

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы проблемы профилактики профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации	12
1.1 Анализ феномена профессиональной деформации преподавателей в литературе	12
1.2 Педагогическая деятельность как фактор формирования профессиональной деформации личности преподавателя	22
1.3. Методы профилактики профессиональной деформации преподавателей	31
Выводы по 1 главе	35
Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по профилактике профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации	37
2.1. Задачи, методика и результаты констатирующего эксперимента	37
2.2. Организация работы по профилактике профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации	50
2.3. Результаты опытнo-экспериментальной работы и их интерпретация	54
Выводы по 2 главе	65
Заключение	68
Список использованной литературы	73
Приложение	82

Введение

Актуальность исследования. Проблемы профилактики профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации связаны, в первую очередь, с модернизацией российской системы образования, которая предъявляет особые требования к личности преподавателя. Постоянные нововведения в сфере образования возлагают на него большую нагрузку и системно воздействуют на личность преподавателя. Ежедневно, в процессе профессиональной деятельности, преподавателям приходится совершенствовать свои знания, умения и навыки, обеспечивающие успешное выполнение профессиональных обязанностей, при этом увеличивается физическая и психоэмоциональная нагрузка, приводящая к личностно-профессиональной деформации преподавателя, выражающаяся в психоэмоциональном расстройстве и деструктивном изменении его личности.

Под профессиональной деформацией понимается когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности и приводящая к формированию специфического типа личности.

В современном мире на первый план выдвигаются способности преподавателя быть субъектом своего профессионального развития, профессиональной деятельности. Это предполагает умение самостоятельно находить решения социально и профессионально значимых проблем в условиях социальной неопределенности и ситуациях глубоких духовно-нравственных противоречий, характерных для современного состояния общества. Неоправданные ожидания общества в отношении экономических и социальных выгод, связанные с решением практических задач профессионализации молодежи, привели к разочарованию, к критическому отношению и обвинениям в адрес, как всей системы образования, так и к преподавателям профессиональных образовательных организаций. Во многих профессиональных образовательных учреждениях отсутствует траектория личностного роста, а это очень важно для привлечения молодых специалистов.

Сегодня преподаватели оказались в ситуации, когда они ежедневно вынуждены доказывать свою профессиональную состоятельность. Все эти стрессовые ситуации приводят к негативным переживаниям и в дальнейшем возникновению профессиональной деформации личности.

В наше время профессиональные деформации стали глубже, возникают раньше, уже на этапе профессиональной подготовки. Причинами являются шаблонность образовательных инструментов в виде классно-урочной формы, семинарских и практических занятий. В системе профессионального образования меняются методы обучения, но не меняются формы обучения. Профессиональные деформации приводят к тому, что в системе профессионального образования ощущается острая нехватка квалифицированных педагогов, а пришедшие молодые специалисты вынуждены самостоятельно выстраивать траекторию личностного роста и попадают в ситуации чрезмерного эмоционального и физического напряжения, что, безусловно, отражается как на взаимоотношениях с окружающими, так и на здоровье самого педагога.

Профессиональные деформации выступают в качестве психологических триггеров, которые мешают личностному росту и развитию педагога, выступают барьером в построении личных отношений в системе «мать-ребенок» («супруг-супруга»). В результате формируется модель поведения деспотичной матери и «холодной» супруги.

Требованием времени для каждого профессионала из любой отрасли знаний становится умение быстрого и гибкого адаптирования к изменяющимся условиям профессиональной деятельности. В таких условиях профессионал становится более подверженным стрессогенным факторам и склонным к более раннему «приобретению» профессиональной деформации.

Профессиональная деформация определяется целой совокупностью предпосылок, которые служат отражением влияния трудовой среды, психологического климата и взаимоотношений в трудовом коллективе, социально-психологических особенностей труда и самой личности. Влияние

огромного количества эмоциональных факторов, как объективных, так и субъективных, вызывает у педагогов чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия, резкое изменение настроения, накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию. Результатом всех этих процессов могут являться снижение эффективности профессиональной деятельности преподавателя, который начинает хуже справляться со своими обязанностями, у него возникает потеря творческого настроения к образовательному процессу, деформируются профессиональные отношения, роли и коммуникации.

