

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Мотивация как фактор провоцирующий профессиональное выгорание у преподавателей вузов

Обучающийся

М.В. Никитин

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

к.псих.н. С.С. Белоусова

руководитель

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2022

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы изучения мотивации как фактора, провоцирующего профессиональное выгорание у преподавателей вузов....	8
1.1 Проблема профессионального выгорания в психологии.....	8
1.2 Особенности выгорания преподавателей вуза.....	16
1.3 Мотивация как фактор профессионального выгорания.....	28
Глава 2 Эмпирическое изучение мотивации как фактора, провоцирующего профессиональное выгорание у преподавателей вузов.....	36
2.1 Задачи и организация исследования.....	36
2.2 Результаты исследования	37
2.3 Практические рекомендации по профилактике профессионального выгорания преподавателей	55
Заключение.....	59
Список используемой литературы.....	62
Приложение А Психодиагностика преподавателей	69

Введение

Актуальность исследования.

В процессе реализации профессиональной деятельности специалисты многих профессий испытывают сильные эмоциональные и психические нагрузки. В связи с этим, одним из наиболее важных профессиональных качеств современного специалиста становится способность противостоять стрессам. Особенно это важно для работников, чья профессиональная деятельность связана с другими людьми, в частности для педагогов.

По мере того, как деятельность специалиста становится близка к жизнедеятельности других людей, повышаются к нему требования. Современная система образования характеризуется, с одной стороны, гуманистическим подходом, человекоцентрированным в обучении и воспитанию. С другой – высокими требованиями и уровнем ответственности, предъявляемым педагогам (В.И. Данильчук, В.В. Сериков, В.А. Сластенин).

Модернизация образования, безусловно, ведет к формированию нового подхода и к сфере профессиональной мотивации педагогов. Труд педагогов высшей школы, реализующих свою деятельность по подготовке квалифицированных кадров, имеет свои особенности. Их труд является ключевым элементом высшей школы как системы, а также напрямую связан с механизмом общественного воспроизводства. Таким образом, от качественной реализации трудовой деятельности преподавателя высшей школы, от уровня его квалификации и компетентности, от его личностных и моральных особенностей зависит качество подготовки будущих специалистов.

Наряду с увеличивающейся психоэмоциональной нагрузкой в профессиональной деятельности педагогов, наблюдается снижение престижности этой специальности. Это обусловлено сильным влиянием социальных мотивов, которыми руководствуются как абитуриенты при поступлении в ВУЗ, так и выпускники, а именно низкая заработная плата,

социальная незащищенность, низкий статус педагогов и преподавателей и так далее.

Преподаватель высшей школы в своей профессиональной реализации должен сочетать несколько видов деятельности – преподавательскую, организационную, научно-методическую и воспитательную. Последние несколько десятилетий в организации профессиональной деятельности многих высших учебных заведений произошли существенные изменения, касающиеся, в частности, технологий и техники обучения. У многих специалистов эти изменения пошли вразрез с теми мотивами и стимулами преподавательского труда, которые превалировали изначально. В связи с этим, актуальной становится проблема не просто эмоционального выгорания преподавателей как представителей профессии «группы риска», но и соотнесение формирующегося симптомокомплекса с мотивацией их трудовой деятельности.

Отсюда на первый план выходят вопросы изучения мотивации преподавателей высших учебных заведений как фактора, влияющего на профессиональное выгорание, качество педагогической деятельности и удовлетворенность трудом.

Однако, несмотря на пристальное внимание психологической науки к проблеме мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, ее связь с эмоциональным выгоранием все же остается недостаточно изученной.

Объект исследования: профессиональное выгорание преподавателей вузов.

Предмет исследования: мотивация и выгорание преподавателей.

Цель исследования: выявить взаимосвязь мотивации и профессионального выгорания преподавателей вузов.

Гипотеза исследования: профессиональное выгорание преподавателей вузов связано с особенностями их мотивации.

Задачи исследования:

- провести анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования;
- провести диагностику профессионального выгорания и мотивации и преподавателей;
- выявить взаимосвязь мотивации и профессионального выгорания преподавателей вузов;
- разработать рекомендации по снижению выгорания преподавателей вузов за счет совершенствования их мотивации.

Теоретико-методологической основой исследования стали теоретические положения по проблеме эмоционального выгорания в работах В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, И.В. Дубровиной, Д. Трунова, Б.Ф. Ломова, Л.М. Митиной, Н.В. Кузьминой, В.П. Зинченко, В.А. Пономаренко, А.И. Сильвестрова, Е.В. Субботского. А также теоретические и эмпирические разработки по проблеме мотивационной сферы личности.

Методы исследования. Теоретические методы – анализ и обобщение литературных источников по проблеме исследования.

Психодиагностические методы: методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой); методика оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры» (Адаптация В.А. Чикер и В.Э. Виноурова); методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной; методика выявления направленности личности (Б. Басс).

Методы математической статистики – коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Опытно-экспериментальная база исследования. Преподаватели высшей школы, ВУЗов г. Москва; количество – 40 человек; 20 мужчин и 20 женщин в возрасте от 25 до 63 лет.

Новизна исследования заключается в том, что представлен подробный качественный анализ взаимосвязи профессионального выгорания

и мотивационно-потребностей сферы личности у преподавателей высших учебных заведений, раскрыта специфика профессиональной деятельности преподавателей высшей школы.

Теоретическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных данных при разработке курса «Психология здоровья», «Организационная психология», «Педагогическая психология», а также возможность использования данных в дальнейших исследованиях по схожей проблематике.

Практическая значимость состоит в том, что полученные в работе данные могут быть использованы для разработки программ психологического сопровождения преподавателей высшей школы с целью снижения риска для формирования синдрома эмоционального выгорания.

Научная достоверность результатов и обоснованность выводов исследования обеспечены использованием современной методологии научного познания; использованием методов исследования, адекватных его задачам; репрезентативностью выборки; применением методов математической статистики.

Личное участие автора исследования заключалось в разработке экспериментального плана, выборе методик для проведения эмпирической части, диагностика, обработка и интерпретация данных.

Апробация результатов исследования. Материалы диссертационного исследования были представлены автором на научно-практических конференциях (2020, 2021, 2022 гг).

Положения, выносимые на защиту:

– развитие профессионального выгорания предотвращают такие мотивационные направленности личности профессионалов как ориентация на профессиональную компетентность, автономию, служение, вызов, а также направленность на процесс, труд и на дело. Таким образом, мы можем говорить о том, что нацеленность на качество выполняемой работы, на повышение уровня своего

профессионализма и уверенная внутренняя мотивация выполняемой деятельности, независимость и готовность к преодолению препятствий помогают преподавателю сохранять психологическое благополучие;

– способствуют развитию симптомов профессионального выгорания такие мотивационные направленности как ориентация на стабильность, интеграция стилей жизни, результат, власть, деньги и ориентация на себя. Чем больше преподаватель стремится к предсказуемости, получению гарантированного результата в работе, чем больше в своей педагогической деятельности он нацелен на себя и свои интересы, тем в большей степени он подвержен риску профессионального выгорания.

Структура и объем магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, списка используемой литературы. Текст иллюстрирован таблицами и рисунками.

Глава 1 Теоретические основы изучения мотивации как фактора, провоцирующего профессиональное выгорание у преподавателей вузов

1.1 Проблема профессионального выгорания в психологии

В последние несколько десятилетий все больше стало появляться исследований в области психологического здоровья специалистов различных профессий, в частности, в области их эмоционального выгорания. Исследуются факторы, оказывающие влияние на возникновение его симптомов, условия – внутренние и внешние – препятствующие его развитию. С середины 20-го века ведется дискуссия, в ходе которой исследователи пытаются определить сущность данного явления, дать его определение и характеристику.

В некоторых работах используется термин, синонимичный понятию «эмоциональное выгорание» – «синдром сгорания сотрудников», под которым понимается психоэмоциональное напряжение специалиста на работе, который «...вынужден заниматься делами, которые вызывают у него напряжение» [10, 19, 54].

В работах последних нескольких лет появляется термин «профессиональное выгорание». Некоторым исследователями он рассматривается как синоним эмоциональному выгоранию [15, 23, 56], [21, 65], другие занимают принципиальную позицию различения данных терминов [3, 57, 83], [8], [24, 25, 81], особенно это ярко выражено в работах отечественных исследователей.

Эмоциональное выгорание возникает и развивается у специалистов, реализующихся в профессиональной деятельности, связанной с общением, социальными контактами и высокой степенью ответственности. Преимущественно проявляется выгорание в ощущении опустошенности,

повышенная утомляемость. Наиболее часто встречается у работников в сфере образования, медицины, торговли, сферы обслуживания, руководителей.

Основным источником возникновения эмоционального выгорания являются нагрузки, которые человек испытывает в процессе профессиональной деятельности. Здесь можно говорить о нервно-психических нагрузках и физических нагрузках. Организм способен самостоятельно преодолевать последствия стресса в ситуациях, когда нагрузки являются «...незначительными, но действующими постоянно, либо сильнодействующими, но кратковременными» [26, 34, 58]. В случаях, когда нагрузки являются продолжительными по времени и значительными по силе, естественных резервов организма перестает хватать, естественные и привычные способы снятия напряжения и стресса становятся неэффективными, запускаются процессы формирования и развития эмоционального выгорания.

Этот процесс описывает В.В. Бойко как «...психологический защитный механизм, который личность вырабатывает самостоятельно. Он заключается в полном или частичном исключении эмоции, либо уменьшении их активности в качестве реакции на действие психотравмирующих воздействий. Благодаря данному приобретенному стереотипу человек способен к экономному и дозированному расходованию энергетических ресурсов» [12, 35, 64]. На образование данного явления оказывают влияние как внутренние, так и внешние факторы.

«К внутренним факторам относятся: низкая эмоциональная отдача от деятельности, интенсивность восприятия и переживания обстоятельств профессиональной деятельности» [12, 13, 59] личностная предрасположенность к эмоциональной сдержанности и ригидности, личностные и нравственные дезориентированность.

Внешние факторы выражены в сложности контингента, с которым работает профессионал, особенностями микроклимата в коллективе, высоким

уровнем ответственности, а также ненормированностью и нестабильностью рабочих нагрузок и режимов.

Таким образом, на возникновение эмоционального выгорания влияют не только сугубо личностные особенности специалиста, не только физиологические факторы, но также и организационные и психологические особенности профессиональной деятельности.

Впервые термин «эмоциональное выгорание» был применен в работах Х. Фреденбергера, который говорил о том, что это «...состояние изнеможения в сочетании с ощущением собственной бесполезности» [13, 27, 71]. Также, Х. Фреденбергер подробно описал динамику развития данного симптома, выделил все стадии. Он говорил о том, что «...данный симптом характеризуется поступательной сменой стадий, отличающихся друг от друга длительностью и интенсивностью. В значительной степени динамика и глубина переживаемого человеком состояния зависит от его личностных характеристик» [21, 31, 71].

Стандартная динамика протекания процессов выгорания по Х. Фреденбергеру проявляется в «...спонтанное желание в достижениях; напряженность; отрицание насущных потребностей; игнорирование очевидных потребностей; искажение ценностно-смысловых ориентаций; доминирование жертвенности; отрицание противоборств; деформация поведенческих стратегий; расстройство самосознания; опустошенность; кризис; изможденность» [36, 38, 71].

В дальнейшем идею эмоционального выгорания в своих работах подхватили С. Джексон и К. Маслач. Однако, основным фактором, влияющим на его возникновение, они выделяли «...социально-психологические аспекты человеческого характера, формирующие структуру личности индивида» [38, 46, 60].

Авторы продолжают «...выгорание выглядит как обязательные стадии, выстроенные в определенной последовательности: начальная – психоэмоциональное и физиологическое ослабление, следом формируется

негативная самооценка, отрицательное восприятие профессиональной деятельности, и далее – деформация осмысления сути деятельности и эмоционального контакта с пациентами» [39, 46, 61].

Также К. Маслач пишет о том, что «...эмоциональному выгоранию присуща связанная с истощением эмоциональной системы человека определенная симптоматика. Причиной подобного состояния является стрессовая ситуация, спровоцированная особенностями коммуникаций с другими людьми» [41, 46, 61]. Также, в ее работах представлен комплекс социально-психологических последствий выгорания, а вслед за ними и материальные [46].

Анализируя причины эмоционального выгорания, К. Маслач пишет, что им являются «...несоответствия желаний индивида и той реальности, в которой он существует. Эмоциональное выгорание будет тем сильнее выражено, чем больше реальность и желания индивида не соответствовать между собой» [46, 50, 55].

В работах А. Пайнс эмоциональное выгорание рассматривается как достаточно простой процесс с несложным набором симптомов. По ее мнению существует связь между «...характерными симптомами данного процесса, а также симптомами и признаками, характеризующими психическое перенапряжение и продолжительный стресс. Они в состоянии выступить в качестве предвестников того, что мотивационно-эмоциональная сфера личности подвергается дезинтеграции» [51, 62].

По мнению А. Пайнс, «...стадии развития эмоционального выгорания дублируют последовательность нескольких этапов человеческой жизнедеятельности» [43, 51, 63].

Если человек полностью удовлетворен своей профессиональной деятельностью, то эмоциональное выгорание будет отсутствовать. Соответственно, индивид будет прикладывать еще большие усилия, будет повышать требования к себе касательно целей, будет готов значительно затрачивать эмоциональные ресурсы для выполнения работы [40, 42, 78].

Постепенное развитие эмоционального выгорания приводит к тому, что человек перестает получать удовольствие от того, что делал ранее, утрачивает позитивные эмоции и на их смену приходит разочарование, интерес сменяется усталостью и напряжением, все, что связано с профессиональной деятельностью начинает удручать индивида. Эмоциональное выгорание развивается не равномерно у людей, так как преимущественно зависит от индивидуальности развития и проявления ценностно-мотивационной сферы [44, 66].

