

29. *Haybron D.M.* Life Satisfaction, Ethical Reflection and the Science of Happiness // Journal of Happiness Studies. 2007. Vol. 8. № 1. P. 99–138.
30. *Lischetzke T., Eid M.* Why extraverts are happier than introverts: The role of mood regulation // Journal of Personality. 2006. № 74 (4). P. 1127–1162.
31. *Lucas R.E., Le K., Dyrenforth P.S.* Explaining the Extraversion / positive affect relation: Sociability cannot account for Extraverts' greater happiness // Journal of Personality. 2008. № 76 (3). P. 385–414.
32. *Peonidis F.* Quality of life as a Philosophically Interesting Concept [Text] / F. Peonidis // Skepsis. 2006. № 17. P. 158–169.
33. *Rapley M.* Quality of Life Research: A Critical Introduction Text / M. Rapley. London: Sage Publications, 2003. 286 p.
34. *Ryff C.D., Keyes L.M.* The structure of psychological well-being revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. № 4. P. 719–727.
35. *Fayers P., Machin D.* Quality of Life: The Assessment, Analysis and Interpretation. Chichester, West Sussex, England: John Wiley & Sons, 2007. 2nd Edition. 566 p.
36. *Veenhoven R.* Greater Happiness for a Greater Number. Is that Possible and Desirable? // Journal of Happiness Studies. 2010. Vol. 11. № 5. P. 605–629.
37. *Veenhoven R.* Is happiness a trait? // Social indicators research. 1994. Vol. 32. № 35. P. 238–244.
38. *Wessman A.E., Ricks D.F.* Mood and Personality. N.Y.: Holt, Rinehart & Winston, 1966. 317 p.

DOI: 10.25586/RNUV925X.18.01.P065
 «Вестник Российского нового университета»
 ISSN 2414-925X

УДК 159.9.07

М.А. Хмелькова

ПСИХОПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассмотрен современный этап развития образования в нашей стране, в частности готовность педагогических коллективов к освоению и реализации нововведений в своей практической деятельности. Приведены результаты эмпирического исследования их уровня восприимчивости к профессиональному выгоранию и инновационного потенциала.

Ключевые слова: инновационная деятельность, инновационный потенциал, профессиональное выгорание, психологическая профилактика, тренинг.

This article examines the current stage of development of national education in our country, exactly the willingness of teachers to the development and implementation of innovations in their practice. The results of an empirical study, teachers' level of receptivity to professional burnout and innovative capacity are showed.

Keywords: innovative activity, innovative potential, professional burnout, psychological prophylaxis, training.

В результате глобальных трансформаций, затронувших образование в последние годы, выросли требования к педагогическим работникам. Они касаются не только вопросов профессиональной компетентности и творческого подхода,

но и внедрения новых стандартов и формирования компетенций дошкольников с разными стартовыми возможностями, использования инновационных технологий, работы в условиях многозадачности, когда педагогу приходится решать одновременно несколько жизненно важных задач.

В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательной деятельности современного учебного заведения, основным инновационным ресурсом в которой выступает человеческий капитал, творческая способность личности генерировать и воплощать новые идеи. Поэтому успех ее реализации во многом зависит от педагогического коллектива. Однако готов ли он к освоению и реализации нововведений в своей практической деятельности, какова восприимчивость педагогических кадров к инновациям в образовании? [1, с. 52].

В.И. Слободчиков рассматривает инновационную деятельность как деятельность, направленную на решение комплексной проблемы, порождаемой либо столкновением сложившихся и еще только устанавливающихся норм практики, либо несоответствием традиционных норм новым социальным ожиданиям.

Инновационная деятельность образовательных учреждений создает поле деятельности для развития инновационного потенциала участников образовательного процесса, который является основным механизмом модернизации образования российского общества. Под ним подразумевается «совокупность различных видов ресурсов, включая материальные, финансовые, интеллектуальные, информационные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности» (Бараненко С.П. и соавторы; Якобсон А.Я., Кириллова Т.К. и др.).

