

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)
Институт социально-гуманитарных технологий
Кафедра специальной психологии

Артамонова Надежда Александровна
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**Психологическая коррекция эмоционального выгорания
преподавателей высшего учебного заведения**

Направление подготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психологическое консультирование и психотерапия

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой

д-р мед. наук, профессор С.Н. Шилов

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

канд. психол. наук, доцент Н.Ю. Верхотурова

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель

канд. мед. наук, Я.В. Бардецкая

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Обучающийся

Артамонова Н. А.

(фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Красноярск 2020

Содержание

Введение.....	3
Глава I. Анализ литературы по проблеме исследования.....	9
1.1. Эмоциональное выгорание как психологическая проблема.....	9
1.2. Факторы, способствующие возникновению симптомов эмоционального выгорания.....	19
1.3. Современные подходы к изучению проблемы эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения	27
Выводы по первой главе.....	32
Глава II. Экспериментальное исследование особенностей синдрома эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения....	34
2.1. Организация, методы и методики исследования.....	34
2.2. Анализ результатов исследования	37
Выводы по второй главе.....	46
Глава III. Психологическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения.....	48
3.1. Научно-методологическое обоснование профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания	48
3.2. Содержание программы психологической коррекции эмоционального выгорания.....	56
Выводы по третьей главе.....	65
Заключение.....	66
Список использованной литературы.....	73
Приложения.....	80

Введение

Актуальность исследования. Эмоциональное выгорание является масштабной социальной проблемой, которая влияет на жизненно важные аспекты человека. Данная проблематика, в последнее несколько лет приобрела особую актуальность в системе образования, связанную с изменениями современного бытия человека, апеллирующего к социально-экономическим условиям и апории информационных процессов. Особую эмоциональную деформацию испытывают люди, чей профессиональный тип относится «человек-человек», так как в процессе выполнения деятельности они используют два главных инструмента – коммуникации с людьми и эмоции, к чему нередко приводит нервно-психологической и физической перегрузки. К этому типу повышенного риска и по частоте проявления невротических и психосоматических нарушений, относят профессиональную деятельность преподавателя высшего учебного заведения.

Период реформирования образовательной системы в России, быстрой девальвации экономических, социальных, культурных ценностей и падение значимости педагогического труда, оказало влияние на массовость проявлений эмоционального выгорания. Известно, что работа преподавателей высших учебных заведений связана с большим количеством стресс-факторов. К стрессогенным факторам научные исследователи причисляют: активное взаимодействие с большим числом учащихся и регулярно обновляющийся их состав в новом семестре; современная тенденция к уменьшению научно-познавательной активизации и общеобразовательной мотивации; увеличение объемов аудиторной нагрузки на каждого преподавателя; низкая, не соответствующая энергозатратности, эмоциональным силам и времени зарплата, что вынуждает преподавателей находить дополнительную работу по совместительству, тем самым ускоряет возрастной процесс и содействует стремительному появлению заболеваний. Воздействия напряженных факторов вызывает у преподавателей ухудшение

в работе, возникновения несвойственных ошибок, понижения характеристик психологических процессов (памяти, мышления, внимания), к фиксации отрицательных качеств (неуравновешенности, напряженности, безнадёжности и т.д.), что негативно влияет на эффективность профессиональной деятельности и взаимоотношения преподавателя с социальной средой.

Эмоциональные подрывы не протекают бесследно для психологического здоровья, они разрушают организм стрессовыми токсинами. Тем самым внутри происходит бурный эмоциональный всплеск, наружное подавление эмоций не приводит к успокоению, а напротив, усиливает психологическое напряжение и отрицательно воздействует на самочувствия, вызывая различного рода психосоматические заболевания. Характерно, что почти все из них не понимают, как предотвратить и убрать эмоциональную напряженность в период работы, в этом случае исследование данной проблемы является важным и нужным для решения в дальнейшем вопроса разработки способов преодоления психологического выгорания у преподавателей.

На сегодняшний день профессиональное эмоциональное выгорание является одной из наиболее актуальных тем в современной психологической науке, что ярко демонстрируют современные социально-экономические реалии общества, теоретико-эмпирические работы по психологии, психотерапии, медицинской психологии. Психическое выгорание личности берёт своё начало в западной психологии с 60–70-х гг. XX века в трудах таких ученых как: Дж. Фрейдбергер, К. Маслач, Е. Эделвич, А. Бродски, С. Джексон, Л. Морроу, Г. Селье, Э. Пайнс, В. Шауфели, М. Ляйтер, Х. Фишер, К. Чернисс, Дж. Эделвич, Р. Бродский, Д. Этзион, К. Кондо, М. Буриш, К. Чернисса, Р. Бурке, Дж. Гринберг, И.Р. Грингалас, К. Кондо, С. Джексон, Б. Пельман, Е. Хартман и других.

Дальнейшее развитие данная проблема приобретает в конце 90-х годов XX столетия в работах отечественных специалистов: В.В. Бойко, Н.Е.

Водопьянова, А.К. Маркова, В.Е. Орёл, Е.С. Старченкова, Т.В. Форманюк, Н.В. Гришина, Г.А. Зарипова, А.А. Рукавишников, К.С. Милевич, Н.П. Ансимова, М.В. Борисова, Н.С. Пряжников, Е.А. Трухан, Г.А. Макарова, Т.И. Ронгинская и др. Также учеными изучались особенности трудовой деятельности преподавателей, работающих в социальной сфере. Тем самым было обнаружено, что все эти «помогающие» профессии, относящиеся к разряду «социономических», составляют факт стрессогенных условий, повышающих риск возникновения эмоционального выгорания.

Проблема исследования. Выявление психологических особенностей, симптомов, влияющих на эмоциональное выгорание преподавателей высшего учебного заведения, позволит разрабатывать программы профилактики и коррекции этого дезадаптационного явления.

Цель исследования: изучить особенности синдрома эмоционального выгорания и разработать психологическую программу, направленную на профилактику и коррекцию данного синдрома у преподавателей высшего учебного заведения.

Объект исследования: особенности эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения.

Предмет исследования: психологическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения.

Гипотезой исследования послужило предположение о том, что в связи с особенностями профессиональной деятельности преподавателей высшего учебного заведения, для них характерна такая форма профессиональной деформации личности как «эмоциональное выгорание», которое является реакцией на эмоционально-напряженную коммуникативную деятельность.

В соответствии с объектом, предметом, поставленной целью были определены следующие **задачи**:

1. На основании анализа психологической литературы определить степень разработанности проблемы исследования, ее современное состояние.
2. Изучить особенности эмоционального выгорания преподавателей

высшего учебного заведения.

3. Разработать психологическую программу, направленную на профилактику и коррекцию данного синдрома у преподавателей высшего учебного заведения.

Методологической основой исследования явились основные теоретические и методологические положения, сформулированные в трудах таких исследователей как: Х. Дж. Фрейденбергер, К. Маслач, П. Торнтон, К. Кондо, Е. Махер, А. Пайнс, К. Роджерс. Общие направления нарушения профессионального развития и его конкретные проявления, связанные с появлением негативных симптомов и качеств личности под влиянием особых условий деятельности и перегрузок, нашли отражение в трудах: Л.С. Выготского, Б.В. Зейгарник, А.Р. Лурия, С.Л. Рубинштейна, Г.Е. Сухаревой, В.В. Лебединского, А.К. Марковой, В.П. Подвойского и др.

Для определения изучаемого явления авторами применялись различные термины эмоционального выгорания. Впервые Х. Дж. Фрейденбергер ввел термин для характеристики эмоционального состояния людей, находящихся в насыщенном рабочем ритме и в постоянном взаимодействии с клиентами, пациентами. К. Маслач предложила новый термин: «burnout» («выгорание»), как «синдром физического и эмоционального истощения, изнеможения». К. Кондо определяет синдром «эмоционального выгорания» как дезадаптированность. А. Пайнс и Е. Аронсон рассматривают «синдром выгорания» как «синдром переутомления». Т.В. Фарманюк, Е.В. Юдина использовали термин «эмоциональное сгорание», а такие исследователи как В.В. Бойко, С.В. Умняшкина, М.В. Агапова, О.В. Крапивина «эмоциональное выгорание». Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова использовали и такие термины как «психическое выгорание», «профессиональное выгорание». Исследователями разработаны модели профессионального эмоционального выгорания (А. Пайнс, Е. Аронсон, Х. Дирендонк, Сикхма, В. Шауфели, К. Maslach), выявлены группы факторов, вызывающих данный синдром (В.Е. Орел, К.

Кондо, Т.В. Форманюк и др.), подчеркнут сложный и многоуровневый характер синдрома (Т.В. Большакова, М.В. Борисова, М. Буриш, Е.К. Веселова, Н.Е. Водопьянова, К. Маслач, В.Е. Орел, А.А. Руковишников).

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач были использованы следующие **методы исследования:**

- теоретические: анализ психологической, научно-методической литературы по проблеме исследования, планирование;
- эмпирические: психодиагностические методы, методы количественного и качественного анализа полученных экспериментальных данных.

В психологическое исследование нами были включены следующие **психодиагностические методики:**

1. Определение психического выгорания (А.А. Рукавишникова).
2. Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева.
3. Тест на самооценку стрессоустойчивости личности (Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова).

Организация исследования. Базой исследования явилось федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский федеральный университет» (ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», СФУ), гуманитарный институт, историко-философская кафедра. В исследовании приняли участие: 16 мужчин, 34 женщины. Стаж работы: от 1 до 14 лет – 26 человек, от 15 до 29 лет – 12 человек, от 30 до 45 лет - 12 человек.

Исследование проводилось в период с 2018 г. по 2020 г. и осуществлялось **в четыре этапа:**

Этапы эксперимента:

Первый этап включал в себя изучение и анализ литературы по проблеме исследования; анализ понятийно-терминологической системы и

методологии исследования; формулирование и уточнение цели, гипотезы и задач.

Второй этап – составление плана исследования; подбор диагностических методик, проведение констатирующего эксперимента и анализ его результатов.

Третий этап - разработка психологической программы, направленной на профилактику и коррекцию синдрома эмоционального выгорания у преподавателей ВУЗа.

Четвертый этап - обобщение теоретических положений и экспериментальных выводов, корректировка текста работы и ее оформление.

Теоретическая значимость исследования состоит в уточнении и конкретизации представлений об особенностях синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшего учебного заведения.

Практическая значимость исследования. Представленные в магистерской диссертации материалы, раскрывающие особенности синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшего учебного заведения и его коррекцию, могут быть использованы психологами в целях улучшения психологического здоровья преподавателей и повышения эффективности их профессиональной деятельности.

Структура и объем диссертации: Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы в количестве 74 источников, приложения. Текст диссертации изложен на 104 страницах, проиллюстрирован 4 рисунками, 5 таблицами.

Автором лично проведены: сбор материала, подбор психодиагностических методик, выявление особенностей эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения, анализ результатов констатирующего эксперимента, разработка психологической программы, направленной на профилактику и коррекцию данного синдрома.

Глава I. Анализ литературы по проблеме исследования

1.1. Эмоциональное выгорание как психологическая проблема

Эмоциональное выгорание - это реакция психики и организма человека, на образующие стрессовые ситуации, негативные переживания, связанные с личной и профессиональной жизнью, ведет к полной либо частичной утрате продуктивности, интереса, к постоянной усталости.

Термин «эмоциональное выгорание» возник в научно-психологических исследованиях относительно недавно. Тем не менее, идеи о влиянии деятельности на состояния человека прослеживается в древней Греции. А именно Аристотель в своей работе «О душе», отмечал зависимость возвышенных качеств индивида на его деятельность. Демокрит эманировал влияние условия окружающей среды на внутреннюю жизнь и психическое состояние личности. Спиноза изложил в своих работах о силе власти эмоциональных состояний над людьми и об эмоциях, которые угнетают человека [8, с. 78]. В поздних социально-философских работах прослеживаются схожие идеи. Знаменитый социолог, педагог Питирим Сорокин рассматривал проблему влияния профессиональной деятельности на сознания личности, отрицательно воздействующая на её эффективность, искажая личностные качества, с целью обозначения этого вопроса ввел общенаучное обозначение «профессиональная деформация» [56, с. 145-146].

Анализируя литературу по данной проблеме, важно отметить, что имеются различия в интерпретации данного генезиса, прежде всего это относится к терминологии. В словарях можно встретить следующие понятие, как «психическое выгорание», «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание» — все эти понятие того же феномена. Первое понятие включает в себя обширную группу и включает в себя множество условий, как условных, так и психических. В. Е. Орел подчеркивает, что психическое выгорание - это профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными отношениями в процессе [40, с. 34].

Второе понятие «профессиональное выгорание» относится к сфере деятельности человека, это понятие может употребляться только в профессиональных отношениях, и за его пределами человеческой жизни определяться не может [45]. Третий термин «эмоциональное выгорание», является основным понятием в нашей работе, так как разрушение личности протекает всесторонне, включает в себя два последующих термина.

Понятие «эмоциональное выгорание» в отечественных работах появилось относительно недавно, хотя за рубежом данное явление выявлено и активно исследуется уже около 40 лет. Место рождения этого явления считается США.

По мнению западных психологов, история исследования «эмоциональное истощение» в американской науке проходит две фазы, и в последнее несколько лет вступили в новую научную фазу познания.

Первый этап «исследование». Задача, стоящая перед исследователями, было изучить природу и практическую реализацию понятие «личность выгорания» Интерес в изучении послужил практический запрос со стороны специалистов помогающих профессий, чья профессиональная деятельность связана с оказанием помощи другим людям с высокой степенью ответственности. Наиболее уязвимыми профессиями являются социальные работники, педагоги, воспитатели, врачи, психиатры, психологи специфичность их деятельности в определенных ситуациях, вызывает негативные явление в эмоциональной сфере.

Некоторые исследователи считают, что термин «выгорания», впервые использовал английский писатель Г. Грин в романе «Ценой потери», однако, несмотря на популярность романа, понятие не нашло отклика в научном исследовании 60-х годов.

По мнению Н. Е. Водопьяновой впервые термин «выгорание», описывающий психологическое состояние, появилось в 1969 году у психолога Г. Брэдли описывающий проявления разновидности стресса «stuff burnout» (с англ. – выгорание персонала) у сотрудников исправительных

учреждений, состояния изнеможения, истощение эмоциональных ресурсов [55, с. 56].

Но основоположником идей в 70-х годах является американский психиатр, сотрудник нью-йоркской альтернативной медицинской помощи Джордж Х. Фрейденберг, наблюдал за коллегами (волонтерами) и обнаружил у них истощение, потерю понимания пациентов, мотивацию и смысл в работе, всё это не возникает с пустого места, а образуется при определенных условиях в процессе трудовой деятельности. Человек, работающий в «помогающей» профессии, в начале своего пути полон сил и желания приносить другому максимальную пользу, спустя некоторое время чувствует себя разбитым, негативно относится к работе и всему тому, что с ней связано. После своего наблюдения, он пришел к выводу о причинах развития «выгорания»: рутинная и напряженная работа; психологическая нагрузка при общении с трудным контингентом пациентов; отсутствие поощрительных мер за проделанный труд [71, с. 160]. Он опубликовал свои итоги в журнале социальных взглядов, где вводит понятие «выгорания», этот термин был введен в контексте концепции, характеризующей поражение, истощение или износ, происходящий в человеке вследствие резко завышенных требований к собственным ресурсам и силам.

Важно отметить, что в англоязычной психологической литературе необходимо различать термин «burnout» от психиатрического термина «burn out». Последний связан с остаточными явлениями шизофрении, симптоматика которых проявляется иначе [29].

Последователь американского психиатра Дж. Гринберг отмечает, что истощение может характеризоваться эмоциями, когнитивное истощение сопровождается: постоянной усталостью, проблемой со сном, низкой самооценки, снижение качества выполненной работы, изменение самооценка и т. д. [23, с. 56].

Продолжая исследование по проблеме выгорания, он выделил пять основных стадий «эмоционального выгорания»: Первая стадия: вначале все

хорошо - человек удовлетворен своей работой. Он чувствует себя удовлетворенным и довольным, но появляющиеся неприятности и долговременные переживания постепенно начинают разрушать его уверенность. Вторая стадия: возникают первоначальные признаки эмоционального выгорания, сопровождаются в психосоматических формах. Третья стадия: человек быстро устает на работе, снижается продуктивность, плохо концентрируется, внимание становится рассеянным. Четвертая стадия: Дж. Гринберг назвал «хроническая усталость», так как жизнь в постоянном кризисе дает сбой в организме – человек часто болеет, биоритмы сбиваются [23, с. 120-136].

Тем же временем немецкий ученый Д. Боярле выгорание определил как состояние, которое медленно развивается и характеризуется снижением психических возможностей уже внутри карьеры, возраста; появлением возмущения и увольнением с работы [13].

Таким образом, первый этап сыграл огромную роль в формировании данной проблемы, хоть и носил описательный и эпизодический характер, но причины изучения с того времени остались неизменными, изучалась природа и факторы. Методами исследования были интервью, тематический разбор и наблюдения. Изучение данного феномена в 70-х годах XX века предрешилось социальными, экономическими, культурными факторами, они связаны с этапом развитие сферы услуг в США.

