия решений;
- перфекционизм;
- страх сказать «нет».

Наличие этих факторов в жизни педагога приводит к накоплению эмоционального истощения, усталости, нежеланию заниматься своей работой, выполнять задачи. Человек перестаёт ощущать радость от своего труда, находится в состоянии равнодушия или агрессии. По мере накопления такого состояния происходит обесценивание своих действий и достижений, человеку становится трудно выстраивать гармоничные отношения в коллективе, семье, т. е. возникает деперсонализация, что

¹ Приказ Финансового университета от 17 февраля 2021 г. № 0322/о «Об утверждении Положения об оплате труда работников Финансового университета и Положения о стимулирующих выплатах работникам Финансового университета».

опасно именно для педагога, который постоянно работает с обучающимися.

Принципы и рекомендации для увеличения личной эффективности педагога

В результате проведённого исследования нами были определены основные принципы грамотного увеличения личной эффективности и качественного выполнения поставленных задач: планирование, дробление, приоритеты, срочность, ресурсность, избирательность. Опишем данные принципы более подробно и дадим рекомендации, как их использовать педагогам и придерживаться в своей профессиональной деятельности.

Планирование. Планируйте свои задачи и определите конкретное количество часов, которое будет потрачено на их выполнение. Чем подробнее будет план (не важно, краткосрочный он или долгосрочный), с указанием точных дат, функций, методов и приёмов, тем эффективнее пройдёт реализация задачи.

Дробление. Уходите от многозадачности, нельзя наслаивать задачи одна на другую. Если присутствует многозадачность, то следует каждую задачу разбить на отдельные шаги и определить конкретное время для выполнения каждого шага.

Приоритеты. Правильно расставляйте приоритеты задач, ранжируя их по важности/срочности. Важность каждой задачи можно определить исходя из ожидаемого результата и инициатора задачи, но нужно обязательно следить за тем, чтобы в одно и то же время не выполнялись задачи с одинаковой важностью;

Срочность. Не откладывайте задачи в «долгий ящик», а выполняйте их, пока свежи в памяти идеи и методы, связанные с этими задачами. Однако необходимо чётко определить, что для рабочих задач есть рабочее время, и если какая-то задача оказалась не выполненной до конца рабочего времени, то стоит либо отложить выполнение её на следующий день, либо потратить часть свободного

времени. Именно увеличение количества отложенных задач говорит о снижении личной эффективности, т. е. человек неверно рассчитал свои силы, или взял на себя слишком много задач, или не может грамотно организовать свою работу.

Ресурсность. Нужно стремиться не к идеальному выполнению задачи, а к эффективному использованию ресурсов. Многим педагогам присущ «синдром отличника» – выполнить задачу идеально, откликнуться на любое поручение, сделать работу лучше других. Однако это может привести к снижению работоспособности, неравномерной нагрузке, и, как следствие, к разочарованию в своей работе из-за несоответствия полученного результата от ожидаемого. Отрицательный результат тоже есть результат, и, как часто оказывается, может быстрее привести к желаемому за счёт поиска других методов и решений.

Избирательность. Это означает быть избирательным в задачах, и «тратить» рабочее время только на те задачи и проекты, которые приносят моральное или материальное удовлетворение. Прежде чем взяться за выполнение задачи, нужно задать себе вопрос: «В чём моя выгода?» [1]. Исключение составляют те задачи, которые прописаны в ваших должностных инструкциях. Выполнение задач сверх своих должностных обязанностей должно быть подкреплено мотивацией.

Вышеперечисленных принципов могут придерживаться как рядовые преподаватели, являющиеся исполнителями поставленных задач, так и ведущие специалисты/руководители структурных подразделений (заведующие кафедрами, деканы и т. п.). Последним следует добавить к данному перечню дополнительные методы эффективной организации работы своего коллектива:

– чётко ставить задачи перед подчиненными. Задача должна быть понятна с точки зрения логики выполнения и должностного функционала подчинённого, т. е. выполняться в рамках должностных

инструкций и теми методами, которыми располагает подчинённый. В свою очередь, подчинённым следует правильно расставлять приоритеты поставленных задач: если в одно и то же время даны поручения от разных лиц, то отдавать приоритет наиболее срочному и от более высокой должности;

– распределять задачи с учётом опыта и профессиональных компетенций, а также их индивидуальных личных способностей и личностных характеристик, учитывать сильные и слабые стороны исполнителя. Например, один специалист может качественно работать с документами, а другой в силу своих способностей лучше справится с теми задачами, которые требуют межличностных коммуникаций;

– доверять и давать возможность брать ответственность. Несомненно, тот, кто выполняет поставленную задачу, несёт ответственность за её качественное выполнение. Однако следует не просто транслировать поручение, а обсудить его с подчинённым, назначенным за выполнение, чтобы убедиться в понимании подчинённым поставленной задачи и ответственности. Также у подчинённого могут возникнуть идеи усовершенствовать методы выполнения данного поручения. В свою очередь, назначенный за выполнение задачи ответственный специалист (педагог) может привлекать и других преподавателей (работников) кафедр или других структурных подразделений, которые должны оказывать помощь по первому требованию;

