

Всероссийский конкурс лучших программ
по психологической профилактике
в образовательных организациях высшего образования

Номинация 3
«Программы по профилактике профессионального выгорания
преподавателей»

**ПРОГРАММА ПРОФИЛАКТИКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
ВУЗОВ**

Жукова Наталия Владимировна
ФГБОУ ВПО «Российский государственный педагогический университет
им. А.И. Герцена»
ведущий психолог Психологической службы

Контактное лицо: Жукова Н.В.
Электронный адрес: nata.spb.psi@mail.ru

Санкт-Петербург
2025

Оглавление

1.	Обоснование практической актуальности	3
2.	Описание участников программы	4
3.	Описание цели и задач программы	5
4.	Научные, методологические и методические основания программы	6
	Понятие профессиональное выгорание	6
	Рефлексивно-деятельностный подход в профилактике профессионального выгорания преподавателей	7
	Таксономия Блума	9
	Методика DISC	10
	Подход «Счастье в деятельности» Филиппа Гузенюка	13
	Дополнительные педагогические методы в рамках программы	14
5.	Сроки и этапы реализации программы	15
6.	Ожидаемые результаты реализации программы	16
7.	Критерии оценки планируемых результатов	17
8.	Тематический план программы	18
9.	Содержание программы	20
	Встреча 1	20
	Исследование понятия «профессиональное выгорание»	20
	Встреча 2	27
	Профессиональное выгорание, симптомы и причины	27
	Принцип Парето	33
	Модель DISC	37
	Источники энергии в деятельности (Филипп Гузенюк)	38
	Встреча 3	46
	Профессиональное выгорание, стадии	46
	Мотивация	48
	Кейс Константин	50
	Встреча 4	64
	Профессиональное выгорание как профессиональная деформация	64
	Кейс Борис	66
	Кейс Людмила	70
	Подведение итогов, обратная связь от участников	76
	Составление индивидуальной программы профилактики выгорания	76
10.	Ресурсы, необходимы для эффективной реализации программы	76

11.	Соблюдение правил заимствования	77
12.	Сведения о практической апробации программы	77
13.	Список литературы	80
	Приложение 1. Результаты исследований выгорания у студентов и преподавателей вузов.....	82
	Приложение 2. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)	88
	Приложение 3. Анализ стрессовых факторов в деятельности преподавателя вуза.....	99
	Приложение 4. Источники энергии в деятельности	101
	Приложение 5. Методика определения личностных особенностей DISC	103

1. ОБОСНОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ АКТУАЛЬНОСТИ

Преподаватели вузов выполняют различные задачи: занимаются методической работой и подготовкой к занятиям, активно взаимодействуют со студентами, проводят научно-исследовательскую работу, занимаются административной деятельностью и т.д. Эти виды деятельности предъявляют разные требования к компетенциям и личности преподавателей. В связи с таким разнообразием деятельности, особенно в условиях дефицита времени и изменений требований, преподаватели могут испытывать значительные эмоциональные и физические нагрузки. При длительных нагрузках возможно развитие такого негативного явления как профессиональное выгорание.

Профессиональное выгорание преподавателей несёт негативные последствия как для вуза как организации, так и для физического и психологического здоровья самих преподавателей; влияет на качество коммуникации со студентами и на образовательный процесс. Создание профилактической программы позволяет своевременно выявить риски и предотвратить развитие негативных последствий. Эффективная профилактика помогает сохранить кадровый потенциал вуза, предотвращая преждевременные увольнения опытных преподавателей и снижая необходимость замещения кадров новыми сотрудниками, которым потребуется дополнительное обучение и адаптация. Забота о здоровье и благополучии сотрудников формирует благоприятную атмосферу внутри университета, повышает лояльность педагогов и улучшает взаимодействие между ними и руководством.

Появляется возможность своевременно идентифицировать признаки выгорания и реагировать на них, что предотвращает серьёзные негативные последствия для здоровья и профессиональной деятельности педагогов. При этом необходим индивидуальный подход, поскольку даже в условиях одного коллектива причины выгорания у каждого преподавателя могут быть свои: одни преподаватели испытывают информационную перегрузку, с трудом перерабатывают большие объёмы информации; другие – испытывают сильный стресс в

конфликтных ситуациях со студентами и т.д. Соответственно, меры профилактики также должны быть индивидуальными, тогда их эффективность существенно возрастает.

Таким образом, внедрение программы профилактики профессионального выгорания направлено на сохранение здоровья преподавателей, повышение качества образовательного процесса и укрепление устойчивости образовательной системы вуза.

2. ОПИСАНИЕ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

Программа предназначена для преподавателей высших учебных заведений различного профиля (гуманитарные, естественнонаучные, инженерные специальности и т.д.).

Специфические характеристики контингента:

Преподаватели вузов ежедневно испытывают высокие нагрузки, обусловленные необходимостью подготовить квалифицированных специалистов, проведением научных исследований, разработкой учебных программ и контролем качества образовательного процесса. Работа преподавателей тесно связана с коммуникацией со студентами, что предъявляет особые требования к уровню владения педагогическими технологиями, эмоциональной устойчивости и психологической компетентности, в том числе знание возрастной психологии, стратегий эффективного разрешения конфликтов и т.д.

Экзамены, проверки, аттестации, внедрение новых нормативных актов в условиях дефицита времени создают дополнительные риски появления выгорания и хронических стрессовых состояний. Современная система высшего образования характеризуется быстрым изменением технологий и требований, что требует особой мобильности и готовности преподавателей адаптироваться к нововведениям. Постоянная необходимость переработки огромного объема информации, ведения документации, разработки методических материалов и выступлений перед аудиторией предъявляет повышенные требования к вниманию, памяти и интеллектуальной деятельности.

Независимо от возраста, преподаватели сталкиваются со стрессорами, такими как высокая рабочая нагрузка, ответственность за успеваемость студентов, строгие сроки сдачи публикаций и отчетов, а также требование постоянного обновления профессиональных компетенций. Однако некоторые категории испытывают особые риски профессионального выгорания:

- Молодые преподаватели и аспиранты склонны испытывать острый стресс и тревожность из-за недостатка опыта, стремления завоевать авторитет среди студентов и коллег, а также неспособности балансировать личную и профессиональную жизнь.
- Сотрудники среднего возраста находятся в периоде наивысших ожиданий от собственной деятельности, совмещая преподавательские обязанности с активными научными проектами и наставничеством молодых ученых, что создаёт дополнительное эмоциональное напряжение.

- Старшее поколение преподавателей сталкивается с давлением необходимости оставаться современными и соответствующими высоким требованиям цифровой эпохи, сохраняя при этом лидирующее положение в университете.

Несмотря на различия в возрастных характеристиках, все категории преподавателей объединены общим фактором: высоким уровнем ответственности, постоянным напряжением и отсутствием надежных каналов для психологической разгрузки.

Существует потребность в специализированных программах профилактики, которые могли бы поддерживать небольшие группы преподавателей, столкнувшихся с признаками выгорания. Поскольку масштабы проблемы не позволяют полагаться лишь на индивидуальную работу, важным инструментом становится коллективная поддержка и сотрудничество внутри малых групп.

Группа, проходящая такую программу, приобретает важные преимущества:

- Возможность совместного обсуждения профессиональных трудностей и обмен опытом;
- Доступ к специальным методикам групповой работы, улучшающим навыки эмоциональной саморегуляции и снятия стресса;
- Укрепление социальной сети поддержки и открытость к совместным действиям по восстановлению профессиональных ресурсов;
- Формирование устойчивого иммунитета к потенциальным источникам выгорания.

Взаимодействие в группе стимулирует выработку общих решений и усиливает эффект. Благодаря такому подходу достигается эффективное разрешение кризиса и возвращение к полноценной профессиональной деятельности. Таким образом, организованная группой поддержка оказывается мощным ресурсом для стабилизации психоэмоционального состояния и повышения уровня продуктивной работы преподавателей.

3. ОПИСАНИЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ ПРОГРАММЫ

Цель программы профилактики профессионального выгорания преподавателей вуза - формирование индивидуальной стратегии противодействия профессиональному выгоранию преподавателей вузов с учётом преобладающих источников стресса и ресурсов восстановления сил в профессиональной деятельности.

Задачи программы:

1. Повышение осведомлённости преподавателей о проблеме профессионального выгорания.
2. Развитие рефлексии преподавателей относительно собственного эмоционального состояния и источников стресса в профессиональной деятельности.

3. Проведение диагностических исследований для оценки уровня выгорания и психологических особенностей преподавателей.
4. Информирование преподавателей о современных концепциях профилактики выгорания, путях повышения психологической устойчивости и способах поддержания профессионального баланса.
5. Организация учебных сессий для обсуждения разных случаев выгорания.
6. Развитие рефлексии преподавателей относительно собственных ресурсов восстановления сил в процессе профессиональной деятельности.
7. Создание условий для взаимоподдержки и обмена опытом между сотрудниками.
8. Проведение индивидуальной психологической консультации для каждого участника, помощь в составлении индивидуального плана профилактики выгорания

4. НАУЧНЫЕ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ

ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ

Проблему профессионального выгорания стали изучать в 70-х годах XX века. Термин «burn out» (выгорание) предложил Г. Фройденбергер. Он ввёл этот термин для описания состояния хронической усталости и эмоционального опустошения, наблюдавшихся у специалистов, активно взаимодействовавших с людьми, особенно в социальной и здравоохранительной сферах. [3, с. 159-165]. Данное состояние характеризуется потерей мотивации и исчезновением эмоционального вовлечения. Выделяют этапы развития выгорания, начиная от изначального энтузиазма и заканчивая полным истощением и утратой интереса к профессиональной деятельности.

Один из наиболее известных отечественных подходов к изучению выгорания был разработан российским психологом В. В. Бойко. В концепции эмоционального выгорания В.В. Бойко [7, с. 92] эмоциональное выгорание рассматривается как защитный механизм, который развивается в ответ на хронический стресс, связанный с профессиональной деятельностью. В.В. Бойко, опираясь на теорию стресса Ганса Селье, адаптируя ее к профессиональной деятельности.

В соответствие с этой теорией были выделены три фазы проявления выгорания:

1. Фаза напряжения: повышенный уровень тревожности, неудовлетворённость собой и работой.
2. Фаза резистенции: пассивный подход к выполнению рабочих обязанностей, защитные механизмы (цинизм, механичность исполнения задач).
3. Фаза истощения: физическое и эмоциональное истощение, нарушения соматического здоровья и глубокой утратой мотивации.

В.В. Бойко также разработал тест на выявление эмоционального выгорания, который помогает оценить не только наличие, но и степень выраженности симптоматики (методика приведена в Приложении 1).

РЕФЛЕКСИВНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Особую актуальность проблема профессионального выгорания приобретает в педагогической среде, поскольку «педагогическая деятельность – один из видов профессиональной деятельности, который в большей степени деформирует личность человека» [11, с. 28]. Совокупность внешних факторов (социально-экономических проблем, снижение престижа профессии) и внутренних переживаний приводит к росту «аффективных расстройств, чувству неудовлетворенности собой и своей жизнью, трудностям взаимодействия с учениками, коллегами» [11, с. 28].

Современная система высшего образования претерпевает значительные изменения, связанные с внедрением новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и повышением требований к качеству педагогической деятельности. В этих условиях «реформирование системы высшего профессионального образования, в первую очередь, предполагает переосмысление требований к профессиональной деятельности преподавателя вуза – специалиста, от которого напрямую зависит динамика и результат модернизации» [9]. Это приводит к возрастанию психоэмоциональной нагрузки и, как следствие, повышает риск возникновения синдрома профессионального выгорания.

Ключевым ресурсом противодействия выгоранию и поддержания профессионального здоровья педагога является развитие «профессиональной рефлексии». Как отмечают исследователи, «рефлексивный компонент рассматривается в качестве ведущего в деятельности преподавателя [...]. Основной задачей самоанализа является познание себя как личности и как профессионала» [9]. Рефлексия выступает механизмом саморегуляции, позволяющим преподавателю критически осмысливать свою деятельность, анализировать трудности, оценивать свои ресурсы и корректировать профессиональное поведение. В контексте профилактики выгорания рефлексия понимается как «способность объективно оценивать жизненную ситуацию» [11, стр. 29]. Это означает, что рефлексирующий педагог анализирует и оценивает «свои чувства и отношения, сильные и слабые стороны своей личности, степень их соответствия профессиональным задачам» [9], что является свидетельством его психологической зрелости. Развитая рефлексия позволяет учителю своевременно проводить критический самоанализ, выявлять источники стресса и профессиональной неудовлетворенности и на этой основе корректировать как самоотношение, так и организационные аспекты своего труда.

«Под профессионально-педагогической рефлексией нами понимается процесс самопознания учителем сущностных характеристик педагогического труда, направленный на анализ, оценивание и необходимую корректировку собственной педагогической деятельности, на позитивное восприятие ее другими людьми» [5, с. 57] Эффективное развитие рефлексии возможно только через погружение в практику и последующий анализ этой практики.

Рефлексия преподавателей развивается через [5, с. 58]:

- «нестандартные ситуации педагогической деятельности, требующие творческого решения»,
- «согласованность учебно-профессиональной деятельности с реальной практикой», то есть фокусируется на актуальных проблемах и вызовах, с которыми преподаватели сталкиваются ежедневно,
- «коллективные формы деятельности, в которых, благодаря групповому взаимодействию, происходит коррекция индивидуальных способов работы и усвоение профессиональных эталонов и образцов». Это создает систему профессиональной поддержки и снижает чувство изоляции.
- «развитие рефлексивно-оценочных способностей и навыков, адекватной личностной и профессиональной самооценки, самоконтроля и саморегуляции собственных действий и психических состояний».

Эмпирические исследования подтверждают эффективность данного подхода. Было установлено, что «преподаватели, демонстрирующие высокий уровень рефлексии, имеют более адекватную самооценку, четкую программу профессионального саморазвития и способны объективно анализировать результативность своей деятельности даже в сложных условиях» [9]. Напротив, низкий уровень рефлексии коррелирует с эмоциональным истощением и деперсонализацией. Экспериментальные данные показывают, что после реализации программ, основанных на рефлексивно-деятельностном подходе, у участников «значимо снижается доля [...] с низким уровнем профессионально-педагогической рефлексии» и формируется «более адекватная самооценка личностных и профессиональных качеств» [5, с. 61].

Таким образом, профессиональная рефлексия, развиваемая через технологии рефлексивно-деятельностного подхода, является центральным звеном в системе профилактики профессионального выгорания. Целенаправленное развитие рефлексивных умений позволяет преподавателю:

- Осознавать и регулировать свое эмоциональное состояние;
- Адекватно оценивать профессиональные трудности и ресурсы для их преодоления;
- Формировать позитивную Я-концепцию и поддерживать профессиональную мотивацию;
- Разрабатывать и реализовывать индивидуальную траекторию профессионального саморазвития.

ТАКСОНОМИЯ БЛУМА

Таксономия Блума (Bloom's Taxonomy) [2] — это модель, разработанная американским психологом и педагогом Бенджаминем Блумом и его коллегами в 1956 году. Она помогает структурировать учебный процесс, а также выявлять, измерять и оценивать уровень знаний, умений и навыков у учащихся. По задумке Блума, его система должна была устранить существующие в образовании несоответствия между целями учебной программы, возможностями, которые она дает, и фактическими результатами обучения.

Изначально созданная как инструмент для классификации учебных целей и оценки уровня усвоения знаний, таксономия представляет собой иерархическую систему, описывающую переход от простых когнитивных процессов к сложным. В 2001 году таксономия была пересмотрена и модернизирована группой под руководством Лорина Андерсона и Дэвида Кратвола [1], что сделало её ещё более практичной и ориентированной на активное обучение. По мнению Лорин Андерсона и Дэвида Кратвола, названия должны быть конкретными и соответствующими целям обучения. Например, вместо существительного «знание» — глагол «запомнить», вместо «понимание» — «понимать».

Кроме того, «синтез» заменили на «создавать», чтобы сделать этот блок более понятным для преподавателей, и переместили его наверх. По мнению исследователей, умение создавать новое на основе полученных знаний является высшей и самой сложной категорией мышления.

В контексте программы профилактики профессионального выгорания преподавателей таксономия Блума служит основой для структурирования содержания, выбора методов обучения и оценки эффективности. Она позволяет обеспечить целостный и системный подход к развитию рефлексивных навыков и эмоциональной саморегуляции — ключевых факторов противодействия выгоранию.

«Суть таксономии Блума в том, что она разбивает образовательный процесс на отдельные ступени или уровни, которые должен преодолеть учащийся для освоения учебного материала. Каждая ступень представляет собой определенную учебную цель и включает конкретные действия для достижения этой цели. Все учебные цели расположены в иерархическом порядке, а значит, осваивать их нужно последовательно — от простого к сложному. Такой подход помогает отслеживать результаты через достижение целей и превращает обучение в процесс, направленный на поочередное решение конкретных задач».

Шесть уровней таксономии Блума:

1. **Знание** — способность запоминать и воспроизводить изученный материал (факты, термины, базовые концепции). *«Что должны запомнить обучающиеся после изучения материала?»* Назвать, запомнить, перечислить, выучить, пересказать, указать, записать, освоить.
2. **Понимание** — способность понимать и интерпретировать усвоенную информацию (объяснять цели, формулировать основные идеи), умение преобразовывать информацию из одной формы в другую (например, оформить данные в виде таблицы или графика и наобо-

рот). *«Что должны понять обучающиеся после изучения этого модуля?»* Понять, объяснить, пояснить, определить, рассказать, интерпретировать, привести пример.

3. **Применение** — способность использовать знания в конкретных условиях и новых ситуациях, например, применять изученные концепции к решению проблем. *«Как обучающиеся смогут использовать полученные знания?»* Составить, рассчитать, демонстрировать, вычислить, решить, скорректировать, уметь.
4. **Анализ** — способность разбивать информацию на элементы и находить взаимосвязи между ними, использовать критическое мышление, находить ошибки. *«С какой информацией и как обучающимся нужно уметь работать?»* Анализировать, сравнивать, классифицировать, детализировать, выявлять причины.
5. **Синтез** — способность соединять части в единое целое, комбинировать, соединять части материала в целостную структуру. Это процесс разработки собственных идей, концепций, нестандартного решения задач. Обобщать, распознавать, структурировать, создавать, разрабатывать.
6. **Оценка** — способность оценивать значение материала на основании внешних критериев и внутренних стандартов; оценивать логику построения материала, точность выводов, отличать факты от оценочных суждений, оценивать свои действия. *«Какие самостоятельные оценки, выводы или гипотезы должны уметь делать сотрудники?»* Оценивать, адаптировать, выдвигать гипотезы, тестировать, изобретать, модифицировать, развивать, планировать, организовывать.

МЕТОДИКА DISC

Американским психологом Уильямом Марстоном в 1928 году была создана методика DISC - это четырехсекторная поведенческая модель для исследования поведения людей в окружающей их среде. Она помогает определить, как человек взаимодействует с окружающими, какие у него сильные стороны и какие области требуют улучшения. Аббревиатура DISC в этой методике расшифровывается так: D — Dominance (доминирование), I — Influence (влияние), S — Steadiness (стабильность), C — Conscientiousness (добросовестность, соответствие).

Каждый стиль характеризуется определенными особенностями поведения, мотивациями и источниками стресса, что делает DISC ценным инструментом для профилактики профессионального выгорания.