Таким образом, проблема профессиональной деформации личности педагогических работников является актуальной на современном этапе развития системы российского образования.

В настоящее время проблема профессиональной деформации личности педагога носит межпредметные связи и рассматривается в педагогических, психологических, социологических и других смежных науках. Профессиональные деформации, возникающие в процессе выполнения профессиональной деятельности и меняющие профиль личности, освещены в работах А.Н. Леонтьева, С. П. Безносова, Р.М. Грановской, Э.Ф. Зеера, Л.Н. Корнеевой, А.К. Марковой, Е.В. Орла, В.П. Шейнова, Н.В. Козиевой, Л.Ф. Колесниковой Л.Ф., К. Маслач и др.

Вместе с тем, анализ современных источников показывает, что проблеме профилактики профессиональной деформации личности педагога уделяется недостаточное внимание. Труд преподавателя относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. Исследователи считают, что именно этот аспект в большей степени способствует профессиональной деформации.

Актуальность исследования заключается в необходимости создания условий и методов обеспечения профилактики профессиональной деформации у педагогов профессиональной образовательной организации.

В ходе анализа психолого-педагогической литературы по поставленной проблеме и проведении сравнительного анализа теоретических источников в аспекте управления профилактикой профессиональной деформации преподавателей профессиональных образовательных организаций установлено, что российская система образования нуждается в многоуровневой подготовке преподавателей профессионального образования, которые готовы и способны улучшать качество образовательного процесса, но в свою очередь администрации учреждений профессионального образования должны приложить усилия для того, чтобы труд преподавателей был организован так, чтобы снизить риск возникновения профессиональных деформаций, риск нарушения процессов самомотивации и самореализации педагогических работников.

Данное противоречие помогло сформулировать **проблему исследования:** поиск наиболее эффективных методов профилактики профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации.

Анализ актуальности и определение проблемы исследования позволили сформулировать тему выпускной квалификационной работы: «Профилактика профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации».

Цель исследования: теоретически обосновать проблемы профилактики профессиональной деформации преподавателей, разработать и апробировать программу психологической профилактики и коррекции профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации.

Объект исследования: профессиональная деформация личности преподавателя.

Предмет исследования: профилактика профессиональной деформации личности преподавателей профессиональной образовательной организации.

Гипотеза исследования: психологическими условиями профилактики профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации является системность использования методов,

техник и подходов с целью восстановления и улучшения психофизиологического здоровья преподавателей, их гармоничных взаимоотношений с обучаемыми, коллегами, предотвращения профессиональных деструкций. Процесс управления профилактикой профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации будет более эффективным, если:

- развивать у педагогов умение управлять своими эмоциями;
- усилить мотивацию к самореализации и саморазвитию;
- формировать у педагогов самостоятельные навыки предотвращения профессиональной деформации.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ литературы по проблематике профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации.

2. Исследовать уровень профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации.

3. Выявить и реализовать организационно-педагогические условия профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации.

4. Разработать и апробировать программу профилактики профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации.

4. Дать оценку эффективности проведенной опытно-экспериментальной работы.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

- психологическая теория деятельности А.Н. Леонтьева;
- системный и деятельностный подходы к пониманию закономерностей развития психики и личности субъекта деятельности; основные положения психологии труда и организационной психологии о сущности, факторах, этапах профессиональной деформации личности, обоснованные в трудах Т.Н.

Банщиковой, С.П. Безносова, Ю.П. Ветрова, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Н.П. Клушиной;

- эмпирические методы: авторская анкета для изучения личности педагога, методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания личности» (В. В. Бойко), «Оценка профессионального стресса» (Е. И. Рогов), методика «Диагностика личности на мотивацию к успеху», методика «Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач» (Т. Элерс), методика диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK).