Оригинальная концепция эмоционального выгорания была представлена М. Буричем. Он пишет о том, что «...неизбежным условием возникновения является соблюдение последовательности стадий: превентивная, ослабление заинтересованности в профессиональной деятельности, отрицательное аффективное воздействие, дестабилизирующее поведение, психофизиологическое воздействие, потеря ожиданий» [32, 49, 79]. Таким образом, М. Бурич говорит о тенденции в изучаемом феномене, которая развивается и проявляется в обязательном порядке, а именно «...уровень прилагаемых усилий и осуществляемых эмоциональных затрат является прямо пропорциональным эмоциональному выгоранию. Это провоцирует в индивиде проявление ощущения абсолютной безнадежности жизни. Он сталкивается с экзистенциальной пустотой» [32, 45, 48].

В своих работах Е. Хартман и Б. Перельман выделили «...три фактора, оказывающие влияние на возникновение эмоционального выгорания – личностный, ролевой и организационный» [32, 52, 67]. В личностный фактор ученые отнесли такие параметры как мотивация, реакция на стрессовые ситуации по типу А, стаж профессиональной деятельности, возраст, уровень эмпатии, удовлетворенность профессиональной деятельностью и жизнью в целом, уважение к самому себе. Ролевой фактор выражается в наличии (отсутствии) внутриличностных конфликтов, связанных с пониманием своей роли в жизни. Организационный фактор выражается в особенностях

профессиональной деятельности, приводящим к повышению уровня стресса [37].

К. Кондо под эмоциональным выгоранием понимает «...процесс, отражающий утрату индивидом способности к адаптации к собственной профессиональной деятельности, поскольку он постоянно пребывает под серьезными нагрузками, преодолеть которые ему не под силу, поскольку у него отсутствует понимание того, каким образом может реализоваться реагирование на них» [33, 68, 82]. Автор продолжает, что «...появление эмоционального выгорания преимущественно подвержены люди с сильно развитым чувством гиперответственности, чересчур заинтересованные в качестве конечного продукта их трудовой деятельности. Со стороны подобных людей продолжительное время может осуществляться помощь другим, однако их неизменным спутником является разочарование. Они живут с чересчур завышенной планкой мотивации, стремление к достижению собственной цели у них превалирует, они желают этого во, чтобы то ни стало» [33, 53, 70].

В отечественной психологии также в последние десятилетия изучается проблема выгорания специалистов различных профессий. Акцент в исследованиях делается именно на индивида как профессионала, изучается выгорание исключительно с позиции профессиональной деформации.

Наиболее ярким исследователем в данной проблемной области является В.В. Бойко, который рассматривал выгорание как сформировавшийся защитный механизм, направленным на защиту от психотравмирующих событий за счет полного или частичного «отключения» эмоций [5, 72]. Также, В.В. Бойко отмечает, что данный процесс развивается очень стремительно, по схеме развития стресса. Также, им были выделены проявления, говорящие о наличии стрессового состояния у индивида [5, 69], [6, 77]. В первую очередь, это постоянное ощущение нервного напряжения, которое проявляется в приступах тревоги. В организационном плане это сопровождается трудными рабочими отношениями или обстановкой. Обычно

развивается у специалистов с высоким, гипертрофированным чувством ответственности. Тревоги и нервно-психическое напряжение обычно дестабилизирует рабочие обязанности, что закономерно ведет к появлению уже реальных проблем, решить которые индивид не может собственными силами.

Во-вторых, резистенция личности. В.В. Бойко говорит о том, что «...приложение множества усилий и одновременное отсутствие сколь-нибудь осязаемого результата является условием для развития данной фазы. В итоге трудовая деятельность индивида сопровождается негативными впечатлениями» [3].

В-третьих, «...истощение индивида, выражающееся в полном отсутствии всех психических ресурсов человека» [3], отсутствии эмоционального тонуса для преодоления объективных препятствий.

Эмоциональное выгорание как процесс, в ходе которого человек утрачивает смысловое содержание своей трудовой деятельности рассматривала в своих работах Н.В. Гришина. Человек как бы встает перед дилеммой и внутренним конфликтом – необходимость продолжать свое существование и отсутствие смысла в той деятельности, которую он привычно осуществляет [13, 73].

Механизм появления эмоционального выгорания как проблему комплексных исследования поднимает в своих работах Т.П. Рогинская. Она выделяет мотивационный, личностный и организационный фактор, от которых зависит эмоциональное и нервно-психическое состояние профессионала при реализации своей профессиональной деятельности. В зависимости от стиля реализации профессиональной деятельности, по мнению автора, зависит успешность, самореализация и психическое здоровье работника [25, 74].

Особое значение автор уделяет профилактическим мерам, которые должен применять каждый человек для того, чтобы выгорание либо не встречалось в его жизни, либо встречалось в минимальных проявлениях. При

подборе и реализации этих профилактических мер нужно учитывать личностные особенности и черты характера, жизненные обстоятельства, условия и организационные факторы работы.

Исследования Ю.Г. Тихоновой были посвящены механизму появления эмоционального выгорания у людей, задействованных в управленческой сфере. По ее мнению, «...данная сфера в наибольшей мере содействует эмоциональному выгоранию, поскольку деятельность здесь сопровождается эмоциональным дисбалансом в связи с необходимостью осуществлять постоянное общение со своим окружением. Подобные люди могут характеризоваться появлением чувства несовпадения смысла профессиональной деятельности и жизненного смысла. Также необходимость трудовой деятельности в не отличающихся комфортабельностью условиях может становиться удручающим фактором» [28].

По мнению Е.С. Старченковой, «...эмоциональное выгорание обладает весьма многомерной природой, поскольку в данном случае необходим учет как организации, где индивид трудится, так и его индивидуальных особенностей. В случае выказывания индивидом недовольства той обстановкой, которой характеризуется его работа, сама работа способна вызывать его неудовлетворенность. Человек может пойти на увольнение, оказавшись в итоге один на один с синдромом эмоционального выгорания» [10, 75].

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы позволяет установить, что проблемой выгорания у специалистов различных профессиональных направленностей занимались многие исследователи. Было установлено, что основным его источником является длительный и интенсивный стресс, приводящий к нарушениям в межличностных отношениях, снижения рабочей продуктивности и психоэмоциональному (и, соответственно, физическому) истощению.

1.2 Особенности выгорания преподавателей вуза

Педагогической практикой в высших профессиональных учебных заведениях и современными образовательными системами в целом сегодня выдвигается ряд требований, в соответствии с которыми нужно глубоко проработать главные проблемы человекознания, а также учитывать особенности личности учащихся и педагогов. Повышенным вниманием исследователей пользуется вопрос о качествах, которые необходимы педагогу для успешной реализации собственных функций. Многие исследования посвящены разным аспектам обучающего процесса в ВУЗах: формам учебно-воспитательной работы, «структуре учебно-профессиональной деятельности у студентов, организации у студентов самостоятельного обучения и работы» [16].

Педагогическая деятельность, связанная с обучением будущих профессионалов, ее структура и сущность, показатели ее эффективности и многое другое, являются на сегодняшний день достаточно актуальными проблемами теории и практики, с которыми сталкивается современная психология и педагогика [16, 76].

Практически в каждой работе, которая посвящена изучению проблемы психологических особенностей педагогической деятельности, раскрывается важная общественная функция педагога как специалиста, большая ответственность за процесс и результат его профессиональной деятельности, отражающийся на многих слоях общества сквозь поколения. В связи с этим, во многих работах встречается некое смещение с «...собственно педагогической функции учителя (преподавателя) на функцию транслятора культуры. Педагог, таким образом, становится не просто носителем культуры, но ее образцом» [29].

В работах И.А. Зимней сказано, что «...профессиональное мастерство педагога берется в окружении высоких требований. На него влияет, имеет ли педагог специальные педагогические способности, развитие которых может

сопровождать его профессиональную деятельность. Для педагогических способностей характерна тесная связь со всем комплексом личностных свойств, который охватывает черты характера, убеждения, особенности протекания психических процессов, направленности и интересы личности» [29].

Далее она рассуждает, что «...способности к педагогической деятельности должны дополняться большим количеством личностных качеств, в купе которые обуславливают успешность педагогической деятельности. Это и эмоциональная устойчивость, уравновешенность, большая выдержка. Таким образом, успешность педагогической деятельности становится зависимой не только от особенностей протекания психических процессов специалиста, но и от многих, более сложных личностных и над-личностных структур» [29]. Также влияет временное психическое состояние педагога, его опыт, а также способность к пробуждению позитивных эмоций у учеников.

Роль самообладания для работы трудно переоценить. Для педагога, способного контролировать собственные состояния, характерно умение не злоупотреблять наказаниями, не торопиться с поспешными замечаниями и выводами, не раздражаться из-за мелочей [30].

Исследователи внимательнейшим образом относятся к психическим состояниям в педагогической деятельности. Работа педагога, по мнению многих ученых, связывается и соотносится со многими экстремальными факторами, основной из которых является напряженность. Педагог во время своей профессиональной деятельности должен быть одновременно и собранным, в то же время он должен обладать хорошей эмоциональной и интеллектуальной реакцией, знать и владеть многочисленными приемами воздействия и управления аудиторией, быть поведенчески и эмоционально мобильным. В связи с этим, эмоциональное состояние педагога часто меняется. На эти трудности накладывается еще и социальная значимость профессии. «Более того, не просто социальная значимость, но и социальная

оцениваемость процесса и результата деятельности. Как со стороны учеников, так и со стороны родителей, администрации, коллег, общества» [29].

А.О. Прохоров изучал психические состояния в учебно-педагогической деятельности учеников разного возраста – учеников, студентов, педагогов. Он считал, что «...суть труда педагога сводится к общению с детьми по заданной теме. Лишь состояние педагога и учеников, которые являются оптимальными для совместной деятельности, делают возможными высокие результаты. Общение сопровождается личностным взаимовлиянием, посредством которого люди обмениваются состояниями, партнеры ощущают возникновение близких или идентичных психических состояний» [32].

Исследователь также подчеркивает, что «...при учебно-воспитательном процессе возникновение психических состояний может быть непреднамеренным, спонтанным, спорадическим, как результат случайностей, либо преднамеренным, в случае моделирования педагогом своей деятельности, средств, в том числе программирования и моделирования, которые затрагивают психические состояния» [32].

Г.А. Виноградова пишет, что «...порой сам педагог может превращаться в источник конфликтной ситуации – причина может заключаться в слабом владении коммуникативными навыками, его напряженном психическом состоянии, повышенной возбудимости» [18, 20]. Авторитет учителя может снижаться из-за невыдержанности, между ним и учениками может вырастать эмоциональный барьер. Вследствие неблагоприятных психических состояний происходит дезорганизация поведения и деятельности, снижение активности, провоцирование раздражительности, тревожности, депрессивных состояний [18].

Современная цивилизация вышла на такой уровень развития, при котором условия существования характеризуются повышенной эмоциональной напряженностью и стрессогенностью. От них зависит снижение творческого потенциала личности, уровень психологического

здоровья, физическое состояние и благополучие. Этим объясняется повышенный интерес в последние годы к изучению психических состояний в целом и спецификой их в педагогической деятельности.

«Научные исследования концентрировались вокруг состояний депрессии, аффекта, психической и эмоциональной напряженности, стресса, утомления» [16]. В последние годы эта проблема вызывает все большую заинтересованность, отдельные психические заболевания, способы их регуляции, а также детерминанты становятся предметом множества исследовательских работ (В. Астапов [2], А.О. Прохоров [17] и др.).

Напряженность представляет собой важную характеристику трудовой деятельности педагога. При этом, говорят специалисты, учительская среда характеризуется высокой частотой появления расстройств (психосоматических и невротических). В сравнении с другими социальными группами, у учителей гораздо чаще возникает состояние фрустрации низкой стрессоустойчивости и фрустрационной толерантности. Психическое и физическое здоровье отличается весьма невысокими показателями в такой профессиональной группе, как учительство. Чем больше педагог работает в школьном учреждении, тем ниже становятся данные показатели.

Негативные состояния возникают из-за внешних факторов, а не особенностей профессии (отсутствие надлежащей поддержки в социуме, низкий социальный статус). Повышение тревоги и напряженности происходит из-за неустойчивой экономической ситуации, а различные хронические заболевания появляются из нервно-психического напряжения.

Помимо остальных негативных состояний, работа педагогов нередко сопровождается страхами. Педагогическая среда, по мнению ученых, характеризуется страхами: страхом, связанным с материальным положением; страхом срыва в ходе занятий; страхом перемен в обществе; страхом по поводу образовательной системы; страхом конфликтов; страхом потери влияния, утраты контакта с учащимися [14].

Иными словами, статус самых частых принадлежит не профессиональным проблемам, но страху нестабильности в обществе, проблемам, связанным с выживанием семьи. В количественном выражении самое большое количество страхов касается субординации и необходимости подчинения. Вторая позиция принадлежит страхам неопределенности ситуации в социуме, третья – страхам неудачи, профессиональной непригодности, то есть общей неуверенности в себе.

Деятельность педагога принадлежит системе «человек-человек». Все педагоги вступают в огромное количество контактов, при этом не каждый из них бывает приемлемым и желанным. Порой педагогу требуется постоянный контроль собственного поведения, слов, он обязан обладать деловым настроем и способностью к выстраиванию адекватных взаимоотношений с коллегами и учащимися. У современного педагога должен быть широкий кругозор, культура педагогического общения, высокая общая культура. Он должен характеризоваться потребностью и готовностью к тому, чтобы осуществлять инновационную деятельность. Это становится возможным лишь при условии, что психическое состояние педагога является положительным и у него есть способность к приведению психических состояний к уровню, который является адекватным осуществляемой работе. Психологический анализ должен заниматься внимательным изучением психических состояний педагогов высшей школы.

В результате многочисленных исследований установлено, что профессия педагог принадлежит к числу наиболее подверженных «выгоранию». Это во многом обусловлено высоким уровнем эмоциональной загруженности людей этой сферы деятельности.

В современном обществе выдвигаются высокие требования в отношении системы образования. В погоне за тем, чтобы иметь возможность соответствовать этим вызовам, педагоги оказываются перед необходимостью постоянно совершенствовать собственные профессиональные навыки,

повышать уровень профессиональной компетентности, что служит частой причиной интеллектуальных перегрузок.