– контролировать выполнение задач, т. е. определить сроки исполнения, контрольные точки и отчётные формы. Для этого необходимо составить маршрутный лист (дорожную карту) с чётким распределением обязанностей каждого и сроками выполнения;

– наладить коммуникации с персоналом. Если к задаче привлекают других сотрудников, то руководитель проекта (постановщик задачи) должен создать ра-

бочую группу и обсудить возможности реализации проекта со всеми участниками;

– поощрять и хвалить за успехи. Здесь важно понимать, что в деятельности любой образовательной организации есть мероприятия/проекты/задачи текущие (относящиеся к организации учебного процесса) и стратегические, которые приносят (или не приносят) видимый и реальный эффект в виде потенциальных абитуриентов, дополнительного финансирования, нового сотрудничества и т. д. Также учебные заведения обычно участвуют в различных мероприятиях других организаций-партнёров, ведомств, региона. Поэтому необходимо все задачи учебного года распределить в плане деятельности и соотнести вложенные ресурсы (трудовые, денежные, временные) с полученным эффектом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Педагогическая деятельность имеет свои особенности, которые влияют на личную эффективность педагога. Исходя из принципов грамотного распределения своих внутренних ресурсов, поставленных задач и имеющихся методов их выполнения, личная эффективность, как и экономическая эффективность, определяется путём соотношения результата и затрат, породивших этот результат (эффект). При этом если в экономике под экономическим эффектом обычно понимают денежное выражение, то в педагогике эффектом будет выполненная задача (проект, поручение), в самых разных формах: опубликованный научный труд, разработанный и апробированный лекционный материал, количество привлечённых абитуриентов, выполненная учебная нагрузка и т. д. Затратами же выступают потраченное время, внутренняя энергия (трудовые ресурсы), финансовые ресурсы. Поэтому, как и в экономике, определяющим фактором будет соотношение «результат/затраты», т. е. ожидаемый результат не должен быть меньше затрат на его достижение. Придержи-

ваясь перечисленных в данной статье принципов, педагог в течение своей деятельности создаёт свой сценарий дости-

жения личной эффективности, стремясь к увеличению получаемого эффекта без профессионального выгорания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Богданова М. М. Эффективный тайм-менеджмент в работе преподавателя // Трансформация социально-экономической модели развития страны: необходимость, возможности, направления: материалы XV Международной научно-практической конференции (Барнаул, 18–19 мая 2023 года) / под общ. ред. В. А. Ивановой, П. А. Косёнковой. М.: Перо, 2023. С. 71–74.
2. Водопьянова Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2014. 554 с.
3. Изард К. Э. Психология эмоций / пер. с англ. СПб.: Питер, 2010. 464 с.
4. Катцова А. П. Преодоление профессионального выгорания у педагогов, работающих с длительно тяжелобольными детьми: дис. ... канд. психол. наук. М., 2019. 236 с.
5. Кузнецова А. А., Никишина В. Б. Эффективный контракт как технология управления результативностью профессионально-педагогической деятельности преподавателя вуза // Иннов (электронный научный журнал). 2018. № 4 (37). URL: <http://www.innov.ru> (дата обращения: 01.11.2024).
6. Лермонтова О. Работа по любви. Как построить успешную карьеру и превратить её в источник вдохновения и счастья. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. 224 с.
7. Личная эффективность / К. Кристенсен, П. Друкер, У. Онкен, Д. Кутю, Т. Шварц, Э. Хэллоуэлл / пер. с англ. М.: Альбина Паблишер, 2024. 216 с.
8. Мессинева Е. М., Мануйлова Н. Б., Фетисов А. Г. Проблема профессионального выгорания у преподавателей вузов // Мир науки. Педагогика и психология. 2021. Т. 9. № 2. С. 1–11.
9. Никулина И. В. Профессиональное выгорание преподавателей вузов // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. 2023. Т. 25. № 3 (90). С. 32–37. DOI: 10.37313/2413-9645-2023-25-90-32-37.
10. Новикова И. А., Винокур В. А., Бардеева А. В. Психологические факторы профессионального выгорания педагогов // Медицинская психология в России (электронный научный журнал). 2014. № 3 (26) URL: <http://mprj.ru> (дата обращения: 12.11.2024).
11. Пайнс Э. Практикум по социальной психологии / пер. с англ. СПб.: Питер, 2000. 528 с.
12. Самсонова Е. А. Социологические факторы влияния образовательной среды на профессиональное выгорание преподавателей вузов // Вестник Института социологии. 2022. Т. 13. № 3. С. 179–192. DOI: 10.19181/vis.2022.13.3.837.
13. Степанов Д. Тропой богов. Японские методы достижения эффективной работы и гармоничной жизни. М.: Крылов, 2018. 160 с.
14. Чикарёва Е. А. Синдром профессионального (эмоционального) выгорания в педагогической среде. Хабаровск: Типография КГБ ПОУ ХПЭТ, 2018. 30 с.
15. Genc E. The effects of ethical leadership perceptions and personal characteristics on professional burnout levels of teachers (Влияние этических представлений о лидерстве и личностных характеристик на уровень профессионального выгорания учителей) // The Manager. 2020. Т. 11. № 5. С. 70–80.
16. Maslach C., Jackson S. E. The Measurement of Experienced Burnout (Измерение пережитого выгорания) // Journal of Organizational Behavior. 1981. № 2. P. 99–113.