Теоретико-методологическая основа исследования. Профессиональная деформация относится к психической сфере человека. Данная проблема широко рассматривается в теории и практике психологической науки. В психологии исследуются его сущностное содержание и структура такими авторами как: К. Маслач, С. Джексон, Т.В. Форманюк, В.В. Бойко, Л.С. Чутко и др. Также рядом исследователей, таких как: К. Маслач, В.В. Бойко, Е.И. Рогов, Т. Элерс и другими разрабатывается диагностический инструментарий для измерения профессиональной деформации личности. Исследователями В. Е. Орел, А.В. Емельяненко, Н.Н. Сафукова и другими анализируются факторы и условия возникновения профессиональной деформации педагогических работников.

Методы исследования. Методы исследования - теоретические (изучение психолого-педагогической литературы по поставленной проблеме), экспериментальные (проведение эксперимента, тестирование, наблюдение), методы количественного и качественного анализа.

База проведения исследования. Экспериментальное исследование проводилось на базе ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж», находящийся по адресу: Челябинская обл., Аргаяшский р-н, с. Аргаяш, пл. СПТУ.

В эмпирическом исследовании профессиональной деформации преподавателей приняли участие преподаватели профессиональной образовательной организации в возрасте от 27 до 65 лет (экспериментальная группа в количестве 20 человек).

Этапы исследования. Исследование по поставленной проблеме проводилось в три этапа с 2023 по 2025 г.г.:

Первый этап (с 2023 по 2024 г.) - изучались проблемы профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации. Была изучена терминология, цели, объект, предмет, гипотеза, задачи исследования, а также разрабатывалась программа и модель профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации.

Второй этап (с 2024 по 2025 г.) - подтверждались и определялись условия для наиболее эффективной профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации, определялись критерии, уровни, показатели степени сформированности эмоциональной деформации педагогических работников ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж», проводилась апробация в ходе экспериментальной работы, были сделаны выводы, а результаты исследования внедрены в работу профессиональной образовательной организации.

Третий этап (2025 г.) - обобщение и систематизация результатов проделанной работы, статистическая обработка данных, сравнение, написание выводов, окончательное оформление текста выпускной квалификационной работы.

Апробация. Результаты исследования представлены на научно-практических конференциях, проходящих в Профессионально-педагогическом институте Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета.

По результатам исследования имеются публикации в образовательном СМИ «Педагогический альманах»: «Профилактика профессиональной деформации в системе среднего профессионального образования» (2025 год), «Психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания педагогов» (2025 год).

На защиту выносятся следующие положения:

1. Профилактика профессиональной деформации - постоянный процесс качественных и количественных изменений всех компонентов (мотивационного, личностного, деятельностного), который осуществляется под влиянием извне, а также профессиональной и личной деятельности педагога, собственных усилий и намерений личности.

2. Для эффективности управления профилактикой профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации необходимо:

- развивать у педагогов умение управлять своими эмоциями;
- усилить мотивацию к самореализации, саморазвитию;
- формировать у педагогов самостоятельные навыки предотвращения профессиональной деформации.

Научная новизна результатов исследования заключается в:

- определении психологических особенностей профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации;
- теоретическом аспекте профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации;
- выявлении условий для эффективной профилактики профессиональной деформации в профессиональной образовательной организации;
- разработке и апробации программы профилактики профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации для понижения уровня эмоциональной деформации педагогических работников.

Теоретическая значимость исследования:

1. Исследована проблема профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации на общенаучном, теоретическом и методическом уровне;

2. Уточнен и систематизирован понятийный аппарат таких понятий как «профессиональная деформация», «профилактика профессиональной деформации педагогических работников», «управление процессом

профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации».

Практическая значимость исследования заключается в том, что:

- результаты, полученные в ходе исследования, а также сформулированные данные могут послужить основой для совершенствования процесса профилактики профессиональной деформации педагогических работников;

- внедрена в практическую деятельность профессиональной образовательной организации программа профилактики профессиональной деформации педагогов;

- разработано методическое обеспечение по профилактике профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации.

Материалы исследования рекомендуется использовать при проведении научных исследований, в практической деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций и специалистов-психологов.