Типы	Характеристики	Источники выгорания	Профилактические стратегии	Специфика в педагогической деятельности	Сильные стороны преподавателя
Доминирующий тип (D)	Ориентированы на результат и достижения, Решительны и прямолинейны, Предпочитают вызовы и быстрое принятие решений.	Бюрократические препятствия, Медленные процессы изменений, Отсутствие контроля над ситуацией. Рутинные, монотонные задачи.	Четкая постановка амбициозных, но достижимых целей. Предоставление автономии в принятии решений. Минимизация административных барьеров. Возможность участия в инновационных проектах.	Создают динамичную, конкурентную атмосферу на занятиях. Четко структурируют материал и ставят амбициозные цели. Быстро принимают решения в сложных ситуациях.	Эффективное управление сложными группами. Быстрая адаптация к изменениям в образовательном процессе. Мотивация студентов через вызовы и достижения.
Влияющий тип (I)	Коммуникабельные энтузиасты. Ориентированы на кооперацию и социальное взаимодействие. Мотивированы признанием.	Конфликтные ситуации в коллективе. Отсутствие социального признания. Изоляция и ограниченное общение. Рутинная бумажная работа.	Регулярная позитивная обратная связь и признание заслуг. Возможности для сотрудничества и нетворкинга. Публичное признание достижений. Общественные мероприятия.	Создают вдохновляющую образовательную среду. Используют истории, примеры из жизни и эмоциональное вовлечение. Поощряют открытую коммуникацию и дискуссии.	Высокий уровень вовлечения студентов. Эффективное разрешение конфликтов в группе. Создание поддерживающей атмосферы в коллективе.

Типы	Характеристики	Источники выгорания	Профилактические стратегии	Специфика в педагогической деятельности	Сильные стороны преподавателя
Постоянный тип (S)	Стабильные и надёжные. Ориентированы на кооперацию и гармонию. Ценят предсказуемость и стабильность.	Частые изменения и неопределенность. Конфликты и напряженная атмосфера. Необходимость быстрой смены приоритетов. Агрессивная конкурентная среда.	Обеспечение стабильности и предсказуемости. Постепенное введение изменений с необходимой подготовкой. Создание поддерживающей рабочей атмосферы. Четкие инструкции и ясные ожидания.	Обеспечивают стабильность и предсказуемость учебного процесса. Внимательны к индивидуальным потребностям студентов. Создают безопасную среду для обучения.	Эффективная работа с тревожными студентами. Построение долгосрочных доверительных отношений. Стабильное качество образовательного процесса.
Соответствующий тип (C)	Аналитичные и систематичные. Ориентированы на качество и точность. Ценят структуру и процедуры.	Неорганизованность и хаос, Необходимость быстрых решений без соответствующего анализа. Нарушение установленных процедур. Неопределенные требования и критерии.	Четкие стандарты и процедуры. Время для тщательного анализа и планирования. Структурированная система оценки качества. Минимизация непредсказуемых ситуаций.	Тщательно структурируют учебные материалы. Обеспечивают высокую точность оценок и обратной связи. Следуют установленным процедурам и стандартам.	Разработка качественных учебных материалов. Объективная и систематическая оценка знаний. Поддержание академических стандартов.

Индивидуальная диагностика преподавателей позволит:

- оценить поведенческий стиль каждого преподавателя,
- выявить индивидуальные личностные стрессовые факторы и ресурсы, исходя из преобладающего типа.
- разработать персонализированных стратегий совладения.

Методика имеет свои ограничения и недостатки:

- Существуют опасения создания стереотипов о людях на основе их типа поведения. Это может привести к упрощённому видению человека и упущению важных деталей.
- Методика не учитывает изменчивость поведения людей в различных ситуациях, а также влияние внешних факторов на их решения и предпочтения.
- Несмотря на свою полезность, методика DISC не всегда точно определяет тип поведения человека и его предпочтения.

Необходимо помнить, что эта методика является одним из диагностических инструментов, а не исчерпывающим описанием личности человека.

Исследования показывают, что понимание поведенческих паттернов значительно повышает эффективность программ профилактики выгорания. Например, исследование Грцу, Кочетковой и Няголовой [9] подтверждает, что учет индивидуальных поведенческих характеристик позволяет разрабатывать адресные и эффективные стратегии поддержки психического здоровья педагогов.

Подход «СЧАСТЬЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» Филиппа Гузенюка

Подход "Счастье в деятельности" Филиппа Гузенюка (петербургского психолога, коуча) направлен на достижение баланса между работой, отдыхом и личными увлечениями для повышения удовлетворенности жизнью и предотвращения выгорания. Он включает анализ текущей деятельности, определение приоритетов, планирование времени и развитие новых навыков, что способствует личностному росту и гармонии.

Подход фокусируется на том, как достигать удовлетворения и радости через активную вовлечённость в осмысленную деятельность. Эти идеи перекликаются с теориями позитивной психологии, потокового состояния (М. Чиксентмихайи) и самореализации (А. Маслоу), но имеют свою уникальную практическую направленность [8].

В процессе деятельности можно не только тратить силы, уставать, но и, наоборот, после подходящей работы можно испытывать эмоциональный подъём. Именно эмоциональный подъём, повышение тонуса, энергии и подразумевается под состоянием счастья. Филипп Гузенюка рассматривает счастье в динамике, как часть процесса деятельности, а не конечную точку, возникающее в действии, а не в пассивном потреблении. Такое возможно, если деятельность соответствует внутренним ценностям человека. Если работа или хобби противоречат убеждениям, даже успех не принесёт счастья. Филипп Гузенюка утверждает, что счастье на работе на 90% зависит от внутреннего отношения к

ней, а внешние условия (размер зарплаты, задачи, атмосфера в коллективе) влияют только на 10%.

Концепция делает акцент на индивидуальной активности, но не всегда учитывает внешние обстоятельства, которые могут ограничивать выбор деятельности. Также не все виды деятельности легко превратить в источник счастья (например, рутинная работа).

Чтобы деятельность приносила удовлетворение, она должна:

- Быть достаточно сложной,
- Соответствовать уровню способностей и навыков человека.

Если уровень способностей выше, чем требуется для решения задач, то есть задачи достаточно лёгкие, то может возникнуть скука и неудовлетворённость от недостаточной самореализации. Если задачи по уровню сложности существенно превышает текущий уровень компетенций, то возникает тревога. Оптимальный вариант – уровень сложности задачи чуть выше текущего уровня.

Филипп Гузенюка подчёркивает, что счастье не равно постоянному комфорту. Преодоление трудностей и даже неудачи могут усиливать удовлетворение, если воспринимаются как этапы развития.

Совместная деятельность (коллективные проекты, помощь другим) усиливает чувство счастья благодаря ощущению принадлежности и значимости.

Важно регулярно анализировать свою деятельность:

- Что приносит радость?
- Какие действия наполняют энергией?

Что меняется, когда человек занимается делом с удовольствием:

- Улучшается общее самочувствие на работе и за ее пределами,
- Существенно повышается эффективность деятельности,
- Быстрее происходит обучение и прогресс,
- Вокруг такого сотрудника создаётся положительная рабочая атмосфера для коллег и клиентов

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ

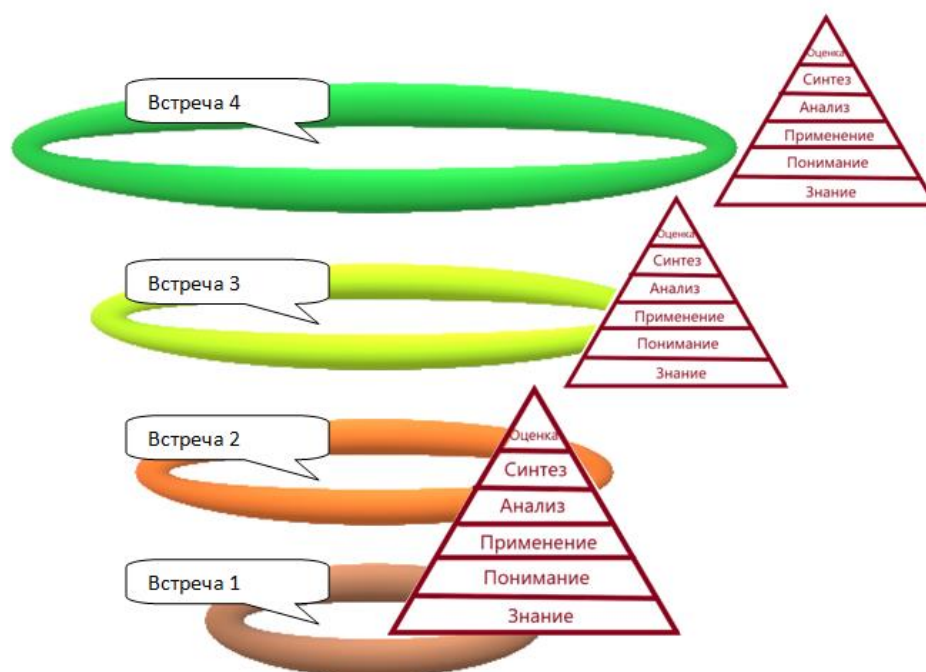
Для лучшего понимания понятия «профессиональное выгорание» применяется историко-критический метод, в котором анализируется первоисточник. Изучается первоначальное значение понятия, это помогает выявить изначальные смыслы и значения, заложенные в термин. Упорядочиваются собранные данные, выделяются ключевые характеристики и свойства понятия, сравниваются различные точки зрения, подходы и методы, применяемые в изучении понятия.

Также для анализа разных проявлений профессионального выгорания у преподавателей вуза применяется метод case-study со смоделированными персонажами, которые помогают подсветить разные аспекты выгорания. Эти кейсы отражают наиболее распространенные трудности, возникающие у преподавателей в вузовской среде. Преподаватели, участвующие в программе получают задание проанализировать предложенную ситуацию. Ведущий организует групповую дискуссию, стимулируя обсуждение путей выхода из кризисных состояний и способов предотвращения профессионального выгорания.

Группа преподавателей совместно вырабатывает возможные варианты поведения в заданной ситуации. Важно обсудить преимущества и недостатки каждого варианта, провести оценку рисков и преимуществ выбранного решения.

По итогам дискуссии группа приходит к общему решению проблемы, которое оформляется письменно. Преподаватель подводит итоги и обобщает полученные результаты. Самостоятельно преподаватели могут провести рефлекссию, как разбираемые аспекты выгорания проявляются в их жизни, и какие методы профилактики подойдут им. Эти наблюдения затем оформляются в индивидуальный план профилактики выгорания.

Программа профилактики выгорания построена по принципу спирали, что означает повторение ключевых тем на более высоком уровне с каждым циклом. Это позволяет участникам углублять свои знания и навыки, а также применять их на практике через примеры и кейсы.



5. СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа рассчитана на период 2 месяца (рекомендуется октябрь-ноябрь). Общая продолжительность программы составляет 21 час (8 аудиторных академических часов работы с группой, 12 часов на самостоятельную работу, а также предполагаются индивидуальные консультации с каждым участником).

Этапы реализации программы

1. Информирование преподавателей о возможности участия в программе
2. Проведение четырёх встреч в групповом формате по 1,5 часа каждая.

3. Самостоятельная разработка преподавателями индивидуального плана профилактики выгорания.
4. Индивидуальные консультации психологов по разработке индивидуальных планов

6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Каждый участник разработает при поддержке психологов индивидуальный план, основанный на его потребностях и ресурсах, который позволит своевременно предупреждать выгорание.
2. У участников программы произойдёт повышение уровня удовлетворённости работой.
3. Участники программы обретут знания и навыки, которые помогут им лучше разбираться в собственных эмоциях и ресурсах.

Этапы составления индивидуального плана

1. Повышение осведомлённости о проблемах выгорания. Участники получают информацию о феномене профессионального выгорания, факторов, влияющих на выгорание у преподавателей вузов, источниках энергии в процессе профессиональной деятельности.
2. Проба и эксперимент. На протяжении программы преподаватели имеют возможность попробовать на учебных примерах разработать стратегию профилактики выгорания
3. Диагностика.
Преподаватели самостоятельно проходят диагностику уровня эмоционального выгорания Бойко и проводят самооценку текущего и желаемого состояния своих ресурсов.
4. Выбор подходящих методов профилактики.
Основываясь на опыте групповых занятий и личных предпочтениях, преподаватели формируют индивидуальный набор методов и приёмов, которые войдут в их персональный план профилактики выгорания
5. Консультации и поддержка. Психологи помогают преподавателям подобрать оптимальное сочетание техник, дать рекомендации по применению и скорректировать план, если необходимо.

Такой подход способствует тому, что созданный индивидуальный план будет актуальным, комфортным и эффективным для каждого преподавателя, помогая поддерживать ресурс и препятствовать профессиональному выгоранию.

7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Для объективной оценки эффективности программы разработаны критерии, которые позволят отслеживать достижение поставленных целей.

- Наличие у каждого участника по результатам участия в программе законченного и структурированного индивидуального плана профилактики выгорания;
- Посещаемость на групповых занятиях;
- Уровень активности участников (Степень вовлечённости и активности в занятиях);
- Отзывы участников (удовлетворённость результатами участия в программе, улучшение эмоционального состояния по отзывам преподавателей, повышение удовлетворённости работой).

8. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование модулей и тем	Цель	Содержание	Кол-во часов ауд.	Самостоятельная работа
1.	Введение. Обсуждение замысла программы. Внешние и внутренние причины эмоционального выгорания.	Создание безопасного пространства для открытого обсуждения профессиональных трудностей, обмена опытом и поддержки коллег в борьбе с выгоранием. Прояснение ожиданий. Формулирование цели программы	Правила группы. Исследование понятия «профессиональное выгорание» Обсуждение создания собственной программы профилактики выгорания	2	2
2.	Основные стрессовые факторы профессиональной деятельности преподавателей вузов. Источники энергии в деятельности	Изучение специфики профессионального выгорания у преподавателей вузов, выявлении основных стрессовых факторов, влияющих на их профессиональную деятельность, освоение принципов управления изменениями для повышения эффективности профессиональной деятельности.	Профессиональное выгорание преподавателей: симптомы и причины Принцип Парето Источники энергии в деятельности. Модель DISC. Кейс: влияющий тип личности, преобладает информационный стресс, дефицит состояния потока, ресурс отношения.	2	2

№ п/п	Наименование модулей и тем	Цель	Содержание	Кол-во часов ауд.	Самостоятельная работа
3.	Стадии профессионального выгорания.	Формирование у участников представление о механизме формирования эмоционального выгорания, факторах риска, а также развить навыки анализа практических примеров и разработки индивидуальных профилактических мер.	Профессиональное выгорание, стадии. Техника АВС для принятия изменений (работа с мотивацией преодоления выгорания, блокировщики изменений). Кейс: добросовестный тип личности, коммуникационный стресс, дефицит игрового подхода в работе и ресурс развитие.	2	2
4.	Профессиональное выгорание как профессиональная деформация	Осмысление сущности экзистенциальных кризисов преподавателей как фактора профессионального выгорания, а также исследование смысла деятельности, оптимизма и умение видеть свои результаты и влияние как ресурсов профилактики профессионального выгорания.	Профессиональное выгорание и профессиональная деформация. Кейс 1: доминантный тип личности, экзистенциальный кризис, дефицит смысла в работе, ресурс оптимизм. Кейс 2: стабильный тип личности, экзистенциальный кризис, дефицит возможности влияния, ресурс игра.	2	2
5.	Разработка индивидуального плана профилактики выгорания				4
6.	Индивидуальные консультации с психологом. Обсуждение созданных программ Помощь и поддержка преподавателей в создании собственной индивидуальной программы по профилактике профессионального выгорания.			1	
	Итого	21		9	12

9. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Встреча 1

План:

№	Содержание	Время
1.	Знакомство. Прояснение ожиданий участников.	15 минут
2.	Принятие правил группы	10 минут
3.	Исследование понятия профессиональное выгорание на основе первоисточника.	20 минут
4.	Обсуждение в группе преобладающих симптомов выгорания, мер профилактики.	30 минут
5.	Ответы на вопросы о выгорании преподавателей и сравнение своих ответов с результатами исследований.	15 минут

В качестве самостоятельной работы после занятия – заполнение диагностической методики на определение уровня профессионального выгорания В.В. Бойко.

1. Знакомство. Прояснение ожиданий участников.
Формулирование индивидуальной цели программы.
Обсуждение индивидуального плана профилактики выгорания как итога участия в программе.
2. Принятие правил группы

Задачи:

- Создать безопасное и доверительное пространство для общения.
 - Помочь участникам группы почувствовать себя услышанными и понятыми.
 - Укрепить взаимопонимание и поддержку между участниками.
 - Способствовать личностному росту и развитию каждого участника.
1. Уважение и внимательность: Необходимо относиться друг к другу с уважением, проявляя внимание к чужим точкам зрения и эмоциям. Участники группы должны слушать друг друга, не перебивая и не прерывая.
 2. Конфиденциальность: Информация, полученная в группе, должна оставаться внутри группы, не разглашаясь и не обсуждаясь за пределами её. Не стоит упоминать имена или личные подробности, когда делитесь впечатлениями.
 3. Личный вклад и активность: Участники группы должны проявлять личную активность, участвуя в обсуждениях и предлагая свою помощь.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ»

Знание (1 уровень таксономии Блума)

Уровень: ЗНАТЬ / ПОМНИТЬ (Remembering)

Цель: актуализировать и систематизировать базовые знания о синдроме профессионального выгорания.

Преподаватели:

- вспоминают ключевое понятие «профессиональное выгорание»,
- определяют симптомы и фазы развития профессионального выгорания,
- перечисляют основные факторы риска в своей профессиональной среде (административные, студенческие, личностные).

Исследование понятия – это процесс изучения, анализ и определение значения конкретного термина или концепции. Целью исследования понятия является установление его смысла, границ применения, взаимосвязей с другими понятиями и, возможно, разработка его более точного или конкретного определения. Понимание значения понятий важно для эффективной коммуникации, научного исследования, и принятия решений в различных областях жизни. Исследование понятий помогает уточнить и конкретизировать термины, что в свою очередь облегчает понимание сложных идей и проблем.

Это активный процесс, который для более глубокого понимания может включать анализ текста, наблюдение за использованием термина в различных контекстах, сравнение с другими понятиями. Практическое исследование может включать наблюдение для изучения использования понятия в конкретных ситуациях, интервью для изучения мнений и оценок людей относительно понятия.



Историко-критический метод в исследовании определения профессиональное выгорание.

Обратимся к первоисточнику – статье Герберта Фройденбергера 1974 года «Выгорание персонала»(Freudenberger H. «Stress Burn-out», Journal of Social Issues) [3, с. 160-163].

Что такое выгорание? Словарь определяет глагол «выгорать» как «потерпеть неудачу, износиться или истощиться из-за чрезмерных требований к энергии, силе или ресурсам». И именно это происходит, когда сотрудник учреждения, выгорает по тем или иным причинам и становится фактически неспособным. («The dictionary defines the verb "burn-out" as "to fail, wear out, or become exhausted by making excessive demands on energy, strength, or resources." And that is exactly what happens

when a staff member in an alternative institution burns out for whatever reasons and becomes inoperative to all intents and purposes»).

Признаки выгорания:

- *утрата харизмы лидера и разочарование* («One of the chief preludes to burn-out seems to be the loss of charisma of the leader, and the let-down of the clinic with this disappointment»),
- *физические признаки - чувство истощения и усталости, неспособность избавиться от затяжной простуды, частые головные боли и расстройства желудочно-кишечного тракта, бессонница и одышка* («There is a feeling of exhaustion and fatigue, being unable to shake a lingering cold, suffering from frequent headaches and gastrointestinal disturbances, sleeplessness and shortness of breath»),
- *поведенческие признаки - быстрая вспыльчивость сотрудника и его мгновенные реакции раздражения и фрустрации; негативное отношение, которое выражается словами* («A staff member's quickness to anger and his instantaneous irritation and frustration responses are the signs», «Another behavioral indicator of burn-out is the totally negative attitude that gets verbalized»).

Профессиональное выгорание — это сложное комплексное состояние, характеризующееся постепенным развитием физического, эмоционального и ментального истощения вследствие хронического воздействия стрессовых факторов на рабочем месте.