На втором этапе - практики уделяют неотъемлемое внимание понятию, анализу структуры и факторов этого феномена одно, двух, трех и четырех факторные модели «выгорания». Эмоциональное выгорание на данном этапе рассматривается в виде комплекса симптомов.

К. Маслач и С. Джексон, анализируя дескриптивные особенности изучаемого явление назвали «эмоциональное выгорание» как «синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие негативной самооценки, негативного отношения к работе, потери понимания и симпатии к клиентам» [73]. К. Маслач отмечает, что выгорание - это «не потеря

творческого потенциала, не реакция на скуку, а скорее, эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением» [36]. Это протрация прослеживается у многих профессионалов, в сфере оказания помощи. В 1982 году вышла книга К. Маслач «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие», там были изложены её многочисленные идеи по данной проблеме. Книга облетела весь мир и нашла отклик у многих читателей, среди которых были практикующие ученые и психологи. С точки зрения, Леонида Александровича Китаев-Смыка образование «эмоционального выгорания» спустя время шло следующим образом: «staff burned-out» - конец горения, вдохновляющих людей, работающих с людьми (пациентами, клиентами), затем «выгорание» - выгорание, затем «выгорание» - эмоции, затем следует «профессиональное выгорание», которое приводит к «выгорание личности», «выгорание души» [28, с. 198].

Существуют различные модели к определению эмоционального выгорания, такие как: однофакторная, двухфакторная, трехфакторная, четырехфакторная модель.

Представители однофакторной модели А. Пайнс, Е. Аронсон, Т.И. Рогинская, А. Чиром «эмоциональное выгорания» рассматривают как физическое, психическое и, прежде всего, эмоциональное истощение вызвано продолжительным пребыванием в ситуации эмоционально перегруженного общения. Здесь основной причиной является истощение. Истощение характеризуется низким уровнем энергии, слабость, хроническая бессонница, многочисленные физические и психосоматические жалобы. Эмоциональное истощение включает в себя: чувство беспомощности, безнадежности и обманутости. В экстремальной ситуации оно может привести к эмоциональному взрыву. Психическое истощение рассматривается как развитие негативных установок по отношению к себе, своей работе и жизни в целом. Остальные проявления синдрома здесь считаются следствием истощения [43, с. 65-69].

По двумерной модели авторы Д. Дирендонк, В. Шауфели и Х. Сиксма (1994) в синдром эмоционального выгорания в качестве «аффективного» фактора входит эмоциональное истощение, а в качестве так называемого «установочного» фактора – деперсонализация, проявляющаяся изменением отношения к пациентам и самому себе [32, с. 234].

П. Брилл считает, что эмоциональное истощение развивается за счет несоответствия между ожиданиями, эмоциональными требованиями, требованиями к работе и ожидания, эмоциональные требования личность. Он состоит из дисфорических симптомов, в том числе главным образом эмоциональное истощение, которое происходит в ранее адекватном функционирующие люди без признаков психопатологии [32, с. 234].

Представители трехфакторной модели Б. Пельман, Е. Хартман, К. Маслач, С. Джексон, Б.А. Фарбер и др. Синдром психического выгорания представляет собой трехмерную конструкцию, включающая в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений: может проявляться либо в тенденции негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные достижения и успехи, негативизме по отношению к профессиональным достоинствам и возможностям либо в преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим [3, с. 98].

Ферт, А. Мимс, И.Ф. Иваничи и Р.Л. Сваб представляют профессиональные деформации как четырехфакторная модель, где в дополнение к эмоциональному истощению и снижение профессионального достижения касались работы, связанной с деперсонализацией и связанная с работой, деперсонализация, связанная с реципиентами. Авторы данной концепции подчеркивают, что «эмоциональное выгорание» это многогранный процесс, требующий рассмотрения с динамической концепции [3, с. 126].

Таким образом, на втором этапе в изучении «эмоционального выгорания» фокусировали на оценку психического состояния.

Методологическое исследование состояла в разработке опросника в 1981 г. К. Маслач и С. Джексон опубликовали инструмент MBI для измерения выгорания, SBS (The Staff Burnout Scale) и The Tedium Scale. По популярности самый распространенный считается MBI, все остальные разрабатываются на его основе. Выгорание понималось, как трудовая форма стресса, которая взаимосвязана с понятиями удовлетворенность труда, организационной этикой и коммуникационными связями. Именно этот подход включил в себя клиническое и психологическое изучения понятие эмоционального выгорания [7]. Авторы понятие «эмоциональное выгорание» рассматривают как нарушение эмоциональной сферы, возникающее как результат неблагоприятного разрешения стресса на рабочем месте в условиях профессиональной адаптации, это длительный процесс, разворачивающийся во времени.

Так же в психологической теории «эмоционального выгорание» выделяют, такие подходы к определению:

1. Подход экзистенциальный.

В экзистенциально-аналитическом подходе А. Лэнгле «эмоциональное выгорание», понимает как длительное состояние утомление, возникающее под воздействием деятельности. В данном подходе выгорание выходит на новый экзистенциальный уровень. «Выгоревший» и «выгорающий» специалист реагирует на сложную симптоматику душевными качествами, вследствие напряженной, эмоциональной ситуации и профессиональным взаимодействием с другими людьми [34].

2. Подход когнитивно-бихевиоральный.

Данный подход к проблеме разрабатывается у С. Т. Мейер, Х. Д. Фишера и др. Авторы эмоциональное выгорание определяют, как конечный результат набора ложных первоначальных ожиданий, коренящихся в неадекватной рабочей ситуации, присутствующих в реальности [52, с. 537].

3. Подход психоаналитический.

В рамках этого подхода выгорания, по сути, как результат психологической защиты и передачи мониторинга в аналитический процесс.

4. Подход гештальт-психологический.

Этот подход рассматривает выгорания, как развитый и присутствующий у субъекта, неспособность интегрировать целостное восприятие реальности.

5. Подход психодинамический.

В рамках этого подхода разрабатывается, в частности, в работах. Д. Фишер: Выгорание можно рассматривать как некое психическое расстройство (в частности, нарциссическое), вызванное несоответствием между реальностью и личными ценностями [52, с. 537].

6. Подход процессуальный.

Авторы данного подхода рассматривают выгорания как процесс. Дж. Элдевич и А. Бродский охарактеризовали этот феномен, как процесс увеличивающегося разочарования. А. Этциони отмечает, что выгорание – это медленно развивающийся процесс, который начинается без предупреждения и развивается почти неощутимо до какого-то времени. Внезапно и неожиданно человек начинает ощущать общее изнурение и не способен объяснить эти негативные изменения предшествующим стрессовым воздействием [67].

7. Подход системный.

Этот концептуальный подход к исследованию и объяснению явления выгорания заслуживает особого внимания. Подход предложен в работах представителя Ярославской психологической школы - В.Е. Орла.

В.Е. Орел считает, что «психическое выгорание - сложный психофизиологический феномен эмоционального, интеллектуального и физического истощения, возникающий в результате устойчивого эмоционального стресса, который развивается на трех уровнях - личном, межличностном и организационном; Burnout развивается и проявляется в профессиональной деятельности» [41].

В отечественной психологии проблема «эмоционального выгорания», стало рассматриваться достаточно недавно. Впервые в работе Б.Г. Ананьева, он употребил понятие «эмоциональное сгорание» (термин, аналогичный понятию «выгорание») для определения некоего отрицательного феномена, происходящего у людей профессий типа «человек-человек», и связано с интенсивными межличностными отношениями, но этот термин был только зафиксирован у автора, дальнейшей эмпирической разработки не было [4, с. 236].

В конце 90-х гг. термин «эмоциональное выгорание» вновь стал предметом социально-психологических исследований в отечественной психологии. Изучение было в постановочной форме и носила эмпирическую направленность. Для обозначения феномена выгорания использовались различные термины: «эмоциональное выгорание» (Т.В. Форманюк, В.В. Бойко), «эмоциональное сгорание» (Л.Д. Демина, В.В. Постнов) или «психическое выгорание» (А.А. Рукавишников, В.Е. Орел), «профессиональное выгорание» (Т.И. Ронгинская, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова).

По мнению А.А. Рукавишников, эмоциональное выгорание проходит в несколько этапов, в которых есть три фазы стресса: нервное напряжение, сопротивление, истощение. А. А. Рукавишников рассматривает выгорание как устойчивое, прогрессирующее, негативно окрашенное психологическое явление, характеризующееся психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок на работе, потерей профессиональной мотивации, проявляющееся в профессиональной деятельности у лиц, не страдающих психопатологией [46, с. 23].

Академик международной Балтийской педагогической академии, доктор психологических наук, профессор В. В. Бойко раскрывает эмоциональное выгорание как развитый человеком механизм

психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия [11, с. 32].

Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова определяют выгорание как многомерную конструкцию, которая включает в себя сочетание негативного психологического опыта и неадаптивного поведения в результате длительных и интенсивных коммуникативных стрессов. Выгорание происходит в ответ на ситуации эмоционального напряжения и когнитивной сложности. В то же время эти ученые считают категориями «профессиональное выгорание» и «психическое выгорание» [19, с. 69]. Выгорание - это усвоенный стереотип поведения, который проявляется в снижении эмоционального отклика в личной и профессиональной жизни. В этом есть положительный момент, поскольку снижение эмоционального отклика позволяет экономно дозировать и расходовать энергоресурсы, а также отрицательная ситуация, когда выгорание отрицательно сказывается на эффективности профессиональной деятельности и отношениях с клиентами, студентами, коллегами и близкими людьми.

Методические основы концепции выгорания В.В. Бойки были в сочетании классической теории синдрома общей адаптации, разработанной Г. Селье и теории синдрома выгорания К. Маслач. В.В. Бойко считает, синдром эмоционального выгорания – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности [37, с. 89].

Н.Е. Водопьянова считает, что «синдром профессионального выгорания - это сочетание постоянных симптомов, проявляющихся в неблагоприятных эмоциональных переживаниях и отношении к своей работе (профессии), личным достижениям и проблемам коммерческого общения. Выгорание - несоблюдение субъект-субъектных отношений» [20, с. 54]. Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченкова обнаружила корреляцию между

показателями горения и «качества жизни», а также показателями самореализации. Особый смысл авторов посвящает балансу удовлетворенности и успешного опыта, как в профессионале, как в великой жизни.

Таким образом, в литературе существуют множество подходов и определений эмоционального выгорания. Данное явление имеет обширную историю. Взгляды исследователей на его структуру, факторы, фазы, обладает эмпирическим и многоаспектным характером, каждое понятие раскрывает каждое определение рассматривает соответствующий аспект. Чтобы сложилась полная картина природы выгорания, необходимо исследовать уже существующие в психологической науке этапы формирования.

1.2. Факторы, способствующие возникновению симптомов эмоционального выгорания

В теоретико-эмпирических работах по психологии, психотерапии, медицинской психологии данной проблеме посвящено множество отечественных, зарубежных и современных исследований, в частности, Гинзбург и Фрейнденбергер, Э. Морроу, Кр. Маслач, В.В. Бойко, В.Е. Орел, Т.В. Форманюк, К. Кондо, Н.В. Мальцева, Е.С. Старченкова, Е.Г. Юдиной, А.Л. Пушкарев, В.А. Доморацкий, Е.Г. Гордеева. Данные практики уделяют неотъемлемое внимание факторам выгорания, что свидетельствуют многочисленные исследования.

Анализируя работы ученых, можно выделить следующие факторы возникновения эмоционального выгорания:

По словам М.В. Барановой, одним из факторов, влияющих на условия труда, являются социально-психологические факторы, такие как: климат в коллективе, режим труда и отдыха, минимизация физической активности,

развитие креативность, разнообразие содержания работы и рабочих функций [16, с. 144].

В.В. Бойко движущим началом в формировании эмоционального выгорания выделяет два стрессогенных блока: первый связан исключительно с профессиональной деятельностью, второй с личностными характеристиками.

К первым факторам исследователь относит: «хроническую напряженность, связанную с интенсивным общением и эмоциями, завышенные нормы со стороны учащихся, перекладывание обязанностей, что отвлекает преподавателя Вуза от основных дел, информационная перегрузка, неблагоприятная атмосфера (конфликты между подчиненным-начальником, коллегами, ученик-преподаватель и так далее)» [12, с. 32].

К внутренним факторам возникновения эмоционального выгорания В.В. Бойко относит: «коммуникативные факторы – отсутствие стремления выйти из конфликтных ситуаций с окружающими, находить компромисс, неумение сдерживать собственные эмоции, отсутствие самореализации как в профессиональной, так и в личной сферах жизни; несоответствие своим ресурсам и требованиям, которые предъявляют работнику; ощущение бессмысленности в своей работе; отсутствие в потребности карьерного роста; потеря «внутренней мотивации» [12, с. 45-46].

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова выделяют в своих исследованиях такие факторы, как: 1. «Организационный – условия труда, который включает в себя количественный и качественный фактор»; 2. «Личностный – многими учеными считается самым важным в изучении эмоционального выгорания. Ряд исследований показали, что пол, возраст, семейное положение, стаж работы оказывают минимальное влияние на выгорание». Здесь большое внимание, уделяется внутренней мотивации работника. Мотивация играет немало важную роль, поскольку творить, приходить и находиться в коллективе, создавать и продуцировать идеи, у человека должна быть внутренняя мотивация, которая подкреплена внешними факторами, так

как она будет влиять на продуктивность его педагогической деятельности; 3. «Ролевой – связь между ролевой конфликтностью, ролевой неопределенностью и эмоциональным выгоранием. Конфликт между коллегами, руководителем, студентами, где полное отсутствие слаженности в действиях» [18, 62 - 97].

В.Е. Орел разработал схему факторов, воздействующие на возникновение эмоционального выгорания:

Индивидуальные факторы. К ним относят:

1. Возраст. Наиболее тесная связь прослеживается между возрастом и стажем работы, удовлетворенностью карьерой. Исследования Н.А. Аминовой, Л.Г. Федоренко (2003) доказали, что через 20 лет у подавляющего числа педагогов наступает эмоциональное «сгорание», а к 40 годам «выгорают» все преподаватели [36].

2. Пол сотрудника. Четко видны гендерные различия, если рассматривать отдельные компоненты синдрома. Женщины больше подвержены эмоциональному истощению, а мужчинам больше присущи высокая оценка их профессиональных успехов и высокий уровень деперсонализации. Однако не все исследования признают взаимосвязь между компонентами пола и выгорания. Существуют исследования, которые указывают на большую подверженность выгоранию мужчин, нежели женщин.

3. Семейное положение. Одиночество сказывается на удовлетворенности трудом и жизнью. Мужчины, которые разведены, сложнее справиться с профессиональным стрессом, и поэтому среди них есть, кто испытывает эмоциональное выгорание. В отличие от мужчин женщины в большей мере подвержены этому синдрому в семье. Семья залог определяющая стабильность.

4. Недостаточный уровень образования также часто связан с развитием этого компонента выгорания. Есть и обратная связь, что у людей с более высоким уровнем образования выше степень деперсонализации.

Личностные особенности. К наиболее важным здесь отнесены:

1. Личностная выносливость, способность человека быть очень активным каждый день, контролировать жизненные ситуации и гибко реагировать на изменения. Наличие этой характеристики обеспечивает низкие значения эмоционального утомления и высокие профессиональные достижения.

2. Индивидуальные стратегии сопротивления выгоранию, специалисты с пассивной тактикой стрессоустойчивости чаще выгорают; женщины более продуктивны, чем мужчины, используя стратегию, позволяющую избежать стрессовых ситуаций.

3. Локус контроля, специалисты с внешним локусом контроля более восприимчивы к эмоциональному истощению и деперсонализации и могут отнести все другие происходящие к ним действия к другим случайным обстоятельствам.

4. Уровень нейротизма, имеет наиболее тесные связи с эмоциональным истощением и фактором открытости новому опыту.

5. Поведенческие особенности, специалисты более подвержены стрессам, предпочитая быстрый темп жизни, активно преодолевая трудности, конкуренцию, выраженную необходимость держать все под контролем. Эта связь более выражена у женщин, чем у мужчин.

6. Тревожность, агрессивность, повышают степень и уровень выгорания.

7. Эмоциональная сенситивность, сотрудники, которые способны эмоционально влиять на других, «заражать» своими эмоциями, но не чувствительны к эмоциям других, имеют больше шансов сжечь себя [40].

К организационным факторам относятся:

1. Неудовлетворенность работой, Выгорание связано с отсутствием привлекательности работы в организации: чем выше привлекательность, тем ниже риск. «Сгоревшие» сотрудники предрасположены негативно

относиться к организации (как к противнику) и психологически дистанцироваться от нее.

2. Оплата труда, материальное благополучие необходимо для удовлетворения работы и качества жизни. Снижение заработной платы в бюджетных организациях приводит к неудовлетворенности качеством жизни и истощению в результате социальной несправедливости. Однако, по мнению Д. Гринберга, высокая заработная плата и хорошие условия труда не являются гарантией удовлетворенности работой, поскольку существуют также мотивирующие факторы [23, с. 189]. Это включает в себя степень сложности задач, объем работы, которая в конечном итоге оценивается положительно.

3. Условия работы, завышенные нагрузки в профессиональной деятельности, сверхурочная работа и большая продолжительность рабочего дня инициируют становление чувственного истощения.