В связи с этим многие учителя и психологи в виду низкооплачиваемости их труда берут на себя дополнительную учебную нагрузку. Если речь идет о школе – дополнительные учебные часы, если о детском саде – двойные смены. Нередко можно встретить педагогов, которые, помимо своей основной трудовой деятельности, занимаются практиками, которые ориентированы на получение прибыли – репетиторство, частные занятия, индивидуальный уход за детьми. Нередко по этой причине люди этих профессий не испытывают удовлетворения от профессиональной деятельности – они думают, что вопреки всем приложенным с их стороны усилиям, дети недостаточно хорошо усвоили образовательный материал.

Разумеется, чувство неудовлетворенности работой может быть результатом низкой оплаты труда, однако, как полагает Д. Гринберг (2002), хорошее материальное вознаграждение за труд и хорошие условия работы не являются залогом профессиональной удовлетворенности ввиду того, что существуют также мотивационные факторы. В их числе говорят о степени сложности заданий, объеме работы, получившей положительную оценку и проч. [4].

Связанные с рабочими вопросами перегрузки накладывают отпечаток и на сферу личной жизни педагогов и психологов, поскольку в своем преимущественном количестве они относятся к женскому полу. Нередко воспитание или обучение собственных детей отходит на задний план, из-за чего берет начало формирование чувство вины, профессиональной некомпетентности, агрессии и раздражения, которые могут быть направлены как на себя, так и на окружающих.

Иными словами, профессиональное выгорание способно приводить к семейным проблемам, нарушениям отношений с родственниками, прежде всего, с детьми. Следствием эмоционального опустошения, профессионального выгорания учителя неизбежно становятся

сопровождаящие его деятельность проблемы на работе (в детсаду или школе), так как дети оказываются под неблагоприятным воздействием привнесенной педагогом атмосферы напряжения и равнодушия, которая также сказывается на их отношении к учителю и мотивации к обучению.

Несмотря на все вышесказанное, следует сказать, что на сегодняшний день в совсем небольшом количестве представлены научные, углубленные исследования процесса развития выгорания у педагогов, в особенности тех, чьим местом работы является высшая школа (Серегина И.И., Старченкова Е.С., Щербич Л.И.).

Современные преподаватели высшей школы должны отличаться не только педагогическим мастерством и компетентностью в соответствующей сфере знаний, но также серьезными психологическими умениями и знаниями, благодаря которым возможно сохранение их эффективности в деятельности и профессиональной компетентности.

Профессиональное выгорание может быть предотвращено за счет аутокомпетентности, психологических умений и знаний, которые в структурах самосознания закреплены в качестве личностных свойств педагога.

Синдром выгорания приводит к определенным результатам, среди которых зачастую проводят рассмотрение таких разноплановых проявлений: ухудшается состояние здоровья, человек увольняется с работы, перестает идентифицировать себя с организацией, субъективная удовлетворенность трудовой деятельностью и ее эффективность снижаются.

На основе опубликованных данных можно прийти к заключению, что следствием синдрома выгорания наряду с другими видами профессионального стресса является низкая оценка педагогом собственной профессиональной компетентности, депрессивные настроения, чувства, связанные с беспомощностью и бессмысленностью своего бытия. Это оказывает негативное влияние на работоспособность учителя, показатели

деятельности теряют в результативности. В итоге нарушается трудовая дисциплина, возрастает степень заболеваемости специалистов.

Обусловленное профессиональной деятельностью выгорание чаще всего приводит к тому, что у человека развиваются психосоматические нарушения, теряются жизненные ценности, ранее значимые для него, его внутриличностные ресурсы сокращаются, профессиональная деятельность не вызывает ничего, кроме чувства безразличия, переживается чувство собственной несостоятельности.

Сейчас статус самых исследуемых принадлежит двум главным феноменам разрушительного воздействия такой профессии, как педагог, на личность. Речь идет о синдроме выгорания и профессиональной деформации.

До сих пор ученые спорят о главном факторе и главном катализаторе появления выгорания – то ли доминирующая роль принадлежит организационным характеристикам, то ли индивидуальным особенностям.

Исследователи М. Leiter и С. Maslach, занимаясь данным вопросом, высказали предположение, в соответствии с которым выгорание является следствием того, что индивидуальность человека и его работа не соответствуют друг другу. Вероятность возникновения у работника выгорания возрастает по мере роста указанного несоответствия.

Современное общество декларирует образ социально успешного человека – самостоятельного, уверенного в своих силах, решительного, добивающегося поставленных целей и карьерных высот. Именно по причине желания быть востребованным в обществе многие стремятся приблизиться к этому образу. Однако поддержание подобного имиджа ставит педагога перед необходимостью обладать к этому определенными ресурсами.

Н.А. Аминова и Л.Г. Федоренко в своем исследовании показали, что преимущественное количество специалистов-педагогов по прошествии 20 лет работы сталкиваются с эмоциональным «сгоранием», а по прошествии 40 лет полностью «сгорают» все учителя. Более того, выявлено, что даже у молодых специалистов уровень социальной адаптации ниже того, что

наблюдается у невротических пациентов. Это находит своим проявлением грубость, несдержанность, тревожность и неуверенность. Кроме этого, педагог относится к альтруистическому типу профессий, что обуславливает высокий риск столкнуться с состоянием эмоционального выгорания.

Педагогическим работникам, вынужденным в работе беспрестанно сталкиваться с человеческими отношениями во всей их эмоциональности и интенсивности, приходится прибегать к выстраиванию психологических барьеров, призванных защитить их от коллег, учеников и их родителей. Им приходится снижать собственную эмпатию, чтобы не стать жертвой эмоционального выгорания. Здесь стоит упомянуть о психологических трудностях, сопровождающих безусловное, принимающее общение, описанием которых занимались Э. Фромм и К. Роджерс.

Педагогический труд по своей природе характеризуется эмоциогенностью. Довольно разнообразным является и спектр эмоций. Чужие отрицательные эмоции неустанно преследуют учителя, несущего бремя «груза общения». Ему отводится то роль утешителя, то мишени, объекта, на который изливается агрессия и раздражение. При этом природа создала человека таким, что эмоции других не могут оставлять нас равнодушными. Здесь стоит также упомянуть о вторичных переживаниях, которые вызываются чужими проблемами, в особенности, детскими, причиной которых является «груз ответственности», пусть и незримый, но оказывающий ощутимое давление. Кроме того, что может ухудшиться здоровье индивида, также может понизиться результативность его трудовой деятельности. Как следствие, человек может попросту «сгореть на работе» [17].

При профессиональном выгорании человек становится безразличным к происходящему в целом, к коллегам, трудовой деятельности. Происходит потеря уверенности в себе, индивид обвиняет себя в том, что у него отсутствует профессионализм, компетентность, опыт, знания. Физические

симптомы также являются спутниками синдрома профессионального выгорания.

В связи с постоянным накоплением отрицательных эмоций возможна ситуация, при которой организм способен истощить собственные эмоционально-энергетические резервы. Проявлением истощения выступает ухудшение зрения и слуха (пусть выглядит оно как беспричинное), головные боли, раздражительность, бессонница и другие нарушения сна, хроническая усталость, повышенная утомляемость.

Специалисты, занимающиеся выгоранием (С. Maslach), утверждают, что срок наступления симптома у работников социальной сферы колеблется в пределах от 2 до 4 лет. Тот факт, что выгорание наступает раньше и в более острой форме у молодых людей, объясняется, по их мнению, тем, что, сталкиваясь с жёсткой реальностью, не соответствующей их представлениям об окружающем мире, они испытывают эмоциональный шок [7].

Качество личности, помогающее контролировать жизненные ситуации и адекватно реагировать на различные перемены, называют личностной выносливостью.

Отчётливо прослеживается взаимосвязь «локуса внутреннего контроля» и синдрома профессионального выгорания. Наличие локуса контроля у человека проявляется через принятие им на себя ответственности за всё с ним происходящее, объяснение всех неудач особенностями своего характера, поведения, наличием/отсутствием определённых способностей. Большинство исследований содержат доказательства наличия корреляционных связей составляющих выгорания с внешним локусом контроля [7].

По мнению К. Кондо, люди, посвятившие себя исключительно реализации профессиональных целей, нашедшие своё основное призвание в полной трудовой самоотдаче, иными словами – «трудоголики» – также относятся к категории «сгорающих».

Чем выше уровень предъявляемых к себе самим требований, тем выше предрасположенность к выгоранию. Как правило, они представляют собой подлинного специалиста, эдакого профессионально безукоризненного, неуязвимого, совершенного. Лица, принадлежащие к данной группе, воспринимают свою профессию как миссию, высокое предназначение, где отсутствует всякое разграничение личного и профессионального.

В некоторых исследованиях содержится информация о существовании прямой зависимости семейного положения от выгорания. По данным исследователей, более высоким уровнем предрасположенности к выгоранию отличаются в первую очередь холостые мужчины. Данная тенденция, по всей видимости, объясняется влиянием сразу нескольких параллельных факторов. При этом женщины, по мнению многих психологов, в целом чаще мужчин подвержены воздействию синдрома профессионального выгорания. Объясняется это большей склонностью женщин к эмоциональному переживанию неудач, связанных с профессиональной деятельностью и проблемами коммуникаций внутри трудового коллектива.

Катализатором и ускорителем выгорания могут также стать недостаточная ответственность и состояние неопределённости. При этом независимая позиция и склонность к принятию самостоятельных решений, особенно приводящих к осязаемым последствиям, становятся серьёзным препятствием на пути развивающегося выгорания.

Существует прямая связь между развитием синдрома профессионального выгорания и характером организации рабочего процесса: многочасовая работа, не оцениваемая по достоинству, монотонная, однообразная, требующая высоких моральных и физических затрат, высокого результата, специальной подготовки, наводящая на мысль, что организация и качество руководства не соответствуют поставленным задачам, ускоряет процесс выгорания.

Подавляющее большинство исследователей согласны с тем, что с ростом нагрузок и увеличением количества сверхурочной работы возрастает

риск развития выгорания. Равноценные результаты получены и при исследовании влияния на угрозу выгорания продолжительности рабочей смены, связи между собой этих двух переменных. Кратковременный отпуск только временно и частично снижает риск развития выгорания – через три дня после возобновления трудовой деятельности происходит частичный, а через три недели – полный возврат уровней выгорания [7].

Перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели

По мнению А.Н. Моховикова, люди не знают, оказалась ли их помощь в действительности полезной, поскольку дальнейшее развитие ситуации для них неведомо. Их терзают сомнения, приводящие к выполнению «дурной работы» - наблюдается избыточная рефлексия, повышенное волнение, уход в сторону, капитуляция либо отчаянное сопротивление. В итоге постепенно происходит накапливание и усиление усталости и апатии. Выгорание также появляется по причине непосредственного глубокого контакта с учащимися, а также остроты проблем, которые у тех имеются [12].

Синдром выгорания, по мнению А.Н. Моховикова, возникает и из-за других факторов: острого психологического стресса и внутриличностного конфликта. Данный синдром является реакцией, провоцируемой стрессовыми воздействиями. В.В. Бойко убежден, что он является защитным психологическим механизмом, выработанным личностью, когда эмоции частично или полностью исключаются в условиях действия избранных психотравмирующих событий. Время от времени рекомендуется проводить проверку степени сформированности психологической защиты педагога, представленной эмоциональным выгоранием – таким образом, возможна разработка мер по его предотвращению.

Наиболее опасным этапом выгорания является начальная стадия его развития, поскольку у «выгорающего» педагога зачастую отсутствует

осознание его симптомов, и наличие изменений лучше видно сторонним взглядом. Проще предотвратить выгорание, нежели заниматься его лечением, в связи, с чем факторам, которые содействуют его развитию, следует уделять пристальное внимание.

1.3 Мотивация как фактор профессионального выгорания

Анализ литературы по проблеме мотивации поведения и мотивационно-потребностной сферы личности в зарубежной психологии показывает разработку ее по трем основным направлениям.

Первое направление посвящено изучению особенностям постановки цели и ее достижению, то есть вопросам целеполагания и целенаправленности. Х. Мюррей, например, пишет о том, что «...когнитивные модели мотивации предполагают изучение двух ключевых доминант для того, чтобы объяснить появление действия. В первую очередь, необходимо знание победительных ценностей, которыми характеризуются цели для человека. Во-вторых, требуется знание величины ожидания человеком возможности достижения целей благодаря собственным действиям» [25]. Данная теория может быть выражена в формуле «ожидание X ценность».

Вторая группа исследований изучает мотивацию в динамике и во времени. То есть здесь учитываются не только когнитивные компоненты, но и динамические процессы, обуславливающие те или иные действия человека.

Третья группа исследований раскрывают такую проблему мотивации как выполнение намерения действия, то есть контроль за действиями. Данное направление в некоторой степени игнорируется когнитивными теориями мотивации, не способными объяснить именно поведенческий и регулятивный аспекты мотивационного действия.

Анализ литературных источников, учебных пособий, современных диссертационных исследований показывает, что по проблеме мотивации и

мотивационной сферы личности на сегодняшний день более чем 50 научных концепций и теорий. Наиболее известные работы связаны с именами таких ученых как Х. Хекхаузен, Х. Мюррей, Г. Оллпорт, А. Маслоу, К. Левин, К. Берч, Р. Сколл и других [1, 2, 80].

Одна из наиболее фундаментальных теорий мотивации, созданная зарубежным исследователем К. Левиным. Ее значимость связана с тем, что многие последующие теории, так или иначе, опираются на нее. В своей теории К. Левин вводит такие понятия как «систематическая причинность», под которой он понимал детерминированность поведения человека. К. Левин считал, что определяющим в поведении человека является то, как он взаимодействует с окружением и с актуальными условиями вокруг.

Мотивация, по мнению К. Левина, это «...актуальный процесс, служащий для целенаправленного поведения направляющей и побуждающей силой. Именно характер отношений между человеком и внешней средой является источником детерминации» [15]. Эта авторская позиция позволила начать рассматривать мотивацию как единый, целостный, системный процесс, на который оказывает влияние множество факторов. Причем, в динамике этот процесс разворачивается «здесь и сейчас», в соответствии с особенностями человека и теми условиями, в которых он находится.

Именно позиция К. Левина «взаимодействие человека и его психологической среды является детерминирующим для поведения» послужила основанием для последующих теоретических изысканий и практических исследований.

В качестве недостатков и слабых сторон теории К. Левина можно отметить отсутствие объяснения природы так называемого «социального пространства», то есть пространства, на фоне которого разворачиваются отношения человека с обществом. То есть все объяснения детерминации поведения К. Левина сводились к детерминации «человек – окружение», в не «человек – психологическая среда».