Под инновационным потенциалом учителя подразумевают энергию, напряжение физических и духовных сил, направленных на создание педагогических новшеств, их реализацию, существующую в потенции внутреннюю энергию, напряжение, обуславливающие процесс воспитания инновационного потенциала выпускника [2, с. 90].

Инновационный потенциал педагога – это совокупность социокультурных и творческих характеристик личности, выражающая готовность совершенствовать педагогическую деятельность, и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов. Сюда также включаются желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании [1, с. 21].

Исследование инновационного потенциала педагогов школ и дошкольных отделений г. Москвы на примере 66 человек с помощью методики «Диагностическая карта инновационного потенциала педагога» показало, что не все педагоги (как дошкольных отделений, так и школы) способны к восприятию новой информации, нововведений и инновационного потенциала, обогащению своих профессиональных знаний или с трудом этим овладевают (около 20–25%) [3]. При длительном нахождении в подобных условиях это может приводить к возникновению негативных последствий взаимодействия субъекта труда с содержанием его профессиональной деятельности, выполняемой в определенных организационных условиях и при воздействии разнообразных стресс-факторов, которые рассматриваются как стресс-синдромы.

Н.Е. Водопьянова отмечает, что под стресс-синдромами профессиональной де-

тельности в общем понимается совокупность относительно устойчивых проявлений стрессового реагирования в типичных профессионально-трудных или стрессогенных ситуациях. *Стресс-синдром* – это совокупность симптомов, которые негативно сказываются на работоспособности, самочувствии и интерперсональных отношениях субъекта профессиональной деятельности. Он рассматривается через понятие «профессиональное выгорание» [4].

Петрова Ю.А. определяет *профессиональное выгорание* (ПВ) как процесс невосполнимых затрат личных ресурсов, итогом которых становится эмоциональное истощение, чувство деперсонализации, потеря субъективного благополучия и преобладание негативного эмоционального фона. Оно возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. По существу, ПВ – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения (по Г. Селье) [5; 17].

Исследование ПВ у педагогов образовательной организации проводилось с помощью опросника «Профессиональное выгорание» (К. Маслач, С. Джексон в адаптации Н. Водопьяновой, Е. Старченковой (русскоязычная версия).

Данные, полученные в результате опроса, отражены в табл. 1.

Высокая степень ПВ выявлена у 8 (23%) сотрудников дошкольных отделений и 10

(31%) учителей школы в возрасте 38–55 лет и со стажем работы от восьми до пятнадцати лет. Низкая степень характерна для 9 (27%) и 7 (22%) человек в возрасте 24–28 лет и со стажем работы от одного года до трех лет, соответственно. Средняя степень ПВ выявлена у сотрудников в возрасте 26–36 лет и со стажем работы от трех до шести лет. По полученным результатам важной составляющей выступает не возраст, а стаж работы на своем рабочем месте и высокий уровень «включенности» в нее. Показатели опроса по каждой субшкале отражены в табл. 2.

По субшкале *эмоциональное истощение* полученные результаты в целом по двум выборкам распределились равномерно. Высокий (↑) уровень присутствует у десяти сотрудников как школьного, так и дошкольного отделений. Поскольку эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая ПВ и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении, то у сотрудников с высоким уровнем по данной шкале наблюдается истощение эмоциональных ресурсов при работе с коллегами, родителями, воспитанниками/учениками. Это проявляется в хроническом эмоциональном утомлении, равнодушии, холодности (отстраненности) по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности. Остальные показатели респондентов распределились по среднему и низкому уровням.