4. Содержание труда, сюда относят численность клиентов, с которыми с которыми трудится профессионал, частоту их сервиса, уровень глубины контакта с ними. Данные опроса являются смешанными, но предполагают, что количество клиентов и количество клиентов, обслуживаемых в данный период, способствуют истощению; длительные контакты с клиентом в течение периода работы также могут способствовать выгоранию. При непосредственном контакте с клиентами серьезность их проблем также увеличивает износ, особенно в случаях работы с хроническими пациентами или страдающими от неизлечимых заболеваний.

5. Степень самостоятельности и независимости сотрудника в деятельности и возможность принятия самостоятельных решений, чем ниже уровень самостоятельности и независимости, тем выше риск выгорания;

6. Социально-психологические взаимоотношения в коллективе, важны отношения как по вертикали, так и по горизонтали. Многочисленные исследования показывают, что с точки зрения «предсказуемости» выгорания

конфликты с людьми, занимающими более высокие профессиональные позиции, более опасны, чем конфликты в горизонтальной группе работников;

7. Возможность получения поддержки, решающую роль здесь играет социальная поддержка коллег и руководителей с точки зрения профессионального и социального статуса, а также важных людей (семья, друзья).

8. Наиболее важной является поддержка от супервизоров и администрации. Наиболее важным является поддержка руководителей и администрации. Поддерживаемые работники более устойчивы к стрессу и менее подвержены выгоранию; демократический стиль лидерства в команде с меньшей вероятностью будет способствовать выгоранию; социальная поддержка со стороны коллег и других референтных групп помогает предотвратить выгорание, особенно в плане предотвращения выгорания и деперсонализации.

9. Обратная связь со стороны учеников.

А.Н. Моховиков подчеркивает важность этого фактора: «существенным препятствием становится наше незнание, действительно ли мы помогли, так как зачастую у нас нет информации о дальнейшем развитии ситуации. Мучимые сомнениями, мы совершаем «дурную работу»: избыточно рефлекслируем, волнуемся, волнуемся, сворачиваем в сторону, сдаемся или мужественно сражаемся; и это так или иначе усиливает со временем усталость и апатию» [24].

10. Наличие ролевого конфликта и ролевой двойственности, ролевой конфликт здесь рассматривается как противоречие между функциями работника, которого он выполняет. Наличие этого аспекта влияет на выраженность эмоционального истощения и деперсонализации.

11. Удовлетворенность трудом, отсутствие удовлетворенности трудом увеличивает уровень чувственного эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений.

12. Степень идентификации себя с организацией, представляет собой принятие работником целей и ценностей организации, осуществление мероприятий по достижению этих целей, поддержку его интересов и стремление сохранить себя в качестве члена. Отсутствие идентификации также увеличивает степень эмоционального истощения, деперсонализации и снижения профессиональных результатов.

13. Текучесть кадров, результаты исследования указывают на наличие в большинстве случаев противоречия между желанием сменить место работы и эффективной реализацией решения. Профессионалы, которые более «сожжены» в начале своей карьеры, менее заинтересованы в смене работы и становятся более гибкими в отношении профессиональной деятельности, чем их коллеги с более низкой степенью выгорания.

14. Нарушения трудовой дисциплины, осуществляемые в результате невыхода на работу, идут рука об руку с высокой степенью эмоционального истощения и деперсонализации. Отсутствие этого аспекта обычно является критерием профессиональной эффективности [40].

Современный подход к факторам риска развития синдрома эмоционального выгорания (А.Л. Пушкарев, В.А. Доморацкий, Е.Г. Гордеева):

1. Социально-средовые:

- тип первой травмы;
- тяжесть стрессора;
- плохая социальная поддержка;
- повторная травматизация;
- поло-ролевая идентификация;
- уровень образования;
- принадлежность к национальным меньшинствам;
- возраст;
- социоэкономический статус.

2. Индивидуально-психологические:

- 2-8/8-2 профиль ММРІ;
- уровень личностной тревожности;
- смелость;
- чувство контроля и восприятие изменений как обратимых или необратимых;
- пессимистический атрибутивный стиль;
- наличие тревожных, аффективных расстройств, зависимостей;
- перитравматическая диссоциация;
- уровень интеллекта;
- экстернальный локус контроля;
- наличие особых черт личности.

3. Биологические:

- психофизиологическая реактивность;
- истощение адренергических структур мозга;
- уровень кортизола;
- объем гиппокампа;
- ПТСР в семейной истории;
- психопатологии в семейной истории;

4. Психодинамические:

- нейротизм / эмоциональность;
- экстраверсия;
- уровень адаптивности;
- уровень эргичности в интеллектуальной сфере [57, с. 67].

В целом работа ученых выявляет определенное единство в понимании факторов риска возникновения синдрома выгорания у представителей разных профессий. По мнению Грингласс, профессиональная специфика влияет на определение степени стресса отдельных факторов. Кр. Маслач считает, что эмоциональное истощение личности «говорит больше о статусе их работы, чем о них лично» [73].

1.3. Современные подходы к изучению проблемы эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения

В настоящее время изучение синдрома выгорания у преподавателей высшего учебного заведения, как предмет социально-психологического исследования, весьма актуален. Так как профессиональная деятельность преподавателя независимо от вида выполняемой работы относится к группе профессий с большей моральной ответственностью за здоровье и жизнь учеников. У многих развиваются специфичные виды профессиональных заболеваний. Одним из которых является синдром эмоционального выгорания, проявляющийся в повышенном уровне тревожности, и низком уровне стрессоустойчивости, и как следствие, - развитии психосоматических заболеваний: болезней сердца, кишечных расстройств, неврозов.

Исследователи в сфере эмоционального выгорания у преподавателей З.Ф. Есарева, Т.А. Вековцева, А.Н. Лымарь и др, говорят о том, что в современной жизни, деятельность преподавателя очень сложна и многоструктурна, в неё входят структуры как: педагогическая, организационная, методологическая, научная, инновационная и т. д.). Данные структуры различаются содержанием, методами реализации, функционалом и ориентированностью. Профессиональная деятельность основана на коммуникации и постоянном взаимодействии участников образовательного процесса. Это общение проецируется, через субъект-субъектные отношения [25, с. 47-52]. Таким образом, основное содержание этой деятельности носит гуманистический характер, связано с отношениями с людьми и направлено на понимание и свободу другого человека, на понимание социальных целей.

Профессиональная деятельность преподавателя включена в список так называемых «помогающих профессий», сотрудников, которые развивают особые отношения с другими людьми. Особенность «помогающих» отношений, по мнению К. Роджерса, заключается в том, что одна из сторон

жаждет помогать иной другой стороне в личностном росте и развитии [48, с. 145].

Н.Б. Шмелева, среди основных ценностей профессий группы «человек-человек», видит необходимость служить своей работе на благо других, и любая профессионально-личностная деятельность специалиста должна быть направлена на достижение этой человеческой цели [60, с 73]. Следовательно, среди экспертов этой профессиональной категории главными ценностями считаются забота о других людях, ориентир на общение и связь с людьми, потребность в личностном развитии.

Как считает В.Д. Шадриков, введение этих значимых ориентаций с профессиональной точки зрения в систему ценностей преподавателя определяет добросовестное отношение к работе, стимулирует исследования и творчество. И наоборот, отсутствие профессионального руководства обычно приводит к профессиональному краху и утрате существующего профессионализма. Ценностно-ориентированный аспект, позволяет преподавателю создавать индивидуальную модель в работе, которая служит руководством в его профессиональном развитии и самосовершенствовании, так же может являться источником смысла, формируя моральную стабильность и готовность преподавателя к сложным и трудным ситуациям в профессиональной деятельности [57, с. 78].

Характерной особенностью профессиональной деятельности преподавателя высшего образования является то, что она включает в себя не только педагогический компонент, но и научно-исследовательский [24]. Участие преподавателя в исследованиях повышает качество и эффективность его преподавательской деятельности, обеспечивает его рост как ученого, раскрывает его творческий потенциал. Научная деятельность дает возможность преподавателям удовлетворить потребность в творчестве, потребность в личностном росте, самостоятельности и независимости в деятельности, потребность в социальном уважении и признании.

Главный аспект преподавательской деятельности высшей школы, является гармоничные отношения между научной и педагогической сферой. Интенсивная работа, большая загруженность сокращает время для исследовательской работы. Но есть другая сторона, если преподаватель будет уделять много времени исследованию, то качество преподавания ухудшится и снизится.

З.Ф. Есарева, что характер взаимодействия исследований и преподавания, влияет на профессиональные функции. Автор считает, что доминирование у преподавателей педагогической направленности является самым неблагоприятным для его профессионального развития субъективным фактором. Эти преподаватели испытывают сложности в преобразовании научных знаний в учебную дисциплину, в постановке познавательных задач, в подборе методов исследования [25, с. 32].

Однако ориентация на научную составляющую профессиональной деятельности также снижает ее эффективность. Преподаватели этой группы заметно снизили уровень развития организационных и коммуникативных навыков, заметили трудности в общении, а также в ситуациях, которые требуют организации совместных действий учениками или коллегами.

Лучше всего с профессиональными задачами справляются преподаватели с направленностью на сочетание научной и педагогической работы.

Но в большинстве случаев научная и педагогическая деятельность не создает целостную педагогическую систему.

В результате научное сообщество в конечном итоге разделяется на «преподавателей-ученых» и «практиков» (трансляторов знаний), выполняющих тесно сфокусированные функции.

М.В. Буланова-Топоркова, также утверждает, что внимание преподавателя к тому или иному аспекту профессиональной деятельности служит основой для их разделения на группы:

- 1) Преподаватели-преподаватели;

- 2) Преподаватели-исследователи;
- 3) Преподаватели с равной выраженностью педагогической и исследовательской направленности [15, с. 145].

Выбор той или иной составляющей профессиональной деятельности отражает содержание направленности на ценности профессии, определяющие значимость трудовой деятельности для преподавателя.

Направленность на педагогическое взаимодействие, круг интересов и потребностей студента, доминирует преподавательское направление, так как сосредоточены на формировании и развитии обучающихся. Сосредоточенные на самоактуализации и творчестве в науке, относятся преимущественно преподаватели-исследователи [15, с. 158-159].

Анализ работ, посвященных реформированию образования высших учебных заведений, выявил ряд важных тенденций, определяющих характер появления эмоционального выгорания в профессиональной деятельности преподавателя.

Выделяют следующие тенденции:

1. Изменения в социально-профессиональном статусе преподавателей вуза: снижения престижа педагогического труда, его общественной значимости, ухудшения условий работы, что, несомненно, приводит к нехватке молодых специалистов в системе образования, ухудшение материального благосостояния преподавателей бюджетных вузов, несоответствие статуса между академическим и педагогическим персоналом

2. Изменение структуры научно-педагогических кадров: старение профессорско-преподавательского состава, феминизация образования и науки, вторичная занятость на рынке труда (неполный рабочий день), что приводит к снижению мотивации и качества работы преподавателя, он все меньше и меньше способен прилагать усилия для решения задач, поставленных перед ним университетом и особенно в области научных исследований;

3. Изменение требований к профессиональной деятельности преподавателя: интенсификация работы в вузе, внедрение инновационных методов и технологий обучения в вузе, усиление процесса бюрократизации учебной деятельности преподавателя, рост всех видов проверок, написание отчетов, сертификатов и т. д., профессиональная мобильность [57].

Таким образом, в современных реалиях профессиональная деятельность преподавателя насыщена негативными факторами, тем самым позволяет нам отнести их деятельность к стрессовым профессиям с высоким уровнем эмоционального стресса.

Выводы по первой главе

1. Эмоциональное выгорание является достаточно многоаспектным и неоднозначным. Вероятно, в настоящее время в научном мире нет единого взгляда и мнение на дифиницию данного явления, его факторов, симптомов развития и протекания. Но, несмотря на это, оно приобрела междисциплинарный характер, исследуется представителями медицины, психологии, педагогики, социологии и других наук.

2. Эмоциональное выгорание это синдром, который проявляется в области человеческой психики, где основным симптомом является психоэмоциональное изнеможение в результате глубоких моральных проблем и эмоциональные затраты в профессиональной деятельности продолжительный контакт с людьми. Развивающийся, эмоциональный синдром выгорание определяет всю окружающую человеческую жизнь, все взгляды на жизнь и себя, вовлекая человека в замкнутое пространство отрицательные эмоции. Это влияет на настроение человека, его мотивация, и, как следствие, - на производительность и производительность человек. Т.е, выгорание наступает постепенно, человек на протяжении долгого времени много отдает энергии и практически не восполняет её. Наглядно через метафорическое изречение это показал психолог Э. Морроу, он всю сложность эмоционального выгорания сравнил с «запахом горящей психологической проводки, опасен в начале своего развития, человек почти не осознает симптомы, он перегорает как лампочка из-за неразрешенных проблем на рабочем месте».

3. За последние десятилетия определены многие факторы, способствующие возникновению и развитию синдрома выгорания. На формирования эмоционального выгорания, оказывают комбинации факторов: организационный, индивидуальный, профессионально-комплексный. Так же их делят на внешние и внутренние факторы:

- К внешним факторам относится: хроническая интенсивная деятельность, ослабленная организация (условия труда, перегруженность), повышенная ответственность, неблагоприятный климат в коллективе и др.

- Внутренние факторы включают тенденцию к эмоциональной жесткости (чаще встречается у менее жестких, открытых, более сдержанных людей), интенсивную интернализацию (восприятие и опыт) обстоятельств профессиональной деятельности, слабую мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности (преподаватель не проявляет соучастия, не поощряется на успех, ориентированный на значительные результаты и позиционные достижения).

4. В настоящее время, все больше внимание психологов-исследователей привлекает психологическое состояние преподавателей в своей профессиональной деятельности. Многие исследователи считают, что труд преподавателей связан с высокой напряженностью и с нестандартными факторами. От преподавателя требуется постоянная собранность, владением психологическими компетенциями, многими приемами и способами воздействия на обучающихся, что зачастую приводит к смене психических состояний. Это ситуация усугубляется ещё тем, что педагогическая деятельность является не только социально значимой, но и социально оцениваемой, преподаватель находится под пристальным вниманием администрации, руководителя, коллег, обучающихся. После развития выгорания в профессиональной сфере, он начинает охватывать все аспекты жизнедеятельности.

Глава II. Экспериментальное исследование особенностей синдрома эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения

2.1. Организация, методы и методики исследования

Деятельность преподавателей высшего учебного заведения подвержена ряду факторов, которая детерминирует образование профессионального стресса, постепенно может наслаиваться и перейти в так называемый синдром эмоционального выгорания, сопровождаясь неблагоприятными последствиями не только в профессиональной сфере, но и в личной. Следовательно, в наше время увеличивается потребность в исследовании этого феномена, формировании результативных методов его профилактики, коррекции и предупреждении повторного появления синдрома.

Принимая во внимание всю актуальность эмоционального выгорания, нами было проведено эмпирическое исследование данного явления в специфике труда преподавателей высшего учебного заведения СФУ, Гуманитарного института, на историко-философской кафедре.

Целью экспериментального исследования являлось изучение особенностей синдрома эмоционального выгорания у преподавателей ВУЗа.

В исследовании приняли участие 50 преподавателей высшего учебного заведения Сибирского федерального университета, гуманитарного института, историко-философская кафедра, из них 16 мужчин, 34 женщин, в возрасте 26-70 лет. Педагогический стаж в качестве преподавателя от 1 года до 45 лет. Все испытуемые имеют высшее профессиональное образование.

Формирование репрезентативной выборки испытуемых осуществлялось по следующим критериям отбора:

- учитывалась аналогичность профессиональных обязанностей преподавателей вуза (все они находятся в равных условиях);
- все тесно взаимодействуют со студентами высшего учебного заведения.

Исследование было организовано в соответствии с этическими принципами, принятыми в психодиагностике:

- ответственности;
- конфиденциальности;
- благополучия испытуемого;
- информирования клиента о целях обследования.

Эксперимент проходил через ряд последовательных этапов:

1. Подготовительный.
2. Экспериментальный.
3. Заключительный.

Во время **подготовительного этапа** нами был проведен анкетный опрос преподавателей на предмет стажа педагогической деятельности, условий работы, также отбор психодиагностических методов и методик.

Методики для обследования отбирались с учетом информативности, возможности группового проведения, простоты и быстроты обработки. Все отобранные нами методики являются валидными и надёжными.

На экспериментальном этапе с целью изучения особенностей синдрома эмоционального выгорания у преподавателей ВУЗа были использованы следующие **психодиагностические методики**:

1. Определение психического выгорания (А.А. Рукавишникова);
2. Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева;
3. Тест на самооценку стрессоустойчивости личности (Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова).

1. Определение психического выгорания (А.А. Рукавишникова)

Цель данной методики: выявить уровень психического выгорания по каждой шкале «крайне низкий», «низкий», «средний», «высокий», «крайне высокий» и оценку психического выгорания по трем подструктурам

личности «психоэмоциональное истощение», «личностное отдаление», «профессиональная мотивация».

Методика предоставляет возможность увидеть жизненные проявления психического «выгорания» на системно-структурных уровнях «межличностном», «личностном», «мотивационном» и установить степень их выраженности. Важно отметить, к какому уровню стресса относится респондент и в какой системной структуре их наибольшее число. Используя числовые показатели и смысловое содержание, можно дать характеристику личности, и что важно наметить меры профилактики и коррекции.

2. Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева

Цель данной методики: оценить общую удовлетворенность трудом и ее составляющие.

Методика позволяет оценить благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе, удовлетворенность трудом, которая состоит из оценки интереса к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность. Показатели удовлетворенности трудом:

- Средний уровень удовлетворенности трудом – 45–55 % от общей суммы баллов;
- Низкий уровень удовлетворенности трудом – 1–44 % от общей суммы баллов;
- Высокий уровень удовлетворенности трудом – выше 56 % от общей сумма баллов.

3. Тест на самооценку стрессоустойчивости личности (Л.П.

Пономаренко, Р.В. Белоусова)

Цель данного теста: оценить уровень стрессоустойчивость личности «очень низкий», «низкий», «ниже среднего», «чуть ниже среднего», «средний», «чуть выше среднего», «выше среднего», «высокий», «очень высокий».

Тест позволяет провести анализ состояния стрессоустойчивости преподавателей и имеет большое значение для повышения уровня их здоровья, предупреждая эмоциональное выгорание.

На заключительном этапе экспериментального исследования нами были проанализированы данные, полученные на предыдущих этапах, и выделены особенности синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшего учебного заведения. Результаты исследования представлены в параграфе 2.2.

2.2. Анализ результатов исследования

На базе «Сибирского федерального университета», гуманитарного института, историко-философского факультета было осуществлено исследование преподавателей с целью выявления уровня эмоционального выгорания.

Анализ результатов начнём с данных, полученных **по методике «Определение психического выгорания А.А. Рукавишникова».**

На первоначальном этапе нашего исследования мы получили первичные данные по степени выраженности структурных элементов психического выгорания (рисунок 1).

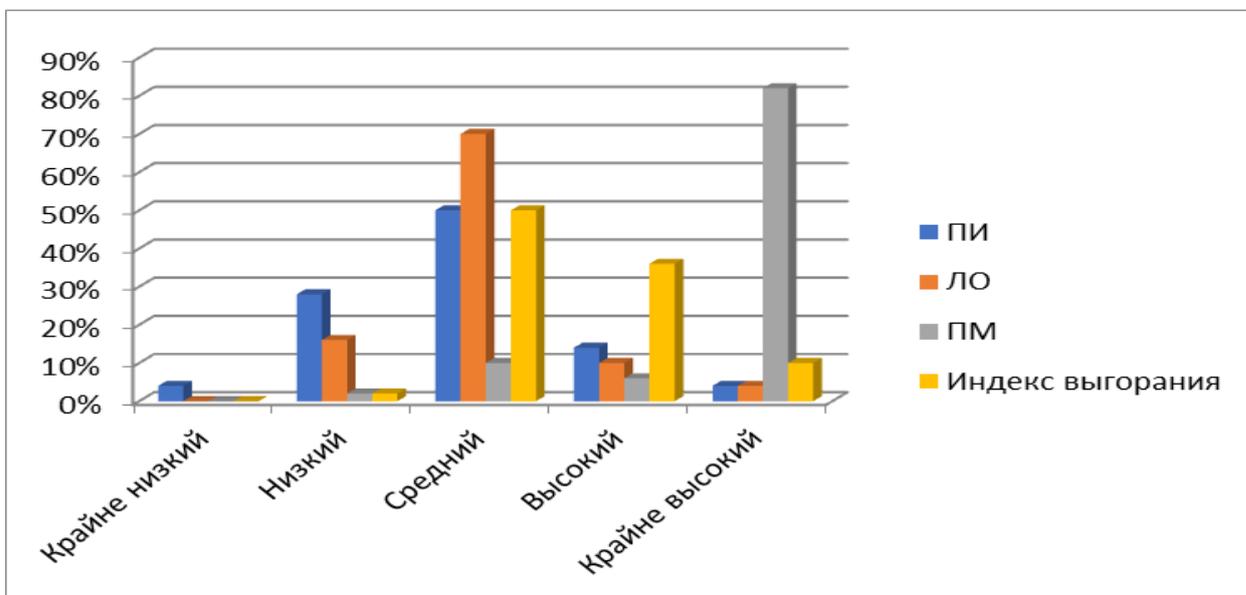


Рисунок 1 – Результаты исследования степени выраженности структурных элементов эмоционального выгорания преподавателей СФУ по методике «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова, %

Психоэмоциональное истощение имеет крайне низкий уровень у 4 % (2 чел.) преподавателей, низкий уровень у 28 % (14 чел.), средний уровень у 50 % (25 чел.), высокий уровень у 14 % (14 чел.), крайне высокий у 4 % (2 чел.).

Личностное отдаление имеет низкий уровень 16 % (8 чел.), средний уровень 70 % (35 чел.), высокий уровень у 10 % (5 чел.), крайне высокий уровень у 4 % (2 чел.).

Профессиональная мотивация имеет крайне низкий уровень у 0 % преподавателей, низкий уровень у 2 % (1 чел.), средний уровень у 10 % (5 чел.), высокий уровень у 6 % (3 чел.), крайне высокий уровень у 82 % (41 чел.).

Индекс эмоционального выгорания имеет низкий уровень у 4 % (2 чел.), средний уровень у 50 % (25 чел.), высокий уровень у 36 % (18 чел.), крайне высокий уровень у 10 % (5 чел.) (рисунок 2).

Из рисунка 2 видно, что в результате обследования у большинства преподавателей сформированный показатель психического выгорания

содержит средний уровень 50 % (25 чел.), что свидетельствует о предпосылках или наличии начальных проявлений выгорания.

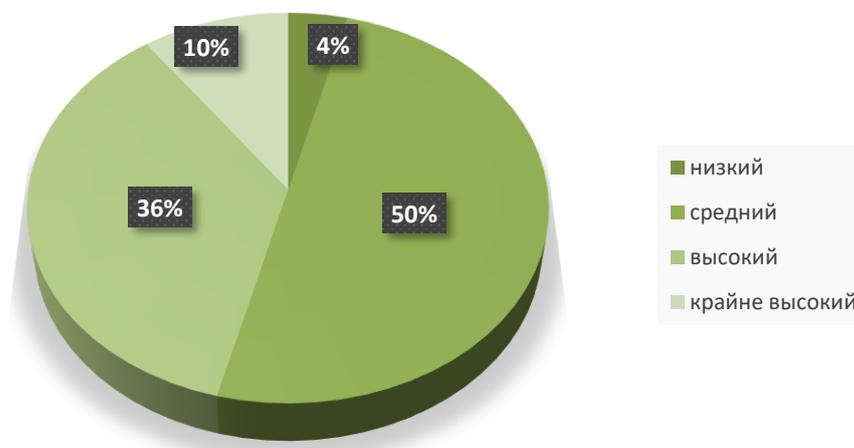


Рисунок 2 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания преподавателей СФУ по методике «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова, %

В числе элементов психического выгорания на крайне высоком уровне 82 % (41 чел.) находится профессиональная мотивация, что говорит о неудовлетворенности работой и отношениями в коллективе, заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи от студентов и руководства. «Заинтересовать преподавателей в профессиональном развитии – значит надолго обеспечить успех в развитии образования» [1]. Профессиональная мотивация имеет большую значимость в комплексном показателе, она основа качества образования и деятельности. Её упадок в профессиональной деятельности, вызван трансформацией в социально-экономической и образовательной системе, в большей степени связанной с содержанием и условиями труда, характерными для высшего учебного заведения. Формализация и бюрократизация образовательного процесса, которая принуждает преподавателя заниматься бумажной работой, в которой

он не видит потребности и смысла, лишает смысла собственно сам процесс обучения. Низкий престиж профессии, административное давление, несоответствие между затраченным ресурсом и моральными, материальными стимулами. Отсутствие у студентов интереса к науке означает не востребованность научных интересов преподавателя. Снижение активности студентов в образовательной сфере делает напрасными все попытки разнообразить учебную деятельность обучающихся, что вызывает у преподавателей своего рода стресс, «опускаются руки, пропадает желание делать что-либо».

Личностное отдаление у меньшей части преподавателей располагаются на крайне высоком уровне у 4 % (2 чел.), это свидетельствует о социальной инволюции специалиста. Взаимодействие с большим количеством людей является предпосылкой для обострения эмоционального выгорания, что приводит, в итоге, к нежеланию контактировать с людьми, циничному, негативному отношению к студентам и коллегам. Снижается самоотдача, включенность в работу и дела других людей, повышается безразличие к своей карьере. Также повышается раздражительность, обезличенность и формальность контактов.

Психоэмоциональное истощение на крайне высоком уровне у 4 % (2 чел.) преподавателей, что свидетельствует о нежелании идти на работу, скорее закончить рабочий день, избежать дополнительной нагрузки. Наблюдается низкая эмоциональная толерантность, тревожность, психическое истощение, раздражительность, повышенная чувствительность к оценкам других. Явно выражено чувство собственной несостоятельности и неуверенности в себе и в окружающих, хроническое эмоциональное и физическое утомление, перенапряжение, опустошенность, угасание собственных эмоциональных ресурсов. Происходит потеря активности и энтузиазма в деятельности, эмоциональные срывы.

В состоянии психического выгорания значительно увеличивается уровень истощения психоэмоциональных, мотивационных, личностных,

энергетических ресурсов преподавателей, а также усиливаются их негативизм и безразличие к профессиональным обязанностям. При этом значительно уменьшается мотивация, усиливается чувство своей профессиональной несостоятельности и неудовлетворенности работой.

Таким образом, данные, полученные в результате исследования, подтверждают наличие эмоционального выгорания, большинство респондентов имеют средний уровень психического выгорания. Обнадеживают только цифры профессиональной мотивации, она находится на крайне высоком уровне у большинства преподавателей - 82 % (41 чел.), а в остальном результаты исследования констатируют потерю интереса преподавателя к работе. Таким образом, полученный результат позволяет акцентировать внимание на мотивационной сфере при разработке программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания, для оптимизации продуктивности в профессиональной деятельности и сохранения здоровья преподавателей высшей школы.

Для определения уровня удовлетворенности трудом преподавателей СФУ мы использовали **методику определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева**. Методика направлена на выявление уровня интереса к выполняемой работе, уровня удовлетворенности достижениями в профессиональной деятельности, на выявление уровня удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами и руководством и уровня удовлетворенности условиями труда, а также на определение предпочтения выполняемой работы высокому заработку, определение уровня профессиональной ответственности работника и его уровня притязаний в профессиональной деятельности.

В результате проведенного исследования нами были рассчитаны следующие значения. По шкале «Интерес к работе» высокий уровень удовлетворенности оказался у 58% респондентов (29 чел.), средний уровень – у 24% (12 чел.), показатель низкого уровня 18% (9 чел.).

По шкале «Удовлетворенность достижениями в работе» высокий уровень удовлетворенности наблюдался у 52% респондентов (26 чел.), средний уровень – у 24% (12 чел.), низкий – у 24 % (12 чел.). Полностью удовлетворены взаимоотношениями с сотрудниками 58% преподавателей (29 чел.), средний уровень 28% (14 чел.), не удовлетворены взаимоотношениями всего 12% (7 чел.). Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством высокий уровень показали 38% (19 чел.), средний уровень 32% (16 чел.), низкий уровень 30% (15 чел.).

Высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности мы обнаружили лишь у 8% (4 чел.) испытуемых, средний уровень – у 74 % (37 чел.), низкий – у 18% (9 чел.). Преподаватели, которые предпочли бы удовлетворенности работой более высокую заработную плату, было обнаружено: с высокой вероятностью 10% (5 чел.), на среднем уровне 74% (37 чел.), остальные вряд ли предпочли бы зарплату удовлетворенности работой - 16% (8 чел.).

Полностью удовлетворены условиями труда 26% (13 чел.) преподавателей, средний уровень удовлетворенности по данной шкале – у 30% (15 чел.), низкий уровень 44% (22 чел.). Высокий уровень по шкале «Профессиональная ответственность» оказался у 12% (6 чел.) испытуемых, средний уровень – у 62% (31 чел.). Низкий уровень у 26% (13 чел.).

Делая выводы, мы видим, что преподаватели заинтересованы в работе, в своем предмете, готовы передавать и получать новые знания. Наибольшая часть респондентов удовлетворены взаимоотношениями с коллегами. Это значит, что сотрудникам интересно общаться друг с другом, у них налажены отношения, им нравятся люди, работающие с ними, они не конфликтуют и в целом ощущают себя частью коллектива. Взаимоотношения с коллегами так же имеет незначительный показатель низкого уровня, они иногда испытывают разногласия с коллегами по работе. Не со всеми членами коллектива у них сложились положительные взаимоотношения. Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, обнаружили

среднее значение, в основном не удовлетворены тем, что руководители редко хвалят их и редко выражают какую-либо благодарность за их труд.

Низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности выражается у большинства респондентов. На данный момент сотрудники не стремятся к достижению в карьерной деятельности. Мы предполагаем, что это связано с возрастом и стажем испытуемых. К 45 годам люди, в основном, достигают поставленных перед собой в молодости целей. Так же по методике «Определение психического выгорания А.А. Рукавишников», большая часть у преподавателей были выявлены крайне высокие показатели недовольства профессиональной мотивацией, а она непосредственно связана с притязаниями и возможностями человека.

В итоге, по заключительной шкале «Общая удовлетворенность трудом» высокий уровень удовлетворенности трудом прослеживается у 44 % (22 чел.) преподавателей, средний уровень – 34% (17 чел.), и низкий уровень удовлетворенности трудом был обнаружен у 22% (11 чел.) преподавателей ВУЗа (рисунок 3).



Рисунок 3 – Результаты исследования уровня удовлетворенности трудом преподавателей СФУ по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева, %

Далее рассмотрим результаты оценки уровня стрессоустойчивости, полученные по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности» Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова» (таблица 2 приложение А).

У исследуемых преподавателей ВУЗа в основном средний уровень стрессоустойчивости (32%), значит они имеют навыки самообладания и самоконтроля. За нижней границей среднего уровня стрессоустойчивости (4%) начинает формироваться синдром эмоционального выгорания, что может отрицательно повлиять на эффективность деятельности и оптимальную работоспособность.

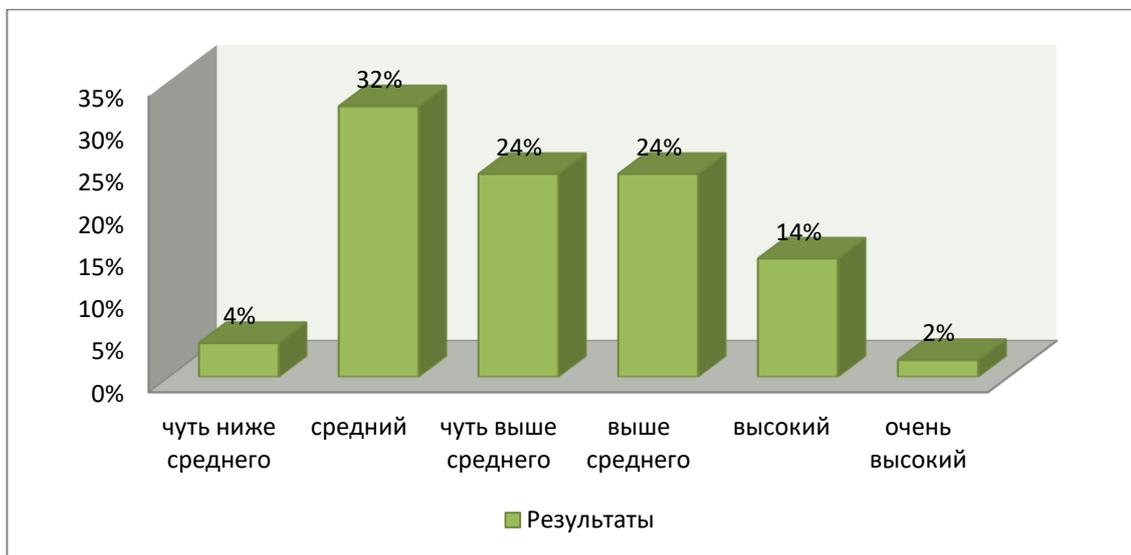


Рисунок 4 – Результаты исследования уровня стрессоустойчивости преподавателей СФУ по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности» Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова, %

Стрессоустойчивость преподавателей играет огромную роль, в преодолении трудностей, позволяющих человеку переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья.

Было выявлено, что признаки эмоционального выгорания у преподавателей СФУ выражены на более высоком уровне и требуют

профилактику, коррекцию. С помощью полученных результатов нами была разработана программа профилактики и коррекции эмоционального выгорания у преподавателей ВУЗа, которая нашла отражение в третьей главе.

Выводы по второй главе

1. Целью констатирующего эксперимента было определение уровня эмоционального выгорания у преподавателей ВУЗа.

Для достижения цели мы использовали методику «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишникова); «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева, тест на самооценку стрессоустойчивости личности (Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова).

2. По результатам проведенной методики диагностики уровня эмоционального выгорания А.А. Рукавишникова у преподавателей СФУ синдром эмоционального выгорания находится на крайне высоком уровне у 5%, на высоком уровне у 36%. У 50% находится на среднем уровне сформированности. Несмотря на такие обнадеживающие результаты, «выгорание» сложилось у многих сотрудников в той или иной мере.