Еще одной недоработкой данной теории является отсутствие внимания к индивидуальным различиям в мотивации у человека. Б.В. Зейгарник, анализируя работы К. Левина пишет о том, что «...разрабатывая динамику поведения, центральное место он отводил постановке намерения, а что касается дальнейших процессов его воплощения в жизнь, то они выражались для него в непосредственной реализации, когда условия являются подходящими» [3].

Анализируя далее работы К. Левина, Б.В. Зейгарник выделяет не только слабые стороны его теории, но и говорит о том, что его теории принадлежит важное позитивное значение. А именно, она демонстрирует возможность трансформации мотива в потребность и предлагает в качестве предмета экспериментального изучения – намерения человека к достижению целей.

Первичные потребности выражены преимущественно в физиологических потребностях. Вторичные потребности связаны с первичными и формируют желания и реакции более высокого порядка.

Модель мотивации, обобщающая другие когнитивные теории была сформулирована Х. Хекхаузенем. Он говорил о том, что «...действие объясняется с помощью четырех понятий: действия, ситуации, результат и последствия. Существуют также соответствующие типы ожиданий, которые служат связующим звеном для данных понятий. Так, например, благодаря ожиданию «ситуация – результат» человек может быть в некоторой степени уверен, что его участие для достижения того или иного результата в определенной ситуации может и не потребоваться» [47].

Анализ литературы по проблеме мотивации у зарубежных исследователей показал, что в работах обычно выделяется только побудительный уровень мотивации и его развитие. Однако практически отсутствуют работы, касающиеся содержательно-смыслового уровня мотивации, который обеспечивает более сложные виды человеческой

деятельности, такие как образование, обучение, воспитание, преподавание и так далее.

В литературе выделяются также отличительные особенности мотивации человека. В первую очередь делается акцент на том, что мотивация у человека носит социальный характер и происхождение. При этом, можно говорить о нематериальных и материальных потребностях, которые могут соответствовать или не соответствовать потребностям всего общества. Именно данный аргумент лег в основу историчности, изменчивости и многообразия человеческой мотивации, как в филогенезе, так и в рамках онтогенеза под влиянием воспитательных и образовательных процессом.

Вторым характерным признаком, который отличает человеческую мотивацию является то, что ее опосредуют сознание, интеллект и речь. За счет этого мотивация человека может носить надситуативный характер, является устойчивой, появляется возможность целеполагания и целеустремленности у человека.

Третий признак человеческой мотивации – это ее динамика и внутренняя организация. Данный признак выражается в полимотивированном характере человеческой деятельности, которые внутри системы создают иерархию соподчиненности.

Таким образом, как в зарубежной, так и в отечественной литературе отмечается тот факт, что в основе мотивации лежат потребности. Наиболее часто встречающимся определением мотива в литературе является определение мотива как осознанной потребности. То есть, через мотив потребность конкретизируется и находит вербальное и действенной выражение. Данное теоретическое положение раскрывается в работах отечественных исследователей, которые говорили о том, что потребность является лишь неким состоянием, при котором организм испытывает нужду в чем-то. Но это состояние, неопредмечиваясь, не находя вербальный выход в сознание не способно еще вызвать какую-либо деятельность. Это

состояние всего лишь активизирует биологические и физиологические процессы, вызывая состояние возбуждения или напряжения, но действия все еще не характеризуются целенаправленностью и осмысленностью.

Целенаправленность действий возникает в ситуации, когда потребность начнет соотноситься с более высшими объектами, в том числе, социальными. То есть эта потребность должна быть опредмечена, объективирована, она должна быть наполнена содержанием. Через такой механизм и происходит трансформация потребности в мотив, побуждающий и запускающий деятельности. Мотив также является механизмом, обеспечивающим удовлетворение первично возникшей потребности [22].

Рассматривая эмоциональное выгорание в аспекте мотивации к профессиональной деятельности, мы можем говорить о том, что возникает все больше факторов, которые накладывают свой отпечаток, как на мотивационную сферу профессионала, так и на его эмоциональное состояние. Стабильным является перечень профессий и профессиональной деятельности группы риска по эмоциональному выгоранию. Это педагоги, врачи, юристы, спасатели, социальные работники и т.п.

Высокий психо-эмоциональный риск обусловлен, в первую очередь, тем, что специалисты этих профессий в течение рабочего дня имеют большое количество социальных контактов. Также на них лежит высокая степень ответственности, пристальное внимание и оценка их действий со стороны коллег, сотрудников, администрации, и, соответственно, частая неоцененность. Внутреннее напряжение увеличивается также и под влиянием того, что специалист, сознательно или бессознательно, стремится соответствовать образу успешного человека. А образ этот включает не только материальную или физическую состоятельность, но также и внутренние ресурсы, энергия, воля и напористость [9, 10].

Говоря о подготовке специалистов в сфере профессий «человек-человек», стоит отметить, что студентов обычно не готовят к тому, что при реализации своей профессиональной деятельности они должны будут

сталкиваться с эмоциональными перегрузками. Студенты не обретают во время обучения навыки и опыт заботы о своем психологическом здоровье. В связи с этим, в первые три-пять лет многие молодые специалисты покидают профессию, сталкиваясь с первыми проявлениями синдрома эмоционального выгорания.

Поднимая теоретические работы и исследования в области мотивации и профессионального выгорания, то мы можем сказать о том, что в большинстве литературы освещается вопрос профилактики этого состояния через такие инструменты как тренинг, в частности, тренинг командообразования и тренинг мотивации [11].

Тренинги командообразования, проводимые в организациях, несут в себе высокомотивирующий потенциал. Он достигается за счет выработки командного духа в коллективе, за счет общности коллег, за счет того, что профессиональная деятельность у большинства людей занимает гораздо большую роль по времени и значимости, нежели другие сферы жизнедеятельности.

«Одной из самых главных мотивирующих сил выступает желание быть в коллективе, добиваться результата в команде и иметь пространство для творчества. Благодаря совместным тренинговым мероприятиям можно глубже понять и почувствовать тех, кто каждый день находится рядом, чтобы узнать их с другой стороны и получить возможность отыскать более действенные пути к достижению поставленных целей и условий взаимодействия» [29].

Выводы по первой главе

В последние несколько десятилетий все больше стало появляться исследований в области психологического здоровья специалистов различных профессий, в частности, в области их эмоционального выгорания. Исследуются факторы, оказывающие влияние на возникновение его

симптомов, условия – внутренние и внешние – препятствующие его развитию.

Эмоциональное выгорание возникает и развивается у специалистов, реализующихся в профессиональной деятельности, связанной с общением, социальными контактами и высокой степенью ответственности. Преимущественно проявляется выгорание в ощущении опустошенности, повышенная утомляемость. Наиболее часто встречается у работников в сфере образования, медицины, торговли, сферы обслуживания, руководителей.

Педагогической практикой в высших профессиональных учебных заведениях и современными образовательными системами в целом сегодня выдвигается ряд требований, в соответствии с которыми нужно глубоко проработать главные проблемы человекознания, а также учитывать особенности личности учащихся и педагогов. Повышенным вниманием исследователей пользуется вопрос о качествах, которые необходимы педагогу для успешной реализации собственных функций. Многие исследования посвящены разным аспектам обучающего процесса в ВУЗах: формам учебно-воспитательной работы, структуре учебно-профессиональной деятельности у студентов, организации у студентов самостоятельного обучения и работы и др.

Деятельность педагога принадлежит системе «человек-человек». Все педагоги вступают в огромное количество контактов, при этом не каждый из них бывает приемлемым и желанным. Порой педагогу требуется постоянный контроль собственного поведения, слов, он обязан обладать деловым настроем и способностью к выстраиванию адекватных взаимоотношений с коллегами и учащимися. Роль главного объекта внимания исследователей традиционно принадлежит психическим состояниям педагогов, местом работы которых является средняя общеобразовательная школа. При этом за рамками внимания исследователей остается личность педагогов высшей школы, несмотря на то, что этот вопрос обладает высокой актуальностью.

Анализ литературы по проблеме мотивации у зарубежных исследователей показал, что в работах обычно выделяется только побудительный уровень мотивации и его развитие. Однако практически отсутствуют работы, касающиеся содержательно-смыслового уровня мотивации, который обеспечивает более сложные виды человеческой деятельности, такие как образование, обучение, воспитание, преподавание.

Как в зарубежной, так и в отечественной литературе отмечается тот факт, что в основе мотивации лежат потребности. Наиболее часто встречающимся определением мотива в литературе является определение мотива как осознанной потребности. То есть, через мотив, потребность конкретизируется и находит вербальное и действенной выражение. Данное теоретическое положение раскрывается в работах отечественных исследователей, которые говорили о том, что потребность является лишь неким состоянием, при котором организм испытывает нужду в чем-то. Но это состояние, неопредмечиваясь, не находя вербальный выход в сознание не способно еще вызвать какую-либо деятельность.

Глава 2 Эмпирическое изучение мотивации как фактора, провоцирующего профессиональное выгорание у преподавателей вузов

2.1 Задачи и организация исследования

Цель исследования – выявить взаимосвязь мотивации и профессионального выгорания преподавателей вузов.

Задачи исследования:

- провести диагностику профессионального выгорания и мотивации преподавателей;
- выявить взаимосвязь мотивации и профессионального выгорания преподавателей вузов;
- разработать рекомендации по снижению выгорания преподавателей вузов за счет совершенствования их мотивации.

Гипотеза исследования: профессиональное выгорание преподавателей вузов связано с особенностями их мотивации.

Выборка. Преподаватели высшей школы, ВУЗов г. Москва; количество – 40 человек; 20 мужчин и 20 женщин в возрасте от 25 до 63 лет.

Методики исследования:

- методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой);
- методика оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры» (Адаптация В.А. Чикер и В.Э. Виноурова);
- методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной;
- методика выявления направленности личности (Б. Басс).

Методы статистической обработки данных – непараметрический коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Методика содержит три шкалы: эмоциональное истощение; деперсонализация; редукция личных достижений.

Методика оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры» (Адаптация В.А. Чикер и В.Э. Винокурова). Карьерная установка – это постоянный и устойчивый элемент структуры личности, отражающий ее трудовую мотивацию. Эдгар Шейн выделяет восемь основных карьерных ориентаций: профессиональная компетентность; менеджмент; автономия (независимость); стабильность (стабильность места работы и стабильность места жительства); служение; вызов; интеграция стилей жизни; предпринимательство.

Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной. Методика выявления социально-психологических установок, направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат», «свободу – власть», «труд – деньги». Цель методики: выявить степень выраженности социально-психологических установок.

Методика выявления направленности личности (Б. Басс). Направленность личности – это один из ярких показателей мотивационной сферы человека. Для выявления направленности личности испытуемых была использована ориентационная анкета диагностики направленности личности Б. Басса. Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности – на себя, на общение и на дело.

2.2 Результаты исследования

В нашем исследовании мы провели диагностику 40 преподавателей, работающих в различных высших учебных заведениях г. Москвы. Выборка

была уравнена по полу: среди наших респондентов было 20 мужчин и 20 женщин. Возраст опрашиваемых преподавателей варьировался от 25 до 63 лет, при этом средний возраст составил $M = 41,06$, $SD = 11,88$. Профессиональный стаж наших испытуемых составил от 1 года до 38 лет, средний стаж $M = 18,55$, $SD = 11,52$.

На первом этапе нашего исследования мы провели диагностику профессионального выгорания и мотивации преподавателей. На рисунке 1 представлены данные респондентов исследования по уровню профессионального выгорания.

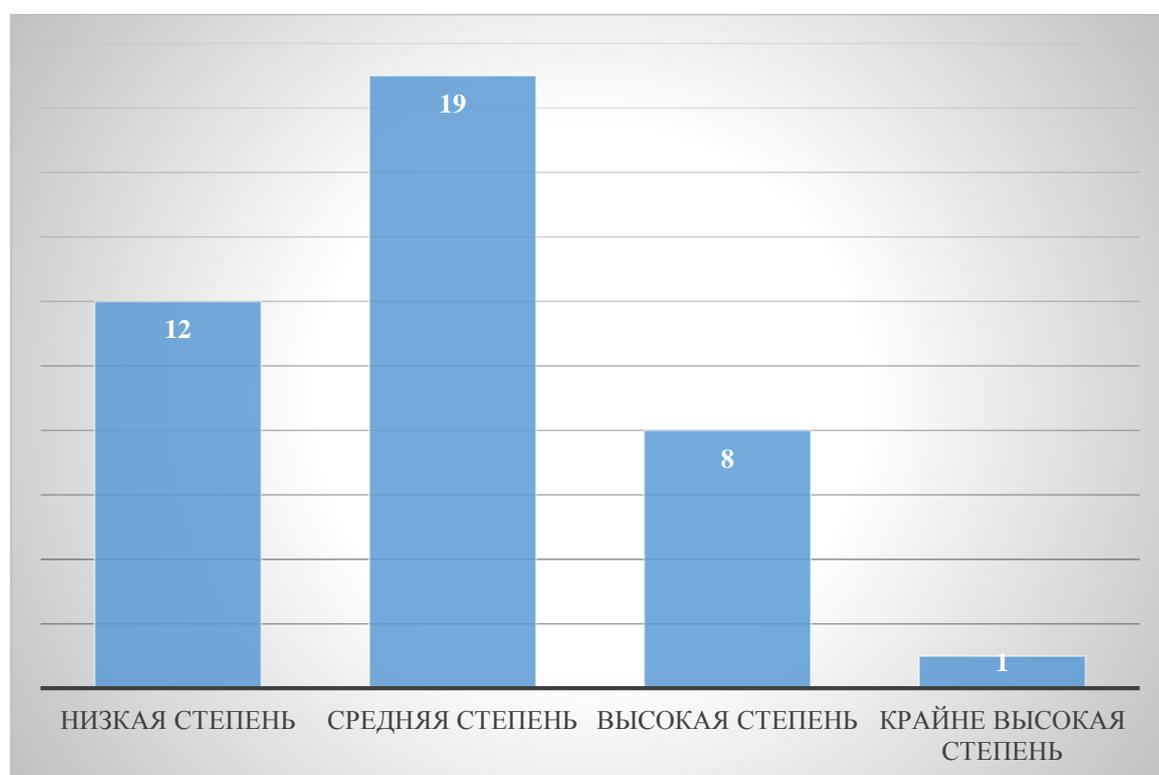


Рисунок 1 – Распределение преподавателей по уровню профессионального выгорания

Исходя из данных рисунка 1, у большинства наших респондентов (19 человек) была диагностирована средняя степень профессионального выгорания. Это означает, что для них характерен симптомокомплекс, описанный выше, но при этом в умеренном его проявлении. Можно говорить

о том, что для данной категории преподавателей выгорание пока еще не оказывает влияние на их профессиональную деятельность, однако для того, чтобы предотвратить усиление симптомов в дальнейшем также желательна психокоррекционная работа.