Профессиональное выгорание сопровождается чувством разочарования, потери интереса к труду, снижением продуктивности и общим ухудшением благополучия.

Понимание выгорания В.В. Бойко.

Эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

С 2019 года профессиональный **синдром эмоционального выгорания** включен Всемирной организацией здравоохранения в Международный классификатор болезней (МКБ 11, обновленная версия которого вступила в силу в 2022 году), то есть официально признан фактором, влияющим на состояние здоровья.

Понимание (2 уровень таксономии Блума)

Уровень: ПОНИМАТЬ (Understanding)

Цель: осмыслить механизмы возникновения выгорания в индивидуальном контексте (для разработки своей собственной программы профилактики выгорания).

Преподаватели:

- Определяют, какие внешние факторы профессионального стресса присутствуют в их повседневной профессиональной деятельности
- Интерпретируют свои собственные симптомы и эмоциональные реакции через призму полученных знаний.

Вопросы для участников:

- ? Профессиональное выгорание – это болезнь?
- ? Что такое синдром? Симптом?
(Синдром - это совокупность симптомов. Симптом – строго фиксированное по форме описание патологического признака).
- ? Это синдром, который развивается ...только на работе...? Профессиональное выгорание является частью более широкого явления эмоционального выгорания?
- ? В чём сходство и различия этих определений?

Эксперты подчеркивают, что синдром является не медицинским диагнозом, а фактором, способным вызвать заболевания. Согласно определению, которое закреплено за синдромом выгорания в этом перечне: выгорание — это синдром, признанный результатом хронического стресса на работе, с которым не удалось справиться.

Три основные характеристики синдрома:

- чувство истощения, потери энергии,
- возросшее психическое дистанцирование человека от работы, негативное или циничное восприятие рабочих процессов,
- ощущение собственной неэффективности и потеря чувства удовлетворения достигнутыми результатами труда.



Участники обсуждают, появляются новые варианты собственных определений профессионального выгорания, и происходит дальнейшее исследование понятия.

Вопросы	Варианты ответов
Какие ещё признаки (симптомы) профессионального выгорания преподавателей вуза вы можете назвать?	Физические (усталость, плохое самочувствие), эмоциональные (раздражительность, чувство безнадежности), поведенческие (неспособность чередовать работу и отдых), интеллектуальные (потеря интереса к новизне) и социальные (падение активности в досуговой сфере).
Причины профессионального выгорания	Перегрузки, монотонность, неясные обязанности, нехватка признания, конфликты, низкая оплата, перфекционизм, жёсткий контроль, недостаток свободы решений и необходимых ресурсов.
Профилактика профессионального выгорания	Составьте список любимых занятий и делайте их ежедневно, минимизируйте занятия, отнимающие энергию, соблюдая режим отдыха, устанавливайте реалистичные цели, распределяйте приоритеты, осваивайте техники саморегуляции и улучшайте коммуникативные навыки...

Фройденберг о причинах [3, с. 164-165]:

- *мы работаем долгие часы с минимальной финансовой компенсацией.*
Но именно потому, что мы преданы, мы попадаем в ловушку выгорания. Мы работаем слишком много, слишком долго и слишком интенсивно («we put in long hours with a bare minimum of financial compensation. But it is precisely because we are dedicated that we walk into a burn-out trap. We work too much, too long and too intensely»)
- *потребность давать. Потребность, которая чрезмерна и со временем становится нереалистичной («Another potential danger for the staff person who will burn out is that individual who has a need to give. A need that is excessive and in time unrealistic»).*
- *скука, рутинность работы («Another condition for burn-out in us-is the boredom, the routinization of the job we perform».)*

Меры предотвращения выгорания с точки зрения руководителя (волонтеров) по Фройденбергу:

- отсев через программу обучения,
- формировать реалистическую преданность, а не нереалистическую,
- задавать вопросы про здоровье и состояние человека, чтобы определить его уровень энергии,
- проводить ротацию функций, насколько это возможно.
- не разрешать сверхурочную работу, давать существенное время для отдыха
- взаимоподдержка в группе,
- обмен опытом, в том числе учебным,
- физические упражнения. Фройденберг считал, что в профилактике выгорания стоит больше делать акцент на когнитивном и физическом аспектах, а не эмоциональных. Поэтому медитация и йога не подойдут («That is why it is not a good idea, in my opinion, to shift into meditation, or yoga, which cause a mental dropping. Introspection is not what the burnt out person requires. He requires physical exhaustion, not

further mental strain and fatigue. Go into the cognitive and the physical and keep away from the emotional»).

Если сотрудник уже выгорел:

- группа поддержки,
- помочь ему увидеть, что он должен уйти на время,
- сложно преодолеть выгорание, если оно связано с утратой идеала.

Применение (3 уровень таксономии Блума)

Участники в группах отвечают на вопросы анкеты, сравнивают с ответами коллег и обсуждают.

1. Как эмоциональное выгорание может проявляться при выполнении профессиональных обязанностей?
2. Как эмоциональное выгорание может влиять на жизнь человека?
3. Расположите профессии, представители которых подвержены эмоциональному выгоранию, начиная от наиболее – к наименее подверженной:
 - гид-переводчик
 - преподаватель вуза
 - менеджер по продажам
 - капитан корабля
 - режиссер
 - начальник строительного участка
 - дирижер оркестра
4. Почему Вы считаете, что преподаватель вуза занимает такое положение по сравнению с представителями других указанных профессий?
5. Почему преподаватель вуза может быть подвержен эмоциональному выгоранию? Назовите 5 причин.
6. Как, по Вашему мнению, преподаватель вуза может избежать эмоционального выгорания? Какие меры наиболее эффективны? Есть ли возможности для реализации этих мер в вузах? Насколько часто преподаватели используют эти меры в повседневной жизни?

Познакомьтесь с результатами исследования представлений о выгорании у студентов и исследования выгорания преподавателей вузов. Сопоставьте результаты исследования с собственным опытом и с результатами групповых обсуждений (Приложение 1).

В качестве самостоятельной работы предлагается заполнить диагностическую методику В.В. Бойко, чтобы определить свой уровень выгорания (Приложение 2).

Встреча 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, СИМПТОМЫ И ПРИЧИНЫ

План:

№	Содержание	Время
1.	Актуализация знаний с предыдущего занятия.	5 минут
2.	Работа с кейсом «Антонина» - выявление симптомов выгорания и возможных его причин.	10 минут
3.	Более глубокий анализ ответов на вопросы Антонины	10 минут
4.	Обсудить, какие меры будут наиболее эффективными для разных факторов возникновения выгорания, используя результаты исследований.	15 минут
5.	Познакомиться с личностными особенностями в типологии DISC, и определить, как они могут влиять на выгорание.	20 минут
6.	Концепция счастья в деятельности Филиппа Гузенюка. Кейс Антонины.	20 минут
7.	Формулирование гипотезы и плана профилактики выгорания по кейсу Антонины	10 минут

В качестве самостоятельной работы – определить индивидуально свои факторы выгорания и свои наиболее эффективные средства профилактики (Приложение 3).

Применение (3 уровень таксономии Блума)

Уровень: ПРИМЕНЯТЬ (Applying)

Цель: применение знаний о профессиональном выгорании на примере кейса.

Преподаватели на примере кейса:

- Выявляют симптомы профессионального выгорания,
- обсуждают, какие факторы могли к нему привести.

Кейс «Антонина»

К нам за консультацией обратилась молодая преподавательница Антонина, рассказывает о себе и о том, что её беспокоит в работе. Какие симптомы выгорания проявляются у Антонины? Как вы думаете, что на это повлияло?



ЗНАКОМЬТЕСЬ: АНТОНИНА

любила играть с друзьями,
придумывая разные
приключения



любила
участвовать
в конкурсах и
соревнованиях



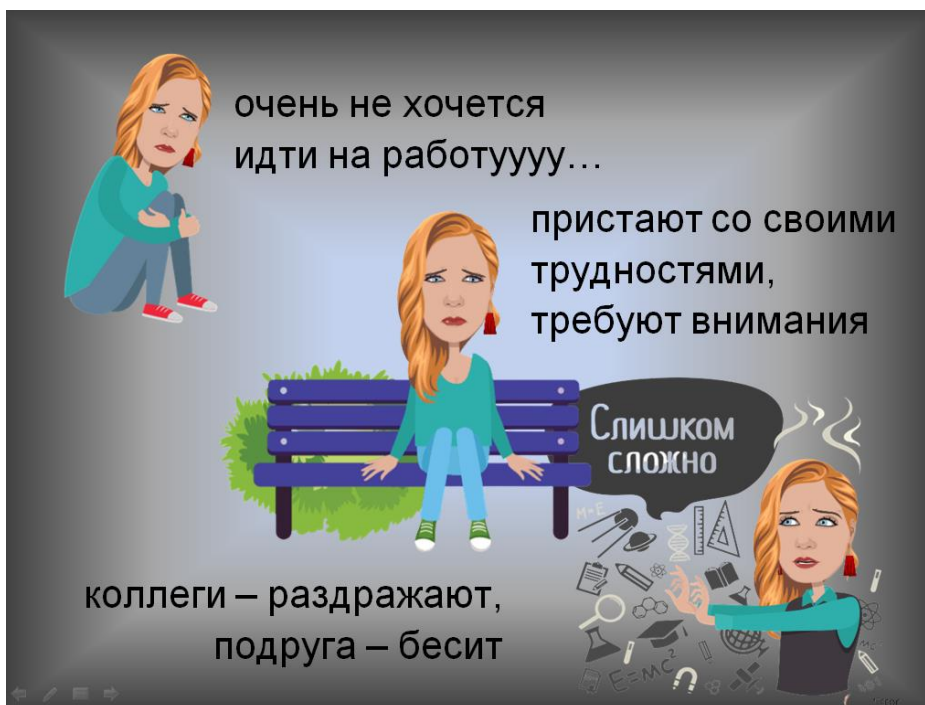
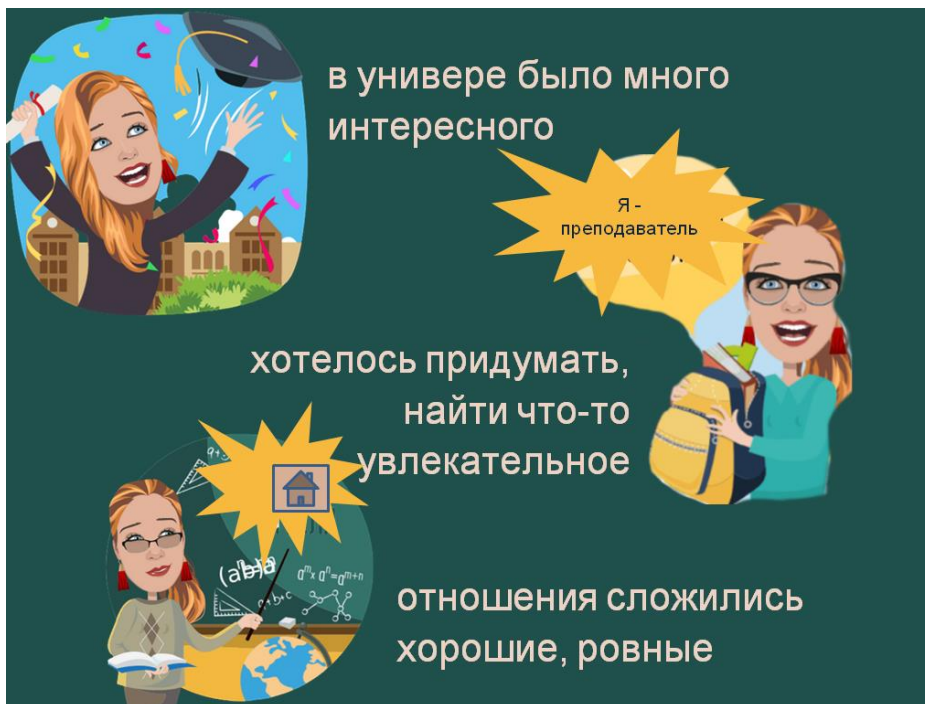
было хорошо
в школе



очень
нравилось,
когда хвалили



нравилось
чувство
победы





Анализ (4 уровень таксономии Блума)

Уровень: АНАЛИЗИРОВАТЬ (Analyzing)

Цель: выявить глубинные причины выгорания в рамках конкретного кейса.

Фаза «напряжения»

(По методике эмоционального выгорания Виктора Васильевича Бойко [6])

«Нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обусловливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов.

Тревожное напряжение включает несколько симптомов».

Интервью с Антониной

Симптом «тревоги и депрессии»

В речи Антонины можно услышать:

- ✓ Меня беспокоит то, что я стала хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее)...
- ✓ У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли я сделать все как надо и т.д.
- ✓ Я потеряла покой из-за работы...
- ✓ Я в отчаянии оттого, что на работе у меня серьезные проблемы...
- ✓ Я очень нервничаю **из-за всего** (из-за чего?), что связано с работой...
- ✓ **Некоторые стороны** (какие?) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние...

Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги,

разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы.

Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств»:

Антонина: «На работе я испытываю постоянные физические и психические перегрузки».

? Что именно «перегружает» Антонину, где те 20% психотравмирующих обстоятельств, которые вызывают 80% перегрузки?

Антонина, что на работе заставляет Вас постоянно нервничать, переживать, напрягаться?

"Самым главным фактором, безусловно, является высокая учебная нагрузка и постоянный прессинг со стороны руководства. Нам необходимо готовить огромный объем материала, проверять много работ, составлять отчёты и участвовать в научных конференциях. Причём это нужно делать в кратчайшие сроки и при постоянном контроле.

Особенно тяжело переносится требование непрерывного обновления учебно-методических комплексов и введения новых подходов в преподавание. Ведь нужно не только освоить новые методы, но и успеть применить их на практике, часто без должной подготовки и поддержки.

Всё это вместе с постоянными изменениями нормативных документов и требованиями к оформлению документации приводит к колоссальному напряжению и чувству постоянного давления. Порой кажется, что работать в таком режиме бесконечно невозможно, и наступает момент, когда просто хочется всё бросить, остановиться и выдохнуть.

"А взаимодействие со студентами разве не требует большого напряжения?"

"Да, безусловно, взаимодействие со студентами также является значительным источником стресса. Хотя работа с молодёжью приносит огромную радость и удовлетворение, она также предъявляет высокие требования к нашему терпению, вниманию и гибкости.

Дневник (записи) самонаблюдения Антонины

Интенсивность цвета соответствует интенсивности стресса и затратам времени

Причины	Степень стресса	Время
1. Профессиональные обязанности и нагрузки		
Подготовка к лекциям и семинарам.		
Проверка студенческих работ.		
Участие в научных исследованиях.		
Административные обязанности.		
Работа с трудными студентами.		
Экзаменационные периоды.		
Научные конференции.		
Изменения в учебной программе.		
Оценка работ		
Обновление контингента студентов в каждом учеб-		

ном семестре.		
Снижение уровня учебной мотивации и познавательной активности студентов.		
Дополнительная работа по совместительству.		
Необходимость совмещать научную, педагогическую, методическую, организационную работу в вузе.		
<i>Большая учебная и внеучебная нагрузка, ограниченные сроки выполнения множества задач и поручений.</i>		
Постоянный пересмотр содержания, форм, методов преподаваемых дисциплин.		
Необходимость быстрого овладения цифровыми технологиями, интенсивная работа в электронной информационно-образовательной среде вуза.		
Неподготовленность к непосредственному глубокому контакту с учениками, острота проблем и необходимость обоснованного принятия решений в сложных воспитательных ситуациях.		
Изменившаяся система оценивания работы преподавателя, включающая оценку не только со стороны руководства и коллег, но и обучающихся и работодателей.		
Подготовка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) и иных компонентов по соответствующей образовательной программе.		
Подготовка оценочных и методических материалов по соответствующей образовательной программе.		
Необходимость участие в аттестациях, конкурсах, курсах повышения квалификации.		
2. Организационные и управленческие факторы		
Нездоровая конкуренция среди коллег.		
Обесценивание результатов труда коллегами, руководством, студентами.		
Отсутствие ощутимого результата.		
Обвинительная или отчуждённо-дистантная позиция администрации.		
Низкая оплата труда,		
Отсутствие поддержки коллег		
Отсутствие поддержки администрации		
Неправильная организация труда, нерациональное управление, недостаточная подготовленность персонала.		
Неопределённость рабочих процессов. Длительные согласования, отсутствие чётких регламентов и понимания, к кому обращаться с теми или иными вопросами, создают ощущение хаоса		
3. Личностные и психологические факторы		
Внутриличностный конфликт между значимыми ценностями работы и семьи.		
Страх публичных выступлений и открытых мероприятий.		
Потребность показать наилучшие результаты и побе-		

дять.		
Неудовлетворенность своим уровнем квалификации, ошибки.		
Перегрузка за счёт сохранения мыслей о работе после её окончания.		
Перфекционизм. Постоянное стремление к идеалу		
Неумение говорить «нет», неумение делегировать задачи и отказываться от дополнительной нагрузки		
Несоответствие между личными ценностями и рабочими задачами.		
4. Взаимодействие с коллегами и студентами		
Трудности при взаимодействии со студентами		
Низкий уровень подготовки студентов		
Отсутствие у студентов мотивации к обучению,		
Прогулы занятий и опоздания,		
Высокая конфликтность отдельных студентов.		
Конфликты в коллективе и неблагоприятный психологический климат.		
Отсутствие общения.		

ПРИНЦИП ПАРЕТО

Принцип Парето (или правило 80/20) — принцип, согласно которому 80% результата дают 20% приложенных усилий, а остальные 80% усилий дают только 20% результата.

- 1. Оптимизация рабочего времени:** Сосредоточьтесь на 20% задач, которые приносят 80% результатов. Это поможет избежать перегрузки и сосредоточиться на наиболее важных аспектах работы.
- 2. Развитие ключевых навыков:** Инвестируйте в развитие 20% навыков, которые обеспечивают 80% эффективности в работе. Это может включать навыки управления временем, стресс-менеджмента или коммуникации.
- 3. Улучшение рабочих процессов:** Определите 20% процессов, которые занимают 80% времени, и оптимизируйте их для повышения эффективности и снижения стресса.
- 4. Поддержка и обратная связь:** Сосредоточьтесь на 20% сотрудников, которые могут оказать наибольшее влияние на общую атмосферу, оказать помощь и поддержку.
- 5. Баланс между работой и личной жизнью:** Уделите внимание 20% аспектов личной жизни, которые приносят 80% удовлетворения и помогают восстанавливать энергию.

Искать 20% приложенных усилий, которые дадут 80% результата. (Занесите в свою программу!)

Ключевые направления применения принципа Парето в профилактике профессионального выгорания преподавателей:

1. Определение 20% факторов, вызывающих 80% стресса
 - Анализ рабочего времени и эмоциональных затрат,

- Выявление наиболее энергозатратных профессиональных задач,
 - Определение ключевых источников профессиональной фрустрации.
2. Оптимизация ресурсов
 - Фокусирование на задачах, имеющих наибольшее значение для образовательного процесса,
 - Делегирование или оптимизация малозначимых, но требующих длительного времени на выполнение, задач,
 - Создание приоритетного списка профессиональных задач.
 3. Распределение эмоциональных ресурсов
 - Осознанное направление эмоциональной энергии на наиболее значимые аспекты работы,
 - Развитие эмоционального интеллекта для эффективного управления ресурсами.