При этом наименее сформировавшейся оказался уровень личностного отдаления и профессионального истощение, в то время как уровень профессиональной мотивации выражен у преподавателей в большей степени. Мы предполагаем, что это связана с организационно-административными моментами.

3. Анализируя ответы, данные респондентами на утверждения по методикам «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова и «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева, мы обнаружили, что большая их часть не полностью удовлетворена организованной работой.

Снижение профессиональной мотивации характерно для отдельных сотрудников, которые не удовлетворены руководством. Им начинает казаться, что проделанная работа плохо оценивается, руководитель не ценит их. Ощущение неценности не приходит внезапно. Недовольство накапливается со временем, собирая в себя, словно снежный ком. В результате большинство преподавателей начинают утрачивать интерес к субъекту профессионального действия, то есть к студентам, которые

начинают восприниматься ими как неодушевленный предмет. Негативное оценивание своих профессиональных успехов в будущем. Как мы говорили ранее, возможно, это связано социально-экономической деформацией, и с возрастом опрашиваемых специалистов, которые уже успели достичь в своей профессиональной деятельности всего желаемого.

4. По результатам использования методики «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашев высокий уровень удовлетворенности трудом продемонстрировали - 44 % (22 чел.), средний уровень – 34% (17 чел.) и низкий уровень удовлетворенности трудом был обнаружен у 22% (11 чел.) преподавателей ВУЗа.

5. По итогам анализа результатов теста на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова мы констатируем, что 32% респондентов имеют средний уровень стрессоустойчивости, 24% — выше среднего уровня, у 2% опрашиваемых обнаружен высокий уровень стрессоустойчивости. Это объясняется тем, что стрессоустойчивость зависит от многих факторов: болезни и травм, от стрессовых жизненных ситуаций, от серьезных изменений жизни. Мы думаем, что у большинства наших испытуемых в жизни не присутствует достаточно факторов, чтобы понизить уровень стрессоустойчивости.

6. Таким образом, полученные нами результаты эксперимента, направленные на изучение особенностей эмоционального выгорания преподавателей СФУ, легли в основу разработки программы психологической коррекции данного синдрома у изучаемого контингента лиц.

Глава III. Психологическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения

3.1. Научно-методологическое обоснование профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания

На сегодняшний день всё больше людей испытывают стресс на рабочем месте, который сказывается на их физическом и эмоциональном здоровье. По мнению исследователей, стресс неизбежный спутник жизни человека, он необходим в небольших количествах, так как мобилизует тело, заставляя думать, искать и находить выход из экстремальных ситуаций, справляться с тяжелой работой. Но с другой стороны, важно не упустить момент, когда стресса становится много, а проявление его участвующими, что ведет за собой колоссальному оттоку энергии, к истощению ресурсов организма.

Преподаватель ежедневно накапливает в себе стрессовые обстоятельства, что приводит к усилению недовольства собой, своей профессией, окружением, ощущением отчаяния, беспокойства, разочарования выбранной профессией, все это приобретает характер эмоционального выгорания. В научной литературе синдром эмоционального выгорания определяют как репрезентативный вид профессионального искажения людей, которые находятся в непрерывном контакте с людьми.

Эмоциональное выгорание – это длительный процесс. Целый ряд симптомов постепенно нарастая образует эмоциональный вакуум. Присутствие единичных признаков может отметить у себя каждый преподаватель. Однако, для того чтобы они не развивались, следует понимать, а также соблюдать условия сохранения своего психологического самочувствия [62].

Появление симптомов психического истощения, раздражительности, агрессивности, усталости, ведет за собой к снижению уровня работоспособности, неприятия себя. Наличие психофизических, социально-психологических, поведенческих симптомов эмоционального выгорания,

является тревожным сигналом, преподаватель нуждается в профессиональной помощи психолога.

В связи с этим появляется необходимость в проведении профилактической работы, для сохранения и удержания оптимального уровня эмоционального здоровья. Организация работы по сохранению психического здоровья педагогов является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования. По мнению И. Г. Маракужиной, решение данной проблемы позволит снизить уровень сопротивления образовательным инновациям, оптимизировать состояние психологического здоровья всех участников образовательного процесса [46].

Если в конце XX века множество учений и исследований были сосредоточены на особенностях симптомов, факторов риска выгорания, то на данный момент интерес проявляется к поиску оптимальных и эффективных способов противодействия синдрому эмоционального выгорания.

Профессиональная помощь при «эмоциональном выгорании», по мнению В.Е. Орел - профилактика и коррекция может быть своеобразным буфером между стрессорами и результатами их деятельности и показателями состояния. Работники, проходя профилактику, могут лучше сопротивляться стрессовым воздействиям и, тем самым, быть менее подвержены выгоранию [43].

Профессиональная помощь при «эмоциональном сгорании», по мнению Н.Е. Водопьяновой, может осуществляться с помощью трех стратегий:

1. Ресурсосберегающие стратегии, направленные на сбережение или быстрое восстановление психоэнергетических ресурсов. К этим стратегиям относят различные формы разгрузки, поиск баланса между работой, отдыхом и другими сферами жизни, оздоровительные программы, повышающие стресс-толерантность за счет антистрессового стиля жизни, сбалансированное «антистрессовое» питание, активный отдых, полноценный сон. По мнению исследователей, в качестве профилактики широко

применяют просветительскую деятельность в области борьбы против стрессогенных ситуаций [18, с. 157-170].

Доминирующими рекомендациями в профилактики и коррекции являются естественные способы регуляции организма:

- регулярный отдых. Аксиомой является то, что правильное планирование своего времени – лучшее лекарство от стресса и эмоциональной перегрузки.

Сильная усталость может повлиять на здоровье, а с последствиями ее придется долго справляться. Требуется соблюдение режима труда и отдыха.

- физические упражнения (минимум три раза в неделю). Хороший способ помочь расслабиться мозгу и переключить его после интенсивной интеллектуальной работы – это физические нагрузки.

Еще в 1769 году врач Уильям Бухан отметил, что отсутствие упражнений — один из самых влиятельных факторов, появления стресса. Всегда разбавляйте свою деятельность зарядкой, прогулкой, упражнениями [5, с. 65].

Так мозг будет отдыхать, готовиться к новому рабочему этапу. В античности по мнению Пифагора, считалось: нагрузка на наш организм распределяется по трем частям – Тело, Ум и Душа. В зависимости от вида деятельности работает та или иная часть организма. Необходимо поэтапно нагружать себя, разделять нагрузку на ум, душу и тело, чередовать ее в течение дня [8, с 78]. Тогда вы не будете чувствовать усталость. Нужно заниматься теми видами физической нагрузки, которая приносит удовольствие – прогулки, бег, велосипед, танцы, работа в огороде и т.п., в противном случае, они начнут восприниматься как скучные, малоприятные и начнутся всевозможные попытки их избежать.

- сон приводит в норму функционирование нервной системы человека, все органы отдыхают и восстанавливаются. Полноценный сон, который длится в среднем 8-9 часов. После необходимого количества часов, проведенных в кровати, вы почувствуете настоящий прилив сил и энергии.

Тогда все рабочие дела будут выполняться быстро и легко.

- создание благоприятной атмосферы на рабочем месте. Частые перерывы в течение рабочего дня необходимы, лучше делать частые короткие перерывы (например, каждый час по 3-5 минут), которые будут эффективнее тех, которые длятся дольше, но реже.

- питание. Конечно, одним питанием стресс не прогонишь, но кое-что для уменьшения его неприятного воздействия на организм сделать можно. Негативно действуют на здоровье соленья (исключением служит домашняя квашеная капуста), маринады, фастфуд, полуфабрикаты, острые блюда.

Лучше всего включать в своё питание продукты, богатые аминокислотой триптофаном, которая способствует синтезу серотонина. Триптофаном богаты сыр, молочные продукты, бананы. Следует ограничить количество съедаемых за день "быстрых" углеводов.

- нужно разделять ответственность, научиться отказывать. «Бери ношу по себе, чтоб не падать при ходьбе», — гласит народная мудрость. Вы вряд ли будете продуктивны, если возьмете на себя слишком много обязательств.

- нужно иметь хобби. Увлечение отличный способ справиться с накапливающимся и растущим стрессом. Для этого надо всего лишь подобрать себе занятие по душе.

Чтобы осуществить введение данного метода в программу профилактики и коррекции, необходимо лекция ознакомление педагогических работников с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности профессионального и психосоматического здоровья.

2. *Ресурсо-активизирующие стратегии* направлены на активизацию личностных ресурсов, в том числе на укрепление позитивных жизненных устоев, на развитие знаний, навыков, умений, поддерживающий организационно-профессиональную адаптацию сотрудников, профессиональное развития. Мероприятия, направленные на ресурсную активизацию, имеют положительные эффекты при средней и высокой

выраженности профессионального выгорания [18, с. 170-182].

Особая роль отводится коммуникативной сфере, зачастую ситуационные факторы риска эмоционального выгорания называют плохо сложившиеся климат в организации между с коллегами, администрацией, студентами.

Например, в качестве стрессовой ситуации может выступать общение с большим количеством потока студентов или где преподаватель не видит образовательной отдачи. Напряженные отношения с администрацией, руководитель относится равнодушно к своим подчиненным, недооценивая их результаты. Строиться на принципе индивидуальной или групповой встречи:

I. Ситуативная разгрузка:

– это стремительная поддержка человека в снятии экспансивного напряжения и отрицательного волнения, для управления стрессами на работе

– устранение потенциальных источников стресса в рабочей среде.

Данная психотерапия применяется как в фактической работе психолога, так и в повседневном взаимодействии с человеком. Помогает активизировать внутренние и внешние ресурсы. Как принцип, все начинается самого элементарного: выслушать, дать возможность высказаться клиенту, открыть душу, высвободиться от сложных переживаний. Далее начинается работа с проблемой, со страхами, переключаем внимание на положительные моменты, позитив. Необходимо подумать касательно того, как помочь работающему человеку в определенных условиях в конкретной организации или же учреждении [47].

II. Супервизия. «Супервизия — буквально означает "надзор", а у нас это называлось бы наставничество». Каким бы суперклассифицированным не был бы сотрудник, прежде всего он человек и ему никогда не помещает помощь или профессиональная поддержка. Для полного понимания какого-либо процесса необходимо личное пребывание, участие другого, иначе сотрудник в замкнутом круговороте собственных мыслей, чувств, все это может привести к плохим последствиям: к эмоциональному срыву или даже к

серьезному психическому расстройству. Супервизия полезна для развития профессионального уровня, профессиональных и психологических компетенций, и просто для личностного роста [47].

III. Обработка конфликтных ситуаций в команде, работа с проведением границ и с конфликтом авторитетов. В группе прорабатываются отношения, его выстраивания с другими людьми, как человек понимает роли, чего ожидает [35, с.76]. Проработка идет на корпоративное развитие и сплочение команды; развитие высокой организационной культуры и «здоровой» атмосферы в коллективе; профессиональная и административная поддержка; выработка стандартов формального и неформального общения – «здоровых» эталонов делового общения и поведения; забота руководства о карьерном росте сотрудников и условиях их труда; справедливая политика относительно продвижения сотрудников по служебной лестнице. Работа в группе отражает ведущие принципы его отношения к себе и миру.

Балинтовские группы - метод групповой тренинговой исследовательской работы получил название по имени своего создателя — Балинта (Balint M.), «Балинтовская группа как активная групповая супервизия профессиональных проблемных ситуаций – универсальный метод формирования коммуникативно-креативной основы толерантных отношений, развивающий коммуникабельность представителей различных профессий, специальностей, социальных сфер» [65]. В этих группах акцент делается на особенностях взаимоотношений между работником и студентом (реакции, сложности, неудачи), которые специалисты сами выносят на обсуждение группы. Группа сотрудников из 8–12 человек встречается несколько раз в месяц на протяжении нескольких лет. Такие встречи длятся, как правило, 1,5–2 часа. Проводят такие группы опытные психиатры или психологи (1–2 человека), пользующиеся авторитетом у членов группы. Стиль ведения группы – недирективный. В группу не рекомендуют включать участников, находящихся на работе в прямом подчинении. Балинтовские группы представляют особый вид супервизии, во время которой ведущий группы,

используя групповые процессы, выявляет навыки и опыт всех членов группы.

Во время встреч могут использоваться ролевые игры, элементы психодрамы, тренинг сензитивности, приемы эмпатического слушания и невербальной коммуникации и др. Участники балинтовских групп проясняют собственные чувства по отношению к студенту, стереотипы своего профессионального поведения, затрудняющие решение проблем и «белые пятна», препятствующие эффективной коммуникации со студентами и коллегами.

IV. Регулярное создание позитивного эмоционального настроения. Источником позитивного эмоционального настроения является множество приятных занятий и событий: созерцание восхода солнца и его заката, общение с близкими по духу людьми и творческая самореализация, занятие хобби.

3. *Ресурсо-реконструктивные стратегии*, главная цель – развить и выработать новые ресурсы системы ценностно-смысловых ориентиров. Эта стратегия важна на крайне высоких и высоких уровнях выгорания. В качестве факторов рассматриваются экзистенциальное беспокойство человека по поводу бытия и время, место и роль в жизни, на рабочем месте, смысл и значения труда.

Принципы данного подхода являются: «помощь человеку в более адекватном «соприкосновении» с миром собственных искренних чувств, желаний, восприятий и интерпретаций, что позволит ему осознать собственную целостность, самость, активизировать личностный потенциал, экзистенциальные установки, приблизиться к самоактуализации и самореализации» [18, с. 186-194].

Согласно научным исследованиям, эффективные стратегии предупреждения выгорания основываются на идеях экзистенциально-феноменологического подхода.

Экзистенциальное консультирование позволяет сформулировать прием бытия человека в «здесь и сейчас» терапевтической встречи: что человек

делает со своей жизнью, каким образом сам себя ограничивает, какую часть правды упускает и как пытается преодолеть дискомфорт. «Это позволяет рассмотреть субдепрессивные проблемы «выгоревших» не как возникающие вследствие патологии личности, а как результат сущностных парадоксов человеческого существования, т.е. как экзистенциальные проблемы, и предоставить клиентам не ключ к решению проблем, а возможность прийти к соглашению со своей жизнью, такой, какая она есть, во всех присущих ей противоречиях, а также предоставляет возможность помочь им вновь открыть в себе внутренние силы» [33]. Здесь проработка идет не на смысл жизни как таковой, и даже не поиск его, а на лечение отсутствия смысла жизни. Терапевтическое участие может проходить: индивидуально и в группе.

Программа и коррекция А. Лэнгле «экзистенциальный анализ», направлена на активное включение когнитивно-смысловых ресурсов человека, против пассивности и апатии, низкой мотивации, низкой автономии.

А. Лэнгле представляет «энергоинформационную модель» противодействия против эмоционального выгорания. Направленность на смысл, предмет, цели, дает человеку быть субъектом собственной жизни, делать запросы сложной ситуации, находить минусы, смыслы и новые решения. В контексте данного автора «выгорание — это не плата за сочувствие, а расплата за бесчувствие и закрытость от реального мира»[34]. Эффективность программы и коррекции во многом зависит от заинтересованности и вовлеченности человека к своей жизни, работе. Только при наличии личного включения и активности наблюдаются положительные результаты по снижению уровня выгорания. Это говорит о том, что «Человек сам кузнец своего счастья» [39, с. 21].

Таким образом, для профилактики и коррекции при синдроме эмоционального выгорания необходимо использовать психологические методы подходящие под уровень его выраженности. На первом этапе работы психолог должен поспособствовать «выгоревшему» осознать все последствия

эмоциональной деформации и ту ситуацию, в которую он попал. Раскрыть источник проблемы, возможно с помощью лекций. После проработать проблемные ситуации индивидуально или в группе, где сотрудник сможет раскрыться, показать свои бытийные установки – своё отношение к миру, к себе.

Самую главную роль в борьбе с выгоранием остается за человеком. От проявления эмоционального выгорания помогает: качественное общение, обмен опытом, поддержка руководителя, коллег, близких, помогающие человеку не замыкаться в собственных проблемах. Под воздействием профилактики и коррекции, появляются новые навыки самоконтроля против преневротических субдепрессивных состояний и синдрома эмоционального выгорания.

3.2. Содержание программы психологической коррекции эмоционального выгорания

На основе проведенного выше научно-методологического обоснования профилактики и коррекции эмоционального выгорания преподавателей ВУЗа, а также определенной нами в рамках второй главы настоящего исследования необходимости в разработке на базе образовательного учреждения психологической программы коррекции данного состояния, нами была разработана ниже приведенная программа.

Программа разработана на основе исследования эмоционального выгорания, анализа литературы по данной теме зарубежных и отечественных исследователей – Г. Френденбергера, К. Маслач, С. Джексона, В. В. Бойко, В. Е. Орла, Н. Е. Водопьянова, А. А. Рукавишникова, Н. П. Фетискина.

Разрабатываемая программа рассчитана на 9 занятий и ориентирована на преподавателей образовательного учреждения. Периодичность

проведения занятия – 1 раз в неделю.

Целью программы является психологическая коррекция и профилактика эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения.

Составляя программу профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания на основании эмпирического исследования, особое внимание акцентировалось на межличностный уровень, определяющий оптимальные взаимоотношения с коллегами, студентами, близкими людьми, личностную выработку адаптивных форм поведения сотрудника, мотивационную составляющую, включающую в себя внешние обстоятельства (условия на работе) и внутренние ресурсы.