Как мы видим, 12 испытуемых демонстрирует низкий уровень профессионального выгорания, то есть у данной категории респондентов практически отсутствуют симптомы выгорания.

У 8 преподавателей высокий уровень профессионального выгорания. Это говорит о том, что они проявляют довольно высокие симптомы психоэмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений. Данный симптомокомплекс может выражаться в повышенной подверженности стрессу, эмоциональном переутомлении, в эмоциональном безразличии к выполняемой деятельности, в этом случае может проявляться тенденция к низкой оценки своих профессиональных качеств. При этом, высокая выраженность показателя эмоционального выгорания говорит нам о том, что воздействие симптомокомплекса выгорания на профессиональную деятельность преподавателей необходимо снижать при помощи психокоррекционной работы.

Только 1 испытуемый демонстрирует крайне высокую степень эмоционального выгорания. Это говорит нам о том, что симптомы выгорания проявляются у него очень сильно. Что, в свою очередь, может выражаться в крайне низком эмоциональном тоне, негативизме и циничном отношении к работе, изоляции от окружающих, отсутствии профессиональной мотивации. Такая степень эмоционального выгорания требует обязательной работы с психологом.

В таблице 1 (Приложение А) представлена описательная статистика по показателю профессионального выгорания для более полного представления о выраженности выгорания среди преподавателей.

Таблица 1 – Описательная статистика по показателю профессионального выгорания

Показатели	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение (SD)
Эмоциональное выгорание (общий показатель)	6,3	2,59
Эмоциональное истощение	2,8	1,26
Деперсонализация	1,89	1,42
Редукция личных достижений	1,61	0,83

Напомним, что оценки отдельных симптомов представлены шкалой от 1 до 5. Проведенный анализ и данные в таблице 1 позволяют нам говорить о том, что профессиональное выгорание действительно умеренно выражено среди преподавателей, а это означает, что при отсутствии должной коррекции оно может стать серьезной проблемой для педагогов в вузах.

Это неудивительно, ведь преподаватель сталкивается в своей деятельности, с одной стороны, с высоким уровнем ответственности и эмоциональной нагрузки, с другой стороны, он вынужден постоянно общаться со студентами, что также бывает непросто. И, наконец, он подчиняется различным формальным требованиям высшего образовательного учреждения, где он работает, вынужден заполнять различные бумаги, отчитываться перед руководством, что может вызывать сложности с учетом очень высокой загруженности преподавателей.

Полученные эмпирические данные также свидетельствуют нам о необходимости реализации профилактических форм работы с представителями профессорско-преподавательского состава вузов, которые должны быть направлены преимущественно на снятие симптомов выгорание, а также на обучение навыкам и приемам самостоятельного снятия эмоционального напряжения. Психологическое здоровье и психоэмоциональное самочувствие преподавателя напрямую оказывает влияние на результативность его профессиональной деятельности и качестве подготовки квалифицированных кадров. Ведь преподаватель с высоким

уровнем эмоционального выгорания не может быть эффективен в своей деятельности, что влияет на качество образования, получаемого студентами.

Далее, на рисунке 2 представлены результаты методики «Якоря карьеры» у респондентов выборки. Данные выражены в средних значениях по шкалам – карьерным ориентациям.

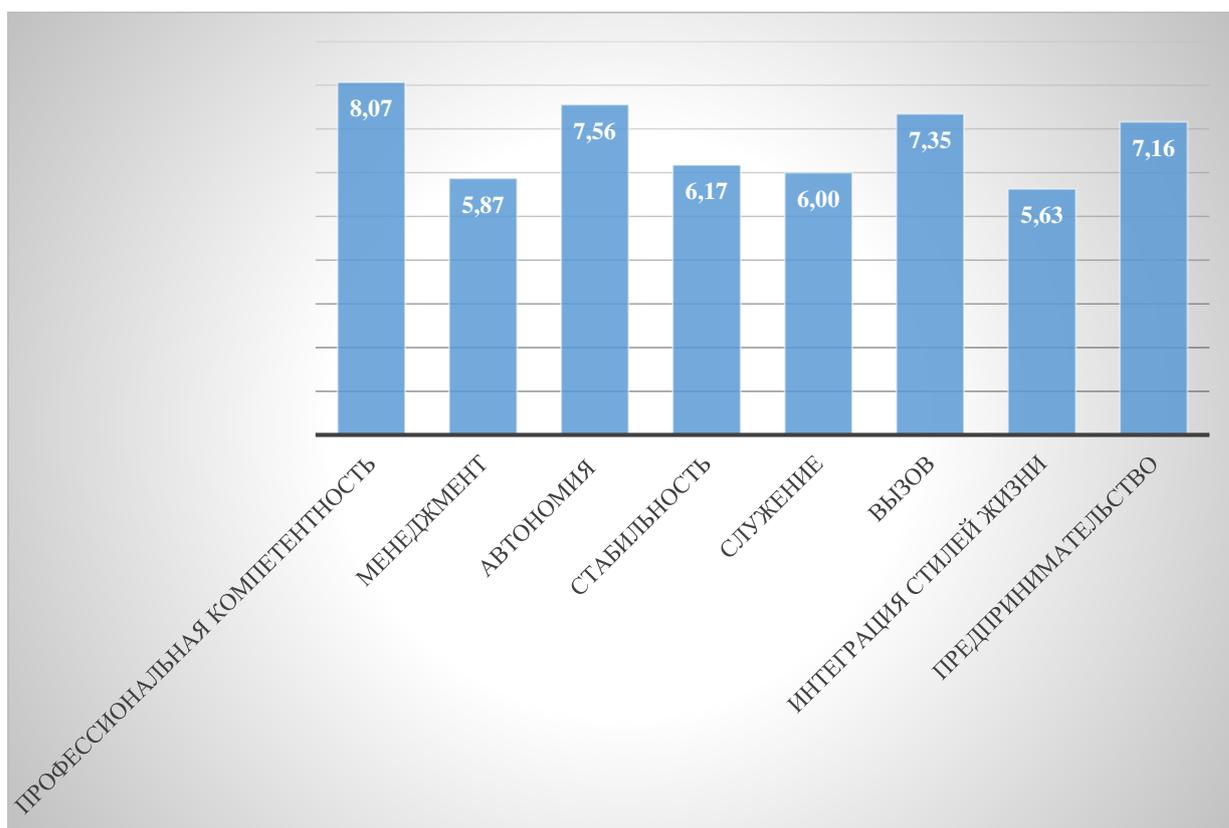


Рисунок 2 – Средние значения оценок карьерных ориентаций (методика «Якоря карьеры») у преподавателей

Исходя из полученных результатов, мы можем говорить о том, что у преподавателей высших учебных заведений преимущественно выражена такая карьерная ориентация как «ориентация на профессиональную компетентность». Сотрудники вузов из числа профессорско-преподавательского состава стремятся расширять и совершенствовать свои профессиональные компетенции, осваивают новые навыки, повышают уровень знаний, стремятся быть конкурентноспособными в академической

среде. Это позитивная тенденция, мы связываем ее, в том числе и с тем, что сейчас Россия проходит через модернизацию образования, один из аспектов которой – повышение требований к квалификации преподавательского состава.

Достаточно высокие значения имеют такие карьерные ориентации как «автономия», «вызов и предпринимательство». Это мы связываем с культурными особенностями современной России и требованиями московских вузов, в которых проводилось данное исследование, подробнее мы рассмотрим этот аспект чуть ниже. Меньше всего в выборке выражена установка на интеграцию стилей жизни.

Далее, представим описательную статистику по карьерным ориентациям у преподавателей ВУЗов – таблица 2.

Таблица 2 – Описательные статистики по оценкам карьерных ориентаций (методика «Якоря карьеры») у преподавателей

Шкалы	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение (SD)
Профессиональная компетентность	8,07	3,25
Менеджмент	5,87	2,14
Автономия	7,56	3,22
Стабильность	6,17	2,07
Служение	6,00	2,14
Вызов	7,35	3,16
Интеграция стилей жизни	5,63	2,48
Предпринимательство	7,16	3,01

Исходя из данных, представленных в таблице 2, мы можем говорить о том, что у преподавателей ВУЗов наиболее выражена мотивация развития профессиональных компетенций. То есть преподаватели стремятся совершенствовать свои знания и навыки, развивают свои профессиональные компетенции, стремятся стать мастерами своего дела. Такие преподаватели обладают такими личностными характеристиками, которые говорят об их амбициозности, конкурентоспособности, мотивированности и стремлении к профессиональной самореализации.

Современный преподаватель должен также обладать рядом качеств, обеспечивающих его успешность в управленческой деятельности – уметь организовывать других людей, вести проекты, – всё это важная часть преподавательской деятельности. В исследовании это также подтверждается выраженными карьерными ориентациями на менеджмент. На наш взгляд, диктуя компетентностный подход для студентов, современный университет применяет его и по отношению к сотрудникам. Преподаватель сейчас должен уметь не просто рассказать о своем предмете, но и обладать рядом «мягких» навыков, в том числе связанных с менеджментом.

Более высокие значения также наблюдаются по показателям автономии, вызова и предпринимательства. Все эти ориентации связаны с индивидуалистическими западными ценностями, которые с каждым годом становятся все больше и больше выражены в российском обществе, особенно в крупных городах. Стремление к автономии свидетельствует о том, что у представителей профессорско-преподавательского состава ВУЗов выражены ценности свободы и независимости при реализации своей профессиональной деятельности. Действительно, во многих ведущих московских вузах требования к читаемым курсам становятся все более гибкими. Конечно, любая дисциплина должна соответствовать Федеральным стандартам образования, но вместе с этим, преподаватели получают большую свободу для творчества, как при конструировании учебного плана, так и в процессе преподавания – выбирая удобные формы работы. Поэтому во многих аспектах уровень контроля за деятельностью преподавателей в российских вузах снижается, безусловно, оставляя при этом высокие требования к качеству их работы. Поэтому сейчас многие российские вузы не только создают благоприятную среду для проявления преподавательской автономии, но стимулируют стремление к независимости и авторский подход к работе.

Достаточно выраженной также является ориентация у преподавателей ВУЗов на вызов. Это проявляется в готовности их не просто решать трудные

профессиональные задачи, но, в первую очередь, ставить их самостоятельно перед собой. Они не боятся трудностей, общественных и профессиональных вызовов, достаточно амбициозны, идут «в ногу» с модернизацией высшего образования в России, нацелены на результат, успешность и высокие достижения.

Ориентации на предпринимательство также доказывает нашу мысль о нацеленности преподавателей на инновации, креативность, им нравится создавать что-то новое. Это также те качества и компетенции, которые поощряет быстрыми темпами меняющаяся система российского высшего образования.

В меньшей степени выражены такие карьерные ориентации как «стабильность», «служение» и «интеграции стилей жизни». Это выражено в том, что преподаватели не нуждаются в постоянном надежном месте работы. За счет развития своих профессиональных компетенций, они уверены в своей востребованности на рынке труда. Сниженные показатели ориентации на интеграцию стилей жизни у преподавателей ВУЗов проявляется в отсутствии баланса между работой и другими сферами жизни. Это может быть обусловлено также тем, что преподаватели вынуждены работать в условиях повышенной нагрузки и, соответственно, много времени и сил тратить на работу.

Далее, проанализируем результаты изучения мотивационной сферы личности преподавателей ВУЗов – рисунок 3. Данные по шкалам представлены в средних значениях.

