

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
Академия психологии и педагогики  
Психологическая служба ЮФУ

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

**Номинация 3. Программы по профилактике профессионального  
выгорания преподавателей.**

Название программы:  
**«ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОСТИНАЯ»**

**Авторский коллектив:**

**Зинченко Елена Валерьевна**, кандидат  
психологических наук, доцент,  
руководитель Психологической службы;  
**Кулягинова Ольга Анатольевна**, кандидат  
психологических наук, педагог-психолог;  
**Терещенко Наталья Витальевна**, педагог-психолог;  
**Петрова Анна Эдуардовна**, педагог-психолог;  
**Коваленко Наталья Александровна**, педагог-психолог;  
**Пимоненко Евгения Сергеевна**, педагог-психолог;  
**Горбатова Виктория Владиславовна**, педагог-психолог;  
**Гузенко Светлана Сергеевна**, педагог-психолог;  
**Друковская Мария Владимировна**, педагог-психолог;  
**Машенко Татьяна Геннадьевна**, педагог-психолог.

**Место работы:** Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет»

**Контактная информация:**

Зинченко Елена Валерьевна, [evzinchenko@sfedu.ru](mailto:evzinchenko@sfedu.ru),

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБОСНОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ АКТУАЛЬНОСТИ	3
2. ОПИСАНИЕ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ	4
3. ОПИСАНИЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ ПРОГРАММЫ	4
4. НАУЧНЫЕ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ	5
5. СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	6
6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	6
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ	7
8. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ	7
9. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	8
10. РЕСУРСЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	9
10.1 ТРЕБОВАНИЯ К СПЕЦИАЛИСТАМ	9
10.2 ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ И МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	10
10.3 ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ОСНАЩЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	13
10.4 ТРЕБОВАНИЯ К ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	13
11. СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИНСТРУМЕНТЫ И СЕРВИСЫ	14
12. СВЕДЕНИЯ О ПРАКТИЧЕСКОЙ АПРОБАЦИИ ПРОГРАММЫ	14
13. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ	16
ПРИЛОЖЕНИЯ	18

## 1. ОБОСНОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ АКТУАЛЬНОСТИ

Содержанием профессиональной педагогической деятельности и условиями ее реализации в вузе является разнообразие педагогических нагрузок и профессиональных функций преподавателя, большое количество межличностных контактов и интенсивный процесс общения, дефицит времени и большие объемы информации, подлежащие переработке, необходимость постоянных инноваций в деятельности, высокая значимость труда, социальная и юридическая ответственность за результаты деятельности (Кокс и Маккей, 1995; Никифоров, 2000; Рыбина, 2005). Профессия общепризнанно является одним из самых интеллектуально и эмоционально напряженных видов профессиональной деятельности (Горелова, 2002; Митина, 1998; Климов 1996; Подымов 1998) [12].

Требования, предъявляемые данной профессией к субъекту деятельности предполагают наличие умений внимательно воспринимать, усиленно запоминать и быстро интерпретировать визуальную, звуковую и письменную информацию, подкреплять эмоциями разные аспекты общения, активно ставить и решать проблемы, быстро взвешивать альтернативы решения и пр.

В современном мире система высшего образования активно модернизируется, перепрофилируется под новые условия (динамичные темпы жизни, инновации и пр.). Дополнительное воздействие на деятельность вуза оказывает программа стратегического академического лидерства «Приоритет 2030», направленная на повышение научно-образовательного потенциала университетов с целью создания новых конкурентоспособных продуктов научно-технологического и социально-экономического развития страны

В связи с этим повышаются требования общества к личности и профессиональным навыкам преподавателя (педагогическое мастерство, профессиональная заинтересованность и мотивированность, творческий подход к профессиональной деятельности и самореализация, вовлеченность в научно-исследовательскую деятельность, цифровая грамотность, высокая конкурентоспособность и др.) [9, 11].

Все это связано с большими нервно-психическими нагрузками и факторами риска профессионального стресса, а в ситуациях, связанных с увеличением суточной и учебной нагрузки и интенсивности труда педагогических работников особенно.

Накопленные факты свидетельствуют о том, что длительное воздействие стрессогенных факторов может привести к целому ряду неблагоприятных последствий для здоровья вплоть до того, что человек перестает испытывать удовлетворенность от выполняемой им деятельности и удовольствие от жизни в целом. Возникают нарушения: эмоциональное истощение, чувство личностной несостоенности, утрата или искажение жизненных установок (ориентиров), сокращение внутреннего ресурса, обезличивание межличностных отношений, безразличное отношение к профессиональной сфере, заболевания и многое другое. Следствие – снижение работоспособности, активности и продуктивности деятельности, редукция профессиональных достижений. Исследованиями в этом направлении занимались М.М. Рубинштейн, В.Е. Орел, Т.Ю. Овсянникова, Е.Ю.

Компан, Н.В. Костина и др. Названные особенности носят название синдрома «выгорания». Его развитие считается одной из наиболее характерных форм профессионально обусловленных личностных деформаций у преподавателя (Рогинская, 2002; Рукавишников 2001; Форманюк 1994; Schafeli и Enzman, 1998). [8, 13]. Таким образом, проблема сохранения профессионального ресурса, а значит надежности профессиональной деятельности, высокого уровня компетенций и профессиональной активности педагогических кадров в вузе является актуальной и значимой.