Исходя из поставленной цели, **задачи программы** заключаются в следующем:

- обучить навыкам саморегуляции эмоционального состояния и нервно-психического напряжения;
- познакомить с мероприятиями профилактики эмоционального, профессионального выгорания;
- совершенствовать эмоциональную культуру педагогов.

Направления профилактической работы:

1. Просветительская деятельность

- Лекции, повышающие психологическую компетентность преподавателей.
- Лекция 1. Профессиональное эмоциональное выгорания у преподавателей.

Цели:

1. Знакомство с понятием эмоционального выгорания, его особенности.
2. Анализ проявления признаков выгорания, выделение источников, неудовлетворения профессиональной деятельностью.
3. Ознакомление педагогических работников с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности профессионального и

психосоматического здоровья.

2. *Практическая деятельность* – занятия по развитию психологической культуры преподавателя (игры, упражнения, тренинг).

Форма работы: групповая.

Численность группы — не более 12 человек.

Психотерапевтические средства и формы:

- активное слушание;
- релаксационные упражнения;
- методы игровой, арт-терапии, мини-лекции, практические коррекционные и релаксационные занятия, тренинги и др.

Ожидаемые результаты: планируется, что по итогам программы у преподавателей, прошедших ее, будут сформированы навыки саморегуляции, овладения приемами снятия нервно-психического напряжения, снижение уровня эмоционального выгорания.

Структура и содержание программы

Таблица 1 - Содержание психологической программы коррекции эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения

№	Форма занятия	Цель занятия	Содержание занятия	Время проведения (час)
1	Мини-лекция, тренинг	Познакомить с понятием эмоциональное выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения, формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат,	Упражнение № 1: «Прилагательное на первую букву имени». Цель: знакомство участников группы, снятие тревожности. Лекция: Профессиональное эмоциональное выгорания у преподавателей. Упражнение №2 «Мои ожидания». Цель: выяснить	2

			<p>ожидания участников, может быть, их опасения и интересующие вопросы для того, чтобы скорректировать программу семинара.</p> <p>Упражнение №3. «Откровенно говоря»</p> <p>Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.</p> <p>Задания на дом «Письмо самому себе»</p> <p>Рефлексия «Смайлик».</p>	
2	Мини-лекция, тренинг	<p>Познакомить с методами коррекции и профилактики, способствующие сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.</p>	<p>Приветствие «Улыбка»</p> <p>Цель. Принятие улыбки как приема привлечения внимания партнера и создания положительного эмоционального настроения на партнера и занятие.</p> <p>Лекция:</p> <p>Упражнение арт-терапия: «Раскрасьте своё физическое состояние»</p> <p>Закрой глаза. Представьте своё тело, как вы дышите. Попробуйте представить себе цвет воздуха, который вы вдыхаете и тот, что выдыхаете. Что вы видите? Нарисуйте контур своего тела на большом листе</p>	2

			<p>бумаги и закрасьте его акварелью, основываясь на физическом состоянии. Подумайте о том, что эти цвета значат для вас, где они сконцентрированы больше и где меньше. Это ваш самый релаксирующий автопортрет. Релаксационное занятие: «Дыхательные упражнения» - успокаивающее дыхание-расслабляющее дыхание Упражнение №3. «Лимон». Упражнение «Лимон» Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления. Рефлексия «Смайлик». Памятки с рекомендациями.</p>	
3	Тренинг «Самооценка»	Упражнение на влияние самооценки и притязаний	<p>Приветствие «Давайте поздороваемся». Упражнение «Кто я?» Упражнение «Сбор чемодана» Упражнение «Сорви яблоки» Рефлексия «Смайлик».</p>	2

4	Тренинг «Коммуникативность преподавателя»	Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	Приветствие «Давайте поздороваемся». Цель: снятие мышечного напряжения у участников тренинга, переключение внимания. Здравствуй те, у кого в этом месяце день рождения. Здравствуй те, кто плотно утром позавтракал. Здравствуй те, кто рад повышению зарплаты. Упражнение «Завершение предложения» Упражнение «Сломанный телефон». Рефлексия «Смайлик»	2
5	Тренинг «Разрешение конфликтных ситуаций»	Осознание своего поведения в конflikте. Формирование навыков конструктивного поведения в конflikтах.	«Приветствие» Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...». Мозговой штурм «Решение конфликтных ситуаций» Упражнение «Ластик» Для поддержания стабильного психологического состояния, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических	2

			<p>расстройств важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации.</p> <p>Упражнение: "Пожелание на день"</p> <p>Ведущий: Закончим нашу работу пожеланием друг другу на сегодняшний день. Пожелание должно быть коротким – желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить</p> <p>Рефлексия «Смайлик».</p>	
6	Тренинг «Достижение цели»	Помощь в понимании и осознании своих целей в работе и жизни.	<p>«Приветствие»</p> <p>Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...».</p> <p>Упражнение «Жизненные цели».</p> <p>Релаксация.</p> <p>Визуализация</p>	2

			Упражнение «Волшебный стикер». На бумажных стикерах (в виде звезды) напишите свое творчество, хобби, талант – за что себя могу похвалить и прикрепите к доске. Рефлексия «Смайлик».	
7	Тренинг «Время»	Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	«Приветствие на сегодняшний день» Чтение притчи «Ценность времени» Упражнение «Если бы часы заговорили...» Упражнение «Приоритеты». Рефлексия «Смайлик».	2
8	Тренинговое занятие «Вера себя»	Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности.	«Приветствие на создание работоспособности». Упражнение «Я – звезда» Упражнение «Ода о себе». Рефлексия «Смайлик». Рефлексия «Аплодисменты по кругу».	2
9	Тренинг «Любовь к себе»	Обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния;	Приветствие «Улыбка» Игра «Воздушный шар» Упражнение «Это здорово!», Упражнение «Пять добрых слов». Упражнение «Последняя встреча» Поведения итогов – беседа.	2

Определяя значимость представленной программы можно отметить

следующие ее положительные моменты:

- снижение эмоционального выгорания преподавателей будет способствовать развитию у них профессиональной компетенции, стремлению к саморазвитию;

- представленный выше положительный компонент будет способствовать проявлению интереса среди обучающихся к предмету преподавателя, как следствие, к повышению успеваемости обучающихся по данному предмету;

- повысится уровень физического здоровья сотрудников (снизятся проблемы с питанием, со сном и отдыхом);

- повысится уровень взаимодействия и общения преподавателей с руководством, коллегами, обучающимися и их родителями, будет проще найти общий язык и прийти к компромиссу;

- повысится общий эмоционально-психологический уровень, в положительную сторону изменится как отношение к своей профессии, так и отношение к своей жизни;

- повысится самооценка преподавателей и стремление меняться в лучшую сторону.

Таким образом, реализация предложенной программы положительным образом скажется не только на профессиональной деятельности преподавателей, но также и на их общем жизненном тоне, а также на уровне успеваемости студентов.

Выводы по третьей главе

1. На основании выявленных результатов по изучению особенностей эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения, нами была разработана программа психологической профилактики и коррекции данного состояния у изучаемого контингента.

2. В программе по профилактике синдрома эмоционального выгорания использовались личностно-ориентированные, гуманистические технологии. Тренинги были нацелены на укрепление личностного счастья, на благоприятные условия в коллективе, на целеполагание и укрепление эмоционального здоровья преподавателей.

3. Профилактика эмоционального выгорания – эффективная форма воздействия, реализуемая с преподавателями высшего учебного заведения, поскольку она позволяет предупредить развитие данного синдрома.

4. Анализ современного состояния проблемы профилактики и коррекции эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения позволяет говорить о её недостаточной разработанности и малой представленности в отечественной психологии, однако на практике это крайне востребовано.

Заключение

В ходе исследования были решены поставленные задачи. По первой задаче показано развитие проблемы и её современное состояние. Впервые об эмоциональном выгорании заговорили в 60-е годы, но в научном сообществе он так и не стал развиваться. Спустя время в 70-е годы американский психиатр, клиницист Джордж Х. Фрейденберг ввел это понятие в свое научное исследование для обозначения негативного состояния здоровых людей, оказавшихся в сложных профессиональных условиях. Причина была обозначена как особая форма стресса или, как ее называли в течение некоторого времени, «коммуникационная болезнь», затем термин был изменен на «выгорание». Если мы возьмем саму конструкцию термина на английском языке, это звучит как «измученный персонал». Дословный перевод примерно означает «истощенный персонал» и означает конец процесса, его конечную точку. Данное определение подкрепилось эмпирическим подтверждением, Джордж Х. Фрейденберг, наблюдал за волонтерами и заметил, что через продолжительное время человек теряет мотивацию, быстро выдыхается, становится циничный к людям, пропадает интерес, что-либо делать, наблюдалась повышенная раздражительность, упадок сил. В категорию профессией, кто в большей степени подвержен выгоранию, психолог отнес: социальных работников, менеджеров, врачей. Позже К. Маслач в своей книги «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие», пишет о том, что данный синдром возникает не только в профессиональной деятельности социальных и медицинских работников, а в течение нескольких лет проблема углубилась и распространилась на более широкий круг профессионалов. В книге К. Маслач пишет об учителях, воспитателях, психологов и т.д. Эмоциональное выгорание, автор в своей книги определила, как «феномен психологического изнеможения, продолжительная реакция профессионала на хронические межличностные

стрессоры на работе, психологическое, душевное переутомление от общения». Данное определение оказалось прагматичным, так как подходил для описания характеристик, наблюдаемых и разных категорий профессионалов.

К. Маслач и С. Джексон выделяют три кита, которые составляют структуру выгорания:

-эмоциональное истощение - у работника развивается хроническая усталость, его настроение снижается, иногда даже думают о работе в одиночку, также наблюдаются нарушения сна, смешанные недуги тела и его чувствительность к болезням

-деперсонализация (ценестезия) – взаимоотношение с людьми, которые вас окружают, становятся негативные, даже циничными, человек выбирает автоматическое «функционирование» и избегает стрессов всеми способами.

-редукцию профессиональных достижений – профессионал испытывает дискомфорт от недостатка успеха, признания, а также от потери контроля над ситуацией, постоянно чувствует собственную неудачу и свои чрезмерные требования к нему.

Эти структуры будут основой во многих зарубежных и отечественных исследованиях, видоизменяться будет только терминология, но содержание останется прежней.

Японские ученые познакомившись с трёхступенчатой структурой К. Маслач и С. Джексон, предложили внести четвертую структуру «involvement» зависимость относящиеся наличием химических зависимостей.

Количество теоретических и эмпирических подходов с каждым разом увеличивается, что указывает на научный и исследовательский интерес к данной проблеме.

С имени А. Пайнз, начинается разграничение эмоционального выгорания от родственных ему понятий, как дистресс, стресс, депрессия. Уникальной особенностью является то, что истощение всегда является конечным результатом процесса разочарования в поиске, который состоит из

поиска, извлечения смысла экзистенциального значения из работы, то есть это более специфическое явление.

В конце XX века, в отечественных работах исследователей-психологов В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой и О.С. Старченковой, В.Е. Орла, Т.В. Форманюк, Л. Китаева-Смык, Н.Н. Скугаревской и др., анализируется данная проблематика. Н.Е. Водопьянова и О.С. Старченкова рассматривают выгорание как результат длительного стресса на работе при межличностном общении в профессиональной сфере. По мнению М.В. Борисова, В.Е. Орел, Т.В. Форманюк это явление изучалось в контексте проблем профессионального стресса и профессиональной деформации личности в профессиях системы «субъект-субъект». В настоящее время, эмоциональное выгорание исследуется как самостоятельный синдром, не связанный с другими состояниями, подтверждением тому множество статей изданных статей. Теоретический анализ позволил нам систематизировать сведения о феномене эмоционального выгорания, накопленный в отечественной и зарубежной психологической науке.

Общеизвестно, что явление эмоциональное выгорания образуется из факторов внешних и внутренних. Ученым В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой, К. Маслач, В.Е. Орел и др. важно было рассмотреть эти факторы, так как это в свою очередь помогло в разработке программы профилактики.

Традиционно эти факторы были представлены двумя блоками: индивидуальные характеристики профессионалов (возраст, пол сотрудника, семейное положение, уровень образования, личностные особенности: индивидуальные стратегии сопротивления выгоранию, локус контроля, уровень нейротизма, поведенческие особенности (наличие тревожности, агрессивности, эмоциональной сенситивности) и особенности профессиональной деятельности (условия работы (продолжительность рабочего дня, содержание труда), степень самостоятельности и независимости сотрудника в деятельности, возможность принятия

самостоятельных решений, социально-психологические взаимоотношения в коллективе, возможность получения поддержки, обратная связь со стороны клиентов, стимулирование сотрудников, наличие ролевого конфликта и ролевой двойственности; удовлетворенность трудом, степень идентификации себя с организацией, текучесть кадров, нарушения трудовой дисциплины, состояние здоровья и самочувствия).

Анализ отечественной и зарубежной специализированной литературы показывает, что на основе критерия основных причин развития выгорания выделяются три основных подхода: организационно-ориентированный (профессиональный ситуационный), личностно-ориентированный и профессионально комплексный, в который интегрируется профилактика на личном и организационном уровне.

Впервые В.В. Бойко дал огласку проблеме выгорания у преподавателей, учителей. «Выгорания» он рассматривал, как механизм психологической защиты, разработанный человеком в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на отдельные психотравматические воздействия, приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения.

В современных исследованиях проблема «эмоционального выгорания» приобретает широкое распространение в педагогической деятельности подтверждением этого, являются работы В.В. Бойко, Е.Н. Водопьянова, З.Ф. Есарева, Т.А. Вековцева, А.Н. Лымарь, К. Роджерс, Н.Б. Шмелева, В.Д. Шадриков, М.В. Буланова-Топоркова.

В решении второй задачи, выявить особенности эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения, проводилось исследование по методикам: определение психического выгорания (А.А. Рукавишников), интегральная удовлетворенность трудом А.В. Батрашева, тест на самооценку стрессоустойчивости личности (Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова). В результате было выявлено, что индекс эмоционального выгорания имеет низкий уровень у 4 % (2 чел.), средний уровень у 50 % (25

чел.), высокий уровень у 36 % (18 чел.), крайне высокий уровень у 10 % (5 чел.). У большинства преподавателей сформированный показатель психического выгорания содержит средний уровень 50 % (25 чел.), что свидетельствует о предпосылках или наличии начальных проявлений выгорания. В числе элементов психического выгорания на крайне высоком уровне 82 % (41 чел.) находится профессиональная мотивация. Это говорит о том, что высокая выраженность профессиональной мотивации, связана с условиями организации труда в вузе, а именно: высокая коммуникативная загруженность обширная сеть контактов разных уровнях, разногласия и непонимание со студентами, ощущение пустоты и беспомощности с системой управления университетом, в которой отмечается формализм в ведении бумажных дел, пренебрегая сущностью вопроса по причинам соблюдения формальностей. Тенденция преподавателей недооценивать свои профессиональные достижения в большей степени связана с низким уровнем материально-технического обеспечения образовательного процесса, частыми изменениями в учебной программе, что ставит учителей перед необходимостью изучения новых дисциплин в короткие сроки, нехватка времени на научную работу. Таким образом, полученный результат позволяет акцентировать внимание на мотивационной сфере при разработке программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания, для оптимизации продуктивности в профессиональной деятельности и сохранения здоровья преподавателей высшей школы.

Корреляционный анализ удовлетворенность трудом А.В. Батрашева, показал низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности. На данный момент сотрудники не стремятся к достижению в карьерной деятельности. Мы предполагаем, что это связано с возрастом и стажем испытуемых. К 45 годам люди, в основном, достигают поставленных перед собой в молодости целей. Так же по методике «Определение психического выгорания А.А. Рукавишников», большая часть у преподавателей были выявлены крайне высокие показатели недовольства профессиональной

мотивацией, а она непосредственно связана с притязаниями и возможностями человека.

По результатам исследования уровня стрессоустойчивости преподавателей СФУ по методике Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова, средний уровень стрессоустойчивости (32%), значит они имеют навыки самообладания и самоконтроля. За нижней границей среднего уровня стрессоустойчивости (4%) начинает формироваться синдром эмоционального выгорания.

Большая часть специалистов склонна к синдрому эмоционального выгорания, и у многих уже сформирован высокий уровень выгорания, следовательно, преподаватели нуждаются в профилактике и коррекции синдрома эмоционального выгорания.

Основной целью профилактической работы является создание комплекса условий для сохранения и укрепления психического здоровья сотрудников.

Профессиональная помощь при «эмоциональном сгорании» может осуществляться с помощью двух видов терапии: работе с лицами, подверженными «сгоранию», и смягчение действия организационного фактора. Важнейшим принципом предотвращения синдрома «сгорания» является соблюдение требований психогигиены самим сотрудником.

Для поддержания и укрепления здоровья персонала необходимо: регулярный отдых, физические упражнения, полноценный сон, поддержка благоприятной обстановки на рабочем месте, хобби, позитивный эмоциональный настрой, творческое самовыражение. Особое значение имеет использование различных техник саморегуляции и релаксации. Высокий уровень психической саморегуляции позволяет сохранять общий уровень работоспособности человека и эффективно восстановить затраченные в стрессовых ситуациях психические ресурсы.