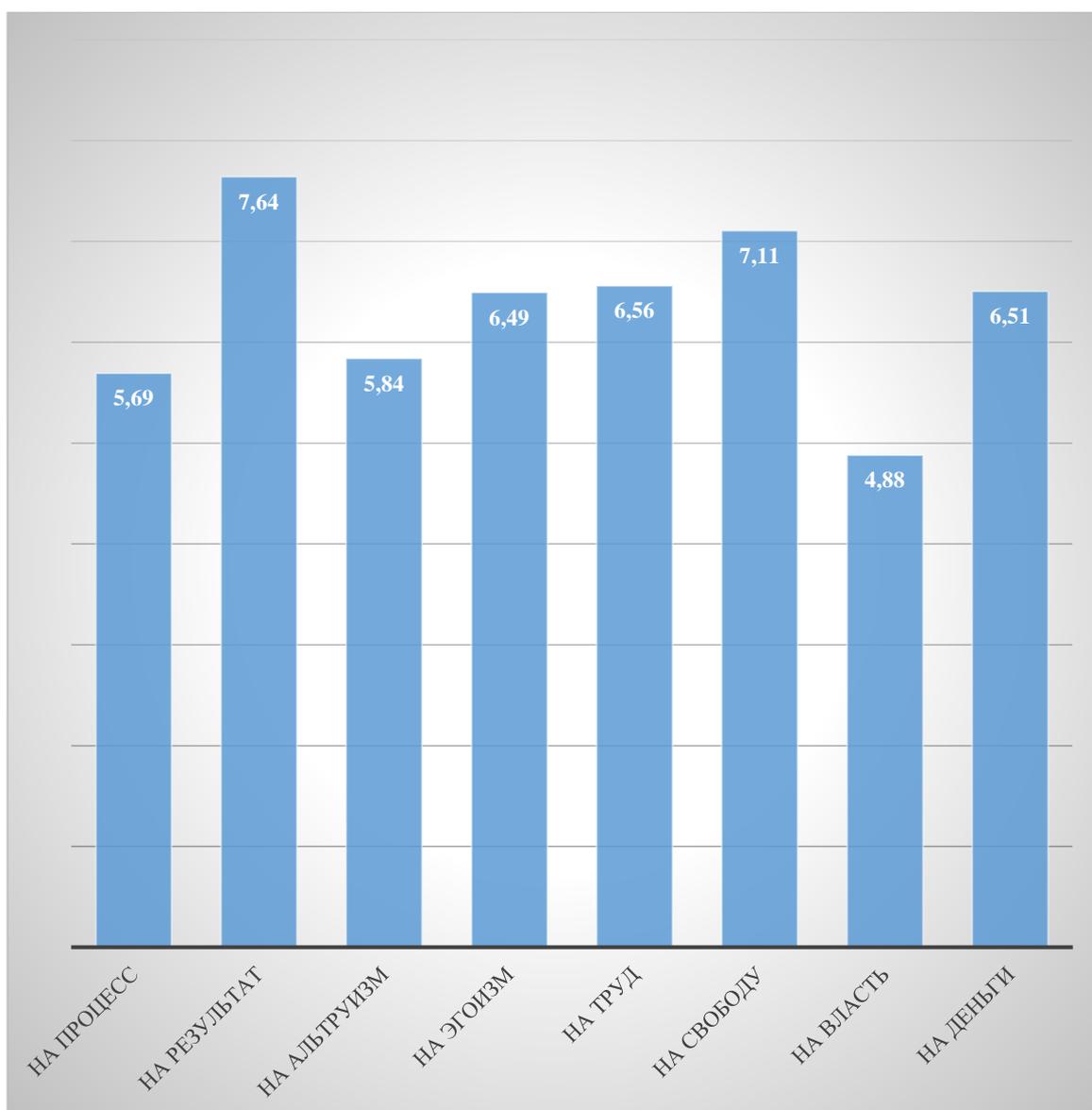


Рисунок 3 – Средние значения социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере преподавателей

Исходя из представленных на рисунке данных, мы можем говорить о том, что у представителей профессорско-преподавательского состава в большей степени выражены ориентация на результат, на свободу и на труд. Полученные данные вполне логично согласуются с результатами других методик, которые были проанализированы выше. Наиболее полные данные по методике О.Ф. Потемкиной представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Описательные статистики по показателям социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере преподавателей

Шкалы	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение (SD)
Ориентация на процесс	5,69	2,16
Ориентация на результат	7,64	3,04
Ориентация на альтруизм	5,84	2,21
Ориентация на эгоизм	6,49	3,24
Ориентация на труд	6,56	2,98
Ориентация на свободу	7,11	3,34
Ориентация на власть	4,88	2,16
Ориентация на деньги	6,51	3,27

Полученные данные свидетельствуют о средней степени выраженности у преподавателей ВУЗов ориентации на власть и на деньги. Стоит отметить, что это, скорее всего, связано с тем, что в принципе преподаватели не идут люди, нацеленные зарабатывать внушительные суммы и обладать большой властью, так как это не та сфера деятельности, где это представляется возможным. Тем более, в России зарплата педагогов, несмотря на постоянное увеличение, пока остается недостаточно высокой.

Преподаватели имеют довольно высокую ориентацию на результат, эгоизм и свободу. Это выражается в том, что преподаватели проявляют высокую степень заинтересованности в результате своей профессиональной деятельности, ориентированы на преодоление препятствий и трудностей. Полученные данные по этой методике перекликаются с результатами, полученными по методике «Якоря карьеры». Для преподавателя важно видеть четкий, количественно измеримый результат своей деятельности. Это может быть связано еще и с тем, что многие российские вузы сами создают такую ситуацию для своего педагогического состава, требуя от него демонстрацию высоких результатов работы. В некоторых вузах даже введена студенческая оценка преподавателей, которая также в количественном измерении выражает некий результат педагогической деятельности и стимулирует преподавателей каждый раз превосходить самих себя.

Среднюю степень выраженности у преподавателей имеет ориентация на эгоизм. Это выражается в том, что они ценят себя, свои интересы, учитывают свои потребности. При этом, данная тенденция проявляется у преподавателей не в чрезмерном и деструктивном ключе. Также, мы можем отметить, что полученные результаты в нашем исследовании перекликаются с результатами исследований, в которых был выявлен достаточно высокий уровень индивидуализма в ВУЗовской профессиональной среде в последние года. Эгоизм стал проявляться именно в аспекте заботы о себе, как «здоровый эгоизм», как забота о собственных интересах в первую очередь, а потом уже забота об общественных интересах.

Выявленная высокая мотивационная потребность в свободе у преподавателей ВУЗов соответствует выраженной карьерной ориентации на автономию. Проявляются они также в выраженности индивидуалистических ценностях, ценностях свободы, независимости и самореализации.

Далее, на рисунке 4 представлены результаты исследования направленности личности преподавателей респондентов выборки по методике Б. Басса. Данные по шкалам представлены в средних значениях.

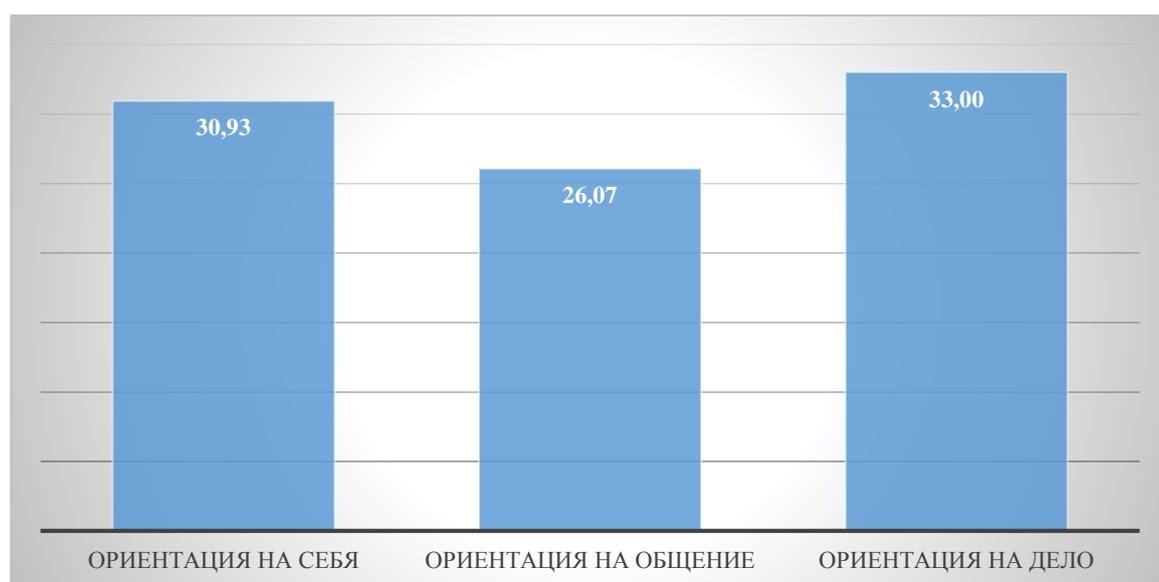


Рисунок 4 – Средние значения направленности личности (Б. Басс) преподавателей

Опираясь на данные, представленные на рисунке 4, мы можем говорить о том, что у представителей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений наиболее выражена направленность на дело. Наименьшую выраженность имеет направленность на общение.

Более полные данные описательной статистики по методике Б. Басса представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Описательные статистики по показателям направленности личности (Б. Басс) преподавателей

Шкалы	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение (SD)
Ориентация на себя	30,93	10,64
Ориентация на общение	26,07	11,61
Ориентация на дело	33,00	12,75

Представленные результаты в таблице 4 дополняют выше проанализированные данные, нежели открывают что-то существенно новое. Проанализируем их подробнее.

Ориентация на дело более всего выражены у представителей преподавателей ВУЗов. Эти данные согласуются с результатами других методик и еще раз подчеркивают направленность преподавателей на профессиональную компетентность, развитие у себя профессиональных знаний, навыком и самореализацию в профессиональной среде. Преподавателям важно развиваться, ощущать себя и быть хорошим специалистом, ориентируясь как на внутренние критерии организации, в которой они работают, так и на всероссийские и международные критерии эффективности в академической среде.

Вторая по значимости у преподавателей ВУЗов является направленность на себя, на собственное «Я». Это проявляется в выраженном желании ориентироваться и удовлетворять свои потребности, конкурировать и получать поощрения. Мы уже подробно описывали механизм возможного влияния ценностей индивидуализма и системы вузов, выстроенной по

западному образцу, где сотрудники вынуждены конкурировать друг с другом и постоянно демонстрировать выдающиеся результаты, так что не будем снова останавливаться на этом.

На следующем этапе эмпирического исследования нами был проведен корреляционный анализ между профессиональным выгоранием, его составляющими и мотивационными особенностям личности преподавателей высших учебных заведений.

В таблице 5 представлен корреляционный анализ взаимосвязи карьерных ориентаций с профессиональным выгоранием преподавателей высших учебных заведений.

Таблица 5 – Корреляции карьерных ориентаций с профессиональным выгоранием

Шкалы	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий балл
Профессиональная компетентность	-0,729**	-0,459**	-0,529**	- 0,790**
Менеджмент	-0,141	-0,153	0,082	-0,003
Автономия	-0,696**	-0,376**	-0,375**	- 0,598**
Стабильность	0,163	0,564**	0,433**	0,396**
Служение	0,156	-0,312**	0,117	-0,366*
Вызов	-0,648**	-0,593**	-0,591**	- 0,771**
Интеграция стилей жизни	0,665**	0,439**	0,367*	0,613**
Предпринимательство	0,037	-0,046	-0,090	-0,038

Примечание. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Данные корреляционного анализа, представленные в таблице 5, свидетельствуют о наличии преимущественно отрицательных взаимосвязей между профессиональным выгоранием и такими карьерными ориентациями как «профессиональная компетентность», «автономия» и «служение». Положительная взаимосвязь выявлена между выгоранием и такими

карьерными ориентациями как «стабильность», «вызов» и «интеграция стилей жизни».

Таким образом, стремление специалиста развиваться, профессионально расти, быть мастером своего дела является существенным фактором, препятствующим развитию профессионального выгорания. Вне зависимости от организационным факторов, он различных ситуаций и внешних условий, специалист будет ощущать свою успешность в профессии, если будет ощущать себя конкурентоспособным, у него будут развиты профессиональные компетенции. Развитие и совершенствование профессиональных навыков, расширение знаний и умений существенно снижают риск развития эмоционального выгорания у преподавателей высших учебных заведений.

Обратная взаимосвязь между выгоранием и карьерной ориентации на автономию у преподавателей ВУЗов проявляется в их стремлении к независимости, самодостаточности, в самостоятельности принятия решений, касающихся их профессиональной самореализации. Существенная доля самостоятельности также становится фактором, препятствующим развитию выгорания в профессорско-преподавательской среде. В целом, мы полагаем, что такой вклад автономии в психическую устойчивость преподавателя, связан не в последнюю очередь с условиями современного российского университета, где в последние годы стали цениться нестандартный подход преподавателя, его умения самостоятельно разрабатывать программы и желание брать больше работы и ответственности на себя, освобождая тем самым от многих задач администрацию вуза. Хотя, конечно же, еще во всех вузах России присутствует кафедральная система, в последние годы, как никогда ощущается возросший индивидуализм по западной системе, в том числе и в преподавательской среде.

Далее, выявленная отрицательная взаимосвязь между профессиональным выгоранием и такими карьерными ориентациями как «служение» свидетельствует о том, что высокие моральные и нравственные

ориентиры профессиональной деятельности преподавателей становятся важным фактором профилактики выгорания и снижения риска развития нервно-психического напряжения.

Также была выявлена значимая положительная взаимосвязь между показателями профессионального выгорания и ориентацией на стабильность. То есть, чем выше преподаватель стремится к стабильности и предсказуемости в работе, тем выше вероятность развития у него эмоционального и профессионального выгорания. Мы связываем это с тем, что сейчас опять-таки в российских вузах не поощряется, чтобы преподаватель был ориентирован в своей деятельности на «спокойную работу со стабильным окладом», администрация современных вузов заинтересована в амбициозных, ориентированных на карьеру и достижения педагогических кадрах. Кроме того, в работе преподавателя много элементов неопределенности, что может фрустрировать людей, ориентированных на стабильность.

Кроме того, была выявлена значимая отрицательная взаимосвязь между показателями профессионального выгорания и ориентацией преподавателей на вызов. Данная взаимосвязь выражается в том, что если специалист готов преодолевать препятствия, ставить перед собой интересные цели и задачи, искать и реализовывать новые способы и подходы к решению задач, то, в конкурентно способной среде он будет чувствовать себя достаточно успешным, пользоваться уважением среди коллег и руководства, что существенно снижает риск развития профессионального выгорания. То есть предприимчивые, креативные и активные кадры сейчас ценятся в российском образовании и пользуются популярностью среди студентов, то такая связь представляется вполне понятной.

Значимая положительная взаимосвязь между ориентацией на интеграцию стилей жизни и показателями профессионального выгорания, выявленная в процессе корреляционного анализа, свидетельствует о том, что стремление найти баланс между домом и работой, семьей и

профессиональной самореализацией существенно повышает эмоциональное напряжение и способствует развитию симптомов профессионального выгорания.

Далее, проанализируем взаимосвязь между показателями профессионального выгорания и социально-психологическими установками в мотивационно-потребностной сфере у преподавателей высших учебных заведений.

Таблица 6 – Корреляции социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере с профессиональным выгоранием

Шкалы	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий балл
Ориентация на процесс	-0,720**	-0,687**	-0,674**	-0,620**
Ориентация на результат	0,658**	0,439**	0,267*	0,696**
Ориентация на альтруизм	-0,100	-0,210	-0,310	-0,290
Ориентация на эгоизм	0,304**	0,378**	-0,063	0,336*
Ориентация на труд	-0,721**	-0,623**	-0,691**	-0,432**
Ориентация на свободу	-0,070	0,001	-0,210	-0,09
Ориентация на власть	0,371*	0,374**	-0,09	-0,120
Ориентация на деньги	0,375**	0,087	0,315**	0,439**

Примечание. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Данные, представленные в таблице 6, свидетельствуют о выраженной отрицательной взаимосвязи между профессиональным выгоранием и ориентацией на процесс. Таким образом, чем в большей степени преподаватель ориентирован на сам педагогический процесс, тем ниже риск развития симптомов выгорания. Включенность преподавателя в отношения со студентами, реализация чувства собственной значимости и компетентности становится важным фактором профилактики профессионального выгорания.