Решение данной проблемы возможно через создания в вузе условий, способствующих предупреждению и преодолению профессионального выгорания сотрудников. Помимо повышения эффективности управления образовательной средой вуза, значимым является проведение психологических профилактических мероприятий, направленных на помочь специалистам в получении знаний и умений, которые были бы полезны им в профессиональной деятельности и повседневной жизни для сохранения своего профессионального здоровья.

Настоящая программа направлена на обретение компетенций и формирование навыков преодоления последствий стрессовых ситуаций с учетом требований профессиональной среды педагогических работников вуза.

## **2. ОПИСАНИЕ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ**

Данная программа разработана для представителей профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала всех структурных подразделений Южного федерального университета, которые имеют риск столкнуться с профессиональным выгоранием. Возраст целевой аудитории - от 18 лет.

## **3. ОПИСАНИЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ ПРОГРАММЫ**

Цель – профилактика профессионального выгорания сотрудников Южного федерального университета через создание комфортного пространства для релаксации, эмоциональной разгрузки и психологической поддержки.

Задачи:

- 1) формирование представлений о важности психологического здоровья как основы профессиональной устойчивости и личного благополучия;
- 2) создание условий для осознания своих эмоциональных и физических ресурсов, а также навыков их восстановления в условиях профессиональной нагрузки;
- 3) повышение информированности о признаках профессионального выгорания и развитие навыков самопомощи и взаимоподдержки среди коллег;
- 4) развитие коммуникативных навыков для построения доверительных отношений в коллективе и снижения уровня стресса;

5) создание безопасного пространства для раскрытия личностного потенциала и освоения эффективных стратегий преодоления стресса.

#### **4. НАУЧНЫЕ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ**

Правовым основанием для разработки Программы являются: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции от 16.04. 2022 г. № 108 – ФЗ) [1]; Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» (07.05.2024 г. № 309) [2]; Концепция развития сети психологических служб в образовательных организациях высшего образования в РФ (утв. Минобрнауки России 29.08.2022 № ВФ/1-Кн) [5]; Устав ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» (редакция от 28.12.2018 №1370); Приказ «Об утверждении Положения о Психологической службе ЮФУ в новой редакции» (от 23.12. 2022 № 377-ОД); Иные нормативные правовые акты РФ в сфере образования и молодежной политики, затрагивающих вопросы организации профилактической деятельности психологических служб в образовательных организациях высшего образования.

Методическим основанием для разработки Программы являются Федеральные документы: Приказ Минобрнауки России от 22 октября 1999 г. № 636 «Об утверждении Положения о службе практической психологии в системе Министерства образования Российской Федерации» [3]; Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 марта 2016 г. № 07-871 "О психологической службе образования в Российской Федерации" [6]; Методические рекомендации по организации психологической службы в образовательных организациях высшего образования от 27 ноября 2023 протокол №9 (МИНОБРНАУКИ РОССИИ, от 06.12.2023г. № МН-11/5565) [7]; Методические рекомендации по организации психологического просвещения в образовательных организациях высшего образования от 27 ноября 2023 протокол №9 (МИНОБРНАУКИ РОССИИ, от 06.12.2023г. № МН-11/5565) [7].

Методологическим основанием для разработки Программы являются следующие научные концепции и теории: субъектно-деятельностный подход (Рубинштейн С.Л., Абульханова К.А., Брушлинский А.В., Знаков В.В., Сергиенко Е.А.); историко-эволюционный подход в психологии личности (историко-эволюционная концепция личности) А. Г Асмолова; когнитивный транзактный подход к совпадающему со стрессом поведению (Р. Лазарус, С. Фолкман); отечественный подход к определению стресса (трудных жизненных ситуаций) и вопроса совладания с ним(и) (Л.И. Анцыферова, В.А. Бодров, Л.А. Китаев-Смык, А.В., Н.Ф. Михайлова, Р.М. Грановская, И.М. Никольская, Н.А. Сирота, В.М. Ялтонский); концепция многоуровневого онтопсихологического развития индивидуальности или структурно-генетический подход Б.Г. Ананьева; дифференциально-психологическая концепция структуры эмоциональной сферы человека Е.П. Ильина; структурно-функциональная концепция осознанной

психической саморегуляции (О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, А.К. Осницкий); теории и концепции психологии развития и функционирования психики (Л.С. Выготский, Л.И. Анцыферова, Ю.И. Александров, Н.С. Лейтес, В.С. Мерлин, Д.Б. Эльконин, А.Г. Асмолов), в том числе, возрастного развития (Э. Эриксон, К. Юнг, Б.Г. Ананьев, В.В. Давыдов, Е.А. Сергиенко); дифференциальный подход к изучению защитного и совладающего поведения (Е.В. Либина, А.В. Либин, 1998); концепция эмоционального интеллекта И.Н. Андреевой; теория самоактуализирующейся личности А.Маслоу, К.Роджерса; смысловая концепция личности (деятельностная психология смысла/концепция психологии смысла) Д.А. Леонтьева.