Возможные практические приёмы и методики:

1. Аудит профессиональной деятельности
 - Ведение дневника рабочего времени в течение 2-3 недель
 - Отслеживание эмоционального состояния при выполнении различных задач
 - Выявление паттернов и повторяющихся стрессоров
2. Приоритизация задач
 - Разделение всех профессиональных обязанностей на четыре категории по матрице Эйзенхауэра,
 - Фокусирование на задачах, имеющих высокую важность и среднюю срочность,
 - Минимизация времени, затрачиваемого на срочные, но мало-важные задачи.
3. Оптимизация рабочих процессов
 - Стандартизация рутинных операций,
 - Создание шаблонов и алгоритмов для повторяющихся задач,
 - Использование технологических решений для автоматизации.

Причины высокой степени выгорания у преподавателей вузов (по результатам исследования Филясовой Ю.А.: [12, с. 65, 67])

Задание: познакомьтесь с результатами исследований основных факторов выгорания преподавателей и способов профилактики выгорания. Все ли предложенные варианты профилактики вы считаете удачными? Что бы вы изменили в этих списках? Как вы думаете, какие меры профилактики профессионального выгорания будут наиболее эффективными для преодоления того или иного фактора? Используйте предложенные варианты или свои. Самостоятельно проделаете эту работу исходя из своих преобладающих стрессовых факторов.

Факторы	Причины	Меры профилактики выгорания среди преподавателей вуза
Личностный	<p>Необходимость энергии для обучения студентов, энергетические затраты.</p> <p>Эмоциональность преподавателя.</p> <p>Репутационные риски.</p> <p>Необходимость быть нравственным примером для студентов.</p> <p>Невозможность повышения по службе.</p> <p>Большая ответственность за будущее страны.</p>	<p>Найти баланс между работой и отдыхом, качественный отдых, разнообразный досуг, хобби.</p> <p>Больше бывать на свежем воздухе.</p> <p>Физическая активность.</p> <p>Относиться к студентам и работе спокойно.</p> <p>Любить свою работу.</p> <p>Управлять своими эмоциями.</p> <p>Не быть эгоцентричным.</p> <p>Мыслить позитивно.</p> <p>Не раздражаться по мелочам.</p> <p>Выбрать интересную для себя область преподавания.</p>
Коммуникативный	<p>Работа со множеством людей с разными характерами, необходимость установления контакта с разными людьми.</p> <p>Большая эмоциональная нагрузка, негативные эмоции других людей.</p> <p>Преподавателям надо соблюдать тонкую грань между строгостью и доверием.</p> <p>Плохой коллектив.</p>	<p>Найти общий язык со студентами и коллегами.</p> <p>Консультироваться с коллегами и другими специалистами по проблеме выгорания.</p> <p>Больше слушать своих студентов, относиться к студентам как к равным.</p> <p>Общаться с людьми по интересам.</p>
Компетентностный	<p>Преподаватели работают с большим объёмом информации и должны много знать.</p> <p>Преподавателям надо применять различные эффективные методы и подходы в обучении.</p> <p>К каждому студенту нужно найти индивидуальный подход.</p> <p>У многих студентов низкая мотивация к учёбе</p> <p>Многие студенты не ценят труд преподавателей, не слушают лекции, не воспринимают материал, поэтому преподаватели не всегда чувствуют отдачу и результаты своей работы, чувствуют себя бесполезными.</p>	<p>Совершенствовать управление деятельностью студентов, дисциплину на занятиях, умение доносить информацию, заинтересовывать студентов.</p> <p>Постоянно совершенствоваться: повышать квалификацию, применять новые методы обучения, изучать глубже предмет.</p> <p>Обозначить чёткие требования и целевые результаты деятельности для студентов.</p> <p>Превратить работу в искусство.</p> <p>Снискать уважение со стороны студентов.</p> <p>Организовывать лекции интересным образом.</p>

Факторы	Причины	Меры профилактики выгорания среди преподавателей вуза
	<p>У преподавателей нет ощущения завершённости работы, надо много готовиться к занятиям.</p> <p>Приходится объяснять одно и то же много раз.</p> <p>Преподавателям необходимо постоянно заниматься саморазвитием, повышать свою эрудицию, интеллектуальный уровень, идти в ногу со временем.</p>	<p>Посещать конференции, в том числе посвящённые эмоциональному выгоранию.</p> <p>Читать книги по психологии.</p> <p>Искать в себе разные педагогические грани.</p> <p>Проводить занятия в игровой, интерактивной форме.</p>
Организационный	<p>Однообразная рутинная работа.</p> <p>Большая нагрузка, плотный график работы.</p> <p>Многозадачность: преподавателям надо быть и психологом, и педагогом, и диктором, и наставником, и воспитателем.</p> <p>Преподавателям необходимо выполнять официальную письменную работу, заполнять бумаги.</p> <p>Занятие часто идёт не по плану, что вызывает сильную эмоциональную реакцию преподавателя.</p> <p>Преподавателям приходится держать дисциплину.</p> <p>Проверка большого количества домашних заданий</p> <p>Давление со стороны руководства.</p> <p>Постоянно новые требования.</p>	<p>Сменить работу и коллектив.</p> <p>Правильно подойти к выбору студентов и курсов.</p> <p>Не брать на себя больше, чем требуется. Не брать чрезмерную нагрузку.</p> <p>Заниматься научной работой.</p> <p>Вносить разнообразие в работу.</p> <p>Брать дополнительный отпуск.</p> <p>Брать больше выходных.</p> <p>Лучше планировать своё время.</p>
Экономический	Низкая зарплата.	Поиск возможностей для дополнительного заработка, увеличение нагрузки.

Гипотеза для Антонины

Модель DISC

Анализ помогает распознать особенности поведенческого типа человека и выявить, насколько он подходит для решения конкретной задачи.

- ✓ **Тип D (Доминирование).** Воспринимает мир как сложный, агрессивный, стремится контролировать всё и всех, добиваться результата любой ценой.
- ✓ **Тип I (Влияние).** Видит мир как открытый и дружелюбный, любит общаться, умеет вдохновлять окружающих.
- ✓ **Тип S (Постоянство).** Считает, что мир к нему доброжелателен, не стремится что-либо в нём менять. Надёжен и спокоен, всегда готов поддержать других.
- ✓ **Тип C (Соответствие).** Вдумчивый и осторожный, воспринимает мир как непредсказуемый и стремится обезопасить себя от ошибок с помощью правил.

Модель DISC



Для нашей гипотезы достаточно предположения, что Антонину можно условно отнести к так называемому «Жёлтому» типу (I — Influence, влияние).

Некоторые характеристики «Жёлтого» типа:

- общительный, эмоционально раскрепощённый, лёгкий на подъём, ориентирован на людей, его ценности — люди, идеи, общение, позитивная атмосфера
- коммуникатор, легко заводящий новые знакомства, эмоциональный, позитивный, сочувствующий, общительный, творческий.
- предпочитает находиться среди людей, хороший рассказчик.

Некоторые слабые стороны «Жёлтого» типа:
неусидчивость, непунктуальность, импульсивность, сложно довести дело до конца, сложно расставлять приоритеты.

Гипотеза, которая формулируется в результате анализа.

Основным психотравмирующим обстоятельством для Антонины является информационный стресс.

Информационный стресс — состояние, которое возникает, когда не получается осмыслить и проанализировать всю информацию, поступающую извне.

Некоторые причины информационного стресса:

- ответственность
- избыток или недостаток информации;
- её противоречивость;
- частое обновление и дополнение информации;
- поступление информации в большом количестве, хаотично и непоследовательно;
- не хватает времени

Источники энергии в деятельности (Филипп Гузенюк)

Филипп Гузенюк описывает модель источников энергии в деятельности (откуда человек черпает и теряет силы на работе). Каждый из этих источников можно усиливать благодаря регулярной практике упражнений.

1. Оптимизм. Это установка на позитивное восприятие действительности, вера в лучшее и способность видеть светлое будущее даже в трудных обстоятельствах. Способность находить творческие решения и позитивные эмоции в самых сложных ситуациях, в прошлом видеть уроки и ценный опыт, в настоящем – ресурсы и возможности, в будущем – лучшие перспективы развития.
2. Поток. Состояние высшей эффективности в деятельности, полной концентрации, тотального внимания и полного погружения в своё дело.
3. Смысл. Ответ на вопрос «Зачем?», «Ради чего?», «Во имя чего?» вы делаете то, что вы делаете.
4. Игра. Отношение к работе, как к игре, способность наполнять её легкостью и творчеством.
5. Любовь. Способность создавать вокруг себя атмосферу уважения и доверия, давать позитивную энергию людям и получать её от них взамен.
6. Развитие. Желание постоянно учиться у своего Дела, осваивать на практике новые знания, подходы, инструменты, превратить свою работу в осознанную практику.

7. Влияние. Способность видеть свою зону влияния и фокусировать на ней свои мысли и действия.

Источники энергии в работе

(по методике Филиппа Гузенюка)

- СМЫСЛ – ответ на вопросы «Зачем?», «Что для меня важно?»
- ОПТИМИЗМ – уверенность в свою способность преодолеть трудности
- ОТНОШЕНИЯ – взаимодействие с людьми на работе, доверие, взаимоподдержка
- ВЛИЯНИЕ – готовность ждать отсроченных результатов, умение отмечать свои промежуточные результаты

Источники энергии в работе

(по методике Филиппа Гузенюка)

- РАЗВИТИЕ – стремление к углублению знаний и компетенций, любознательность
- ИГРА – использование творческого потенциала, работа «как игра»,
- ПОТОК – вдохновение, увлеченность, расслабленная концентрация, не замечаешь время

Синтез

Необходимо сделать опору на личный опыт, допустить свободную интерпретацию предложенной модели для нашего случая.

В рамках этой программы на основе концепции Филиппа Гузенюка была модифицирована методика «Колесо баланса», где вместо традиционного измерения удовлетворённости в разных сферах деятельности человека измеряется,

насколько присутствует тот или иной источник энергии в текущей рабочей деятельности и насколько хотелось бы его присутствия в будущем.



Составляем программу помощи Антонине

1. Ответить на сократовские вопросы

5 сократовских вопросов – инструмент для самоанализа и постановки целей

Хочу быть довольной работой, жизнью, собой...

- 1. Чего Вы хотите? Чего Вы хотите на самом деле?**
(приоритеты) Когда? Как? С кем? – ПОИСК ВДОХНОВЕНИЯ
- 2. Как Вы поймете, что у Вас ЭТО есть?**
Какой Вы будете? Как это изменит вашу жизнь? Как это повлияет на вас, ваше окружение, работу...? – ПРИЗЫВ МАСТЕРСТВА
- 3. Что Вас может остановить?**
Что может вдохновить? Что может продвинуть? – ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ СРЕДА

5 сократовских вопросов – инструмент для самоанализа и постановки целей.

Надо рассказать друзьям, искать поддержки, записаться в бассейн



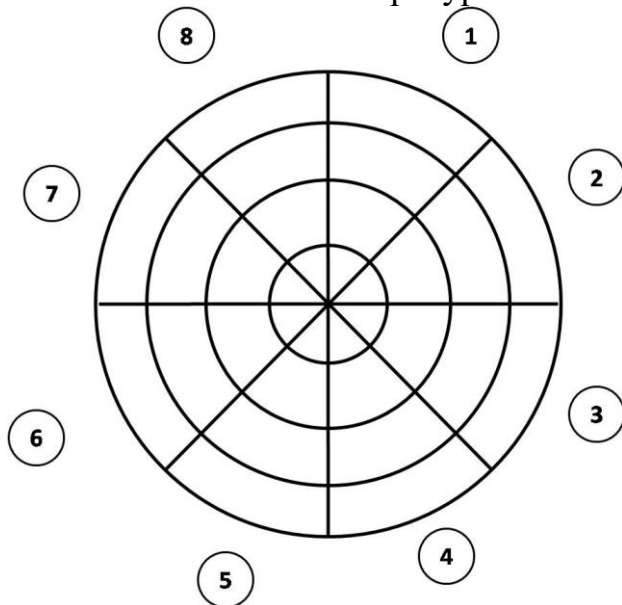
4. Почему для Вас это важно?

Зачем вам то, чего вы хотите достичь?
(Корректировка цели – ГЛУБИННАЯ МОТИВАЦИЯ)

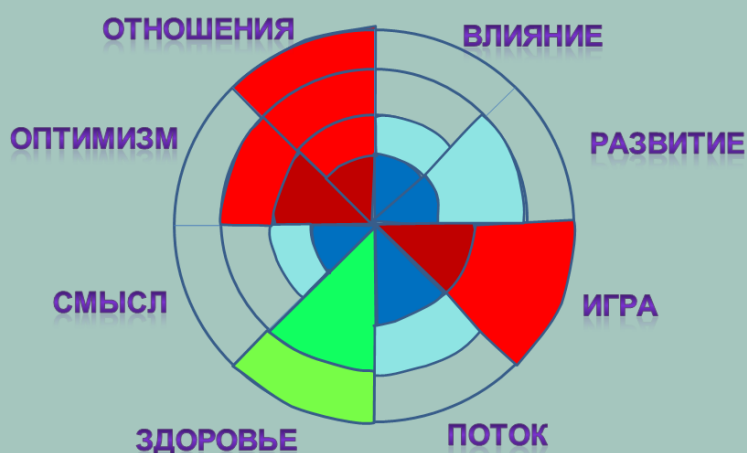
5. Как Вы будете этого достигать?

(Ресурсы, план, маленькие шаги - ВОПЛОЩЕНИЕ)

2. Заполнить колесо ресурсов



Как вы могли бы использовать потенциал этих источников?



- Работая здесь, я занимаюсь «своим» делом – тем, что мне интересно, что у меня получается лучше всего. (СМЫСЛ)

- В сложной ситуации я собираюсь, ищу решение, пробую разные способы и поддерживаю других. (ОПТИМИЗМ)
- У меня хорошие отношения с коллегами, мы поддерживаем друг друга, общаемся неформально. (ОТНОШЕНИЯ)



- На этой работе я могу делать то, что мне действительно нравится. (РАЗВИТИЕ)

- Как преподаватель я помогаю студентам развивать воображение и интерес. (ВЛИЯНИЕ)
- Мне нравится делать что-то не так, как принято. Для меня работа – это игра. Я не воспринимаю слишком серьезно свои неудачи или успехи. (ИГРА)

Учитываем проблему информационного стресса. Каким образом разные источники энергии в деятельности могут помочь снизить негативное влияние информационного стрессора?

Стресс преподавателей вуза	Смысл	Отношения	Развитие	Влияние	Оптимизм	Игра	Поток
Информационный стресс	Фокусировка на главном, способность фильтровать информацию	Обмен опытом, делегирование, распределение нагрузки, совместное обсуждение	Повышение скорости обработки информации, Организация эффективного планирования и распределения времени, Освоение новых инструментов обработки информации.	Адекватное позиционирование и авторитет, комфортная рабочая среда. Результат как источник мотивации, борьба с перегрузкой	Информация как полезный ресурс, как возможность для роста и развития. Уверены, что смогут обработать всю необходимую информацию и применить ее на практике	Переключение внимания, рядка эмоционального напряжения, активация креативности,	Поглощённость деятельностью, высокая продуктивность, экономия энергии

Итого: Кейс Антонина

ТИП ЛИЧНОСТИ Влияющий	ПРЕОБЛАДАЮЩИЙ СТРЕССОВЫЙ ФАКТОР Информационный стресс
ДЕФИЦИТ Состояние потока	РЕСУРС Отношения

Информационный стресс преподавателя вуза — явление достаточно распространённое, связанное с необходимостью обрабатывать большие объёмы информации, обновляться в быстро меняющихся технологиях и методиках преподавания, отвечать требованиям администрации и следить за тенденциями в науке и образовании.

Состояние потока — это психологическое состояние полного погружения в деятельность, которое характеризуется высокой концентрацией внимания, удовольствием от процесса и потерей чувства времени. Оно достигается, когда задача соответствует уровню способностей человека, обеспечивая оптимальный баланс сложности и мастерства.

Как развивать состояние потока?

Вопросы: Как часто я настолько увлекаюсь своим делом, что забываю о времени, полностью растворяюсь в процессе? Бывает ли у меня ощущение, что то, что я делаю, это моё? Нравится ли мне находить решения сложных задач?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник: Чаще выполнять такие задания, которые находятся в "зоне ближайшего развития" - чуть сложнее того уровня компетентности, чем у меня сейчас. Если задача слишком простая – вводить дополнительные условия для усложнения и повышения интереса. Если задача слишком сложная - разбивать на подзадачи, простые шаги, разделять знакомое и незнакомое, определить пути восполнения недостающих знаний.

Как состояние потока может помочь справиться с информационным стрессом?

1. Поглощенность деятельностью

Когда преподаватель входит в состояние потока, он полностью поглощен процессом, будь то подготовка к занятию, исследование или создание учебного материала. Это полное погружение позволяет отключиться от посторонних мыслей и сосредоточиться на конкретной задаче, что снижает влияние информационного шума и перегрузки.

2. Высокая продуктивность

Находясь в состоянии потока, преподаватель достигает максимальной продуктивности. Он обрабатывает информацию быстро и эффективно, что поз-

воляет справляться с большими объемами данных без особого напряжения. Высокий уровень концентрации и вовлеченности в процесс позволяет минимизировать стресс, связанный с переработкой информации.

3. Радость и удовлетворение

Поток и вдохновение сопровождаются чувством радости и удовлетворения от самого процесса работы. Это позитивное эмоциональное состояние помогает компенсировать негативное воздействие информационного стресса, повышает мотивацию и способствует поддержанию высокого уровня энергии.

4. Экономия энергии

Состояние потока позволяет экономить энергию, так как всё внимание направляется на одну задачу. Это снижает уровень усталости и повышает выносливость, что помогает выдерживать интенсивные нагрузки, связанные с переработкой информации.

Как благоприятные отношения на работе (с коллегами, студентами и администрацией) могут помочь справиться с информационным стрессом?

1. Фильтрация информации через сеть контактов

Сеть деловых контактов позволяет преподавателю сосредоточиться на получении лишь той информации, которая необходима и полезна для конкретной ситуации. Коллеги и партнёры могут рекомендовать проверенные материалы, новостные каналы и события, минуя ненадёжные источники информации.

2. Распределение нагрузок

Эффективные деловые отношения подразумевают разделение задач и функций. Например, можно договориться с коллегами о совместной подготовке учебно-методических материалов, создании онлайн-курсов или написании статей. Это позволяет распределить рутинную нагрузку и освобождает время и ресурсы для сосредоточения на ключевых направлениях работы.

3. Совместное обсуждение и решение проблем (формат дискуссий и мастер-майндов)

Обсуждение сложной темы или проблемы с коллегами помогает лучше разобраться в теме. Разные точки зрения, поправки и дополнения обогащают и снижают вероятность ошибок.

4. Работа со специализированными каналами информации и новейшими технологиями

Через обмен опытом с коллегами преподаватель может подключаться к базам данных, научным платформам и ресурсам, предоставляющим профильную и качественную информацию; использовать новейшие технологии и инструменты переработки информации.

5. Поддерживающая среда

Поддержка, обратная связь от коллег снижают уровень стресса и увеличивают мотивацию к дальнейшей работе.

Практические шаги для преподавателя вуза:

- Регулярно участвуйте в конференциях, симпозиумах и тренингах, устанавливая полезные деловые контакты.
- Объединяйтесь в рабочие группы и научные коллективы для совместного решения важных задач.
- Осваивайте новейшие технологии для оперативного обмена необходимой информацией и материалами и переработки информации
- Организуйте семинары и вебинары, приглашая экспертов и исследователей из других университетов и организаций.