Значимая положительная взаимосвязь между ориентацией на результат и профессиональным выгоранием в педагогической среде представляется вполне логичной. Во многих вузах сейчас принято оценивать преподавателей по тем конкретным количественным результатам, которые они демонстрируют: их рейтингу среди студентов, количеству разработанных курсов и написанных статей и так далее. Такой подход может вызывать у преподавателей излишний стресс, что в свою очередь, приводит к повышенному риску профессионального выгорания.

Также, опираясь на данные, представленные в таблице 6, мы можем говорить о значимой положительной взаимосвязи между показателями профессионального выгорания и ориентацией на эгоизм (кроме редукции личных достижений). Таким образом, чем в большей степени преподаватели направлены на достижения индивидуальных результатов, чем в большей степени они заострены на сугубо личное продвижение по карьере, тем больше риска развития нервно-психического напряжения и профессионального выгорания. При выраженной ориентации на власть также развивается эмоциональное истощение и деперсонализация. Таким образом, ориентации на власть, на эгоизм являются существенными факторами риска развития профессионального выгорания у преподавателей высших учебных заведений.

Значимо отрицательная взаимосвязь профессионального выгорания и ориентации на труд свидетельствует о том, что если преподаватель честно, добросовестно относится к своей работе, то он меньше подвергается риску развития симптомов выгорания. То есть, подтверждая вышеобозначенные результаты, ориентация на процесс профессиональной деятельности является существенным фактором снижения риска развития профессионального выгорания.

Далее, проанализируем данные корреляционного анализа между направленностью личности и профессиональным выгоранием, представленные в таблице 7 у преподавателей ВУЗов.

Таблица 7 – Корреляции направленностей личности с профессиональным выгоранием преподавателей

Шкалы	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий балл
Ориентация на себя	0,197	0,338**	0,313**	0,218
Ориентация на общение	0,219	0,108	-0,167	0,086
Ориентация на дело	-0,721**	-0,563**	-0,434**	-0,654**

Примечание. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Как мы видим из данных, представленных в таблице 7, была выявлена отрицательная корреляционная связь между ориентацией на дело и показателями профессионального выгорания. Это снова подтверждаем данные, полученные по другим методикам и свидетельствует о том, что если специалист будет ориентирован на качественное и ответственное выполнение своих профессиональных обязанностей, будет пользоваться авторитетом среди коллег и администрации, в купе все эти факторы будут снижать риск развития симптомов профессионального выгорания.

Положительная взаимосвязь выявлена между ориентацией на себя и деперсонализацией, а также редукцией личных достижений. То есть выраженная эгоистическая мотивация в профессиональной деятельности является фактором риска развития профессионального выгорания.

Таким образом, проведенный корреляционный анализ между симптомами профессионального выгорания и мотивационной сферой преподавателей высших учебных заведений, позволил установить ряд закономерностей, а именно:

- развитие профессионального выгорания предотвращают такие мотивационные направленности личности профессионалов как ориентация на профессиональную компетентность, автономию, служение, вызов, а также направленность на процесс, труд и на дело. Таким образом, мы можем говорить о том, что нацеленность на качество выполняемой работы, на повышение уровня своего

профессионализма и уверенная внутренняя мотивация выполняемой деятельности, независимость и готовность к преодолению препятствий помогают преподавателю сохранять психологическое благополучие;

– способствуют развитию симптомов профессионального выгорания такие мотивационные направленности как ориентация на стабильность, интеграция стилей жизни, результат, власть, деньги и ориентация на себя. Чем больше преподаватель стремится к предсказуемости, получению гарантированного результата в работе, чем больше в своей педагогической деятельности он нацелен на себя и свои интересы, тем в большей степени он подвержен риску профессионального выгорания.

2.3 Практические рекомендации по профилактике профессионального выгорания преподавателей

Традиционно эффективная психопрофилактическая работа реализуется в нескольких направлениях. Первое – организационное, связанное с профилактической тех травмирующих факторов, которые затрагивают условия трудовой деятельности специалиста. К ним можно отнести высокая степень истощаемости внутренних ресурсов профессионала, реализация трудовой деятельности в экстремальных условиях, необходимость работ в нестандартных социальных ролях, высокая степень ответственности и другие.

Вторым направлением психопрофилактики является работа с личностью специалиста. В эту группу относятся личностные, эмоциональные проявления профессионала, являющиеся основанием для включения его в группу риска. Прогнозирование данных аспектов сопровождается подключением психодиагностической работы.

Выстраивая систему профилактической работы, психологу необходимо учитывать, что изменения и корректировки объективных организационных условий не всегда становится доступным. Отсюда, целью

истинной профилактической деятельности видится «...предупреждение профессионального выгорания персонала, ориентировка на то, чтобы субъекты трудовой деятельности наращивали, пополняли собственные личностные ресурсы» [15].

Профилактика профессионального выгорания у преподавателей имеет свою специфику. В первую очередь, на наш взгляд, она должна быть направлена на то, чтобы формировать и развивать у них навыки саморегуляции. Эти навыки выражаются в самообладании, самоуправлении своим поведением и эмоциональным состоянием, развивать эмоциональный самоконтроль. Более того, нам видится, что профилактические мероприятия для преподавателей должны быть более индивидуализированы. Это необходимо с целью нивелирования активизации защитных механизмов, которые используют педагоги в групповой работе.

Также, происхождение и развитие профессионального выгорания у педагогов также носит индивидуализированный характер. Это выражается в том, что ведущими факторами в его формировании являются личностные особенности специалистов. В то же время, именно опора на личностные особенности педагогов является наиболее оптимальной стратегией оказания им психологической помощи.

Вырабатывая рекомендации по профилактике профессионального выгорания педагогов, мы опираемся на понимание данного феномена как многомерного конструкта, оказывающего влияние на все сферы жизнедеятельности специалиста и приводящего к интеллектуальному, физической и эмоциональному истощению. Основными факторами его возникновения являются интенсивные и длительные стрессовые ситуации в социально значимой сфере с высокой степенью ответственности.

Исходя из вышеобозначенных принципов, психологическая профилактика должна носить комплексный характер и включать в себя:

- психодиагностическая работа. Направлена на изучение личностных особенностей специалиста и их проявления в различных условиях;

- психологическое просвещение. Включает в себя распространение информации о данном явлении, адресное и своевременное информирование по основным экспресс-методам профилактики и приемам самопомощи в процессе реализации педагогом своей профессиональной деятельности;
- психологическое консультирование. Основной целью является предотвращение проявления тех или иных сложностей в профессиональной деятельности, активизацию в индивидуальной работе внутренних личностных ресурсов специалиста.

Если формировать точечные и конкретные рекомендации преподавателям для профилактики эмоционального выгорания, то можно выделить несколько техник и приемов, которые они могут использовать самостоятельно в режиме самопомощи.

Практика эмоционального общения. Эта техника выражается в анализе преподавателем собственных ощущений, эмоций и чувств, особенно когда он может поделиться или с окружающими. Это достигается через обмен мнениями между сотрудниками, анализ сложных рабочих ситуаций и обсуждение их с коллегами, тем самым поддерживая друг друга. У сотрудников должны быть в доступе условия, когда они спокойно могут поделиться своими отрицательными эмоциями с другими в безопасной обстановке, тем самым совместно ища решение.

Нивелирование ненужной конкуренции с другими сотрудниками. Да, бывают ситуации, где конкуренция необходима, однако не все профессиональные ситуации включают в себя конкурентный аспект. Жажда конкуренции порождает и усиливает у специалиста чувства тревоги, напряжения, агрессии и, как следствие, эмоциональное сгорание.

Освоение навыков саморегуляции, которые становятся фундаментом для эффективной и здоровой реакции в различных стрессовых профессиональных ситуациях. Среди основных приемов можно отметить положительную внутреннюю речь, определение и понимание своих личных

целей, навыки релаксации. Баланс между режимами труда и отдыха, более того, умение использовать «тайм-ауты». Умения остановиться, отдохнуть являются важными условиями для сохранения благополучия.

Четкая формулировка краткосрочных и долгосрочных профессиональных целей. Постановка и достижение краткосрочных целей позволяет получать обратную связь, повышает самооценку специалиста и повышает уровень долгосрочной профессиональной мотивации.

Выводы по второй главе

У большинства наших респондентов была диагностирована средняя степень профессионального выгорания. Это означает, что для них характерен симптомокомплекс, описанный выше, но при этом в умеренном его проявлении. Можно говорить о том, что для данной категории преподавателей выгорание пока еще не оказывает влияние на их профессиональную деятельность, однако для того, чтобы предотвратить усиление симптомов в дальнейшем также желательна психокоррекционная работа.

Наибольшую выраженность в нашей выборке имеет карьерная ориентация на профессиональную компетентность. Также из всех мотивационных ориентаций у преподавателей сильнее всего выражена ориентация на результат, на свободу и на труд. При этом, меньше всего выражены ориентация на власть, на процесс и на альтруизм. У преподавателей наибольшее значение имеет направленность на дело. На втором месте в нашей выборке – ориентация на собственное Я.

Проведенный корреляционный анализ позволил установить ряд закономерностей. Развитие профессионального выгорания предотвращают такие мотивационные направленности личности профессионалов как ориентация на профессиональную компетентность, автономию, служение, вызов, а также направленность на процесс, труд и на дело.

Заключение

В процессе реализации профессиональной деятельности специалисты многих профессий испытывают сильные эмоциональные и психические нагрузки. В связи с этим, одним из наиболее важных профессиональных качеств современного специалиста становится способность противостоять стрессам. Особенно это важно для работников, чья профессиональная деятельность связана с другими людьми, в частности для педагогов.

Преподаватель высшей школы в своей профессиональной реализации должен сочетать несколько видов деятельности – преподавательскую, организационную, научно-методическую и воспитательную. Последние несколько десятилетий в организации профессиональной деятельности многих высших учебных заведений произошли существенные изменения, касающиеся, в частности, технологий и техники обучения. У многих специалистов эти изменения пошли вразрез с теми мотивами и стимулами преподавательского труда, которые преобладали изначально. В связи с этим, актуальной становится проблема не просто эмоционального выгорания преподавателей как представителей профессии «группы риска», но и соотнесение формирующегося симптомокомплекса с мотивацией их трудовой деятельности.

«Эмоциональное выгорание» присуще профессиям, которые сопровождаются необходимостью общения. Среди симптомов таких людей выделяют постоянное эмоциональное опустошение и утомление (это касается представителей руководящего звена, работников торговой сферы и сферы обслуживания, учителей, врачей и др.).

Педагогической практикой в высших профессиональных учебных заведениях и современными образовательными системами в целом сегодня выдвигается ряд требований, в соответствии с которыми нужно глубоко проработать главные проблемы человекознания, а также учитывать особенности личности учащихся и педагогов. Повышенным вниманием

исследователей пользуется вопрос о качествах, которые необходимы педагогу для успешной реализации собственных функций. Многие исследования посвящены разным аспектам обучающего процесса в ВУЗах: формам учебно-воспитательной работы, организации самостоятельной работы учащихся, структуре учебной деятельности и так далее. Педагогическая деятельность с точки зрения ее структуры и сущности, вопросы развития педагогических способностей, равно как и показатель эффективности педагогической работы – все это является актуальными проблемами, с которыми сталкивается педагогическая наука и практика.

Деятельность педагога принадлежит системе «человек-человек». Все педагоги вступают в огромное количество контактов, при этом не каждый из них бывает приемлемым и желанным. Порой педагогу требуется постоянный контроль собственного поведения, слов, он обязан обладать деловым настроем и способностью к выстраиванию адекватных взаимоотношений с коллегами и учащимися. Роль главного объекта внимания исследователей традиционно принадлежит психическим состояниям педагогов, местом работы которых является средняя общеобразовательная школа. При этом за рамками внимания исследователей остается личность педагогов высшей школы, несмотря на то, что этот вопрос обладает высокой актуальностью.

Это становится возможным лишь при условии, что психическое состояние педагога является положительным и у него есть способность к приведению психических состояний к уровню, который является адекватным осуществляемой работе. Психологический анализ должен заниматься внимательным изучением психических состояний педагогов высшей школы.

Проведенное эмпирическое исследование позволяет сделать следующие выводы. У большинства наших респондентов была диагностирована средняя степень профессионального выгорания. Это означает, что для них характерен симптомокомплекс, описанный выше, но при этом в умеренном его проявлении. Можно говорить о том, что для данной категории преподавателей выгорание пока еще не оказывает влияние

на их профессиональную деятельность, однако для того, чтобы предотвратить усиление симптомов в дальнейшем желательна психокоррекционная работа.

Наибольшую выраженность в нашей выборке имеет карьерная ориентация на профессиональную компетентность. Также из всех мотивационных ориентаций у преподавателей сильнее всего выражена ориентация на результат, на свободу и на труд. При этом, меньше всего выражены ориентация на власть, на процесс и на альтруизм. У преподавателей наибольшее значение имеет направленность на дело. На втором месте в нашей выборке – ориентация на собственное Я.

Развитие профессионального выгорания предотвращают такие мотивационные направленности личности профессионалов как ориентация на профессиональную компетентность, автономию, служение, вызов, а также направленность на процесс, труд и на дело. Таким образом, мы можем говорить о том, что нацеленность на качество выполняемой работы, на повышение уровня своего профессионализма и уверенная внутренняя мотивация выполняемой деятельности, независимость и готовность к преодолению препятствий помогают преподавателю сохранять психологическое благополучие. Способствуют развитию симптомов профессионального выгорания такие мотивационные направленности как ориентация на стабильность, интеграция стилей жизни, результат, власть, деньги и ориентация на себя.