## 5. СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа психологических профилактических мероприятий реализуется с в течение учебного года. Встречи проходят в течение учебного года в соответствии с установленным расписанием. Продолжительность одного занятия 2 академических часа. Объём программы - 80 академических часов.

Этап	Содержание	Сроки реализации
Подготовительный	Подготовка мероприятий: составление расписания, анонс мероприятий, разработка материалов и т.д.	В течение учебного года
Основной	реализация профилактических мероприятий в очном формате	В течение учебного года
Заключительный	анализ проведённой работы, подготовка отчётных документов	1 раз в месяц

Программа реализуется в Южном федеральном университете с 2023 г. по настоящее время.

## 6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Повышение уровня компетенций представителей профессорско-преподавательского состава в вопросах психологических механизмов профессионального выгорания и эмоционального саморегулирования.

2. Снижение уровня профессионального выгорания среди профессорско-преподавательского состава, что положительно скажется на качестве образовательного процесса и кадровой стабильности университета.

3. Расширение спектра стратегий преодоления стресса через формирование у преподавателей практических навыков работы с трудными профессиональными и личными ситуациями.

4. Улучшение психологического климата в коллективе за счёт снижения эмоциональной напряжённости и развития культуры взаимоподдержки. Развитие навыков осознанной саморегуляции, позволяющих преподавателям своевременно отслеживать и корректировать своё эмоциональное состояние.

5. Формирование устойчивой мотивации к заботе о психическом здоровье как неотъемлемой части профессионального долголетия и личного благополучия.

6. Создание устойчивой системы психологической разгрузки, которая может быть масштабирована на другие учебные заведения.

## 7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Оценка эффективности занятий осуществляется с помощью сбора и анализа обратной связи от преподавателей. Вводные и завершающие беседы позволяют выявлять уровень сформированности у участников представлений и умений, определить уровень восприятия и полезности занятия, узнать какие чувства они испытывают в данный момент. Заполнение участниками анкет «Обратной связи» (Приложение 1) позволяют узнать, оправдались ли их ожидания и оценить степень привлекательности и полезности занятий для них.

## 8. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

№	Тематика занятий	Количество часов
1	Целеполагание и введение в проблематику, связанную с профессиональным выгоранием	4
2	Отличия профессионального и эмоционального выгорания	4
3	Основы физического и психологического здоровья	6
4	Профилактика профессионального выгорания среди преподавателей вуза	6
5	Познание себя и мира через творческую деятельность	6
6	Основы психосоматики	6
7	Психология семьи и взаимоотношений	4
8	Кризисы профессионального роста: стратегии преодоления и личностного развития	6
9	Профессиональные деформации и их преодоление	6
10	Деструктивное поведение	4
11	Развитие стрессоустойчивости в педагогической деятельности	6
12	Эмоциональный интеллект в профессиональной коммуникации	6
13	Эффективная профессиональная коммуникация	4
14	Психигиена преподавателя: баланс работы и личной жизни	6
15	Психологическое благополучие личности	6
ИТОГО		80

## 9. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Психологическая служба Южного федерального университета на протяжении многих лет успешно реализует комплекс мер по психологическому сопровождению образовательного процесса. В арсенале службы имеются различные формы работы: от традиционных очных консультаций до современных дистанционных сервисов, включая телефонную горячую линию, телеграм-канал и группу в социальных сетях. Особое место занимает студенческий дискуссионный клуб "Лифт", доказавший свою эффективность в работе с обучающимися.

Однако анализ текущей ситуации выявил заметный дисбаланс: если студенты активно пользуются предлагаемыми сервисами, то преподавательский состав преимущественно вовлекается лишь в плановые групповые мероприятия. Такой подход не в полной мере соответствует современным требованиям профилактики профессионального выгорания, где, согласно исследованиям, именно индивидуальные формы работы демонстрируют наибольшую эффективность.

В ответ на этот вызов был разработан проект "Психологическая гостиная" - принципиально новый формат психологической поддержки, учитывающий специфику работы преподавателей вуза. Его ключевая особенность - отход от традиционных схем психологической работы в пользу более гибкой и комфортной модели взаимодействия.

Концепция гостиной строится на нескольких фундаментальных принципах. Во-первых, это принцип доступности - возможность получить психологическую поддержку в любое удобное время без предварительной записи. Во-вторых, принцип неформальности - создание атмосферы доверительного общения за чашкой чая или кофе, что принципиально отличается от привычных преподавателям форматов учебных занятий. В-третьих, принцип индивидуального подхода - учет личных запросов и особенностей каждого посетителя.

Методическая база проекта сочетает в себе несколько направлений психологической практики. Основу составляет консультативный подход с использованием техник активного слушания, эмпатического отражения и безопасного диалога. Особое внимание уделяется краткосрочным методам психологической помощи, включающим дыхательные техники, элементы аутотренинга, простые упражнения телесно-ориентированной терапии и приемы эмоциональной саморегуляции.

Для обеспечения качества услуг была проведена значительная работа по стандартизации процессов. Разработаны подробные скрипты ведения бесед, адаптированные из опыта работы горячей линии. Создан реестр экспресс-методов психологического воздействия, систематизированный по пяти основным направлениям. Особое внимание уделяется подготовке специалистов - разрабатывается специальный тренинг для сотрудников психологической службы, который позволит унифицировать уровень оказания помощи.