REFERENCES

1. Bogdanova, M. M. (2023). Effective time management in the work of a teacher. *Transformation of the socio-economic model of country development: necessity, possibilities, directions: materials of the XV International scientific and practical conference (Barnaul, May 18–19, 2023)*. Moscow: Pero Publ., pp. 71–74 (in Russ.).
2. Vodopyanova, N. E. (2014). *Resource provision for counteracting professional burnout of labor subjects [dissertation]*. St. Petersburg (in Russ.).
3. Izard, K. E. (2010). *Psychology of emotions*. St. Petersburg, Piter Publ. (in Russ.).
4. Kattsova, A. P. (2019). *Overcoming professional burnout in teachers working with long-term seriously ill children [dissertation]*. Moscow (in Russ.).

5. Kuznetsova, A. A. & Nikishina, V. B. (2018). Effective contract as a technology for managing the effectiveness of professional and pedagogical activities of a university teacher. In: *Innov (electronic scientific journal)*, 4 (37). URL: <http://www.innov.ru> (accessed: 01.11.2024) (in Russ.).
6. Lermontova, O. (2022). *Work for love. How to build a successful foundation and turn it into a source of inspiration and happiness*. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber Publ. (in Russ.).
7. Christensen, K., Drucker, P., Oncken, W., Kutyu, D., Schwartz, T. & Hallowell, D. (2024). *Personal effectiveness*. Moscow: Albina Publisher (in Russ.).
8. Messineva, E. M., Manuilova, N. B. & Fetisov, A. G. (2021). The problem of professional burnout among university teachers. In: *The world of science. Pedagogy and psychology*, 9, 2, 1–11 (in Russ.).
9. Nikulina, I. V. (2023). Professional burnout of university teachers. In: *Izvestia of the Samara Scientific Centre of the Russian Academy of Sciences. Social, Humanitarian, Biomedical Sciences*, 3 (90), 32–37 (in Russ.). DOI: 10.37313/2413-9645-2023-25-90-32-37 (in Russ.).
10. Novikova, I. A., Vinokur, V. A. & Bardeeva, A. V. (2014). Psychological factors of professional burnout of teachers. In: *Medical Psychology in Russia (electronic scientific journal)*, 3 (26). URL: <http://mprj.ru> (accessed: 11.12.2024).
11. Pines, E. (2000). *Experiencing social psychology*. St. Petersburg: Piter Publ., (in Russ.).
12. Samsonova, E. A. (2022). Sociological factors of the educational environment on the professional burnout of university teachers. In: *Bulletin of the Institute of Sociology*, 13, 3, 179–192. DOI: 10.19181/vis.2022.13.3.837 (in Russ.).
13. Stepanov, D. (2018). *Path of the Gods. Japanese Methods of Achieving Effective Work and Productive Life*. Moscow: Krylov Publ. (in Russ.).
14. Chikareva, E. A. (2018). *Syndrome of Professional (Emotional) Burnout in the Pedagogical Environment*. Khabarovsk: Printing House of the KGB POU KhPET (in Russ.).
15. Gens, E. (2020). Influence of Ethical Concepts and Personal Characteristics of Leadership on the Level of Professional Burnout of Teachers. In: *Manager*, 11, 5, 70–80.
16. Maslak, K. & Jackson, S. E. (1981). Measuring experienced burnout (Measuring experienced burnout). In: *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99–113.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Богданова Марина Михайловна (г. Барнаул) – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедры «Учёт и информационные технологии в бизнесе» Алтайского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации;
<https://orcid.org/0000-0002-1587-8348>; e-mail: MMBogdanova@fa.ru

Кузеванова Ольга Михайловна (г. Барнаул) – кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Общегуманитарные науки и межкультурные коммуникации» Алтайского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации;
<https://orcid.org/0000-0002-0511-2437>; e-mail: OMKuzevanova@fa.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Marina M. Bogdanova (Barnaul) – Cand. Sci. (Economic Sciences), Assoc. Prof., Head of the Department “Accounting and Information Technologies in Business”, Altai Branch of the Federal State Educational Institution of Higher Education “Financial University under the Government of the Russian Federation”;
<https://orcid.org/0000-0002-1587-8348>; e-mail: MMBogdanova@fa.ru

Olga M. Kuzevanova (Barnaul) – Cand. Sci. (Pedagogical Sciences), Assoc. Prof. of the Department of “General Humanitarian Sciences and Intercultural Communications” Altai Branch of the Federal State Educational Institution of Higher Education “Financial University at The Government of the Russian Federation”;
<https://orcid.org/0000-0002-0511-2437>; e-mail: OMKuzevanova@fa.ru