Список используемой литературы

1. Абабков В. А., Перре М. Адаптация к стрессу. СПб. : Питер, 2004.
2. Абрамова Г. С. Нравственный аспект мотивации учебной деятельности подростков // Вопросы психологии. 1995. №6. С. 38-45.
3. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М. : Мысль, 1991. 301 с.
4. Абульханова-Славская К. А. Личность в процессе деятельности // Психология личности / Хрестоматия. Самара : Изд. Дом "Бахрах", 1999. С. 240.
5. Айламадян А. М. Выбор мотивов деятельности: теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение // Вопросы психологии. 2007. № 4.
6. Аминов Н. А. Диагностика педагогических способностей. М. : Институт практической психологии; Воронеж : МОДЭК, 1997. С. 206.
7. Антоненко М. И. Проблема феномена «выгорания» у консультантов и волонтеров в работе телефона доверия. Казань, 2001. 65 с.
8. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. СПб. : Речь, 2004. 271 с.
9. Бжалова И. Г. Установка и поведение. М., 2003. 347 с.
10. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М. : ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
11. Бодров В. А. Профессиональная пригодность и личность профессионала / В кн.: Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. М. : ПЕР СЭ, 2003.
12. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. : Питер, 1999. 105 с.
13. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других. М. : Наука, 1996. 154 с.

14. Бохан Т. Г. Стресс и стрессоустойчивость: опыт культурно-исторического исследования. Томск : Иван Федоров, 2008. 267 с.
15. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь - справочник по психодиагностике. СПб. : Питер, 2002. 528 с.
16. Вассерман Л. И. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика. СПб. : Речь, 2010. 192 с.
17. Вересов Н. Н. Психология управления. М. : Московский психолого-социальный институт; Воронеж : МОДЭК, 2001. 223 с.
18. Вилюнас В. К. Психология эмоций. СПб. : Питер, 2004. 496 с.
19. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. СПб. : Питер, 2006. 458 с.
20. Виноградова Г. А. Нравственно-психологический климат и мастерство учителя. Гос. ком. Рос. Федерации по высш. образованию, Удм. гос. ун-т. - Ижевск : Издательство Удмуртского университета, 1995. 122 с.
21. Водопьянова Н. Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях. СПб. : Издательство СПбГУ, 2000. С.443-463.
22. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2008. 338 с.
23. Волгина О. Н. Мотивация труда персонала финансово-кредитных организаций. М. : Экзамен, 2002. 128 с.
24. Герчиков В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда. М. : Изд-во ГУ-ВШЭ, 2004. 286 с.
25. Гордеева Т. О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы // Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. М. : Смысл, 2002. С. 47-102.
26. Грабе М. Синдром выгорания - болезнь нашего времени. СПб. : Речь, 2008. 96 с.
27. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов. М. : Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2004. 336 с.

28. Захарова Т. И., Гаврилова С. В. Мотивация трудовой деятельности. М. : Изд. центр ЕАОИ. 2008. 216 с.
29. Зимняя И. А. Педагогическая психология. М. : Логос, 2000. 384 с.
30. Иванова С. Возможности коррекции мотивационного потенциала // Персонал Микс. 2004. № 5. С. 89-92.
31. Изард К. Е. Эмоции человека. М. : Наука, 2010. 440 с.
32. Ильин Е. П. Мотивация и воля. СПб. : Питер, 2000. 400 с. Библиогр. : С. 394-396.
33. Карелин А. А. Психологические тесты. М. : Наука, 2002. 483 с.
34. Китаев Н. С., Смык Л. А. Психология стресса. М. : Наука, 1983.
35. Китаев-Смык Л. А., Боброва Э. С. Социально-психологические проявления стресса и синдром «выгорания личности» // Активизация личности в системе общественных отношений / Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С. 24-25.
36. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М. : Академия, 2004. 336 с.
37. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастер производственного обучения. М. : Высш. шк., 1990. 117 с.
38. Куприянов Е. А. Взаимозависимость личностных конструктов и профессиональной мотивации у специалистов в области информационных технологий. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. М. : МГУ, 2007.
39. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Смысл; Academia, 2004. 346 с.
40. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа // Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 3-16.
41. Майерс Д. Социальная психология. СПб. : Питер, 1997. 688 с.
42. Максимова С. Г. Особенности мотивации профессиональной деятельности социальных работников в сфере социального обслуживания (социально-психологический аспект) // Социология 2006. №4 С. 75-80.

43. Маракушина И. Г. Психологические аспекты проблемы сопротивления инновациям в сфере образования // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия : Гуманитарные и социальные науки. 2011. №5. С. 141–147.
44. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Наука, 1996. 308 с.
45. Маркова А. К., Орлов А. Б., Фридман Л. М. Мотивация учения и ее воспитание у школьников. М., 1995. 362 с.
46. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Электронный документ] // URL: <http://psy.piter.com/library/?tp=1&rd=1>
47. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Евразия, 1999. 478 с.
48. Мескон М. Основы менеджмента. М. : Дело, 1998. 800 с.
49. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы). М., 1994.
50. Немов Р. С. Психология. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. 688 с.
51. Орел В. Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. 2001. Т.22. №1. С. 90-101.
52. Осипова А. А. Общая психокоррекция. М. : Сфера, 2012. 510 с.
53. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. М. : Политиздат, 1982. 255 с.
54. Полунина О. В. Увлечённость работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 1. С. 78-85.
55. Попова И. П. Профессионально-карьерная мотивация в адаптационных стратегиях «слабых групп» на рынке труда: гендерное измерение // Интернет-конференция «Поиск эффективных институтов для России XXI века. – Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент»: <http://www.ecsocman.edu.ru>.

56. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. СПб. : Издательство «Питер», 2000. 560 с. («Практикум по психологии»).
57. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара : Издательский Дом «Бахрах», 1998. 672 с.
58. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда. Институт дистанционного образования Российского университета дружбы народов. <http://www.ido.edu.ru>.
59. Психология. М. : Проспект, 1999. 584 с.
60. Рогов Е. И. Личность в педагогической деятельности. Ростов на Дону. 2004. 288 с.
61. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. М. : Наука, 2002. Т. 23. № 3. С. 85-95.
62. Ротенберг В. С. Сновидения, гипноз и деятельность мозга. М. : Наука, 2010. 50 с.
63. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб. : Питер, 2000. 720 с.
64. Селье Г. Теория стресса. М., 2000.
65. Сипайлова Н. А. Профилактика профессионального выгорания воспитателя ДОУ// Коррекционная работа в ДОУ. Советы специалиста. 2015. №4. С. 16-23.
66. Степанский В. И. Влияние мотивации достижения успеха и избегание неудачи на регуляцию деятельности. М., 2002. 253 с.
67. Столяренко Л. Д., Самыгин С. И. 100 экзаменационных ответов по психологии. Экзаменационный экспресс-справочник. Ростов-на-Дону, Издательский центр «МарТ», 2001.
68. Усманова М. Н., Бафаев М. М., Остонов Ш. Ш. Симптомы эмоционального выгорания современного педагога // Наука. Мысль: электронный периодический журнал. 2014. №10. 23-32.

69. Ушаков К. М. Управление школьной организацией: организационные и человеческие ресурсы. М., 2005. 148 с.
70. Форманюк Т. В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. М. : Школа-Пресс, 1994. № 6. С. 57-63.
71. Фрейденберг Г. Перегореть: высокая цена больших достижений. М. : Прогресс – Универс, 1974. 328 с.
72. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб. : Питер, 2003. 864 с.
73. Чугунова Э. С. Связь профессиональной мотивации и творческой активности инженеров // Вопросы психологии, 1986. №4. С.136-142.
74. Эпштейн С. И. Индустриальная социология в США. М., Политиздат, 1972. 232 с.
75. Яacobсон П. М. Психологические потребности мотивации поведения человека. М. : Просвещение, 1969. 452 с.
76. Яacobсон П. М. Психология чувств и мотивации. (Под редакцией П.М. Борисовой). М. : Институт практической психологии, Воронеж : НПО «МОДЭК», 1998. 286 с.
77. Яковлев Г. М. Эмоциональный стресс и психосоматические заболевания. М. : Проспект, 1999. С. 442-453.
78. Hubbard E. The cognition stress system: Attitudes, beliefs, and expectations // Stress and health / Ed. by L.Rice. Brooks: Cole Publishing Company, 1992. pp. 61-84.
79. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, Appraisal and Coping. N.Y: Springer Publishing House. 1984. 456 p.
80. Schwarzer R, Knoll N. Positive coping: mastering demands and searching for meaning // Handbook of positive psychological assessment / Eds.:S. J. Lopez, C. R. Snyder. Washington, DC: American Psychological Association, 2003. pp. 393-409.

81. Skinner E. A., Zimmer-Gembeck M. J. Perceived control, coping, and development // Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping/ Ed.: S. Folkman. Oxford, Great Britain: Oxford University Press., 2010. pp. 35-59.
82. Skinner E. A., Zimmer-Gembeck M. J. The development of coping // Annual Review of Psychology. 2007. 58. pp. 119-144.
83. Vaillant G. Adaptation to Life. Boston: Little, Brown, 1977. 396 p.

Приложение А

Психодиагностика преподавателей

Возраст	Стаж	Пол	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство	На процесс	На результат	На альтруизм	На эгоизм	На труд	На свободу	На власть	На деньги
28	4	1	8	6	9	7	6	8	5	8	5	8	6	6	6	7	4	7
35	10	1	9	5	9	5	7	8	6	8	6	9	5	7	7	8	3	7
46	25	2	8	4	7	6	5	6	5	6	6	7	7	7	8	7	5	7
51	27	1	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7	6	8	7	6	4	7
34	12	2	8	7	4	6	7	8	7	8	5	8	6	7	7	4	6	6
50	23	2	9	8	10	6	8	9	5	9	4	9	5	6	6	7	7	7
47	16	2	10	6	9	5	8	9	9	8	5	10	4	5	5	8	5	6
29	5	1	10	5	8	4	7	10	4	9	6	9	5	5	6	8	4	7
36	14	1	6	6	5	6	6	6	5	3	5	6	6	7	7	6	5	6
38	11	2	8	7	8	7	5	7	6	6	4	8	7	8	6	7	6	9
33	5	1	7	8	6	5	7	7	5	7	6	7	4	8	6	6	6	9
34	12	2	8	6	7	6	6	8	5	7	7	9	5	7	9	7	7	6
45	21	2	8	5	7	6	6	8	7	8	6	8	6	6	6	8	6	5
46	22	2	7	6	6	7	7	6	6	5	5	8	6	8	7	7	8	6
48	20	2	9	6	10	5	5	10	5	8	8	9	5	4	10	8	4	6
64	41	1	10	5	9	6	6	8	4	9	4	10	7	7	6	8	5	10
39	17	1	6	4	7	7	5	5	6	7	5	5	9	7	5	8	4	4
26	3	2	7	5	6	5	5	8	7	5	5	6	5	6	6	7	4	5
37	12	2	7	6	6	6	4	7	8	6	6	6	4	8	7	6	5	6

Продолжение Приложения А

Возраст	Стаж	Пол	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство	На процесс	На результат	На альтруизм	На эгоизм	На труд	На свободу	На власть	На деньги
54	20	1	8	7	7	6	6	7	5	7	7	7	5	7	6	8	4	5
60	35	2	9	6	9	7	7	9	6	8	6	9	5	6	7	8	3	7
36	7	2	10	4	10	6	8	8	5	9	5	8	6	7	6	9	5	8
38	10	1	8	5	6	6	7	6	5	9	6	7	7	6	6	7	4	7
41	16	2	8	8	7	6	6	7	4	7	7	8	8	6	6	7	6	6
28	5	2	9	6	9	8	5	7	6	8	7	8	5	7	5	8	5	8
32	8	2	6	6	8	9	5	6	7	7	6	6	6	6	7	7	4	6
44	20	1	7	5	9	7	7	6	5	5	5	6	3	5	8	5	4	5
54	21	1	8	6	6	6	6	7	4	6	5	7	7	6	6	7	5	6
56	16	1	9	7	8	5	4	8	5	8	5	9	8	7	7	8	6	7
40	18	2	8	6	7	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	4	5	5
28	4	1	8	6	9	7	6	8	5	8	5	8	6	6	6	7	4	7
35	10	1	9	5	9	5	7	8	6	8	6	9	5	7	7	8	3	7
46	25	2	8	4	7	6	5	6	5	6	6	7	7	7	8	7	5	7
51	27	1	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7	6	8	7	6	4	7
34	12	2	8	7	4	6	7	8	7	8	5	8	6	7	7	4	6	6
50	23	2	9	8	10	6	8	9	5	9	4	9	5	6	6	7	7	7
47	16	2	10	6	9	5	8	9	9	8	5	10	4	5	5	8	5	6
29	5	1	10	5	8	4	7	10	4	9	6	9	5	5	6	8	4	7
36	14	1	6	6	5	6	6	6	5	3	5	6	6	7	7	6	5	6
38	11	2	8	7	8	7	5	7	6	6	4	8	7	8	6	7	6	9

Продолжение Приложения А

Я	Общение	Дело	Выгорание	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений
35	22	33	7	3	3	1
33	17	40	3	1	1	1
27	26	37	7	3	3	1
36	25	29	9	3	5	1
40	18	32	13	5	5	3
25	29	36	7	3	3	1
31	21	38	10	3	5	2
32	21	37	7	2	3	2
35	29	26	7	2	3	2
37	14	39	4	1	2	1
29	35	26	10	3	5	2
30	27	33	9	3	5	1
34	22	34	11	3	5	3
32	28	30	11	3	5	3
26	32	32	8	2	5	1
30	26	34	9	2	5	2
27	35	28	11	5	5	1
28	35	27	7	3	3	1
32	29	29	11	3	5	3
34	25	31	11	3	3	5
30	24	36	10	3	5	2

Продолжение Приложения А

Я	Общение	Дело	Выгорание	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений
29	21	40	10	3	5	2
28	33	29	9	3	5	1
31	27	32	4	1	2	1
32	13	45	8	2	5	1
30	32	28	10	3	5	2
29	31	30	11	5	5	1
34	24	32	10	3	5	2
26	26	38	3	1	1	1
35	24	31	8	2	5	1
35	22	33	12	5	5	2
33	17	40	8	2	5	1
27	26	37	6	2	2	2
36	25	29	9	3	5	1
40	18	32	8	2	5	1
25	29	36	12	5	5	2
31	21	38	7	3	3	1
32	21	37	9	2	5	2
35	29	26	10	3	5	2
37	14	39	11	3	5	3