Пилотная реализация проекта уже показала его востребованность среди

преподавательского состава. Посетители отмечают комфортность формата, его отличия от традиционных форм психологической работы и высокую практическую ценность. В то же время выявлены и направления для совершенствования, в частности необходимость дальнейшей отработки методических материалов и расширения арсенала психологических техник.

Перспективы развития проекта связаны с его масштабированием на все структурные подразделения университета, углублением методической базы и интеграцией с другими формами психологической поддержки. "Психологическая гостиная" рассматривается как важный элемент комплексной системы психологического сопровождения преподавателей ЮФУ, способствующий созданию благоприятного психологического климата в университетской среде.

## **10. РЕСУРСЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **10.1 ТРЕБОВАНИЯ К СПЕЦИАЛИСТАМ**

Реализовывать просветительскую деятельность в образовательной организации высшего образования имеет право специалист с высшим профессиональным образованием, повышающий квалификацию в рамках в рамках дополнительного профессионального образования и обладающий практическим опытом [4].

Согласно методическим рекомендациям Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по организации психологического просвещения в образовательных организациях высшего образования, специалист должен обладать следующими умениями и знаниями, а именно:

- знать задачи, принципы, формы, направления, приемы и методы психологического просвещения в образовательной организации с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;
- знать основы педагогики, формы и способы обучения взрослых участников образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся;
- разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся;
- применять методы педагогики взрослых для психологического просвещения субъектов образовательного процесса, в том числе с целью повышения их психологической культуры;
- владеть навыками преподавания, ведения дискуссий, презентаций;
- знать нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности [7].

Согласно методическим рекомендациям Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по организации психологического

просвещения в образовательных организациях высшего образования специалист должен обладать следующими умениями:

- осуществлять психологическое просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития детей и обучающихся
- разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся
- применять методы педагогики взрослых для психологического просвещения субъектов образовательного процесса, в том числе с целью повышения их психологической культуры
- владеть навыками преподавания, ведения дискуссий, презентаций

## **10.2 ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ И МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Основная литература:

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений.-М.: Аспект-Пресс,2017.- 363 с.
2. Асмолов А. Г. Психология личности - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Академия - Смысл, 2007. - 528 с.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Москва, 2000 г.
4. Батюта, М.Б. Возрастная психология: Учебное пособие / М.Б. Батюта, Т.Н. Князева. - М.: Логос, 2016. - 306 с.
5. Крюкова, Т.Л. Психология совладания с трудностями в близких (межличностных) отношениях [Текст]: [монография] / Т. Л. Крюкова, О. А. Екимчик, Т. П. Опекина ; Минобрнауки Российской Федерации, Костромской государственный университет, Российский фонд фундаментальных исследований - Кострома: Издательство Костромского государственного университета, 2019. - 339 с.
6. Ваньшин С.Н. Профилактика профессионального (эмоционального) выгорания / С.Н. Ваньшин, О.Е. Кудрявцева, А.А. Шишлакова – М.: ИПРПП ВОС «Реакомп», 2024. – 15 с. – (Библиотечка председателя МО ВОС; Выпуск 33).
7. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. - СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
8. Кааяни А. Г. Психология боевого стресса и стресс-менеджмента: учебное пособие для вузов / А. Г. Кааяни. — 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2023 г.

Дополнительная литература:

1. Андреева, И.Н. Азбука эмоционального интеллекта / И.Н. Андреева. – М.: БХВ-Петербург, 2019. - 549 с.
2. Ахкасова Н. А., Сорокина Н. С., Сорокина О. С. Наше здоровье в наших руках. СПб, 2012 г.
3. Белашева И. В. Стратегии совладающего поведения в экстремальных ситуациях: учебное пособие / И.В. Белашева, И.Н. Польшакова; Министерство образования и науки Российской Федерации; Северо-Кавказский федеральный университет - Ставрополь: СКФУ, 2017. – 104 с.
4. Гребнева В.В. Теория и технология решения психологических проблем. Учебное пособие / В.В. Гребнева. - М.: ИНФРА-М, 2018 г. – 29 с.
5. Ильин Е.П. Психология доверия. - СПб.: Питер, 2013. -288 с.
6. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб.: Питер, 2012. – 576 с.
7. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм. Перфекционизм. Лень – СПб.: Питер, 2011.- 224 с.
8. Карпов А.В. Психология менеджмента. Учебник для академического бакалавриата. М., 2019 г.
9. Карпович, Т. Н. Психопрофилактика и психокоррекция патологических черт характера учащихся в подростковом и юношеском возрасте: учебно-методическое пособие / Т. Н. Карпович. — Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2018. – 176 с.
10. Психология кризисных и экстремальных ситуаций. Индивидуальные жизненные кризисы; агрессия и экстремизм / Коллектив авторов. - М.: Санкт-Петербургский государственный университет, 2019. – 274 с.
11. Психологические технологии управления состоянием человека/ А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – М: Проспект, 2016 – 118 с.
12. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И. Эффективность малых групп в организации. Социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты: монография.- Ростов-на-Дону, 2011. – 256 с.
13. Спивак, В. А. Лидерство: учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2023 — 301 с.
14. Ткач, Е. Н. Возможности арт-терапии в преодолении трудных жизненных ситуаций / Е. Н. Ткач, С. Г. Юрковская // Развитие профессионализма. – 2016 – № 1 – с. 213–214.
  