Таблица 1

Интегральный показатель ПВ у педагогов образовательной организации

Интегральный показатель выгорания	Педагоги дошкольного отделения (34 человека)		Учителя школы (32 человека)	
	Человек	%	Человек	%
Высокий (↑)	8	23	10	31
Средний (N)	17	50	15	47
Низкий (↓)	9	27	7	22

Таблица 2

Уровни выраженности показателей субшкал профессионального выгорания у педагогов образовательной организации

Уровни показателей выгорания	Отделение	Показатели выгорания (человек/%)		
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Профессиональная эффективность
Высокий (↑)	ДО	10 (29%)	9 (27%)	9 (27%)
	Ш	10 (31%)	14 (44%)	7 (22%)
Средний (N)	ДО	14 (42%)	17 (50%)	17 (50%)
	Ш	15 (47%)	12 (37%)	15 (47%)
Низкий (↓)	ДО	10 (29%)	8 (23%)	8 (23%)
	Ш	7 (22%)	6 (19%)	10 (31%)

Примечание: ДО – дошкольное; Ш – школьное.

По такому интегральному показателю, как *деперсонализация* (проявляется в деформации отношений с другими людьми), высокие показатели были выявлены у 9 (27%) сотрудников дошкольных отделений и у 14 (44%) школьных работников. Это проявляется, прежде всего, в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении негативизма. Низкие и средние показатели по двум выборкам распределились примерно одинаково.

Третий показатель – *редукция личных достижений*, проявляющаяся в негативной оценке своих профессиональных достижений и успехов, ограничении своих возможностей и завышении обязанностей по отношению к другим и выполняемой деятельности. Снижение мотивации, продуктивности профессиональной деятельности наблюдается у 8 (23%) сотрудников дошкольных отделений и 10 (31%) педагогов школы. Как профессионально эффективными сотрудниками оценивают себя 9 (27%) и 7 (22%) человек, соответственно.

Общий анализ полученных результатов позволил выделить три группы педагогов образовательной организации по схожим характеристикам.

1) *Выгорающие* (18 человек). Стаж работы – от 8 до 15 лет.

– высокие показатели по субшкалам «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация»;

– по субшкале «Профессиональная эффективность» (редукция личных достижений) низкие показатели, соответственно (высокий уровень проявления).

– как следствие, высокий уровень ПВ.

2) *Новички* (5 человек). Стаж работы – от 1 года до 3 лет.

– низкие показатели по всем субшкалам;

– как следствие, низкий уровень ПВ.

3) *Адаптивные* (32 человека). Стаж работы – от 3 до 8 лет.

– высокие показатели по субшкале «Профессиональная эффективность»;

– низкие и средние показатели по субшкалам «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация»;

– уровень ПВ находится в пределах нормы (средние значения).

Ряд авторов считает, что наилучшим способом преодоления ПВ является обучение сотрудников организации способам предотвращения, профилактики возникновения этого состояния, ориентированным на принципы раннего, систематического и длительного применений профилактических мер [7; 8].