Встреча 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, СТАДИИ

План:

№	Содержание	Время
1.	Актуализация знаний с предыдущих занятий.	5 минут
2.	Повторение этапов профессионального выгорания В.В. Бойко	10 минут
3.	Групповое обсуждение – профессиональное выгорание как защита: в каких случаях эта защита необходима, а в каких случаях её стоит преодолевать?	15 минут
4.	Работа с мотивацией преодоления выгорания – техника ABC	20 минут
5.	Кейс Константина: какие симптомы выгорания?	5 минут
6.	Анализ ситуации и источники энергии Константина	15 минут
7.	Формулирование гипотезы и плана профилактики выгорания по кейсу Константина	20 минут

В качестве самостоятельной работы после занятия построить колесо источников энергии в профессиональной деятельности (Приложение 3). Определить дефицитарные области и источник, который присутствует уже сейчас. Дайте себе рекомендации, как развивать источники энергии в деятельности, которые вам необходимы.

Знание

Бойко В.В.: «Личность проявляется в том, на что и как она эмоционально реагирует <...> Эмоциональная ригидность (неподатливость, жесткость, негибкость) выражается в том, что личность слабо, очень избирательно, негибко и в ограниченном диапазоне реагирует эмоциями на различные внешние и внутренние воздействия.

Эмоциональная ригидность в значительной степени определяется свойствами нервной системы – возбудимостью, реактивностью, подвижностью, гибкостью процессов торможения и возбуждения. Эти физиологические характеристики нервной системы, в конечном счете, сказываются на богатстве или узости эмоциональных реакций личности – нейротизме.

? Нейротизм – динамическая характеристика эмоций личности, проявляющаяся в их многообразии, сменяемости и подвижности.

Люди различаются по уровню нейротизма: он бывает высоким, средним (нормальным) и низким. Низкий уровень нейротизма становится причиной эмоциональной ригидности.

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса.

Ганс Селье, основоположник учения о стрессе, рассматривал его как неспецифическую (то есть всеобщего действия) защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства. При эмоциональном выгорании налицо все три фазы стресса:

1. нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность;
2. резистенция, то есть сопротивление, – человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;
3. истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.



Понимание

Бойко В.В.: «термин «эмоциональное выгорание» не строго научный <...> за ним стоят очень серьезные психологические и психофизиологические реалии, имеющие свои причины, формы проявления и коммуникативные следствия. <...> Эмоциональное выгорание приобретается в процессе жизнедеятельности человека».

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Вопрос для дискуссии в группе: Надо ли бороться с психологической защитой, не останется ли человек «беззащитным»?

Бороться с психологической защитой не всегда целесообразно, так как защитные механизмы играют важную роль в сохранении психического равновесия. Однако частое использование разных способов психологической защиты приводит к потере связи с реальностью и разрушению отношений с внешним миром. Защитные механизмы не решают основных проблем и не избавляют от трудностей, с которыми сталкивается человек.

Важно научиться находить баланс и уметь осознавать, когда и какие защитные механизмы применять.

Низкая и высокая ригидность - кто быстрее выгорает?

Люди со склонностью к высокой ригидности (негибкости) считаются более склонными к выгоранию, чем те, кто более реактивен и восприимчив, то есть импульсивные люди с подвижными нервными процессами. Это связано с тем, что эмоциональное выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех, кто сдержан в эмоциях.

Применение

МОТИВАЦИЯ

Описание техники АВС для принятия изменений

Нужно создать два столбца и в верхней части каждого столбца четко указать текущую и желаемую ситуации (строка А) [4, с. 89-108].

А	Текущая ситуация «Угрожает выгорание»	Желаемое состояние «Избежать выгорания»
В	Постоянная усталость, утрата удовольствия от работы, раздражительность	Энергия, уверенность, способность получать удовлетворение от преподавания
С	Положительные моменты Не надо менять привычный уклад жизни, можно делать себе скидку «Чтоб не выгорать» Комфортное одиночество, возможность спокойно отдохнуть от работы	Что потеряете, негативные ассоциации: Старые привычки, потрачены силы и время на изменение, Дополнительные обязательства, занятость

Затем предлагаем группе провести мозговой штурм и перечислить все отрицательные элементы, связанные с текущей ситуацией, в первом столбце, а все положительные моменты, которые можно получить, перейдя к новой ситуации или поведению, во втором столбце (строка В).

Самая важная часть модели - определить то, что вы либо потеряете, пройдя через изменение и / или все негативные ассоциации с изменением во втором столбце. Затем вы смотрите, какие положительные моменты, если таковые имеются, вы получаете от текущей ситуации, какие положительные стороны здесь и сейчас, что вы получаете от нормального поведения и т. д., И перечисляете их в первом столбце (строка С).

После того, как вы заполнили свои списки, вы можете начать анализировать ответы. Вы ищете потенциальные препятствия для изменений. Вам нужно начать изучать относительные значения и веса этих блокировщиков и решить, как их преодолеть. Если строка С содержит что-либо более важное, чем строка В, человек будет сопротивляться изменениям! Это позволяет вам управлять процессом изменений и преодолевать препятствия.

Что может помешать?

Блокировщики изменений

Внутренние блоки:

- **Эмоциональный фактор:** Страх неизвестности, боязнь провала, страх критики со стороны окружающих.
- **Привычки:** Привычные шаблоны поведения, укоренившиеся установки и стереотипы, затрудняют адаптацию к новым обстоятельствам.
- **Устойчивость к риску:** Нежелание подвергнуть себя дополнительному напряжению или нагрузке, стремление избежать дискомфорта.
- **Недостающая компетенция:** Недостаточные навыки или знания, препятствующие успешной реализации задуманных изменений.
- **Личностные особенности:** Особенности характера, такие как интровертированность, склонность к самокритике или низкий уровень самомотивации.
- **Физическое состояние:** Хроническая усталость, заболевания, плохое самочувствие могут мешать полноценно воспринимать новшества.
- **Навык пассивного реагирования:** Тенденция откладывать дела на потом, недостаточно активное принятие решений.
- **Идентичность:** Противоречие между новым поведением и собственной идентичностью, страх потерять контроль над собственным имиджем.

Внешние блоки:

- **Организационные факторы:** Система правил и процедур, неэффективная организация рабочего процесса, бюрократические барьеры.

- **Общественная среда:** Социальные нормы и культурные обычаи, сдерживающие перемены.
- **Информационная недостаточность:** Недостаток необходимой информации или искажённое восприятие действительности.
- **Отсутствие поддержки:** Низкая поддержка со стороны коллег, начальников или близких людей.
- **Материальная составляющая:** Высокие финансовые затраты или невозможность обеспечить необходимые ресурсы.
- **Несоответствие культуры организации:** Несовместимость нововведений с существующей корпоративной культурой.
- **Технические ограничения:** Отсутствие современных технологий или инструментов, необходимых для осуществления перемен.

Общая стратегия преодоления блоков:

Для преодоления указанных препятствий используются следующие методы:

- Проведение глубокого анализа причин возникновения блока.
- Постепенное внедрение изменений небольшими шагами.
- Исключение влияния негативных установок и мыслей.
- Формирование поддерживающей среды и атмосферы сотрудничества.
- Обучение необходимым навыкам и консультациям специалистов.
- Реалистичная постановка целей и сроков исполнения.

Кейс КОНСТАНТИН



стремление
к порядку



ЗНАКОМЬТЕСЬ: КОНСТАНТИН

строго воспитывался
в детстве, жесткая
дисциплина

пошел
по стопам
родителей-
педагогов





поглощен порядками,
правилами, законами



вникает в мелочи и
подробности

мало друзей

устойчивое положение
на работе в вузе



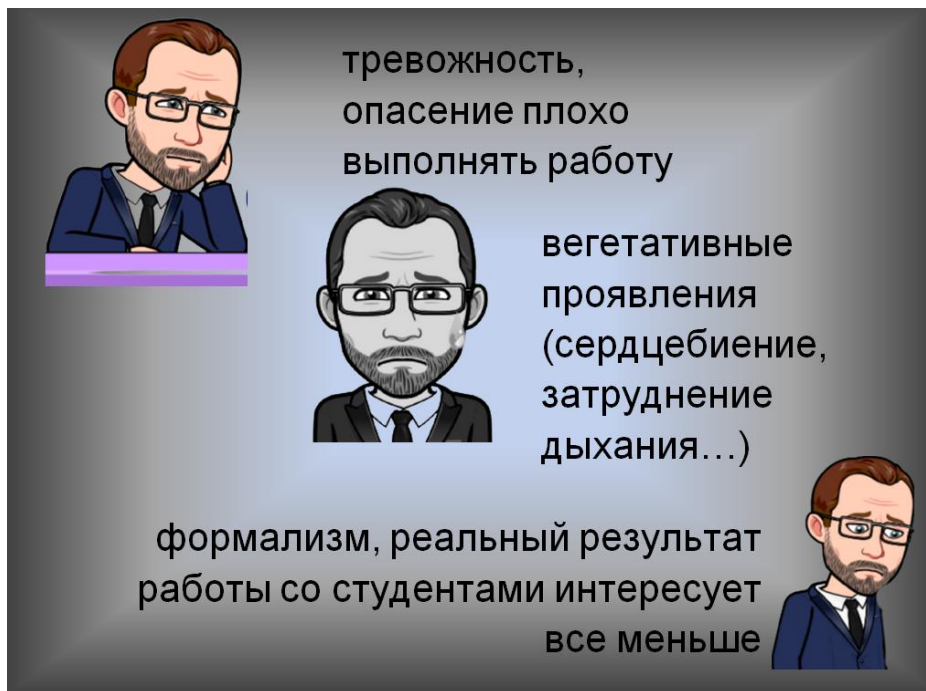
заканчивает работу
уже поздней ночью



добросовестность
вырождается
в навязчивость,
придирчивость

не может совладать
со своей педантичностью





Обсуждаем в группе, какие симптомы выгорания присутствуют у Константина? Повторяем (см. описание симптомов в Приложении 2), в чём заключаются такие симптомы выгорания как:

- Симптом «неудовлетворенности собой
- Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования».
- Симптом «расширения сферы экономии эмоций
- Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации».
- Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».

Анализ

Кейс Константина

«Примерно месяц назад, проводя очередное занятие, я заметил студентку с явными признаками простуды — кашляла, сморкалась. Но я не отреагировал. У меня накопилось много работы, чувствовал себя уставшим, эмоционально выжатым. Был полностью погружён в свои мысли. Даже вступить в простой диалог с девушкой показалось тяжёлым испытанием. Внутренний голос сказал: «Оставь её, зачем суетиться, сделай вид, что не замечаешь». У меня просто не было ресурса реагировать адекватно.

Все силы уходили на поддержание видимости активной работы, постоянное самоограничение: никаких разговоров, минимум движений, избегание коммуникаций. Любое взаимодействие стоило громадных усилий, которые я уже не мог себе позволить. Запасы энергии подошли к концу, и, как следствие, мне стало безразлично и на своё здоровье, и на здоровье других. После занятия узнал, что двое других студентов тоже заболели, а ещё через несколько дней получил диагноз сам.

Начал копаться в себе и понял, что уже долгое время живу на автомате, перестал обращать внимание на простых вещах, вроде признаков простуды у студентов. Постепенно дошёл до того, что мне стало всё равно — и на своё здоровье, и на чужое. Позже услышал претензии от студентов и коллег, сначала хотел отмахнуться, но, поразмыслив, признал: виноват сам».

Гипотеза для Константина

Для нашей гипотезы достаточно предположения, что Константина можно условно отнести к так называемому «Синему» типу (С — Conscientiousness, добросовестность).

Некоторые характеристики «синего» типа:

- ✓ дисциплинированность, практичность, точность, чёткость, собранность;
- ✓ аккуратность, принципиальность, умение детализировать и анализировать;
- ✓ логическое, рациональное и стратегическое мышление;
- ✓ люди данного типа прекрасно работают с бумагами;
- ✓ аналитики, для которых дело важнее людей, а правила — важнее гибкости и уступок.

Некоторые слабые стороны синего типа DISC:

- ✓ скупы в общении, не любят разговаривать на темы, которые их не интересуют;

- ✓ нетерпимость к чужим ошибкам и самокритичность;
- ✓ плохо идут на компромиссы;
- ✓ в стрессовой ситуации часто «уходят в себя»;
- ✓ теряются в ситуациях неожиданных изменений.

Гипотеза, которая формулируется в результате анализа.

Основным психотравмирующим обстоятельством для Константина является коммуникативный стресс.

Коммуникативный стресс — это состояние повышенной напряжённости, связанное с проблемами делового общения.

Конфликт ролей

Модель университета, предполагающая двойственную роль преподавателя («преподаватель является ученым, а учёный — преподавателем»), часто выступает дополнительным фактором, способствующим профессиональному выгоранию. Эта модель предусматривает совмещение двух ролей, каждая из которых требует разных навыков и подходов. Для Константина, изначально ориентированного на научную деятельность, повышенное внимание к преподавательским обязанностям могло стать источником стресса и разочарования.

Как это повлияло на Константина:

- ✓ Конфликт ролей: Константин ощущал внутренний конфликт между двумя ипостасями: научным исследователем и преподавателем. Ему нравилось заниматься наукой, исследовать новые темы, публиковать статьи, но вынужденная интенсивная преподавательская деятельность оказалась обременительной и истощающей.
- ✓ Высокая нагрузка: Выполнение двойной роли увеличивало нагрузку на Константина. Помимо преподавания, он должен был заниматься научной деятельностью, что привело к увеличению объёма работы и снижению общей продуктивности.
- ✓ Ограничение творческих возможностей: Поскольку значительная часть времени уходила на преподавание, у Константина оставалось мало времени и энергии для научной деятельности, что снизило его творческие амбиции и желание заниматься наукой.
- ✓ Отсутствие признания: Преподавательская деятельность не получила достаточного признания со стороны руководства и коллег, что усилило чувство неудовлетворённости и уязвимости.
- ✓ Истощение ресурсов: Совмещая обе роли, Константин столкнулся с эмоциональным и физическим истощением, что сказалось на качестве его работы и восприятии себя как профессионала.
- ✓ Невозможность разделения обязанностей: Модель университета предполагала одновременное исполнение обеих ролей, что создавало ощущение бесконечной гонки за показателями и нормами, без возможности сконцентрироваться на чём-то одном.

Модель университета, основанная на совмещении преподавания и науки, может выступать катализатором профессионального выгорания, особенно если у преподавателя преобладает предпочтение к одному виду деятельности. Необ-

ходимость постоянного переключения между ролями, повышенная нагрузка и недостаточность ресурсов приводят к эмоциональному истощению и снижению мотивации.

Синтез

Составляем программу помощи Константину

5 сократовских вопросов – инструмент для самоанализа и постановки целей



1. Чего Вы хотите?
2. Как Вы поймете, что у Вас ЭТО есть?
3. Что Вас может остановить?
4. Почему для Вас это важно?
5. Как Вы будете этого достигать?

СМЫСЛ

Смысл – мощнейший источник энергии. Глубокий смысл может оживить любое дело. Он дает силу, уверенность, способность работать с душой, с любовью.

*“Если знаешь «зачем»,
можно вынести любое
«как»”.*
(Фридрих Ницше)

- Мне близки ценности организации, этические принципы и глобальная цель работы.
- Я делаю что-то стоящее, то, что улучшает жизнь людей.



ОПТИМИЗМ

Глубинный оптимизм – заряжаетесь энергией от сложностей. Видеть даже в неприятных событиях возможности, извлекать опыт.



«Когда появляется что-то такое, что кажется очень сложным, очень большой проблемой, я прямо вглядываюсь в это и вот там внутри этих сложностей нахожу то, на что я могу опереться.» (Филипп Гузенюк)

ОТНОШЕНИЯ

Важно работать в доверии, во взаимодействии со своими коллегами. Для многих людей отношения на работе заряжают.



На работе я могу быть самым собой, мне не нужно играть какую-то роль. У меня хороший контакт с руководителем.

ВЛИЯНИЕ

Замечать результаты своей деятельности, фиксировать их, хвалить себя, использовать стратегию маленьких шагов.

Я могу самостоятельно планировать свою работу – влиять на постановку задачи, сроки и способы ее выполнения.



Я горжусь своими успехами и вкладом в общее дело.

РАЗВИТИЕ

Учиться у Дела, постоянно развиваться. Работать осознанно, воспринимать любой кризис как возможность, вырастить в себе профессионала.



Мне интересно на работе, потому что постоянно возникают новые задачи, и я получаю новый опыт. Эта работа способствует моему профессиональному и личному развитию.

ИГРА

Быть в состоянии игры, творчества.
Состояние игры – включить
«внутреннего ребенка» и искренний
интерес.



Мне часто удается
творчески решить скучную
или очень сложную задачу.

ПОТОК

Максимально сконцентрироваться в моменте,
раствориться в том, что делаешь, быть
вовлеченным и вдохновленным.

*«Поток – это состояние, когда каждое движение,
действие, мысль следуют одна за другой – как
будто играешь джаз»*

(Михай Чиксентмихайи)



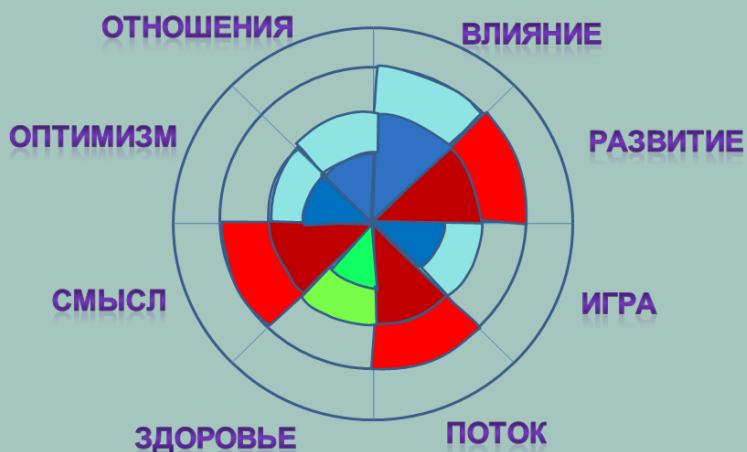
У меня есть возможность
заниматься сложными, творческими
или стратегическими задачами,
требующими концентрации, так, чтобы
меня какое-то время никто не отвлекал.

Колесо ресурсов



Что в вашей текущей работе дает вам энергию, силу, вдохновение, драйв, удовольствие?

Как вы могли бы использовать потенциал этих источников?



Стресс преподавателей вуза	Смысл	Отношения	Развитие	Влияние	Оптимизм	Игра	Поток
Коммуникативный стресс	Внутренний стержень, фильтрация негатива, фокус на важных целях	Эффективное распределение задач, пространство для обсуждений и размышлений, компетентность и доверие Выбор надёжных союзников	Развитие навыков общения, решение проблем и планирование, повышение эмоциональной компетентности, работа в команде и кооперация	Уверенность в своей позиции, управление впечатлениями, уверенность и настойчивость, контроль над ситуацией	Открытость к диалогу, гибкость и адаптивность, укрепление иммунитета к критике	Создание безопасной среды,	Улучшенное восприятие, позитивный настрой, повышение продуктивности, удовлетворённости

Итого: Кейс Константин

ТИП ЛИЧНОСТИ Добросовестный	ПРЕОБЛАДАЮЩИЙ СТРЕССОВЫЙ ФАКТОР Коммуникационный стресс
ДЕФИЦИТ Игра	РЕСУРС Развитие

Коммуникационный стресс у преподавателей вузов возникает из-за сложных и многочисленных взаимодействий с коллегами, студентами и администрацией. Отношение к коммуникации как к игре помогает преодолеть напряжение от общения.

Как развивать игру как источник энергии? Можно использовать игры непосредственно в педагогической деятельности как технологию, а можно использовать игру как творческое, экспериментальное отношение к возникающим в деятельности трудностям и коммуникации (Могу ли я в процессе работы "включить внутреннего ребенка"? Вношу ли я элементы игры в свою деятельность? Могу ли я решать поставленные задачи творчески?). Игровое отношение к проблемам представляет собой стратегию, позволяющую воспринимать профессиональные задачи и вызовы с позиции любопытства, экспериментирования и удовольствия от процесса. Этот подход помогает сохранить интерес к работе и поддержать высокий уровень мотивации.