1. Подлесная Д.А. Проблемы стресса у представителей различных профессиональных групп: Материалы IV Всероссийского съезда РПО. 18-21 сентября 2007 г.: в 3 т. – Москва – Ростов – на – Дону: Изд-во «КРЕДО», 2007. – 374 с.
2. Подлесная Д.А. Стress в профессиях типов: «человек- человек» и «человек – техника» Материалы IV Всероссийского съезда РПО. 18-21 сентября 2007 г.: в 3 т. – Москва – Ростов – на – Дону: Изд-во «КРЕДО», 2007. – 374 с.
3. Васильева О.С., Правдина Л.Р. Развитие профессионального здоровья как

- задача психологической подготовки специалиста: Материалы IV Всероссийского съезда РПО. 18-21 сентября 2007 г.: в 3 т. – Москва – Ростов – на – Дону: Изд-во «КРЕДО», 2007. – 374 с.
4. Наливайко, Т. В. Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности: дис. ... кан. психол. наук: 19.00.05 /Т. В. Наливайко; Южно-Урал. Гос. Ун-т.—Челябинск, 2006. —175 с
  5. 1 Махнач А.В., Постылякова Ю.В. CRIS: опросник оценки ресурсов совладания со стрессом- // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. - М.: ИП РАН, 1999.-358с.
  6. Махнач А.В., Постылякова Ю.В., Курлеть В.Л. (США), Матени К.Б.(США) Оценка ресурсов совладания со стрессом (адаптация опросника CRIS) // Тезисы докладов Первой Межрегиональной научно-практической конференции «Психология безопасности профессиональной деятельности». - Москва, 1999
  7. Постылякова Ю.В. Индивидуальные различия в ресурсах совладания со стрессом. // Проблемы системогенеза учебной и профессиональной деятельности. - Ярославль: Изд-во «Аверс Пресс», 2003 - С.275-277.
  8. Леонова А. Б., Величковская С. Б. Субъективный образ профессиональной среды как регулятор развития стресса. Тезисы доклада // 2-ая Российская конференция по экологической психологии. М.: Изд-во ПИ РАО. - 2000 - 0,2 п.л.
  9. Леонова А. Б., Величковская С. Б. Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности. Статья // Психология психических состояний. Вестник казанского университета. Выпуск 4 Казань: Изд-во ЦИТ. - 2002 -1 п.л.
  - 10.Леонова А.Б., Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психологический журнал. 2006 №2. С. 78-92.
  - 11.Сафонова О.Л. Социологическая модель профессионального стресса как дисбаланса профессиональной роли // Социальная политика и социология. 2010 №4. С. 171-179.
  - 12.Серёжкина Е.В. Теории и политика управления стрессом на рабочем месте во Франции // Журнал исследований социальной политики. 2015 № 1 С. 158-163 – 0,51 п.л.
  - 13.5 Серёжкина Е.В. Причины стресса на работе и стратегии управления (на примере исследования французских ИТ-фирм) // В кн.: Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке. Н. Новгород: Издательство НИСОЦ, 2014 С. 473-479 – 0,36 п.л.

## **10.3 ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ОСНАЩЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Форма мероприятия	Помещение / кабинет / класс	Наименование оборудования, материалов для работы
Открытая лекция	Кабинет: столы, стулья по количеству участников; хорошее освещение и вентиляция;	Компьютер, проектор, колонки, микрофон
Мастер-класс/ практическое занятие	Кабинет на 15 посадочных места: столы (без стационарной мебели, прикрученной к полу); хорошее освещение и вентиляция;	Компьютер, проектор, колонки, бумага А4, листы ватмана, шариковые ручки, цветные карандаши, цветные фломастеры, МАК-карты, цветная бумага, клей, краски, ножницы, эпоксидная смола, палочки деревянные,
Вебинары	Кабинет, стулья, столы (без стационарной мебели, прикрученной к полу); хорошее освещение и вентиляция;	Компьютер, проектор, колонки, микрофон, веб-камера.
Индивидуальные консультации	Кабинет, стулья, столы (без стационарной мебели, прикрученной к полу); хорошее освещение и вентиляция;	Бумага А4, цветные карандаши, цветные фломастеры, МАК-карты и т.д.