Э.Ф. Зеер дает следующее определение: «Психологическая профилактика – содей-

Таблица 3

Этап	Блок	Занятие
<p>1. <i>Организационный этап</i> <i>Цель:</i> формирование благоприятного психологического микроклимата; фокусировка внимания на собственной личности, на своих представлениях о самом себе и на других</p>	<p>«Я в зеркале группы» <i>Цель:</i> знакомство тренера с группой и участников между собой; внедрение правил группового взаимодействия</p>	<p>1. <i>Кто Я?</i> <i>Цель:</i> самопознание, поиск новых сторон своей личности</p>
		<p>2. <i>Я и другие</i> <i>Цель:</i> создание благоприятного социально-психологического климата, сплочение группы</p>
		<p>3. <i>Мои сильные и слабые стороны в профессии</i> <i>Цель:</i> осознание образа «Я – профессионал», выявление позитивных и негативных сторон в профессиональной деятельности</p>
<p>2. <i>Формирующий этап</i> <i>Цель:</i> осознание стереотипов поведения и расширение репертуара поведенческих стратегий при ПВ и отработка навыков эффективному использованию времени</p>	<p>Ресурсы стрессоустойчивости <i>Цель:</i> обучение техникам и технологиям распознавания негативных последствий стресса и обучение навыкам стрессоустойчивости</p>	<p>4. <i>Я и мои негативные чувства</i> <i>Цель:</i> выявление негативных эмоциональных состояний, связанных с профессиональным стрессом</p>
	<p>Персональный тайм-менеджмент <i>Цель:</i> повысить личную эффективность в организации своего времени</p>	<p>5. <i>Позитивное мышление</i> <i>Цель:</i> Освоение принципов саногенного (позитивного) мышления</p>
	<p>Профилактика ПВ. <i>Цель:</i> выявление ресурсов противодействия ПВ</p>	<p>6. <i>Причины неэффективности в организации личного времени</i> <i>Цель:</i> выявление персональных барьеров, препятствующих оптимизации временного ресурса</p>
	<p>Профилактика ПВ. <i>Цель:</i> выявление ресурсов противодействия ПВ</p>	<p>7. <i>Базовые навыки тайм-менеджмента</i> <i>Цель:</i> формирование представлений о сущности тайм-менеджмента и его основных навыках</p>
	<p>Профилактика ПВ. <i>Цель:</i> выявление ресурсов противодействия ПВ</p>	<p>8. <i>Моя временная компетентность</i> <i>Цель:</i> умение расставлять временные приоритеты и обучение навыкам делегирования</p>
	<p>Профилактика ПВ. <i>Цель:</i> выявление ресурсов противодействия ПВ</p>	<p>9. <i>Актуализация ресурсов преодоления ПВ (часть 1)</i> <i>Цель:</i> обучение стратегиям самопомощи в ситуациях ПВ</p>
<p>3. <i>Рефлексивно-оценочный этап</i> <i>Цель:</i> осознание личностных ресурсов для реализации профессиональных и жизненных планов, формирование мотивации сохранения психофизиологического здоровья в процессе выполнения профессиональной деятельности</p>		<p>10. <i>Актуализация ресурсов преодоления проф. выгорания (часть 2)</i> <i>Цель:</i> обучение стратегиям самопомощи в ситуациях ПВ</p> <p>11. <i>Мои поведенческие стратегии</i></p> <p>12. <i>Рефлексия изменений</i> <i>Цель:</i> оценка произошедших изменений в личностном и поведенческом репертуаре</p>

ствие полноценному социально-профессиональному развитию личности, предупреждение возможных кризисов, личностных и межличностных конфликтов, включая выработку рекомендаций по улучшению социально-профессиональных условий самореализации личности с учетом формирующихся социально-экономических отношений» [цит. по: 6, с. 219].

В психологической профилактике ПВ, согласно О.И. Бабич, можно выделить два основных направления: просвещение и тренинги, направленные на развитие личностных ресурсов противодействия «выгоранию» [6]. Ю.А. Петрова высоко оценивает эффективность профессиональных тренингов в профилактике ПВ.

Мы принимаем за основу определение, сформулированное Э.Ф. Зеером: «Тренинг – система воздействий, упражнений, направленных на формирование, развитие и коррекцию метапрофессиональных характеристик специалиста. Особенностью тренингов является “формообразование” личности, адекватное содержанию, требованиям профессиональной деятельности» [цит. по: 6, с. 147]

Проведение тренинговой программы «Профилактика синдрома профессионального выгорания», разработанной Хмель-

ковой М.А., было предложено 18 респондентам, входящим в группу 1 – «Выгорающие». Четыре педагога отказались от участия в тренинге. Структура тренинговой программы «Профилактика синдрома профессионального выгорания педагога образовательной организации» состоит из трех взаимосвязанных этапов и четырех блоков (см. табл. 3).