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник: Изменить своё отношение к общению на работе как к обязанности на творческое, созидательное и "лёгкое": "я это делаю, потому что мне нравится, а не для начальника", "что бы придумать, чтобы улучшить?".

1. Использование игровых методов на занятиях со студентами и мероприятиях с коллегами
2. Развитие навыков общения, навыков преодоления конфликтов

Интерактивные игры помогают развивать навыки общения, такие как активное слушание, ясное изложение мыслей и конструктивное разрешение конфликтов. Это способствует улучшению качества общения и снижению уровня стресса, связанного с недопониманиями и конфликтами.

3. Улучшение эмоционального состояния

Творческое отношение к работе способствует улучшению настроения и снижению уровня стресса. Это помогает сбросить накопившуюся эмоциональную нагрузку.

4. Эксперименты с новыми методами и технологиями

Попробуйте внедрить новые методы обучения, технологии или формы взаимодействия со студентами. Например, можно организовать интерактивные занятия, использовать онлайн-платформы или проводить групповые проекты.

Такой подход позволит взглянуть на привычные задачи под новым углом и привнести элемент новизны и игры в учебный процесс.

5. Роли и сценарии

Попробуйте разные подходы к решению проблем. Это может включать моделирование различных сценариев поведения студентов, проведение ролевых игр или создание виртуальных ситуаций.

6. Юмор и позитивный настрой

Смех и позитивный настрой снижают уровень стресса и помогают смотреть на проблемы проще. Старайтесь относиться к ситуациям с долей юмора, не воспринимая каждую неудачу как катастрофу. Поощряйте студентов также подходить к учебе с улыбкой и легкостью.

Как ориентация на развитие помогает справляться с коммуникационным стрессом? Ориентация на развитие подразумевает постоянное совершенствование профессиональных компетенций преподавателя. Она предполагает следующие элементы:

- **Саморазвитие:** регулярная работа над повышением уровня коммуникативных навыков, активного слушания и умения выражать мысли ясно и понятно снижают уровень стресса в процессе общения.
- **Обратная связь:** получение обратной связи от студентов и коллег позволяет выявлять слабые стороны коммуникации и улучшать взаимодействие.
- **Развитие эмпатии:** Понимание потребностей и особенностей восприятия учеников способствует созданию доверительной атмосферы на занятиях.

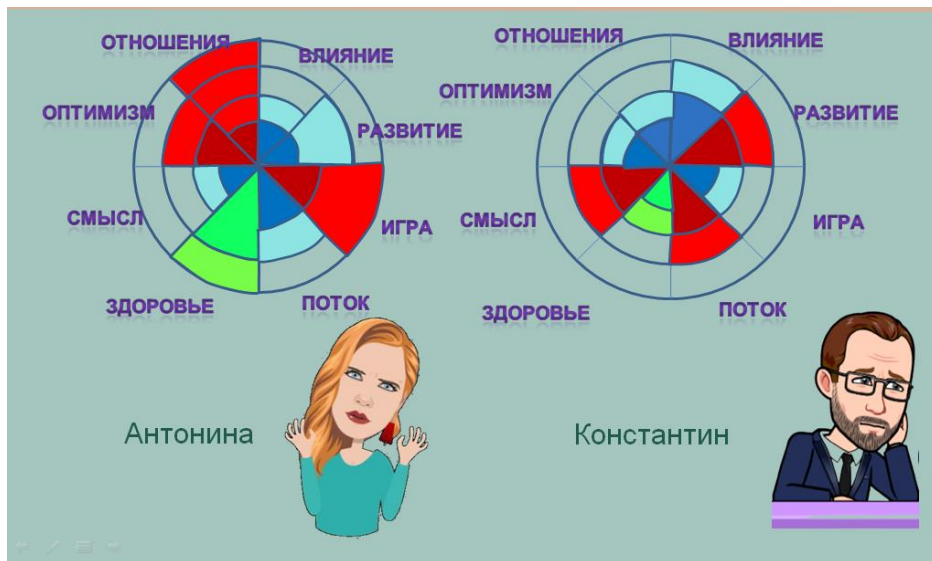
Рекомендации:

- Регулярно посещать курсы повышения квалификации и семинары по развитию коммуникативных навыков.
- Участвовать в конференциях и обмениваться опытом с коллегами.
- Использовать современные информационные технологии для улучшения качества подачи материала.
- Развивать навыки активного слушания и конструктивного ведения дискуссии.
- Проводить рефлекссию своей деятельности и анализировать успешность применяемых методов.

Оценка

Способность оценивать значение материала на основании определённых критериев.

Искать 20% приложенных усилий, которые дадут 80% результата.



Что в вашей текущей работе дает вам энергию, силу, вдохновение, драйв, удовольствие?
Как вы могли бы использовать потенциал этих источников?

Встреча 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ

№	Содержание	Время
1.	Актуализация знаний с предыдущих занятий.	5 минут
2.	Кейс Борис	5 минут
3.	Анализ кейса Бориса	15 минут
4.	Формулирование гипотезы, плана профилактики выгорания по кейсу Бориса	15 минут
5.	Кейс Людмила	5 минут
6.	Анализ кейса Людмилы	15 минут
7.	Формулирование гипотезы, плана профилактики выгорания по кейсу Людмилы	15 минут
8.	Подведение итогов	15 минут

В качестве самостоятельной работы после занятия заполните методику DISC, дайте себе рекомендации исходя из своего типа по DISC, опишите гипотезу – какой стресс преобладает в вашем случае (информационный, коммуникативный, экзистенциальный). Обобщите всю полученную информацию и составьте индивидуальный план профилактики выгорания. Обсудите его с психологом.

Знание

Бойко В.В.: «Эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами».

Повторяем (см. описание симптомов в Приложении 2), в чём заключаются такие симптомы выгорания как:

- Симптом «загнанности в клетку»
- Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации»
- Симптом «редукции профессиональных обязанностей».

Понимание

Сравните симптомы выгорания в двух разных случаях. Что общего и в чём различия в картине проявлений профессионального выгорания?

№1



№2



Применение Кейс Борис

Борис окончил университет с красным дипломом, прошёл аспирантуру и защитил кандидатскую диссертацию по педагогике. Уже четвертый год он работает преподавателем на кафедре крупного российского университета. Борис прекрасно владеет методиками преподавания, ответственно подходит к своим обязанностям и высоко ценит статус преподавателя вуза.

Его карьерные амбиции подкрепляются врожденной доминантностью и уверенностью в собственных силах. Борис придерживается жесткой линии поведения: он убежден, что преподаватель должен давать знания, а студент обязан их усваивать. В аудитории он поддерживает строгий порядок, любит критиковать студентов за плохую подготовку и низкие оценки, порой переходя черту вежливого тона.

Свободного времени у Бориса немного: карьера и наука занимают большую часть его жизни. Семейные обязательства отсутствуют, и Борис предпочитает концентрироваться на развитии профессионально-академической карьеры. Взаимоотношения с коллегами характеризуются осторожностью и избирательностью: он держится отдельно, предпочитая держаться авторитетных позиций, и не ищет тесных социальных связей.

«Несколько недель назад у меня произошла странная история, точнее, ситуация, отражающая текущее состояние дел в нашей профессии. Пришёл студент, откровенно пропускавший занятия, и заявил, что готов сдавать зачёт. Он убедительно рассказывал, как занимался самостоятельно, какие огромные усилия прилагал. Но Устав университета категоричен: пропуски подлежат обязательной отработке. Я повторил свою позицию трижды, дипломатично, но твердо.

Напряженность росла стремительно. Студент вышел из себя, закричал, оскорбил публично. Я оставался внешне спокойным, предложил ему оставить аудиторию и дождаться повторного зачёта. Результат предсказуем: аудитория напугана, дисциплина нарушена, репутация преподавателя подмочена.

Внутренне я переживал непростые времена. Многочисленные столкновения с системой, груз ответственности, вечные списки невыполненных дел вызвали глубокие сомнения в правильности выбранного пути. Непонятно, почему правильная позиция так часто воспринимается враждебно, почему обычные процедуры вызывают такую агрессию.

Я не ныл, не жаловался, просто работал, как робот. Всё время был собран, контролировал каждое слово, каждый жест. По ночам мучили мысли: «Что со мной происходит? Почему раньше так легко принимались решения, а теперь все кажется бессмысленным?»

Простых решений не нашел. Решил, что единственный способ выжить — усиление внутренней дисциплины, более чёткое соблюдение порядка, еще больше усердия. Работал еще усерднее, собирал доказательства нарушений, пи-

сал служебные записки руководству. Параллельно искал единомышленников, готовых бороться за чистоту и справедливость.

Неудачи и поражения закаляют дух. Следующий бой предстоит скоро, но теперь я готов сражаться за правду и порядок. Пусть придется пострадать, но отступить не собираюсь».

Анализ ситуации

Борис демонстрирует классические признаки профессионального выгорания, сопровождаемые повышенным риском нарушения эмоционального равновесия. Проблема осложняется обострением конфликта с системой и усилением сомнений в справедливости принятых правил.

Основная причина сложившейся ситуации кроется в несоответствии реальных обстоятельств ожиданиям, заложенным в профессиональной подготовке. Глубокий внутренний кризис, развивающийся на фоне многочисленных поражений и разочарований, привел к выработке компенсаторной стратегии, основанной на ужесточении контроля и увеличении требований к порядку.

Такая позиция может привести к серьезным последствиям: хроническая усталость, нарушение семейных и социальных связей, деградация профессиональных качеств. Выход из кризиса требует пересмотра жизненной позиции, отказа от неэффективных моделей поведения и построения нового, устойчивого фундамента существования.

Прогноз развития профессиональной деформации у Бориса:

- ✓ Авторитарность и агрессивность. Борьба за власть и контроль над аудиторией может перерасти в агрессивное поведение по отношению к студентам и коллегам. Высокая критичность и нетерпимость к ошибкам способны превратить его в жестокого критика, готового наказывать даже за мелкие провинности.
- ✓ Закрытость и интровертность. Ориентация исключительно на карьеру и академическую деятельность может привести к социальной изоляции. Борис рискует оказаться замкнутым человеком, не способным строить теплые и доверительные отношения.
- ✓ Скептицизм и цинизм. Постепенно завышенное восприятие собственных знаний и достоинств может трансформироваться в скептическое отношение к любым инновационным методам преподавания и подходам. Борис начнет считать любые новшества глупостью и пустой тратой времени.
- ✓ Переутомление и выгорание. Избыточная концентрация на науке и преподавательской деятельности, игнорирование личной жизни и отдыха рано или поздно приведет к истощению и выгоранию. Это отразится на снижении продуктивности, росте раздражительности и появлении хронических заболеваний.

Гипотеза для Бориса

Для нашей гипотезы достаточно предположения, что Бориса можно условно отнести к так называемому «Красному» типу (D — Dominance, доминирование).

Люди этого типа — истинные лидеры, решительные, амбициозные, прямолинейные и самоуверенные. Они быстро принимают решения и мотивируются своими победами и достижениями. Стремятся быть на руководящей должности, любят и умеют командовать.

Некоторые характеристики:

- ✓ комфортно чувствуют себя в сложных изменяющихся условиях;
- ✓ предпочитают активный отдых;
- ✓ в общении стремятся доминировать, выделиться, показать себя, любят указывать другим;
- ✓ сильное, напористое рукопожатие, прямой контакт глаз;
- ✓ выразительная речь.

Некоторые слабые стороны:

- ✓ могут быть резкими, грубоватыми, вспыльчивыми;
- ✓ нетерпеливы;
- ✓ невнимательны к деталям и людям, их интересам;
- ✓ могут быть агрессивными под давлением ситуации.

Итого: Кейс Борис

ТИП ЛИЧНОСТИ Доминантный	ПРЕОБЛАДАЮЩИЙ СТРЕССОВЫЙ ФАКТОР Экзистенциальный стресс
ДЕФИЦИТ Смысл	РЕСУРС Оптимизм

Экзистенциальный кризис часто возникает тогда, когда человек сталкивается с вопросами о смысле жизни, своем предназначении и значимости собственной деятельности. Для преподавателя вуза этот кризис может проявиться особенно остро, поскольку преподавательская деятельность связана с передачей знаний и воспитанием будущих поколений, что требует глубокого осознания своего места и роли в обществе. Преодоление кризиса возможно путем целенаправленного поиска смысла, используя философский подход и практические методы.

1. Рефлексия и самоанализ

Первый этап — осознание проблемы и признание наличия внутреннего конфликта. Необходимо задать себе важные вопросы:

- Почему я выбрал профессию преподавателя?
- Какие ценности лежат в основе моей профессиональной деятельности?

- Какой вклад я хочу внести в общество?
- Есть ли миссия у меня как профессионала?
- Делаю ли я что-то стоящее, что улучшает жизнь других людей?

Эти вопросы помогают выявить глубинные мотивы и цели, что важно для дальнейшего поиска смысла.

2. Философские размышления

Философия предлагает различные подходы к пониманию смысла жизни. Например, философия Виктора Франкла подчеркивает важность нахождения смысла даже в сложных жизненных ситуациях. Согласно Франку, смысл может быть найден в трех основных областях:

- Творчество и созидательная деятельность,
- Переживание ценностей опыта,
- Позиция принятия неизбежных страданий.

Для преподавателя создание новых образовательных программ, участие в научных исследованиях и поддержка талантливых студентов могут стать источниками смысла.

3. Личная миссия

Формулирование личной миссии и целей позволяет сосредоточиться на конкретных задачах и направлениях развития. Определение долгосрочных целей создает ясность и направленность действий, что помогает преодолевать сомнения и неуверенность.

Как оптимизм помогает преодолеть экзистенциальный кризис?

Вопросы, которые можно себе задать: Надеюсь ли я на лучшее, когда случаются провалы? Могу ли я извлекать позитивный опыт из неприятных событий?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник: Изучать возникшие сложности и искать, на что можно в них опереться.

- Фокусировка на позитивных аспектах

Преподаватель, настроенный оптимистично, склонен замечать положительные стороны своей работы и жизни в целом. Это позволяет легче справляться с трудностями и находить радость даже в небольших достижениях.

- Развитие психологической гибкости

Оптимисты лучше адаптируются к изменениям и быстрее восстанавливаются после неудач. Они видят проблемы как временные трудности, а не как конец света, что снижает уровень стресса и повышает устойчивость.

- Стимулирование творчества и инноваций

Положительный взгляд на мир открывает возможности для экспериментов и внедрения новых методов обучения. Оптимисты чаще идут на риск и готовы пробовать новое, что делает процесс обучения более интересным и эффективным.

Практические советы для преподавателей

- Регулярно отмечайте свои успехи, даже самые маленькие.
- общайтесь с коллегами и делитесь положительными эмоциями.
- Ставьте перед собой реалистичные цели и празднуйте их достижение.
- Занимайтесь хобби и отдыхайте, чтобы восстановить силы.
- Развивайте чувство юмора и умение видеть забавные стороны жизни.

Кейс Людмила

«Прогресс не щадит никого. Студенты пользуются нейросетями для написания эссе и тестов. Сразу поняла: моя работа уже никому не нужна. Разработанные мною вручную уникальные задания, дорогие сердцу сценарии лабораторных работ, часы и дни, потраченные на разработку качественных тестов, потеряли всякий смысл.

Вместо живого общения с преподавателями студенты обращаются к электронным сервисам, запрашивая готовые ответы, переводы, рефераты. Контроль знаний превратился в фарс: проверяя работы, понимаешь, что они написаны роботом, а не человеком. Система плагиата несовершенна, камера при проверке устных ответов неудобна, а индивидуально созданные задания устаревают ментально.

Всегда верила, что педагогика — это искусство воспитания и обучения, основанное на личном контакте, доверительном взаимодействии, вдохновляющем примере. Теперь студенты смотрят на экран, задают вопросы компьютеру, пишут сочинения под диктовку машинного алгоритма. Я стала лишним звеном в цепи, обслуживающей виртуальный конвейер.

Даже самая качественная проверка знаний уже не гарантирует достоверности полученных результатов. Тексты теряют уникальность, студенты освобождаются от мыслительного процесса, передавая ответственность машинам. Воспитание, критическое мышление, самостоятельность — всё это сводится к механическим манипуляциям с информацией.

Современный преподаватель оказывается заложником технологического прогресса, не имея права голоса в определении критериев знаний. Единственная надежда — индивидуальный подход, нестандартные задания, письменные ответы, проверяющие оригинальность мышления. Но и это не панацея, ведь

нейросети совершенствуются, адаптируются, находят лазейки в системах проверок.

Так я стою на краю бездны, смотря на потоки искусственных сочинений, фиктивных ответов, подделанных рефератов. Остаётся верить, что настоящие знания останутся неизменными, а человеческий мозг не уступит механизму. Однако сомнения сильны, и завтрашний день пугает неизвестностью».

Анализ ситуации

Людмила находится в глубоком экзистенциальном кризисе, вызванном изменением формата образования и влиянием технологических прорывов. Современная реальность ставит под угрозу традиционные педагогические концепции, вызывая у преподавателя чувство ненужности и несостоятельности.

Основной проблемой является отсутствие возможности полноценного контроля знаний студентов, быстрое развитие нейросетей и автоматизированных сервисов, облегчающих доступ к готовым работам и ответам. Чувство утраты миссии, смысла и ценности своей работы формирует у Людмилы ощущение пустоты и разочарования.

Предпринятые ею меры, такие как индивидуальные задания и проверка текстов на плагиат, оказываются недостаточными для противостояния технологическому прогрессу. Единственный выход — активное привлечение инноваций в образовательный процесс, обеспечение качественного мониторинга знаний и изменение подходов к обучению, учитывая современные реалии.

Однако глубинные сомнения и тревога сохраняются, формируя замкнутый круг эмоционального напряжения и профессионального выгорания.

Гипотеза для Людмилы

Для нашей гипотезы достаточно предположения, что Людмилу можно условно отнести к так называемому «Зелёному» типу (S — Steadiness, стабильность).

«Зелёный» тип обозначает личности, которые ценят гармонию, порядок и предсказуемость как в личных, так и в профессиональных отношениях.

Некоторые характеристики этого типа:

- ✓ Внимательность и поддержка. Такие люди внимательны к окружающим и готовы предложить свою помощь и поддержку.
- ✓ Надёжность и преданность. Они высоко ценят стабильность в отношениях и на работе, являются надёжными партнёрами и коллегами.
- ✓ Склонность к упрямству и избеганию перемен. Несмотря на свою лояльность, такие личности могут проявлять уступчивость и зависимость, опасаясь перемен и конфликтов.
- ✓ Потребность в надёжности. Эти люди ищут уверенность в качестве и безопасности предлагаемых товаров.
- ✓ Спокойствие и умеренность в общении. Предпочитают мягкий, ненавязчивый стиль общения, стараясь избегать конфронтации.

Экзистенциальный стресс

Экзистенциальный стресс — это психологическое состояние, когда человек теряет ощущение смысла жизни, погружается в тяжёлые размышления о своём предназначении, чувствует тревогу и душевный дискомфорт. Одной из причин может стать выгорание на работе или неудовлетворённость карьерой, так как работа занимает большую часть жизни, и когда она перестаёт приносить удовлетворение, возникает пустота.