Содержание и структура выпускной квалификационной работы обусловлены поставленной целью и задачами. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложений.

Глава 1. Теоретические основы проблемы профилактики профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации

1.1 Анализ феномена профессиональной деформации преподавателей в литературе

По мнению основоположника психологической теории деятельности Леонтьева А.Н., «личность представляет собой систему отношений человека к миру, которые складываются в процессе деятельности. Личность не дана человеку изначально, а формируется в ходе его активного участия в социальной жизни» [41].

Леонтьев А.Н. акцентировал внимание на том, что «сознание формируется через деятельность, а деятельность, в свою очередь, является внешним выражением внутреннего мира человека» [40].

Теория Леонтьева А.Н. и в настоящее время используется в разных сферах, в частности, в психологии - для анализа поведения и развития личности. Понимание мотивов и целей личности, применение на практике теории Леонтьева А.Н. помогает психологам лучше понять внутренний мир человека и предложить пути решения, возникающих в ходе профессиональной деятельности, проблем.

Каждый человек большую часть своей жизни проводит в работе, в частности, в профессиональной деятельности, реализуя себя как личность. Характеристики и условия профессиональной деятельности являются важным фактором развития личности.

В последнее время во многих публикациях указывается, что «распространенной профессиональной деформацией у представителей многих профессий по типу «человек-человек» является такое явление, как профессиональное выгорание» [42].

Психологическая природа выгорания, как одной из форм психологической деформации, стала изучаться не так давно. Многие значения этого понятия являются терминологическими и содержательными. Во многих источниках

профессиональное выгорание рассматривается как сложное многомерное явление, что обуславливает полиаспектальность наполнения его категориально-концептуальным содержанием и неоднозначное определение места этого явления в системе психологических представлений.

Проблема профессионального выгорания как одна из форм профессиональной деформации изучается зарубежными психологами более тридцати лет. За это время было выпущено тысячи публикаций по проблемам профессиональной деформации и отобрано около сотни симптомов, связанных с эмоциональными деформациями личности. Однако, в своем большинстве, они носят описательный характер и не подтверждаются эмпирическими исследованиями.

Термин «профессиональное выгорание» (burnout) был введен в 1974 году американским психиатром Гербертом Фрейденбергером для характеристики психического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Первоначально этот термин определялся как «состояние истощения, истощения с чувством ненужности» [23].

В.А. Абрамов, И.С. Алексейчук, А.И. Алексейчук определяют профессиональное выгорание как «психическое явление негативного характера, вызывающее профессиональное истощение. Иными словами, это явление возникает в те моменты, когда человек долго тратит свою эмоциональную энергию и не имеет времени и возможности их восполнить» [1].

В настоящее время в психологической, педагогической и социальной литературе встречается терминологическая неопределенность в определении термина «профессиональное выгорание».

В частности, американский социальный психолог Кристина Маслач рассматривала выгорание как «синдром физического и профессионального истощения, который указывает на потерю положительных эмоций профессионалом и включает в себя развитие заниженной самооценки,

негативного отношения к работе, а также потери понимания и сочувствия к клиентам» [47].

По авторитетному мнению, К. Маслач: «выгорание - это скорее профессиональное выгорание, которое возникает на фоне стресса, вызванного межличностным общением. В своей более общей форме это явление считается долгосрочной стрессовой реакцией или синдромом, возникающим из-за длительных профессиональных напряжений средней интенсивности» [56].

Результаты большинства исследований показывают, что выгорание имеет три взаимосвязанных аспекта, таких как: профессиональное истощение, деперсонализация и снижение личных качеств.

Сторонник теории К. Маслач, исследователь Т.В. Рябова подчеркивает, что «профессиональное истощение является ключевым компонентом и проявляется в чувствах эмоциональной перегрузки и ощущении пустоты, истощения собственных эмоциональных ресурсов» [52].

В свою очередь, деперсонализация представляет собой «тенденцию к развитию негативного, бездушного и циничного отношения к другим» [53].

В результате этого процесса возникает цинизм, отчужденность, враждебное отношение к тем, кто нуждается в работе.