Тренинговая программа, разработанная в целях психологической профилактики ПВ у педагогов образовательных организаций, показала положительную динамику изменения состояния участников и прошла проверку на эффективность. Из четырнадцати участников только у трех сохранилась высокая степень ПВ (21%), что можно объяснить выработкой защитных механизмов личности в данной профессии и требованием психотерапевтической работы. Результаты тренинга выявили его роль как направления в ПВ в современных условиях. Тем не менее, окончательно понять результативность этого тренинга можно только спустя некоторое время, когда станет ясно, насколько увеличилась эффективность работы, как изменилось эмоциональное и психическое состояние сотрудников, психологическая атмосфера в коллективе.

Литература

1. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.
2. Горенков Е.М. Инновационный потенциал как целостная социально-педагогическая система: монография. М.: Прометей, 2012.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2006.
4. Иванченко В.Н. Инновации в образовании: общее и дополнительное образование детей: учебно-методическое пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2011.
5. Петрова Ю.А. Профессиональное выгорание менеджеров. М.: Интел-Синтез, 2010.
6. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / Авт.-сост. О.И. Бабич. Изд. 2-е. Волгоград: Учитель, 2014.

7. Старченкова Е.С. Психологические факторы профессионального выгорания (на примере деятельности торгового агента) / Автореф. дис. канд. псих. наук. СПб., 2002.
8. Хмелькова М.А. Инновационный потенциал педагога в современных условиях: миф или реальность? // Вестник РосНОУ. Вып. 4. 2015. С. 16–20.

Literatura

1. Vodop'yanova N.E. Psihodiagnostika stressa. SPb.: Piter, 2009.
2. Gorenkov E.M. Innovacionnyj potencial kak celostnaya social'no-pedagogicheskaya sistema: monografiya. M.: Izdatel'stvo «Prometej», 2012.
3. Zeer Eh.F. Psihologiya professional'nogo razvitiya: ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedenij. M.: Akademiya, 2006.
4. Ivanchenko V.N. Innovacii v obrazovanii: obshchee i dopolnitel'noe obrazovanie detej: uchebno-metodicheskoe posobie. Rostov n/D: Feniks, 2011.
5. Petrova Yu.A. Professional'noe vygoranie menedzherov. M.: Intel-Sintez, 2010.
6. Profilaktika sindroma professional'nogo vygoraniya pedagogov: diagnostika, treningi, uprazhneniya / Avt.-sost. O.I. Babich. Izd. 2-e. Volgograd: Uchitel', 2014.
7. Starchenkova E.S. Psihologicheskie faktory professional'nogo vygoraniya (na primere deyatelnosti torgovogo agenta) / Avtoref. dis. kand. psih. nauk. SPb., 2002.
8. Khmelkova M.A. Innovacionnyj potencial pedagoga v sovremennyh usloviyah: mif ili real'nost'? // Vestnik RosNOU. Vyp. 4. 2015. S. 16–20.

DOI: 10.25586/RNU.V925X.18.01.P.71
«Вестник Российского нового университета»
ISSN 2414-925X

УДК 159.9.072

С.П. Будникова

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ О ЛИЧНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВАХ

Проанализированы отечественные и зарубежные исследования статуса учителя в современном обществе. С целью оценки представлений будущих педагогов о личностных и профессионально значимых качествах выполнена проектная работа в форме эссе «Я – педагог будущего!» Предложена классификация групп студентов по критерию отношения к своему профессиональному педагогическому будущему и собственным профессионально значимым качествам.

Ключевые слова: значимые качества профессиональной субъектности педагога, российское учительство, статус учителя.

The article analyzes domestic and foreign research status on teacher in modern society. To assess representations of future teachers about the personal and professionally important qualities, the author conducted projective work in the form of an essay: "I am the teacher of the future!" Classification of students groups by criterion of the attitude to the professional pedagogical future and their own professionally significant qualities is offered.

Keywords: significant qualities of the professional subjectivity of the teacher, Russian teaching, teacher status.