## **10.4 ТРЕБОВАНИЯ К ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Для реализации программы в образовательном организацию высшего образования необходим:

- доступ к информационно-коммуникационной сети «Интернет;
- программное обеспечение для компьютера;
- программы, необходимые для проведения онлайн мероприятий;
- библиотека психолого-педагогической литературы

## 11. СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИНСТРУМЕНТЫ И СЕРВИСЫ

Перечень ресурсов сети Интернет, рекомендуемых для реализации программы:

- 1) Электронные каталоги Зональной научной библиотеки ЮФУ (основной фонд, публикации учёных ЮФУ, авторефераты диссертаций, докторские диссертации, журнальные статьи, иностранная литература, редкие книжные издания, библиотека МИОН)
   
[Http://library.sfedu.ru/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=23&lang=ru](Http://library.sfedu.ru/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=23&lang=ru)
- 2) Электронно-библиотечная система (ЭБС) ЮРАЙТ [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru)
- 3) Система федеральных образовательных порталов «Российское образование» (Социальные и этические аспекты психологической диагностики. Этический кодекс психолога-диагноста) <http://www.humanities.edu.ru/db/msg/>
- 4) Научная электронная библиотека - <http://elibrary.ru>
- 5) Каталог психологических ресурсов «PsyInfo» – [www.psyinfo.net/links/](http://www.psyinfo.net/links/)
- 6) коллекция ссылок на официальном сайте факультета психологии МГУ — [www.psy.msu.ru/links/](http://www.psy.msu.ru/links/).
- 7) Коллекция ссылок на сайте Psychology.ru. — [www.psychology.ru/links/](http://www.psychology.ru/links/)
- 8) Центр "Гуманитарные технологии" при факультете психологии МГУ — <http://www.ht.ru/>
- 9) Сайт "Практическая психология" — [allpsy.newmail.ru/](http://allpsy.newmail.ru/)

## 12. СВЕДЕНИЯ О ПРАКТИЧЕСКОЙ АПРОБАЦИИ ПРОГРАММЫ

Психологическая служба ЮФУ является организатором проекта «Психологическая гостиная», целью которого выступает доступное психологическое сопровождение сотрудников Южного федерального университета. Основными задачами проекта выступают: поддержка в коллективе вуза благоприятного психологического климата; препятствие развитию процессов, связанных с профессиональным выгоранием; способствование созданию психологически безопасной среды в вузе; обеспечение сотрудникам ЮФУ быстрого доступа ко всем сервисам Психологической службы; обучение сотрудников, не имеющих профильного психологического образования, методам регуляции психоэмоционального состояния. Каждый сотрудник ЮФУ, может посетить Психологическую гостиную в любое удобное для них время на протяжении рабочего дня.

За период реализации проекта 2023-2025 гг. за психологической поддержкой обратились 45 сотрудников университета, которые посетили Психологическую гостиную 109 раз. В рамках проекта были реализованы групповые мероприятия такие как: тренинг «Профилактика профессионального выгорания», арт-терапевтические мастер-классы по работе с эпоксидной смолой,

тренинговые занятия, посвящённые развитию коммуникативных компетенций сотрудников. В мероприятиях приняли участие более 100 сотрудников.

Первичные результаты апробации проекта были представлены в рамках VI международной научно-практической конференции «Психологическая безопасность образовательной среды», проходившей в г.Нижнем Новгороде, и опубликованы в сборнике конференции [10].

### **13. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ URL: <http://government.ru/docs/all/100618/> (дата обращения: 10.08.2025)
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542> (дата обращения: 10.08.2025)
3. Приказ Минобразования России от 22 октября 1999 г. № 636 «Об утверждении Положения о службе практической психологии в системе Министерства образования Российской Федерации» URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=39920#h40> (дата обращения: 10.08.2025)
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2015 г. N 514н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)" URL: <https://base.garant.ru/71166760/> (дата обращения: 10.08.2025)
5. Концепция развития сети психологических служб в образовательных организациях высшего образования в Российской Федерации (утв. Минобрнауки России 29.08.2022 № ВФ/1-Кн) URL: [https://minobrnauki.gov.ru/documents/?ELEMENT\\_ID=58326](https://minobrnauki.gov.ru/documents/?ELEMENT_ID=58326) (дата обращения: 10.08.2025)
6. Письмо Министерства образования и науки РФ от 2 марта 2016 г. № 07-871 "О психологической службе образования в Российской Федерации" URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71284924/> (дата обращения: 10.08.2025)
7. Письмо Минобрнауки России от 06.12.2023 N МН-11/5565 "О направлении методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по организации психологической службы в образовательных организациях высшего образования", "Методическими рекомендациями по организации психологического просвещения в образовательных организациях высшего образования", "Методическими рекомендациями по подбору специалистов для психологических служб образовательных организаций высшего образования") URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_4644\\_97/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4644_97/) (дата обращения: 10.08.2025)
8. Банщикова Т. Н. Диагностика агрессивности педагога. Национальный книжный центр, 2012. 148 с.
9. Залецкая С.Ю. Психологическая поддержка педагогов в форме психологической гостиной // Справочник педагога-психолога. 2017. № 6.
10. Кулягинова, О.А., Терещенко Н.В., Рудя И.А. «Психологическая гостиная» как один из механизмов формирования безопасной психологической среды в вузе. Концепция и принципы организации / Психологическая безопасность образовательной среды: Сборник статей по материалам VI международной

- научно-практической конференции, Нижний Новгород, 28 февраля 2023 года / Отв. за выпуск Г.В. Сорохоумова. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова, 2023. – С. 85-89.
- 11.Лебеденко О.А., Татарова М.Н. Психологопедагогическая поддержка профессиональной адаптации молодых педагогов // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 4 (32). С. 133-138.
- 12.Поначугин А.В. Синдром эмоционального выгорания профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Вестник Мининского университета. 2017. № 2 (19). С. 15.
- 13.Шагарова И.В., Хорошевская М.М. Особенности агрессии и профессионального выгорания сотрудников и преподавателей вуза // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2012. № 1. С. 43-50.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Анкета обратной связи

Уважаемый участник психологической гостиной!