Снижение личной результативности проявляется в снижении чувства компетентности на работе, неудовлетворенности собой, формировании низкой самооценки, как профессиональной, так и личной, и негативного самовосприятия на профессиональном уровне. В этом смысле синдром профессионального выгорания обозначается понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление с точки зрения профессиональной деформации под воздействием рабочих нагрузок.

В исследованиях, посвященных описанию явления выгорания, можно выделить три основных подхода: индивидуальный, межличностный, организационный.

Каждый из существующих подходов описывает процесс возникновения этого явления на отдельных уровнях, существующих автономно и независимо

друг от друга. Это способствует тому, что существует тенденция преувеличивать важность определенных факторов, в частности гиперболизации важности личностных факторов или факторов, связанных со стрессом на работе [36].

В экзистенциальном подходе, который представляет А. Пайнс, «выгорание наиболее вероятно у очень амбициозных социальных работников»[31].

Исследователь Лангле А. отмечает, что «работа, которая была целью существования определенного человека, вызывает у него разочарование, которое иногда приводит к выгоранию. Или наоборот, сотруднику не хватало истинного значения для его действий» [45].

В свою очередь, сторонники межличностных подходов видят причину выгорания в дисгармонии отношений между работниками и потребителями. В частности, К. Маслач считает, что «первопричиной выгорания являются напряженные отношения между работниками и субъектами их деятельности. Психологическая опасность таких отношений заключается в том, что профессионалы сталкиваются с проблемами, которые имеют отрицательный эмоциональный заряд» [47].

С точки зрения гештальт-терапии выгорание связано с потерей восприятия специалиста как полноценного человека. В то же время наблюдается утрата границ «Я-реального», появляется тенденция к построению системы защиты.

В отличие от упомянутых выше подходов, «в организационном подходе основное внимание уделяется факторам рабочей среды как первопричинам выгорания. Такие факторы включают широкий фронт работы и, прежде всего, его рутинную составляющую, зону тесного контакта, отсутствие независимости в работе» [36].

Многочисленные зарубежные и отечественные исследования подтверждают, что профессиональный стресс лежит в основе профессионального выгорания. Термин «профессиональное выгорание» обязан своей популяризацией, прежде всего, работам Г. Селье, в которых всесторонне раскрывается понятие стресса. Формы проявления психологического стресса

довольно многочисленны, так как обусловлены свойствами личности, общим опытом человека.

Профессиональное выгорание представляет собой тип стресса. В отличие от физиологического стресса, который тщательно обследовал Г. Селье, «профессиональное истощение вызвано факторами угрозы и препятствиями в деятельности, связано с сильными когнитивными, эмоциональными и коммуникативными перегрузками, необходимостью принятия срочных решений и повышенной ответственности за результаты работы» [29].

Большинство исследователей считают, что «выгорание - это форма профессиональной деформации личности. Этот стереотип профессионального восприятия действительности формируется под воздействием ряда факторов: внешних и внутренних» [73].

К внешним факторам профессиональной деформации личности относят такие как: хроническое напряжение в психоэмоциональной деятельности, дестабилизацию организации деятельности, повышенную ответственность за выполнение функций и операций, неблагоприятную атмосферу для профессиональной деятельности, психологически «сложный» контингент, с которым может справиться профессионал в области коммуникации.

К внутренним факторам профессиональной деформации личности относятся: склонность к эмоциональной ригидности, интенсивная интернализация - восприятие и опыт обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация вернуться к профессиональной деятельности.

В научных кругах существует множество различных мнений о причинах и симптомах выгорания, но все ученые сходятся во мнении, что основная причина выгорания - это человеческое взаимодействие и напряжение в системе «человек-человек» [70].

По авторитетному мнению, Т.В. Форманюка, «профессиональное выгорание может перерасти в профессиональное выгорание - глобальное деструктивное явление, которое распространяется на всю профессиональную деятельность человека» [74].

Это абсолютно недопустимо в педагогической деятельности. Именно поэтому, в настоящее время поддержание психического и психологического здоровья преподавателей является крайне актуальной задачей.