По результатам нашего исследования оказалось, что больше всего страдает мотивационная сфера, что позволяет акцентировать на этом

внимание при разработке программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания, для оптимизации продуктивности в профессиональной деятельности и сохранения здоровья преподавателей высшего учебного заведения.

Список использованной литературы

1. Авидон И., Гончукова О. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг. СПб.: Речь, 2017. - 256 с.
2. Агеева И.А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы. СПб.: Речь, 2016. - 208 с.
3. Акиндинова И.А., Баканова А.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика / И.А. Акиндинова, А.А. Баканова // Педагогические вести. – СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2003. – № 5. – С. 34.
4. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. -Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. - 339 с.
5. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. Волгоград: Учитель, 2017. - 116 с.
6. Баканова А.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика // Педагогические вести. – СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2003. – № 5. – С. 34.
7. Барабанова М.В. Изучение психологического содержания «синдрома эмоционального сгорания»//Вестник МГУ. – сер. 14, Психология. 1995. №1 С. 54-58.
8. Богомолов А.С. Античная философия: Учебник. 2 издание. М.: Высш. шк., 2006. - 390 с.
9. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса // Психологический журнал. - М.: Институт психологии РАН, 2006. - Т. 27, № 2. - С. 113-123.
10. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 528 с.
11. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. - СПб.: Питер, 1999. - 105 с.

12. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. - М.: Филинь, 1996. - 472 с.
13. Болотникова О.П., Порох А.С. О синдроме эмоционального выгорания педагогов // Научное отражение. 2016. №1(1). С. 5-7. – URL:<https://elibrary.ru/item.asp?id=26727457> / (дата обращения 10.02.2020 г.)
14. Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб.: Прайм - ЕВРОЗНАК., –2006. – 672 с.
15. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей школы: Учебное пособие. Издательство: Феникс, 2002 г. - 544 с.
16. Буртовая Н.Б. Личностные и профессиональные предпосылки формирования эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы / Н.Б. Буртовая // Вестник ТГПУ. -2010. -Выпуск 12 (102). - С. 141-148.
17. Веселова Е.К. Нравственность специалистов в контексте профессионального здоровья // Психология профессионального здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб., 2006. - С. 141-159.
18. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания и его профилактика. / Психология профессионального здоровья. /Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2015. 538 с.
19. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2014. 336 с.
20. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Психическое «выгорание» и качество жизни // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л.А. Коростылевой. Вып. 6. - СПб., 2002. - С. 140-154.
21. Воронкова Д.В. Эмоциональное выгорание и стратегии совладения сотрудников в различных организационных культурах / Д.В. Воронкова // Актуальные проблемы психологического знания. –2014. – №2. – С. 74-80.
22. Гордиенко В.Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью: монография. Иркутск: ПРАЙС, 2016. - 382 с.

23. Гринберг Дж. Управление стрессом Серия: Мастера психологии
Издательство: СПб: Питер; Издание 7-е.- 2004 г. – 496 с.
24. Домрачева С.А. Изучение эмоционального выгорания педагогов
//Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 18. – С. 71–
75. –URL: <http://e-koncept.ru/2015/15047.html/> (дата обращения 10.03.2020 г).
25. Есарева З.Ф. Особенности деятельности преподавателя высшей
школы / З.Ф. Есарева. – Л.: Изд-во ЛГУ. –1974. – 112 с.
26. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учеб.
пособие для вузов. – Екатеринбург: Издательство УГППУ. 2000. - 396 с.
27. Ефремов К. Эмоциональное выгорание и как с ним бороться / К.
Ефремов // Народное образование. –2005. –№ 3. – С. 118-122.
28. Китаев-Смык Л.А. Сознание и стресс. Творчество. Выгорание.
Невроз.М: Смысл. 2015. - 768 с.
29. Клиническая психология. Словарь / Под ред. Н.Д. Твороговой.
М.: ПЕР СЭ. 2007. 416 с.
30. Козлова О.В. Тренинг «Преодоления синдрома
профессионального выгорания». – М.: Медицина, 2003. – 36 с.
31. Купер К. Л. Организационный стресс: теории, исследования и
практическое применение [Текст] / Кэри Л. Купер, Филипп Дж. Дэйв, Майкл
П. О'Драйсколл; [пер. и науч. ред. к. психол. н. П.К. Власова]. –Харьков:
Гуманитарный Центр. - 2007. - 334 с.
32. Логинова А.А. Особенности психического выгорания педагогов
общеобразовательных школ / А.А. Логинова, В.В. Онуфриева. — Текст:
непосредственный // Молодой ученый. — 2014. — № 21 (80). — 584 с.
33. Лэнгле А. Экзистенциальный анализ синдрома эмоционального
выгорания. URL: <http://psyhelp-mylife.ru/library/53-sev.html/> (дата обращения
20.02.2020 г).
34. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций
экзистенциального анализа: теоретическое исследование / А. Лэнгле // Вопросы психологии. –2008. –№2. – С. 3 –16.

35. Лютова-Робертс Е.К. Тренинг начинающего консультанта: ведение доверительной беседы. –СПб.: Речь, 2007. – 307 с.
36. Мальцева Н.В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13, 19.00.07 / Мальцева Н.В. - Казань, 2005. - 17 с.
37. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Текст] / К. Маслач. Электрон. дан. Режим доступа: http://hr.qetu.net/pages/professional_noe_vygoranie_kak_lyudi_spravlyayutsya.74.html (дата обращения 16.03.2020 г).
38. Морроу Э. Сгоревшие профессионалы. – Санкт Петербург: Питер, 2014. – 219 с.
39. Никифоров Г.С. Психология здоровья [Текст]/Г.С. Никифоров. — СПб.: Речь. - 2002. —256 с.
40. Орёл В.Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность. Москва. 2014. - 296 с.
41. Орёл В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. - Ярославль, 1999. - С. 76–97.
42. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – М.: ИП РАН, 2001. - Т. 22, № 1. - С. 90–101.
43. Орёл В.Е., Рукавишников А.А. Исследование влияния факторов рабочей среды на феномен психического выгорания в профессиях социальной сферы // Социальная психология XXI век. - Ярославль, 1999. - Т. 2. - С. 164–167.
44. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер. 2000. - 524 с.
45. Психология. Словарь / Под общ. Ред. К.М. Гусова.-М.: Политиздат, 1990. – 494 с.

46. Рукавишников А.А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / А.А. Рукавишников. – М.: РГБ, 2003. – 177 с.
47. Роберте Г.А. Профилактика выгорания // Обзор современной психиатрии. 1998. № 1. С. 39-46.
48. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. / К.Р. Роджерс. –М.: Прогресс, 1994. –219 с.
49. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. -2012. - №3. - С. 85-95.
50. Седова И.В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов /И. В. Седова // Учебно-методическое пособие. Ноябрьск: Изд-во комитета по образованию, 2004. 37 с.
51. Седова И. В. К вопросу о профессиональном выгорании личности педагогов /И. В. Седова // Актуальные проблемы социальной, дифференциальной психологии и психологии личности: материалы Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. М.: РУДН, 2013. С. 214–219.
52. Седова И.В. Социально-психологические факторы эмоционального выгорания педагогов / И. В. Седова // Личность в межкультурном пространстве: тезисы и доклады VIII Международной научно-практической конференции. М.: РУДН, 2013. С. 75–79.
53. Седова И.В. Зарубежные теоретические подходы к исследованию эмоционального выгорания / И. В. Седова // Высшая школа: опыт, проблемы , перспективы: материалы VII Международной научно-практической конференции. М.: РУДН, 2014. С. 535–539.
54. Селье Г. Стресс в жизни. –М.: Медгиз, 1956. – 216 с.
55. Синдром «психологического выгорания» в коммуникативных профессиях / Н.Е. Водопьянова // Психология здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. СПб., 2008. – 315с.

56. Сорокин П. А. Социальная стратификация и мобильность: монография - Москва: Директ-Медиа, 2007. - 346 с.
57. Сурженко Л.В. Синдром психического выгорания преподавателей высшей школы: ценностно-смысловой аспект: монография / Л.В. Сурженко. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – 159 с.
58. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57 – 64.
59. Холмогорова А.Б., Гаранян Н.Г. Принципы и навыки психогигиены эмоциональной жизни / А.Б. Холмогорова, Н. Г. Гаранян // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 1996. – №1. – С. 7-13.
60. Шмелева Н.Б. Профессиональное выгорание и деятельность социального работника / Н.Б. Шмелева, О.А. Денисова // Отечественный журнал социальной работы. – 2011. – №3. – С. 71-82.
61. Штумф В.О. Причины и проявления эмоционального выгорания педагогов: учебное пособие / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. - Красноярск, 2014. - 104 с.
62. Эйгелис Г.В. Синдром профессионального выгорания и его профилактика у представителей социономических профессий / Г.В. Эйгелис, В. О. Иванова //Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – 2014. – №1. – С. 90-95.
63. Янковская Н. Как не сгореть на работе или об эмоциональном выгорании педагогов / Н. Янковская // Народное образование. – 2009. – №8. – С. 273–280.
64. Я сама справлюсь со стрессом / Сост. Л.С. Вечер. – Минск, «Кузьма», 1998. – 224 с.
65. Balint M. The doctor, his patient and the illness. - London: Pitman Medical, 1957. 2nd edition (1964, reprinted 1986) Edinburgh. Churchill Livingstone.

66. Balint-Edmunds E. The doctor-patient relationship in the 1980s // Journal of the Balint Society. - 1981 - № 9. - P. 12–19.
67. Edelwich J., Brodsky A. Burn-out: Stages of Disillusionment in the Helping Profession / J. Edelwich, A. Brodsky. -New York: Human Sciences Press, 1980.
68. Kondo K. Burnout syndrome. / K. Kondo//Asian Medical Journal. – 1991. –No34. –P. 49-57
69. Mahe E. The burnout syndrome // Journal of consulting and clinical psychology. –1983. –No7. –P. 15-20.
70. Pines A.M. Burnout. From Tedium to Personal Growth / A. Pines / A. M. Pines, E. Aronson, D. Kafry. –Pines, E. Aronson, D. Kafry. – New York: Free Press, 1981.
71. Freudenberger H. J. Staff Burnout // Journal of Social Issues. 1974. Vol. 30. N 1. P. 159-166.
72. Freudenberger H.J.: The staff burnout syndrome in alternative institutions, Psychotherapy: Theory, Research and Practice 12(1): 1975. P. 73-82.
73. Maslach C. "Burned-out," Human Behavior 5 (September 1976) 1622.
74. Maslach C., Pines, A.: Characteristics of staff burnout in mental health settings, Hosp. Community Psychiatry, 29: 233, 1978.

Приложения

Приложение А.

Таблица 2 - Результаты изучения стрессоустойчивости преподавателей вуза по тесту на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова

Сумма баллов	Уровень стрессоустойчивости	Результат
45-42	4 - чуть ниже среднего	4% - 2 чел
41-38	5 – средний	32% - 16 чел
37-34	6 - чуть выше среднего	24% - 12 чел
33-30	7 - выше среднего	24% - 12 чел
29-26	8 – высокий	14% - 7 чел
18-22	9 - очень высокий	2% - 1 чел

Таблица 3 - Результаты исследования уровня удовлетворенности трудом преподавателей СФУ по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева

№	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
1	5	2	4	3	3	4	2	1	24
2	5	2	5	5	1	2	3	1	25
3	4	4	5	5	2	3	3	2	28
4	3	4	6	4	2	3	4	1	27
5	4	3	5	5	2	3	4	1	27
6	4	4	6	3	2	3	4	1	27
7	4	4	5	3	4	3	1	1	26
8	4	4	4	4	1	2	4	0	23
9	4	2	3	2	2	2	1	0	17
10	4	3	6	3	3	3	3	1	26
11	4	4	6	6	3	3	4	0	30
12	3	4	6	5	2	2	3	1	26
13	4	4	6	6	2	3	4	0	29
14	4	4	6	6	2	4	4	1	31
15	2	3	4	4	2	1	3	0	19
16	4	4	5	6	2	2	4	1	28
17	4	4	4	3	4	2	3	1	25
18	4	3	3	4	1	2	2	1	20
19	4	4	4	4	2	4	3	1	26
20	3	2	5	4	3	2	2	1	22
21	4	2	6	4	2	3	3	0	24
22	3	2	4	4	3	0	2	1	19
23	3	3	3	4	2	1	1	2	19
24	4	4	6	6	2	2	4	1	29
25	4	3	4	4	3	2	2	3	23
26	4	4	5	2	2	2	2	1	21
27	3	3	4	3	3	1	3	1	21
28	4	1	4	3	2	1	2	0	17

29	5	3	4	3	2	2	1	0	21
30	4	2	6	3	3	3	3	1	25
31	4	2	4	3	0	1	2	1	17
32	5	4	5	4	2	2	4	1	27
33	5	4	5	5	0	2	4	1	26
34	2	2	5	2	1	4	2	2	20
35	4	4	5	4	2	3	3	1	26
36	3	3	6	3	3	0	1	1	20
37	3	4	5	4	2	3	4	1	26
38	3	2	6	4	2	1	3	2	23
39	3	4	6	5	0	2	2	2	24
40	3	4	5	5	1	2	2	0	22
41	4	1	4	4	1	2	1	1	18
42	4	4	4	6	3	4	2	0	27
43	4	4	6	4	2	2	2	0	24
44	4	4	5	5	2	2	2	0	24
45	4	3	6	5	2	2	3	0	26
46	4	4	6	5	2	2	2	1	27
47	4	3	4	3	1	2	3	1	21
48	4	4	5	6	3	2	2	1	27
49	3	4	6	5	3	3	3	1	28
50	5	3	5	6	2	3	4	1	29

Таблица 4 - Результаты изучения уровня определение психического выгорания преподавателей вуза (А.А. Рукавишникова)

ФИО	Возраст	Педагогический стаж	ПИ	ЛО	ПМ
1	30	9	40	33	32
2	50	20	40	36	36
3	31	7	16	22	44
4	32	5	16	24	45
5	34	12	6	15	51
6	36	12	25	23	44
7	42	17,5	21	20	49
8	57	32	63	53	48
9	32	8	25	27	51
10	27	2	22	32	36
11	38	13	24	23	47
12	47	25	19	23	39
13	35	11	18	21	50
14	66	45	8	12	50
15	40	19	23	26	35
16	38	16	40	31	51
17	57	27	26	27	48
18	42	17	25	25	50
19	26	1	27	23	53
20	60	32	21	24	46
21	67	37	41	29	43
22	70	38	32	27	40
23	33	12	45	28	49
24	65	35	15	16	47
25	63	38	38	30	43
26	35	10	51	42	32
27	35	9	22	21	50
28	64	40	26	17	51
29	66	40	27	26	44
30	59	35	24	31	37
31	43	15	20	25	44
32	36	10	16	22	34
33	35	11	12	14	38
34	37	10	35	33	26
35	39	3	21	19	50

36	49	25	35	29	42
37	36	9	20	24	39
38	35	10	42	32	30
39	37	14	41	36	40
40	69	40	21	16	39
41	36	9	21	22	43
42	43	17	21	24	48
43	64	35	22	15	49
44	52	15	20	19	40
45	36	9	24	20	39
46	36	9	16	18	48
47	35	8	17	12	45
48	53	25	15	14	49
49	42	18	15	21	43
50	32	10	24	24	37

Таблица 5 - Результаты изучения самооценки стрессоустойчивости личности преподавателей вуза (Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусова)

ФИО	Возраст	Педагогический стаж	1. Я думаю, что меня недооценивают в коллективе	2. Я стараюсь работать, даже если совсем нездоров	3. Я постоянно переживаю за качество своей работы	4. Я бываю настолько агрессивен	5. Я не терплю критики в свой адрес	6. Я бываю раздражителем	7. Я стараюсь быть лидером там, где это возможно	8. Меня считают человеком настойчивым и напористым	9. Я страдаю бессонницей	10. Своим недругам я могу дать отпор	11. Я эмоционально и болезненно переживаю неприятность	12. У меня не хватает времени на отдых	13. У меня возникают конфликтные ситуации	14. Мне недостает власти, чтобы реализовать себя	15. У меня не хватает времени, чтобы заняться любимым делом	16. Я все делаю быстро	17. Я испытываю страх, что не успею в институт (или потеоряю работу)	18. Я действую сгоряча, а затем переживаю за свои дела и поступки	Суммарное число баллов	Уровень вашей стрессоустойчивости
1	30	9	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	38	5-средний
2	50	20	1	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2	1	38	5-средний
3	31	7	1	3	2	1	2	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	28	8-высокий
4	32	5	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	30	7-выше среднего
5	34	12	2	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	34	6-чуть выше среднего
6	36	12	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	28	8-высший
7	42	17,5	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	31	7-выше среднего
8	57	37	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	40	5-средний
9	32	8	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	39	5-средний

10	27	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	33	7-выше среднего
11	38	13	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	31	7-выше среднего
12	47	25	1	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	39	5-средний
13	35	11	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	32	7-выше среднего
14	66	45	1	3	3	1	2	1	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	33	7-выше среднего
15	40	19	1	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	35	6-чуть выше среднего
16	29	8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	1	2	26	8-высокий
17	52	27	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	28	8-высокий
18	42	17	1	3	3	2	3	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	2	36	6-чуть выше среднего
19	26	1	1	3	3	1	2	1	2	3	1	3	3	2	1	1	2	2	3	2	36	6-чуть выше среднего
20	60	32	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	39	5-средний
21	67	37	1	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	37	6-чуть выше среднего
22	70	38	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	34	6-чуть выше среднего
23	63	38	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	1	40	5-средний
24	33	12	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	39	5-средний
25	65	35	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	21	9-очень высокий
26	35	9	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	3	3	38	5-средний
27	35	10	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	40	5-средний
28	64	40	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1	1	2	36	6-чуть выше среднего
29	66	40	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	42	4-чуть ниже среднего

30	59	35	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	24	8-высокий
31	43	15	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	42	4-чуть ниже среднего
32	36	10	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	33	7-выше среднего
33	35	11	1	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	27	8-высокий
34	37	10	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	3	3	1	1	2	3	2	3	34	6-чуть выше среднего
35	39	3	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	33	7-выше среднего
36	49	25	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	41	5-средний
37	36	9	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	32	7-выше среднего
38	37	14	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	31	7-выше среднего
39	35	10	1	1	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	30	7-выше среднего
40	69	40	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	40	5-средний
41	36	9	2	2	3	1	1	1	3	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	38	5-средний
42	43	17	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	37	6-чуть выше среднего
43	64	35	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	2	2	39	5-средний
44	52	15	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	3	39	5-средний
45	36	9	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	35	6-чуть выше среднего
46	36	9	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	34	6-чуть выше среднего
47	35	8	2	2	3	1	1	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	2	3	3	40	5-средний
48	53	25	1	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	1	36	6-чуть выше среднего
49	42	18	1	2	3	1	2	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	30	7-выше среднего
50	32	10	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	28	8-высокий

Методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников)

Шкалы: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление, профессиональная мотивация, психическое выгорание

Назначение теста: данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

Инструкция к тесту

Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами "редко", и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Тестовый материал

1. Ваш пол

1) Мужской 2) Женский.