Для подведения итогов мероприятия просим оценить его по предложенным ниже вариантам ответов от 1 до 5, где 1 – наименьшая степень выраженности показателя, 5 – наибольшая степень выраженности показателя.

Нам очень важно знать ваше мнение!

№	Вопросы	1	2	3	4	5
1	Насколько интересной или полезной Вы нашли данную программу?					
2	Насколько информация представлена доступно и понятно?					
3	Насколько стало проще отслеживать и регулировать свое состояние?					
4	В полной ли мере были представлены результаты проведенных мероприятий?					
5	Насколько снизился уровень стресса или тревожности на ваш взгляд?					
6	Насколько стало комфортнее осуществлять трудовую деятельность?					
7	Насколько хотелось бы пройти программу повторно или поучаствовать в ее продолжении?					
8	Насколько удалось лучше узнать себя, свои ресурсы и возможности?					
9	Насколько информация в программе была новой для вас?					
10	Насколько полученные знания, умения и навыки вы будете применять в жизни?					

Спасибо за участие!

**Приложение 2****Форма отчетности по мероприятиям психологического просвещения вуза в рамках гостиной**

№	Да та	Тема програм мы просвещ ения	Продолжител ьность программы	Количест во проведен ных занятий	Структурн ое подраздел ение	Целева я аудито рия	Форма проведе ния	Количес тво участни ков
1		...						
2		...						

### Приложение 3

#### План тематических мероприятий в рамках гостиной на 2025-2026 уч.год

№	Название мероприятия	Форма проведения	Дата
	"Как войти в учебный год без стресса"	Лекция + практикум (арт-терапия)	6.09.2025
1	"Эмоциональное выгорание: профилактика и самопомощь"	Тренинг	20.09.2025
	"Тайм-менеджмент для преподавателей"	Мастер-класс	4.10.2025
	"Конфликты в академической среде: стратегии решения"	Тренинг	18.10.2025
	"Антистресс: дыхательные и телесные практики"	Мастер-класс	1.11.2025
	"Профессия без выгорания"	Кинообсуждение	15.11.2025
	"Ресурсные состояния: где брать энергию?"	Диагностика + тренинг	29.11.2025
	"Сложные диалоги с коллегами"	Ролевая игра	13.12.2025
	"Нестандартные решения рутинных задач"	Воркшоп	10.01.2026
	"Как тело реагирует на стресс?"	Лекция + практикум	24.01.2026
	"Самооценка и профессиональный успех"	Тренинг	7.02.2026
	"Планирование без перегрузок"	Мастер-класс	21.02.2026
	"Письмо поддержки коллеге"	Акция на неделю + финальное обсуждение	4.03.2026
	"Особенности выгорания у мужчин и женщин"	Дискуссия	21.03.2026
	"Баланс работы и личной жизни"	Практикум	4.04.2026
	"Синхронизация в коллективе"	Игра "Слепой рисунок" (на доверие)	18.04.2026
	"Как мотивировать студентов (и себя)"	Лекция	4.05.2026
	"Комичные ситуации в преподавании"	Игра	16.05.2026
	"Как принимать сложные выборы"	Тренинг	30.05.2026
	"Мои победы за учебный год"	Арт-терапевтический тренинг	13.06.26

## Приложение 4

### Правила построения беседы

- 1) первый необходимый шаг - дать выход эмоциям клиента; преимущественно использовать активное слушание, предоставить инициативу в рассказе о проблеме самому клиенту. Клиент больше говорит, консультант меньше говорит сам, больше слушает.
- 2) помочь вербализовать проблему - выразить словами вопрос, который его занимает, или проблемную ситуацию, в которой он оказался. Это позволит клиенту лучше осознать проблему, запрос (то есть какую именно помочь он хочет получить)
- 3) не навязывать своих мнений, представлений, готовых решений. Помнить о том, что право и ответственность клиента – принимать решения, а функция консультанта – организация ориентировки клиента в проблеме, возможных путях ее решения и критериях оценки рисков, эффективности решения.
- 4) не давать советов, готовых рецептов и рекомендаций, а вместе искать решение. Исключение из правила составляет ситуация необходимости немедленного действия клиента и его депрессивное состояние, которое не позволяет самостоятельно принимать решений и требует определенной директивности со стороны консультанта.
- 5) исследовать вопрос о том, кто из ближайшего социального окружения может быть полезен для решения проблемы, какова его возможная роль и как его привлечь.
- 6) если не удается найти решение, либо очевидно, что решение проблемы требует участия других специалистов, необходимо порекомендовать обратиться в то или иное учреждение.