Стресс преподавателей вуза	Смысл	Отношения	Развитие	Влияние	Оптимизм	Игра	Поток
Экзистенциальный стресс	Польза для других, миссия, ценности	Подтверждение значимости, расширение круга общения из смежных областей, открытие новых перспектив	Самоопределение и постановка целей, рефлексия, творчество, повышение квалификации	Принадлежность и важность своей деятельности, реализация своих целей и амбиций	Вера в лучшую перспективу, настрой на достижение целей, восприятие трудностей как временных, поиск смысла в конкретных действиях	Творческое самовыражение и раскрытие скрытых талантов	Восстановление смысла, Воссоздание эмоционального равновесия, поддержание самоэффективности

Кейс Людмилы

ТИП ЛИЧНОСТИ Стабильный	ПРЕОБЛАДАЮЩИЙ СТРЕССОВЫЙ ФАКТОР Экзистенциальный кризис
ДЕФИЦИТ Влияние	РЕСУРС

— Вижу ли я свои результаты, успехи? Горжусь ими? Есть ли у меня самостоятельность в принятии решений, планировании своей работы? Насколько я влияю на других людей или изменяю предметы, процессы?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник:

Замечать свои результаты, фиксировать их, хвалить себя. Двигаться к цели постепенно. Совершенствовать планирование своей деятельности.

Экзистенциальный кризис — период глубокого осмысления жизни, целей и ценностей, который может затронуть любого человека, включая преподавателей вузов. Важнейшими аспектами выхода из этого кризиса становятся осознание влияния и способности видеть результаты своей деятельности. Именно понимание значимости собственного труда помогает обрести внутреннее равновесие и продолжать двигаться вперед.

Как развивать влияние и умение видеть результаты своей деятельности?

Почему возникает проблема отсутствия результата?

Прежде всего, полезно разобраться в причинах такой ситуации:

- Современные студенты могут иметь меньшую склонность к самостоятельному изучению материала и ответственности перед учебным процессом.
- Информационный шум и доступность технологий делают многих учащихся менее сосредоточенными и рассеянными.
- Учебные программы могут содержать устаревшие подходы, не соответствующие современным реалиям и интересам студентов.
- Недостаток индивидуализированного подхода в обучении делает систему одинаковой для всех, игнорируя особенности и потребности каждого студента.

Практические шаги для улучшения ситуации

1. Пересмотрите методы преподавания

- Попробуйте внедрить интерактивные формы обучения: кейсы, проектные задания, групповые обсуждения, семинары-практикумы.
- Используйте современные технологии и цифровые инструменты для подачи материала (видеоуроки, презентации, образовательные платформы).

- Сделайте акцент на практико-ориентированном подходе, показывая студентам, как изучаемый предмет применим в реальной жизни.

2. Установите контакт с аудиторией

- Постарайтесь лучше узнать интересы и предпочтения студентов, учитывайте их мнения при подготовке учебных планов.
- Проводите регулярные опросы, чтобы понимать ожидания аудитории и своевременно реагировать на их пожелания.
- Будьте открыты для диалога и конструктивной критики со стороны студентов.

3. Создавайте условия для успешной учебы

- Организуйте дополнительную поддержку отстающих студентов: консультации, вебинары, разъяснительные лекции.
- Включите механизмы регулярного контроля усвоения материала (мини-тестирования, промежуточные зачёты, домашние задания с возможностью быстрой проверки и комментариями).
- Установите чёткую и понятную систему оценивания успеваемости.

4. Формируйте у студентов привычку учиться самостоятельно

- Напоминайте студентам важность систематичности и дисциплины в учёбе.
- Показывайте преимущества изучения базовых принципов и фундаментальных знаний, даже если они кажутся примитивными.
- Давайте небольшие практические задания, позволяющие применять теоретические знания на практике.

5. Работайте над мотивацией студентов

- Помогите учащимся увидеть реальные выгоды от освоения материала: связь курса с будущей профессией, карьерой, возможностями трудоустройства.
- Побуждайте студентов ставить личные учебные цели и отслеживать прогресс в достижении этих целей.
- Продемонстрируйте успешные примеры выпускников вашего факультета, которые добились значительных успехов благодаря приобретённым знаниям.

6. Измените своё отношение к неудачам

- Помните, что неудачи неизбежны, и они являются частью учебного процесса. Главное — умение извлекать уроки и двигаться дальше.
- Вместо того чтобы воспринимать непонимание материала студентом как личную неудачу, воспринимайте это как повод скорректировать методику и сделать обучение более эффективным.

7. Поделитесь своими переживаниями с коллегами

- Общайтесь с коллегами-преподавателями, рассказывайте о своих проблемах и ищите общие решения.
- Посещайте конференции, семинары и курсы повышения квалификации, чтобы узнавать новые методики и приемы работы с современными студентами.

Преодоление экзистенциального кризиса через умение видеть результаты своей деятельности

1. Осознанность и рефлексия

Начинать имеет смысл с регулярного анализа собственной деятельности. Преподаватель может регулярно задаваться вопросом: какое воздействие оказывают мои усилия на студентов, университет, общество? Ответы на эти вопросы помогают сформировать ясное представление о собственном влиянии.

2. Создание системы оценки эффективности

Необходимо разработать систему объективной оценки результата. Сюда входят опросы студентов, оценка динамики успеваемости, отзывы выпускников, публикационная активность и участие в конференциях. Такая система позволит наглядно видеть плоды усилий.

3. Формирование позитивного окружения

Эффективное взаимодействие с коллегами и руководством университета способно укрепить ощущение значимости работы. Поддерживающие взаимоотношения уменьшают чувство одиночества и сомнения в важности своего вклада.

4. Участие в значимых проектах

Участие в крупных исследовательских проектах, международных грантах, разработке учебных программ формирует мощное ощущение причастности к чему-то важному и масштабному. Такие инициативы демонстрируют вклад преподавателя в общее дело просвещения.

5. Привлечение студентов к научной деятельности

Наставничество молодых исследователей и руководство дипломниками/аспирантами позволяет наблюдать реальные изменения и ощутимый результат своей работы. Видеть, как студенты развиваются благодаря вашему наставничеству, — один из лучших способов почувствовать значимость своей деятельности.

6. Открытость новому опыту

Постоянное обновление методологии преподавания, освоение инновационных технологий и внедрение нестандартных форматов обучения расширяют горизонты и открывают перспективы дальнейшего развития. Таким образом, каждый новый урок или проект приобретает дополнительное измерение.

7. Общественная активность

Ученые и педагоги, активно участвующие в общественной жизни (например, читающие публичные лекции, организующие конференции), получают дополнительные подтверждения своей социальной значимости. Расширяя сферу влияния, преподаватель усиливает свое влияние и уважение внутри научного сообщества.

Подведение итогов, обратная связь от участников

Составление индивидуальной программы профилактики выгорания

В результате прохождения программы преподаватель составляет свой индивидуальный план профилактики эмоционального выгорания, куда входят:

- Уровень и симптомы профессионального выгорания,
- Личностные особенности по типологии DISC
- Факторы выгорания на работе и способы их преодоления, основной стрессовый фактор – информационный, экзистенциальный, коммуникационный.
- Основные источники энергии на работе и способы увеличения дефицитарных источников.

Каждый участник программы обсуждает с психологами индивидуально свой план профилактики выгорания.

10. РЕСУРСЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Требования к специалистам: психологи с опытом работы в области профилактики выгорания и стресс-менеджмента.

2. Перечень учебных и методических материалов

Учебные пособия: Книги и статьи по профилактике выгорания, стресс-менеджменту и эмоциональной регуляции.

Методические материалы: Тесты и опросники для диагностики уровня стресса и выгорания.

Электронные ресурсы: Доступ к онлайн-библиотекам и образовательным платформам.

3. Требования к материально-технической оснащенности

Помещение: Комфортные и просторные помещения для проведения групповых занятий и индивидуальных консультаций.

Оборудование: Мультимедийные проекторы, интерактивные доски и компьютеры для демонстрации материалов и проведения онлайн-занятий.

4. Требования к информационной обеспеченности

Библиотека: Наличие специализированной литературы по психологии, стресс-менеджменту и профилактике выгорания.

Интернет: Доступ к информационно-коммуникационной сети для поиска и обмена информацией.

Эти ресурсы обеспечивают комплексный подход к профилактике выгорания, предоставляя участникам программы необходимые знания, навыки и под-

держку для эффективного управления стрессом и эмоциональным состоянием.

11. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ЗАИМСТВОВАНИЯ

Статья 1274 Гражданского кодекса РФ устанавливает правовые нормы использования заимствованных идей в учебных целях. Согласно этой статье, допускается воспроизведение фрагмента произведения без согласия автора, но с обязательным указанием его имени, если отрывок используется в учебных целях и «в объёме, оправданном целью цитирования».

Все заимствования из печатных и электронных источников снабжены соответствующими ссылками. Прямое цитирование выделяется кавычками.

Объём цитирования оправдан целями цитирования.

При использовании текстового контента в качестве примера приводятся примеры текстов лишь в том объёме, в котором это требуется для демонстрации примера.

Статья 1274 Гражданского кодекса РФ, п.5 указывает, что авторские права не распространяются на идеи, концепции, принципы, методы, процессы, системы, способы, решения технических, организационных или иных задач, открытия, факты, языки программирования, геологическую информацию о недрах.

12. СВЕДЕНИЯ О ПРАКТИЧЕСКОЙ АПРОБАЦИИ ПРОГРАММЫ

В феврале 2017 года происходила апробация программы профилактики профессионального выгорания по запросу от преподавателей РГПУ им. А.И. Герцена. В настоящее время программа существенно доработана с учётом полученного опыта, поэтому можно говорить о частичной апробации данной программы.

Данная программа разработана в связи с запросом самих преподавателей с факультета русского языка как иностранного в связи с осознанием сложностей в работе и негативным воздействием интенсивной работы с людьми на психологическое состояние.

Программа направлена на психологическое воздействие с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности, создания условий для позитивных личностных изменений. Задача психолога заключается в ориентации на уникальные возможности и потенциал личности.

Программа состоит из диагностики эмоционального выгорания, трёх групповых встреч (по 1,5 часа) и консультаций по запросу преподавателей.

Цель: улучшение психологического состояния преподавателей, повышение эффективности профессиональной педагогической деятельности в контексте взаимодействия со студентами.

Задачи:

- Знакомство с понятием эмоциональное выгорание
- Выявление проблем участников, связанных с эмоциональным выгоранием
- Знакомство с методами профилактики эмоционального выгорания
- Составление индивидуального плана по профилактике эмоционального выгорания

Ожидаемые результаты:

1. Углублённое понимание понятия эмоционального выгорания.
2. Осознание своих возможностей и ограничений.
3. Создание индивидуальной стратегии по развитию возможностей и преодолению ограничений.
4. Повышение индивидуальной эффективности за счёт изменения негативного мышления, использования продуктивных копинг-стратегий, развития навыков защиты от негативного влияния в общении.

Формы проведения:

- Диагностика
- Информирование
- Психогимнастика
- Психологический тренажёр
- Психологические упражнения в парах
- Психологическая демонстрация
- Консультирование по запросу

Целевая аудитория: преподаватели, работающие со студентами, имеющие желание и возможность принять участие в данной программе (14 человек приняли участие в программе в разных формах).

Проведение программы:

1. В феврале 2017 года проводилась заочная диагностика через Интернет с помощью Google формы. Используется методика диагностики уровня "Эмоционального выгорания" В. В. Бойко. Анализируются групповой и индивидуальный результаты. Приняли участие 10 человек. Были разработаны и распространены методические материалы к групповым встречам.
2. В марте 2017 года проводились групповые занятия (всего приняли участие хотя бы на одном занятии 11 человек)
 - а. 2 марта 2017 года- Первая встреча (формат «круглого стола»), 8 человек. Информирование о понятии эмоциональное выгорание. Симптомы эмоционального выгорания. Факторы, влияющие на эмоциональное выгорание. Описание группового результата диагностики.

- б. 9 марта 2017 года - Вторая встреча (тренинг-семинар), 6 человек. Иррациональные мысли, виды иррациональных мыслей. Анализ и нейтрализация иррациональных мыслей. Информирование о продуктивных и непродуктивных копинг-стратегиях. Упражнения.
 - с. 16 марта 2017 года - Третья встреча (семинар-тренинг), 7 человек. Информирование об общем алгоритме противостояния негативному влиянию. Упражнения. Информирование о привычках счастливого человека (факторы, снижающие ощущение счастья, описание счастливых привычек тела, разума, чувств, души, состояние потока, поддерживающие отношения)
- 3. Была проведена рассылка индивидуальных результатов диагностики с консультациями.
 - 4. В апреле 2017 года проводились очные и заочные консультации преподавателей – участников программы по запросу.

Один из отзывов участника программы:

Ещё раз хочется поблагодарить Вас за вашу работу, вы и ваши занятия помогли мне ещё раз посмотреть на свою жизнь и профессиональную деятельность с другой стороны, поверить в свои силы, понять, что все могут быть счастливыми (главное в это верить и стремиться к этому).

По итогам программы Жуковой Н.В. было сделано выступление на конференции «Интегративный подход к психологии человека и социальному взаимодействию людей: векторы развития современной психологической науки» 14 апреля 2017 г. и опубликована статья Неговской С.Г. и Жуковой Н.В. «Профилактика профессионального выгорания преподавателя как задача службы психолого-педагогического сопровождения в вузе»

13. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Anderson, Lorin W., Krathwohl, David R.; with Airasian, Peter W.... [et al.]. A taxonomy for learning, teaching, and assessing: a revision of Bloom's taxonomy of educational objectives / editors, 2001
2. Bloom, Benjamin S. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, Том 1 (Ed.), Samuel Bloom, D. McKay, 1956.
3. Freudenberger H. Stuff Burn-out // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30, № 1. – P. 159–165
4. Tschudi, Finn; Winter, David A. The ABC model revisited/Caputi, Peter; Viney, Linda L.; Walker, Beverly M.; Crittenden, Nadia (eds.). Personal construct methodology. Malden, MA: John Wiley & Sons., 2011, pp. 89–108.
5. Бехоева А.А. Проектирование программы развития профессионально-педагогической рефлексии будущих учителей на основе рефлексивно-деятельностного подхода // Национальный психологический журнал. – 2017. – №1(25). – С. 54–61. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://npsyj.ru/pdf/npj-no25-2017/npj_no25_2017_056-063.pdf (дата обращения: 04.06.2025)
6. Богдан Н. Н., Самсонова Е. А. Эмоциональное выгорание у преподавателей вузов: способы выявления и предупреждения // МНИЖ. 2020. №6-2 (96). С. 170-174 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-u-prepodavateley-vuzov-sposoby-vyyavleniya-i-preduprezhdeniya> (дата обращения: 04.06.2025).
7. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Издательство: Филинь 1996 г. С. 92-102
8. Гузенюк Ф.В. Счастье в деятельности. Ход котом: от работы-тюрьмы к работе-мечте. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2021. 256 с. <https://happinessinaction.ru/>
9. Гуцу Е.Г., Кочетова Е.В., Няголова М.Д. Профессиональная рефлексия преподавателя вуза в условиях перехода на компетентностную модель профессионального образования // Вестник Мининского университета. 2015. № 3. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.minin-vestnik.ru/jour/article/view/78> (дата обращения: 04.06.2025)
10. Каяшева О.И. Социально-психологическая среда вуза как фактор развития эмоционального выгорания преподавателей, Человеческий капитал, 2024, №1(181) с. 136-147 [Электронный ресурс] Режим доступа: https://humancapital.su/wp-content/uploads/2024/01/202401_p136-147.pdf (дата обращения: 04.06.2025)
11. Соловьева О.В., Ортман И.В. Педагогическая рефлексия учителя как фактор профилактики профессионального выгорания // COLLOQUIUM-JOURNAL. 2020. №12(64). С 28-30 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://colloquium-journal.org/wp->

<content/uploads/2022/05/Colloquium-journal-2020-64-5.pdf> (дата обращения: 04.06.2025)

12. Филясова Ю.А. Профессиональная деятельность и эмоциональное выгорание преподавателя университета (по результатам опроса студентов лингвистов) // Проблемы современного образования, № 4, 2021, с. 55-69 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-deyatelnost-i-emotsionalnoe-vygoranie-prepodavatelya-universiteta-po-rezultatam-oprosa-studentov-lingvistov?ysclid=mf7xwtog7p765054758> (дата обращения: 04.06.2025)

Приложение 1. Результаты исследований выгорания у студентов и преподавателей вузов

Исследование Филясовой Ю.А. [12, с. 61]

1. Чем выгорание отличается от усталости? В чём проявляется эмоциональное выгорание по мнению студентов? (от большего количества ответов к меньшему)
 - «Усталость, утомление (физическая, умственная),
 - Нежелание выполнять свои обязанности,
 - Потеря интереса к работе,
 - Апатия,
 - Истощение (физическое, умственное, нервное)
 - Потеря мотивации; опустошение,
 - Стресс, безразличие/равнодушие,
 - Негативные/ отрицательные эмоции,
 - Отсутствие эмоций; всплеск эмоций/срывы,
 - Депрессия, потеря интереса к жизни
 - Низкая работоспособность,
 - Моральная/эмоциональная перегруженность,
 - Неспособность выполнять работу; неактивность; нежелание профессионально развиваться; подавленность; раздражительность
 - Нервозность,
 - Замкнутость, одиночество; эмоциональная нестабильность/дисгармония; работа без отдачи; отсутствие удовлетворения от работы: отрешённость; ненависть к работе
 - Желание всё бросить, сонливость,
 - Меланхолия, рассеянность, тревога, агрессивность, злость, невнимательность, навязчивые мысли, скука, неспособность сосредоточиться на рабочих обязанностях, разочарование».

2. Как Вы заметите выгорание (у себя или других)? Ответы расположены от большего к меньшему количеству [12, с. 62].

- «Снижение качества работы,
- Снижение продуктивности/эффективности деятельности,
- Отсутствие интереса к работе; эмоциональная нестабильность
- Низкая коммуникация с коллегами, ссоры/конфликты с коллегами, повышение голоса/крики на подчинённых
- Нежелание выполнять свою работу; невыполнение обязанностей, отказ от работы; медленное выполнение обязанностей; снижение уровня внимания,
- Безразличие к обязанностям/последствиям
- Агрессия, апатия
- Раздражительность; снижение работоспособности работника; халатное, легкомысленное, небрежное, безответственное отношение к работе, нервозность
- Снижение мотивации к профессиональным достижениям; нарушение дисциплинарных норм; усталость
- Негативное отношение; человек не получает удовольствия от работы,
- Депрессия, появление ошибок,
- Нанесение вреда психологическому/физическому здоровью подчинённых, стресс, творческий кризис, человек может всё бросить,
- Нецелесообразное (слишком большое) использование средств для достижения цели; проблемы в семье, ухудшение памяти,
- Работник перестаёт получать отдачу от своего дела, и это может отразиться на всех аспектах жизни: потеряется стимул, работа будет некачественной, и всё пойдёт на спад,
- Появляется сосредоточенность и рассудительность, так как нет влияния эмоций,
- Стресс в современном мире – явление распространённое. Многие люди не стрессоустойчивые, поэтому выгорание можно считать нормой,
- Хочу привести в пример врачей, особенно по тем направлениям, в которых часто приходится сталкиваться со смертью. ЭВ помогает сохранить душевное равновесие. Оно «замораживает» лишнюю боль, хотя и задевает другие чувства. Проявляется к грубости, потухшем взгляде, в словах «ничего сделать не могу» (но не всегда).

3. Может ли быть положительный эффект от выгорания [12, с. 63]?

Положительный эффект отметили только немногие студенты. По их мнению, ЭВ может стать сигналом о необходимости изменений и поиска нового. Соответственно, только в очень редких случаях эмоциональное выгорание спо-

собою подтолкнуть человека к самореализации в другой сфере. Студенты также допускают вероятность того, что человек может вернуться к своим делам с новыми силами. Можно заключить, что индивидуальность человека во многом определяет характер влияния эмоционального выгорания на его жизнь и профессию.