2. Ваш возраст

3. Педагогический стаж работы.

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.

15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.

54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуясь а здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация результатов теста

Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

- **ПИ** – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).
- **ЛО** – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).
- **ПМ** – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

Таблицы норм

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
----------------------	------------------------	-------------------------	-------------------------	-----------------------

9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	16-10	17-31	32-40	41 и выше

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
7 и ниже	8-12	13-24	25-31	32 и выше

Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
31 и ниже	32-51	52-92	93-112	113 и выше

Содержательные характеристик шкал

Психозмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Ниже приведены жизненные проявления **ПВ** на различных системных уровнях.

Жизненные проявления *психического «выгорания»* на системно-структурных уровнях

Шкалы	Проявления психического «выгорания» на уровнях:		
	Межличностном	Личностном	Мотивационном
ПВ			
ПИ	Психическое истощение. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других.	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность.	Нежелание идти на работу. Желание скорее закончить рабочий день. Появление прогулов.
ЛО	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.	Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты.	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере.
ПМ	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	Снижение потребности в достижениях.

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева

Текст теста

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
 1. да;
 2. отчасти;
 3. нет.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
 1. да;
 2. отчасти;
 3. нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
 1. да;
 2. не со всеми;
 3. нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
 1. да;
 2. не всегда;
 3. нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
 1. да;
 2. отчасти;
 3. нет.
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
 1. да;
 2. время от времени;
 3. нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
 1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
 1. да;

2. что-то среднее;

3. нет.

9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу:

1. да;

2. среднее;

3. нет.

10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:

1. да;

2. редко;

3. нет.

11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:

1. да;

2. среднее;

3. нет.

12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:

1. да;

2. время от времени;

3. нет.

13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:

1. да;

2. не совсем;

3. нет.

14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:

1. да;

2. иногда;

3. нет.

15. Меня редко поощряют за работу:

1. да;

2. иногда;

3. нет.

16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:

7 2 1 0 16 2 1 0

8 2 1 0 17 0 1 2

9 0 1 2 18 2 1 0

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

- Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов.
- Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%,
- Высокий – выше 56%.

**Тест на самооценку стрессоустойчивости личности (Л.П. Пономаренко,
Р.В. Белоусова)**

Инструкция. Постарайтесь отвечать на вопросы откровенно. Необходимо выбрать один из вариантов ответа – «редко», «иногда», «часто». Ответ «редко» оценивается в 1 балл, ответ «иногда» – в 2 балла, ответ «часто» – в 3 балла.

Текст теста

1. Я думаю, что меня недооценивают в коллективе.
2. Я стараюсь работать, даже если бываю не совсем здоров.
3. Я постоянно переживаю за качество своей работы.
4. Я бываю настроен агрессивно.
5. Я не терплю критики в свой адрес.
6. Я бываю раздражителен.
7. Я стараюсь быть лидером там, где это возможно.
8. Меня считают человеком настойчивым и напористым.
9. Я страдаю бессонницей.
10. Своим недругам я могу дать отпор.
11. Я эмоционально и болезненно переживаю неприятности.
12. У меня не хватает времени на отдых.
13. У меня возникают конфликтные ситуации.
14. Мне недостает власти, чтобы реализовать себя.
15. У меня не хватает времени, чтобы заняться любимым делом.
16. Я все делаю быстро.
17. Я испытываю страх, что не поступлю в институт (или потеряю работу).
18. Я действую сгоряча, а затем переживаю за свои дела и поступки.

Интерпретация результатов к тесту на самооценку стрессоустойчивости личности.
Подсчитайте суммарное количество баллов, которое вы набрали, и определите, каков уровень вашей стрессоустойчивости, по ключу:

Уровни стрессоустойчивости Суммарное число баллов

1 – очень низкий	52–54
2 – низкий	50–51
3 – ниже среднего	46–49
4 – чуть ниже среднего	42–45
5 – средний	38–41
6 – чуть выше среднего	34–37
7 – выше среднего	30–33
8 – высокий	26–29
9 – очень высокий	18–25

Чем меньше число (суммарное число) баллов вы набрали, тем выше ваша стрессоустойчивость, и наоборот. Если у вас 1-й и даже 2-й уровень стрессоустойчивости, то вам необходимо кардинально менять свой образ жизни.

Программы коррекции эмоционального выгорания преподавателей высшего учебного заведения

Тематическое планирование:

1. Мини-лекция с элементами тренинга «Эмоциональное «выгорание»: симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения»(2 часа).

Познакомить преподавателей с понятием эмоционального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения сформировать в рабочем коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья преподавателей.

1. Приветствие присутствующих

Упражнение № 1: «Прилагательное на первую букву имени».

Цель: знакомство участников группы, снятие тревожности.

Каждый участник называет свое имя и подбирает на первую букву своего имени прилагательное, которое как-то его характеризует, отражает какие-то особенности его характера, его индивидуальности. Например: «Я Надежда. Я надежная».

2. Теоретическая часть. Мини-лекция.

3. Практическая часть.

- Упражнение №2 «Мои ожидания».

Цель: выяснить ожидания участников, может быть, их опасения и интересующие вопросы для того, чтобы скорректировать программу семинара.

Мне, как ведущей, не хочется, чтобы вы испытали разочарование, поэтому предлагаю для начала мини-игру «Мои ожидания».

Вопросы:

1. Нравится мне или нет, что сейчас будет проходить это занятие.

2. Насколько активно я готова работать.

3. Что хочу получить в конце.

- Упражнение №3 «Откровенно говоря».

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция. Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Рефлексия.

- Трудно ли вам было отвечать?
 - Было ли для вас что-то новое?
 - Считаете ли вы полезным упражнение?
 - Открыли ли вы что-то новое для себя?
 - Как вы себя сейчас чувствуете?
 - Какие у вас сейчас ощущения?
- Упражнение №4. Задания на дом «Письмо самому себе».

Цель: способствовать осознанию каждым присутствующим конкретных целей личного участия в тренинге, повышению мотивации к работе, актуализации личного опыта работы.

Содержание: на чистом листе бумаги каждый преподаватель в свободной форме записывает свои ожидания от тренинга, на какие вопросы он хотел бы получить ответы, чем бы хотел поделиться с участниками тренинга. В письме должны быть сформулированы пожелания самому себе на время работы семинара-тренинга (например, быть активным, наладить контакт с некоторыми участниками тренинга).

Затем письмо вкладывается в конверт, запечатывается и на лицевой стороне пишется имя адресата. Все запечатанные письма сдаются ведущему,

Материалы: чистые листы бумаги форматом А4, ручка, карандаш.

4. Заключительная часть. Рефлексия «Смайлик». Памятки с рекомендациями.
2. Мини-лекция, с элементами тренинга «Эмоциональное «выгорание»: методы коррекции и профилактики.

Познакомить преподавателей способами коррекции и профилактики эмоционального выгорания.

1. Приветствие присутствующих. «Улыбка».

Цель: Принятие улыбки как приема привлечения внимания партнера и создания положительного эмоционального настроения на партнера и занятие.

Задание: приветствие группы по общению улыбкой.

Инструкция: сегодня вместо слова «здравствуйте» мы будем приветствовать друг друга улыбкой. Вам предоставляется право выбрать разные варианты улыбок: искреннюю, надменную, ироничную, неискреннюю.

Анализ упражнения: 1. Как вы догадались, что улыбка искренняя, ироничная, грустная?

2. Что Вы испытали, когда подарили улыбку другому? Что вы испытали, когда получили улыбку вместо приветствия?

2. Теоретическая часть. Мини-лекция.

3. Практическая часть

-Упражнение №1 арт-терапия: «Раскрасьте своё физическое состояние».

Цель: используется как средство для снятия стресса, повышения самооценки и осознанности, а также для посттравматического восстановления.

Инструкция: сядьте удобней и закройте глаза. Представьте своё тело, как вы дышите. Попробуйте представить себе цвет воздуха, который вы вдыхаете и тот, что выдыхаете. Что вы видите? Нарисуйте контур своего тела на большом листе бумаги и закрасьте его акварелью, основываясь на физическом состоянии. Подумайте о том, что эти цвета значат для вас, где они сконцентрированы больше и где меньше. Это ваш самый релаксирующий автопортрет.

-Упражнение №2. Релаксационное занятие. «Дыхательные упражнения».

Цель: выполнение дыхательных упражнений приводит к изменениям функционального состояния организма. Снимают сонливость, возбуждают и активизируют умственную активность.

- успокаивающее дыхание.

Последовательность фаз не нова и всем хорошо известна: вдох – пауза – выдох. Начать нужно с 5 секунд, затрачиваемых на каждую из трех фаз. Медленный вдох в течение 5 секунд, пауза 5 секунд и выдох также на 5 секунд. Далее переходим к изменению ритма: вдох 5 секунд, пауза 4 секунды и выдох 6. И так на каждый следующий цикл отнимаете по одной секунде на паузе и добавляете по одной на выдох. Так что еще через четыре цикла у вас придется 5 секунд на вдох и 10 на выдох. Подышите так в две-три минуты, и ваше состояние полностью нормализуется – уйдет напряжение и, соответственно, улетучится страх. Выдохните его, сделайте себе одолжение!

-расслабляющее дыхание.

Сделайте глубокий медленный вдох, а за ним такой же выдох. После этого дышите почти как обычно, только немного глубже и медленнее, следя за серединой своего живота. Обратите внимание на руки – вы увидите, что на диафрагму и мышцы живота ложится большая нагрузка по всасыванию и выталкиванию воздуха из легких. Прочувствуйте движения своего живота и обратите внимание, как работают различные группы мышц, когда вы ритмически наполняете и опорожняете свои легкие. Сконцентрируйтесь на точке, где начинается вдох – на границе между грудью и животом, наполняя легкие снизу вверх. Короче говоря, наблюдайте за своими ощущениями во время дыхания.

Упражнение №3. «Лимон».

Цель: эффект от нее достигается через управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Инструкция: сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

4. Заключительная часть. Рефлексия «Смайлик». Памятки с рекомендациями.

3. Тренинг «Самооценка».

1. Приветствие присутствующих. «Давайте поздороваемся».

Инструкция: ведущий предлагает всем поздороваться за руку, но особенным образом. Здраваться нужно двумя руками с двумя участниками одновременно, при этом отпустить одну руку можно только, когда найдешь того, кто тоже готов поздороваться, т.е. руки не должны оставаться без дела больше секунды. Задача – поздороваться таким образом со всеми участниками группы. Во время игры не должно быть разговоров.

Упражнение №1 «Кто я?».

Цель: это упражнение призвано помочь вам в развитии самоосознания и выявлении своего настоящего я

Инструкция: выберите место, где вам никто не мешает. Возьмите лист бумаги, вверху поставьте дату и напишите: "Кто я?". Ниже запишите свой ответ на этот вопрос: ответ должен быть как можно более открытым и честным. Затем, делая периодические паузы, продолжайте мысленно задавать себе этот вопрос и записывать ответы.

Упражнение №2 «Сбор чемодана»

Цель: стимулирование взаимного доверия в группе, более глубокого самопознания, самораскрытия.

Инструкция: все участники садятся по кругу. Наша работа подходит к концу. Мы расстаемся. Однако, перед тем как разъехаться, соберем «чемодан». Мы работали вместе, поэтому и собирать «чемодан» для каждого будем вместе. Содержимое «чемодана» будет особым. Так как мы занимались проблемами общения, туда мы «положим» то, что каждому из вас помогает в общении, и то, что мешает. «Чемодан» мы будем собирать в отсутствие человека, а когда закончим, то пригласим его и вручим «чемодан». Он должен его взять и унести собой, не задавая вопросов. Собирая «чемодан», мы будем придерживаться некоторых

Правил: В «чемодан» надо «положить» одинаковое количество помогающих и мешающих качеств. Каждое качество будет «укладываться» в «чемодан» только с согласия группы. Если кто-нибудь из нас, хотя бы один, не согласен, то группа может попытаться его убедить в правильности своего решения, а если это не удастся сделать, качество в чемодан не «кладется». «Положить» в «чемодан» можно только те качества, которые проявились в ходе работы в группе. «Положить» в «чемодан» можно только те качества, которые поддаются коррекции. Руководить сбором «чемодана» будет каждый из нас по очереди. Просьба не забывать те правила, о которых мы говорили.

Заключении. Тренер может предложить использовать для временного ориентира опыт обсуждения качеств участника, которому первому собирают «чемодан». Переходить к обсуждению качеств следует только тогда, когда руководитель сбора «чемодана» вы слушает предложения. Во время сбора «чемоданов» тренер сидит за кругом.

Упражнение №3 «Сорви яблоки»

Инструкция: представь, что перед тобой растет большая яблоня с чудесными большими яблоками. Яблоки висят прямо над головой, но без труда достать их не удастся. Посмотри на меня, я покажу, каким образом ты можешь их срывать. Видишь, вверху справа висит большое яблоко. Потянись правой рукой как можно выше, поднимись на цыпочки и сделай резкий вдох. Теперь срывай яблоко. Нагнись и положи его на траву. Теперь медленно выдохни. То же делаем другой рукой.

4. Заключительная часть. Рефлексия «Смайлик». Памятки с рекомендациями.

4. Тренинг «Коммуникативность преподавателя».

Приветствие «Давайте поздороваемся».

Цель: снятие мышечного напряжения у участников тренинга, переключение внимания.

Инструкция Здравствуйте те, у кого в этом месяце день рождения.

Здравствуй те, кто плотно утром позавтракал.

Здравствуй те, кто рад повышению зарплаты.

Практическая часть:

Упражнение №1 «Завершение предложения».

Цель: процедура группового психологического тренинга, направлена на развитие коммуникативной компетенции.

Инструкция: один участник рассказывает историю, при этом не заканчивая фразы; другие - делают это вместо него.

Ведущий вызывает четыре добровольцев. Они отсаживаются несколько в стороне от основной группы.

Одному из добровольцев ведущий предлагает сделать рассказ о чем-то, что произошло как-то с ним в реальной жизни. При этом существует одно условие: каждое свое предложение рассказчик не заканчивает. Вместо него это делают трое других участников (по очереди).

Интрига состоит в том, что в конце рассказа рассказчик выбирает из трех того, кто, на его взгляд, был ближе всего к тому, что хотел сказать он сам. Примерно выглядит это так:

- Как-то раз шел я по улице и...
- ... подскользнулся.
- ... встретил знакомого.
- ... тут у меня зазвонил телефон.
- На самом деле я шел по улице и увидел бездомную собаку. Я зашел в магазин рядом, чтобы купить там...

После нескольких таких рассказов проводится обсуждение:

- Каким образом можно догадаться о том, что не договорил собеседник?
- Может быть, у непосредственных участников упражнения возникли какие-то свои находки?

Упражнение №2 «Сломанный телефон».

Приглашаются 5-6 добровольцев, которых ведущий просит выйти за дверь. Все остальные участники будут выступать в роли зрителей. Ведущий вызывает первого из них и зачитывает ему в присутствии зрителей заранее приготовленный небольшой текст. Текст читается один раз внятно и не слишком быстро. Задача игрока – пересказать услышанный текст следующему игроку, который до этого находился за дверью. Второй игрок пересказывает третьему то, что сумел запомнить в свою очередь и т.д. В итоге последний игрок пересказывает зрителям те крохи первоначального текста, которые до него дошли.

3. Заключительная часть. Рефлексия «Смайлик»