### Приемы эффективной беседы

#### Активное слушание

Активное слушание – это искусство понимания, которое представляет эмпатическое слушание с обратной связью, когда консультант

- фокусируется на понимании чувств, эмоций, переживаний клиента и, тем самым содействует осознанию и пониманию чувств самим клиентом;
- использует вопросы и утверждения, запрашивает информацию для проверки того, верно ли он понимает клиента;
- обеспечивает клиенту возможность почувствовать эмоциональную поддержку, убедиться в том, что он не одинок, его понимают, готовность предложить сотрудничество в поисках решения проблемной ситуации.

Активное слушание позволяет обеспечить следующие психологические эффекты

- повысить самопринятие, самоуважение и самооценку клиента;
- способствовать эмоциональной стабилизации и эмоциональной зрелости клиента;
- сделать клиента открытым к собственному опыту;

- повысить уровень доверия, чувствительности к другим людям, готовности к открытому общению;
- снизить проявление психологических защит, переориентировать клиента с поиска ответа на вопрос «кто виноват?» на конструктивный для решения проблемы вопрос «что делать?»
- повысить настойчивость и целеустремленность в решении проблем;

Основные установки консультанта, позволяющие реализовать стратегию эмпатического слушания:

- безусловное принятие личности человека, которому оказывается помощь, и его внутренних переживаний (ясно, что принятие не означает положительной оценки, это—признание того, что есть);
- отсутствие оценок в отношении к нему;
- эмпатия, т. е. понимание внутреннего мира человека, глубокое сопереживание ему, и некоторые другие.

Приемы активного слушания включают невербальные приемы (междометия, паузы, невмешательство) и вербальные приемы:

- прямое отзеркаливание («эхо») в форме вопроса и в форме прямого дословного повторения (насколько я вас понял, вы считаете);
- переформулирование – парафразирование (показать, что вы слушаете, выразить основную мысль клиента в обобщенной форме, проверить, что правильно понял); использование новых слов с тем же смыслом в связи с чувствами, которые необходимо прояснить - "Я слышу, что вы говорите... ", "То есть вы хотите сказать, что... "
- отражение чувств и эмоций, как тех, о которых говорит сам клиент, так и «перевод» действия в чувство);
- побуждение клиента к рефлексии - "Выразите, как вы ощущаете это, по-другому";
- метафоры и сравнения - используйте сравнения с реальным, чтобы помочь лучше определить чувство или ощущение. "Это похоже на ощущения маленького ребенка, которого бросили одного на вокзале".

Паузы и молчание во время беседы могут быть как показателем эмпатического контакта, так и плохого контакта консультанта и клиента. «Хорошее» молчание и паузы

- увеличивает эмоциональное взаимопонимание консультанта и клиента;
- предоставляет возможность клиенту погрузиться в свои мысли и переживания,
- позволяет клиенту понять, что ответственность за беседу и решения лежит на нем

Если молчание клиента, либо однословные ответы «да» и «нет» являются показателем недостаточного контакта, следует использовать открытые вопросы (Что-Где-Когда-Как), чтобы побудить клиента к дальнейшему рассказу.

### Вопросы

Закрытые вопросы (получение информации) и открытые вопросы (обсуждение отношения, чувств, переживаний)

### Открытые вопросы используются

- в начале консультативной встречи (С чего бы вы хотели начать? Что вас тревожит?)
- для побуждения клиента продолжать или дополнять сказанное (Что вы почувствовали, когда это случилось? Что еще бы вы хотели сказать об этом? Не можете/хотите ли вы что-то добавить к тому, что вы сказали?)
- для побуждения проиллюстрировать сказанное примерами (Не сможете ли вы рассказать о какой-либо конкретной ситуации?)
- для сосредоточения клиента на чувствах (Что чувствовали тогда, когда это происходило?)

Вопросы «Кто?», «Что?» позволяют получить факты, объективную информацию о событии.

Вопросы «Как» - направлены на выявление внутреннего мира человека, характер переживаний, способов действий.

Вопросы «Почему?» провоцируют защитные реакции – рационализацию, интеллектуализацию.

Не рекомендуется использовать много вопросов – вызывают тревогу, неуверенность, разрушают контакт.

Желательно избегать постановки одновременно нескольких вопросов

Желательно избегать провоцирования ответов, косвенных подсказок

Примерный список вопросов, которые помогут установить контакт, донести до клиента то, что вы желаете его понять, стремитесь оказать возможную поддержку:

«Какова ваша основная жалоба?»,

«Когда это реально началось?» (появилась ли проблема недавно или очень давно, т.е. острая она или хроническая);

«Что послужило катализатором?»

«В каких ситуациях и как часто это происходит? Какова продолжительность?»,

«Что Вы делали, чтобы разрешить проблему? Что помогало?»

Что менялось после применения "полезных" действий? Стало от этого лучше или хуже?

От чего положение может ухудшиться? От чего положение может улучшиться?

Случалось ли подобное ранее? Что именно случалось?

Каковы сейчас ваши потенциальные силы?» и пр.

### Резюмирование

Применяется в продолжительных беседах, с целью привести фрагменты разговора в смысловое единство и обобщить. Резюмировать — значит подытожить основные идеи и чувства говорящего.

Примеры резюмирования:

«Как я понимаю, Вашей основной идеей является...,

«Если теперь подытожить сказанное Вами...»

«То, что Вы в данный момент сказали, может означать...» и т. д.