На личность	На социальную жизнь
Безразличие ко всему (28), депрессия (26), вред здоровью человека (19), апатия (18), усталость (13), нервозность (11), потеря интереса ко всему (11), раздражительность (9), агрессия (8), стресс (6), кризис, меланхолия, вялость (3), скука (3), жалось к себе, озлобленность (2), неудовлетворенность (2), напряжение, снижение иммунитета, невозможность трезво оценивать свои возможности и действия, нежелание что-либо делать, безысходность, чувство никчемности, одиночество, чувства тщетности жизни и невозможности что-либо исправить, эгоцентризм, зависть, внутренний конфликт, сниженная самооценка, неуверенность в себе, самобичевание	Конфликтность (20), необщительность, замкнутость (13), потеря работы (13), потеря социальных связей (8), негативное влияние на все сферы жизни (7), снижение социальной активности (5), потеря профессиональных навыков, застой в саморазвитии (5), снижение качества жизни (4), развод (4), сомнения в выборе профессии (2), погружение в социальный, творческий, информационный вакуум (2), появление желания поменять сферу деятельности из-за стремления к приобретению новых эмоций, разрушение планов, невозможность ведения полноценного образа жизни

4. Какие профессии, вы считаете, особенно подвержены выгоранию [12, с. 63]?

Преподаватель высшей школы занял верхнюю строчку в рейтинге предложенных профессий, несмотря на гораздо бóльшую ответственность, например, начальника строительного участка за безопасность жизни рабочих и эксплуатацию будущих сооружений.

№	Профессии
1.	Преподаватель университета
2.	Менеджер по продажам
3.	Капитан корабля
4.	Режиссер
5.	Начальник строительного участка
6.	Дирижер оркестра
7.	Гид-переводчик

Пример опроса преподавателей вузов о понятии выгорания представлен в исследовании Богдан Н. Н., Самсоновой Е. А., опубликованном в 2020 году [6, с. 170-174]. В опросе приняли участие респонденты с педагогическим стажем от 16 до 30 лет

Некоторые результаты:

- 76,5% опрошенных понимали под эмоциональным выгоранием профессиональный синдром работников некоторых профессий, связанных с интенсивным общением с людьми.
- 79,4% опрошенных считали проблему эмоционального выгорания у преподавателей вузов весьма актуальной.
- 58,8% считали, что эмоциональному выгоранию подвержены все сотрудники высших учебных заведений.
- 70,6% респондентов самостоятельно диагностировали проявление регулярных признаков и симптомов выгорания.
- 88,2% опрошенных отмечали отдельные проявления выгорания у своих коллег.
- В качестве причин возникновения выгорания преподаватели называли новые постоянно вводимые требования к их работе (76,5% выбрали эту причину как основную), оплату труда (58,8%) и высокую аудиторную нагрузку (41,2%).
- Участники опроса в целом владели информацией о способах предупреждения эмоционального выгорания, но применяли далеко не все из них.

Распределение ответов в отношении мероприятий, направленных на предупреждение эмоционального выгорания (в % от опрошенных) [6, с. 173]

Меры профилактики	Эффективность мер	Имеются возможности в вузе	Используют в повседневной жизни
Ведение здорового образа жизни: правильное питание, занятия физкультурой и спортом, рациональный режим дня	91,1	44,1	70,5
Активный отдых, общение с природой	88,2	14,7	58,8
Культивировать интересы, не связанные с работой (хобби, обучение)	82,3	5,9	73,5

Меры профилактики	Эффективность мер	Имеются возможности в вузе	Используют в повседневной жизни
Поддерживание позитивного настроения, радоваться достижениям, замечать успехи	67,6	17,6	67,6
Освоение новых видов деятельности, внесение разнообразия в свою работу	67,6	17,6	61,7
Медицинская помощь, лечение, в том числе санаторно-курортное лечение	64,7	14,7	17,6
Психологические методы: аутотренинги, релаксация, арт-терапия, консультирование	47	2,9	11,7
Снижение напряжения: проговаривание, обращение к друзьям и близким, фактам	38,2	14,7	35,3

Каяшева О.И. [10, с. 140-144] исследовала выгорание в рамках социально-психологической среды вуза: «В исследовании приняли участие 60 преподавателей психологических специальностей государственных и негосударственных вузов Москвы и Подмосковья в 2023 г. (согласно пожеланиям участников опроса и соблюдения конфиденциальности, вузы в данной публикации не названы; 66,7% преподавателей работают как государственных, так и в негосударственных вузах; 13,3% только в негосударственных вузах; возраст опрашиваемых от 40 до 60 лет, из них 8 мужчин и 52 женщины).

<...> ведущее место в развитии эмоционального выгорания отводится педагогами организационно-административным факторам.

Приведем перечень основных факторов с примерами, предлагаемыми опрашиваемыми. Среди основных факторов выгорания преподавателями были отмечены:

- большой объем нагрузки (помимо учебных часов, включены иные виды обязательной нагрузки для преподавателя) (100%);

- неопределенность (отсутствие длительных трудовых договоров; <...> постоянные ротации кадров, частая смена администрации, увольнения сотрудников, оптимизации, объединение или закрытие кафедр, факультетов и др.) (83,3%);

- чрезмерная регламентация и бюрократизация образовательного процесса, негативно сказывающаяся на преподавании и творческой активности преподавателя, и включающая работу с РПД, ФОС, УМК, журналами педагогической нагрузки и иной документацией (расширенный документооборот), постоянный контроль учебных занятий (отслеживание деятельности преподавателей в течение всего рабочего дня с помощью видеокамер, незапланированные проверки, обход аудиторий во время занятий, проверки администрацией числа присутствующих студентов и т.д.) (83,3%);

- некорректное расписание занятий <...> (70%);

- негативный социально-психологический климат в коллективе (негативное состояние, общий фон настроения преподавателей; отсутствие здорового юмора; отсутствие обсуждения творческих тем, научных проектов, отсутствие поддержки и взаимопомощи, негативные отзывы друг о друге и др.; <...>, ситуации несправедливости; недостаточное, поверхностное, формализованное общение в коллективе, ограничивающееся решением основных рабочих проблем (66,67%)...»

Приложение 2. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)

Источник: [7, с. 92-102]

Инструкция

Прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду люди, с которыми вы ежедневно работаете, вместе учитесь, общаетесь.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удастся предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе, начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (или почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года были жалобы в мой адрес со стороны партнеров.
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом, не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством — как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы «ставлю экран», защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Почти ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обожлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация результатов теста:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),

3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Резистенция

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

I. Фаза напряжения

Нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Тревожное напряжение включает несколько симптомов.

- **Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».** Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Если человек не ригиден, то раздражение ими постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование.
- **Симптом «неудовлетворенности собой».** В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями.
- **Симптом «загнанности в клетку».** Возникает не во всех случаях, хотя выступает логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно, к нам часто приходит чувство безысходности. Мы пытаемся что-то изменить, еще и еще раз обдумываем неудовлетворительные аспекты своей работы. Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. В жизни мы часто ощущаем состояние «загнанности в клетку», и не только по поводу профессиональной деятельности. В таких случаях мы в отчаянии произносим: «неужели это не имеет пределов», «нет сил с этим бороться», «я чувствую безысходность ситуации».
- **Симптом «тревоги и депрессии».** Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы. Симптом «тревоги и депрессии», – пожалуй,

крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

II. Фаза резистенции

Вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения. Это естественно: человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений:

- ***Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования».*** Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.

В первом случае речь идет о выработанном со временем полезном навыке – подключать к взаимодействию с деловыми партнерами эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояния и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие. Неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций в профессиональное общение интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, то есть переходит в плоскость нравственных оценок.

- ***Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации».*** Он как бы углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловым партнером. Нередко у профессионала возникает потребность в самооправдании. Не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, он защищает свою стратегию. При этом звучат суждения: «это не тот случай, чтобы переживать», «такие люди не заслуживают доброго отношения», «таким нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться».

Подобные мысли и оценки бесспорно свидетельствуют о том, что эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Ведь

профессиональная деятельность, построенная на человеческом общении, не знает исключений. Врач не имеет морального права делить больных на «хороших» и «плохих». Учитель не должен решать педагогические проблемы подопечных по собственному выбору. Обслуживающий персонал не может руководствоваться личными предпочтениями: «этого клиента обслужу быстро и хорошо, а этот пусть подождет и понервничает».

К сожалению, в жизни мы зачастую сталкиваемся с проявлениями эмоционально-нравственной дезориентации. Как правило, это вызывает справедливое возмущение, мы осуждаем попытки поделить нас на достойных и недостойных уважения. Но с такой же легкостью почти каждый, занимая свое место в системе служебно-личностных отношений, допускает эмоционально-нравственную дезориентацию. В нашем обществе привычно исполнять свои обязанности в зависимости от настроения и субъективного предпочтения, что свидетельствует, если можно так сказать, о раннем периоде развития цивилизации в сфере межсубъектных взаимосвязей.

- **Симптом «расширения сферы экономии эмоций».** Данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, друзьями и знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что вам не хочется общаться даже с близкими. Кстати, часто именно домашние становятся первой «жертвой» эмоционального выгорания. На службе вы еще держитесь соответственно нормативам и обязанностям, а дома замыкаетесь или, хуже того, готовы послать всех подальше, а то и просто, «рычите» на брачного партнера и детей. Можно сказать, что вы пресыщены человеческими контактами. Вы переживаете симптом «отравления людьми».
- **Симптом «редукции профессиональных обязанностей».** Термин редукция означает упрощение. В профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. По пресловутым «законам редукции» нас, субъектов сферы обслуживания, лечения, обучения и воспитания, обделяют элементарным вниманием. Врач не находит нужным дольше побеседовать с больным, побудить к подробному изложению жалоб. Анамнез получается скудным и недостаточно информативным. Больной жалуется на кашель, его надо послушать с помощью фонендоскопа, задать уточняющие вопросы, но вместо этих действий, требующих подключения эмоций, доктор ограничивается направлением на флюорографию. Медсестра, пришедшая к вам на дом сделать укол, не обронила доброго слова, «забыла» дать пояснения к приему назначения. Официант «не замечает», что надо сменить или хотя бы стряхнуть скатерть на вашем столике. Проводник не спешит предложить чай пассажирам. Стюардесса, общаясь с вами, смотрит «стеклянными глазами». Одним словом, редукция

профессиональных обязанностей – привычная спутница бескультуры в деловых контактах.

III. Фаза истощения

Характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности.

- **Симптом «эмоционального дефицита».** К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу. О том, что это ничто иное как эмоциональное выгорание, говорит его еще недавний опыт: некоторое время тому назад таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму: все реже проявляются положительные эмоции и все чаще отрицательные. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы – дополняют симптом «эмоционального дефицита».
- **Симптом «эмоциональной отстраненности».** Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ее почти ничто не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Человек постепенно научается работать как робот, как бездушный автомат. Реагирование без чувств и эмоций наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Партнер обычно переживает проявленное к нему безразличие и может быть глубоко травмирован. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас».
- **Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации».** Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения. Прежде всего, отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций – с ним приходится что-то делать. Объект тяготит своими проблемами, потребностями, неприятно его присутствие, сам факт его существования. Метастазы «выгорания» проникают в установки, принципы и систему ценностей личности.

В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию «ненавижу», «презираю», «взять бы автомат и всех». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с неврозоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана вся профессиональная деятельность. Но, увы, они ею заняты, поскольку нет психологического подбора кадров и аттестации.

- ***Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».*** Как следует из названия, симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Порой даже мысль о работе с людьми или контакт с ними вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального «выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов — не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов — складывающийся симптом,
- 16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы, и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов — фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов — фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Приложение 3. Анализ стрессовых факторов в деятельности преподавателя вуза

Определите по 5-балльной шкале, насколько сильный стресс Вы испытываете в связи с разными процессами в профессиональной деятельности преподавателя вуза и как часто с этими процессами сталкиваетесь.

Причины	Степень стресса	Время
1. Профессиональные обязанности и нагрузки		
Подготовка к лекциям и семинарам.		
Проверка студенческих работ.		
Участие в научных исследованиях.		
Административные обязанности.		
Работа с трудными студентами.		
Экзаменационные периоды.		
Научные конференции.		
Изменения в учебной программе.		
Оценка работ		
Обновление контингента студентов в каждом учебном семестре.		
Снижение уровня учебной мотивации и познавательной активности студентов.		
Дополнительная работа по совместительству.		
Необходимость совмещать научную, педагогическую, методическую, организационную работу в вузе.		
Большая учебная и внеучебная нагрузка, ограниченные сроки выполнения множества задач и поручений.		
Постоянный пересмотр содержания, форм, методов преподаваемых дисциплин.		
Необходимость быстрого овладения цифровыми технологиями, интенсивная работа в электронной информационно-образовательной среде вуза.		
Неподготовленность к непосредственному глубокому контакту с учениками, острота проблем и необходимость обоснованного принятия решений в сложных воспитательных ситуациях.		
Изменившаяся система оценивания работы преподавателя, включающая оценку не только со стороны руководства и коллег, но и обучающихся и работодателей.		
Подготовка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) и иных компонентов по соответствующей образовательной программе.		
Подготовка оценочных и методических материалов по соответствующей образовательной программе.		
Необходимость участие в аттестациях, конкурсах, курсах повышения квалификации.		
2. Организационные и управленческие факторы		
Нездоровая конкуренция среди коллег.		

Обесценивание результатов труда коллегами, руководством, студентами.		
Отсутствие ощутимого результата.		
Обвинительная или отчуждённо-дистантная позиция администрации.		
Низкая оплата труда,		
Отсутствие поддержки коллег		
Отсутствие поддержки администрации		
Неправильная организация труда, нерациональное управление, недостаточная подготовленность персонала.		
Неопределённость рабочих процессов. Длительные согласования, отсутствие чётких регламентов и понимания, к кому обращаться с теми или иными вопросами, создают ощущение хаоса		
3. Личностные и психологические факторы		
Внутриличностный конфликт между значимыми ценностями работы и семьи.		
Страх публичных выступлений и открытых мероприятий.		
Потребность показать наилучшие результаты и победить.		
Неудовлетворенность своим уровнем квалификации, ошибки.		
Перегрузка за счёт сохранения мыслей о работе после её окончания.		
Перфекционизм. Постоянное стремление к идеалу		
Неумение говорить «нет», неумение делегировать задачи и отказываться от дополнительной нагрузки		
Несоответствие между личными ценностями и рабочими задачами.		
4. Взаимодействие с коллегами и студентами		
Трудности при взаимодействии со студентами		
Низкий уровень подготовки студентов		
Отсутствие у студентов мотивации к обучению,		
Прогулы занятий и опоздания,		
Высокая конфликтность отдельных студентов.		
Конфликты в коллективе и неблагоприятный психологический климат.		
Отсутствие общения.		

Приложение 4. Источники энергии в деятельности

Обозначьте на круговой диаграмме по 10-балльной шкале, где 1 балл – источник практически отсутствует в рабочих процессах, не используется, 10 – ярко выражен:

- 1) В текущей рабочей ситуации
- 2) В желаемой, наиболее благоприятной ситуации.

Какие источники являются дефицитами, а какие ресурсами? Как ресурсы помогут восполнить дефициты?



1 — ОТНОШЕНИЯ

Общие вопросы:

Есть ли у меня доверительные отношения, поддержка от коллег, начальства, клиентов? Есть ли у меня люди, на которых можно опереться? Заряжают ли меня отношения на работе?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник: Укреплять отношения на работе, искать единомышленников, включаться в профессиональное сообщество.

2 — СМЫСЛ

Общие вопросы:

Насколько я осознаю смысл и ценность своего дела? Есть ли миссия у меня как профессионала? Делаю ли я что-то стоящее, что улучшает жизнь других людей?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник: Изменить отношение к своей работе как в притче: Что ты делаешь?

Первый каменщик: я таскаю тяжёлые камни.

Второй: я зарабатываю деньги, чтобы прокормить свою семью.

Третий: я строю храм.

3 — РАЗВИТИЕ

Общие вопросы:

Насколько я вкладываюсь в своё профессиональное развитие? Чувствую ли я свой прогресс? Учусь ли я в процессе выполнения Дела? Получаю ли я удовольствие от знакомства с новым?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник:

Относиться к кризисам, ошибкам и неудачам как возможностям для профессионального роста.

4 — ВДОХНОВЕНИЕ, ПОТОК, максимальная сконцентрированность и включенность.

Общие вопросы:

Насколько часто я настолько увлекаюсь своим делом, что забываю о времени, полностью растворяюсь в процессе? Бывает ли у меня ощущение, что то, что я делаю, это моё? Нравится ли мне находить решения сложных задач?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник: Чаще выполнять такие задания, которые находятся в "зоне ближайшего развития" - чуть сложнее того уровня компетентности, чем у меня сейчас.

5 — ИГРА —

Общие вопросы:

Могу ли я в процессе работы "включить внутреннего ребенка"? Вношу ли я элементы игры в свою деятельность? Могу ли я решать поставленные задачи творчески?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник: Изменить своё отношение к делу как к опостылевшей обязанности на творческое, созидательное и "лёгкое": "я это делаю, потому что мне нравится, а не для начальника", "что бы придумать, чтобы улучшить?"

6 — ВЛИЯНИЕ — Вижу ли я свои результаты, успехи? Горжусь ими? Есть ли у меня самостоятельность в принятии решений, планировании

своей работы? Насколько я влияю на других людей или изменяю предметы, процессы?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник:

Замечать свои результаты, фиксировать их, хвалить себя. Двигаться к цели постепенно. Совершенствовать планирование своей деятельности.

7 — **ОПТИМИЗМ** — Надеюсь ли я на лучшее, когда случаются провалы? Могу ли я извлекать позитивный опыт из неприятных событий?

Примеры того, что можно сделать, чтобы больше использовать этот источник: Изучать возникшие сложности и искать, на что можно в них опереться.

Приложение 5. Методика определения личностных особенностей DISC

Источник: [Открытый DISC-определитель, ODAT - Бланк](#)

Пройти можно по ссылке: [Пройти тест: Открытый DISC-определитель, ODAT](#)

DISC – четырехсекторная модель оценки поведенческих реакций людей, впервые представленная в книге американского психолога Уильяма Марстона «Эмоции нормальных людей» (1928). В современной терминологии это «Доминирование» [D], «Воздействие» [I], «Постоянство» [S], «Соответствие» [C], хотя у самого Марстона они расшифровывались по-другому. Впоследствии на основе этой модели было создано множество опросников, оценивающих доминирующий тип реакции, а также профиль личности, определяемый сочетанием показателей.

Определитель **Open DISC Assessment Test, ODAT** разработан в рамках проекта [OpenPsychometrics](#), основываясь на научно-статистических методах. В исследовании участвовало около 8 тысяч человек, знающих свой тип согласно любой из существующих методик. Наиболее показательные элементы, статистически выделяющиеся в ответах людей одного типа, составили короткий итоговый опросник.

Инструкция

1 – Не согласен

2 – Скорее не согласен

3 – Нечто среднее

4 – Скорее согласен

5 – Полностью согласен

№	Утверждение	1	2	3	4	5
1.	Я стараюсь переплести дру- гих.					
2.	Я люблю порядок и регулярность.					
3.	Я оказываю давление на людей.					
4.	Я создаю много шума.					
5.	Я хочу, чтобы все были равны.					
6.	Я постоянно ищу, как зарабо- тать деньги.					
7.	Я эмоционально сдержанный.					
8.	Я ценю сотрудничество выше конкуренции.					
9.	Я хочу, чтобы посторонние люди любили меня.					
10.	У меня есть сильная потреб- ность во власти.					
11.	Я читаю условия, напечатан- ные мелким шрифтом.					
12.	Я стесняюсь критиковать идеи других людей.					
13.	Я часто шучу.					
14.	Моя первая реакция на идею – найти в ней недостатки.					
15.	Мне нравится быть частью шумной толпы.					
16.	Я редко хвастаюсь.					