Обобщение работ отечественных исследователей синдрома профессионального выгорания, таких как: В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, В.А. Орел, Т.И. Ронгинская, Т.В.Форманюк, Л.Н. Юрьева и др., а также зарубежных авторов, изучавших данное явление, таких как Х. Фройденбергер, Х. Маслах, М. J. Schwabi др., позволили условно выделить несколько этапов в истории восприятия профессионального выгорания как психического явления.

Первый этап начался в 1974 году, когда Х. Фриденбергер ввел термин «staffburn-out» (в переводе - профессиональное выгорание), который характеризовал психологическое состояние работников вспомогательных профессий после длительного и интенсивного контакта с клиентами. Поэтому иногда профессиональное истощение еще называют синдромом служебных профессий, ссылаясь на явление, которое произошло в штате «...в котором человек выбирает, как правило, подсознательно, работу, связанную с оказанием помощи, с учетом собственных слабостей пациента внутри себя...» [92].

Затем был подробно описан феномен «профессионального истощения», что привело к его синдрому. Б. Пелман и Э. Хартман, обобщая многие определения «выгорания», определили три его основных компонента: профессиональное или физическое выгорание, деперсонализация и снижение производительности труда [63].

В 1978 году началось развитие социально-психологического направления по изучению феномена выгорания. Психолог К. Маслач и ее коллеги, изучающие взаимодействие людей в ситуационном контексте, определили ситуативные факторы выгорания как: большое количество клиентов, наличие отрицательных отзывов клиентов, отсутствие личных ресурсов для преодоления стресса.

Вторым этапом изучения профессионального выгорания, связанным с достижениями философии, медицины, психологии и кибернетики, стал системный подход, основанный на систематическом описании

профессионального выгорания и интегрировавший предыдущие данные благодаря системному принципу [84].

В начале 80-х годов начался этап исследования и изучения феномена выгорания с точки зрения его оценки, были разработаны анкеты и методология исследования выгорания в рамках индустриальной и организационной психологии. В 1982 г. Х. Маслач опубликовала методику измерения выгорания MBI (Maslach Burnout Inventory). Именно шкала измерения этого метода испытаний стала наиболее популярным инструментом для измерения выгорания в эмпирических исследованиях [4].

С тех пор профессиональное выгорание понимается в научном мире, как форма производственного стресса, связанного с такими факторами, как удовлетворенность работой, организационная культура и текучесть кадров.

Следует отметить, что индустриально-организационный подход объединил клинико-психологическое направление изучения феномена профессионального истощения, и изучение этого феномена приобрело на Западе почти массовый характер.

Начиная с середины 1990-х годов, исследование выгорания в американской психологии вышло на качественно новый уровень, так как в центре внимания исследований находятся не только факторы, но и другие аспекты этого психологического феномена, а именно [3]: спектр социальных профессий, переживающих выгорание расширяется; выгорание основано на разработанной методике и определяется не только как форма, но и как следствие хронического профессионального стресса; меняется инструментарий психодиагностики, с помощью которого зарубежные психологи измеряют выгорание.

Метод испытания The Tedium Scale (шкала утомляемости), разработанная А. Пинесом, используется, но наиболее распространенным и фундаментальным методом измерения выгорания по-прежнему считается МВИ (К. Маслач), и все остальные методы исследования разработаны на его основе.

В исследованиях Б. Пельмана и Е. Хартмана, профессиональное выгорание рассматривается как динамический процесс, развивающийся с течением времени (динамическая модель профессионального выгорания), характеризующийся все большей степенью экспрессии его проявлений.

В.А. Абрамов отмечает, что последователи системного подхода в настоящее время органично сочетают теорию функциональных систем П.К. Анохина с субъектно-деятельностным подходом С.Л. Рубинштейна и подчеркивают интегрирующую роль механизмов обратной связи в стрессовом состоянии «...как факторов интеграции нервной и психической деятельности животных и человека...», а системная работа в стрессовом состоянии называется «необходимым условием адаптации и саморегулирования человека» [1].

На наш взгляд, эта точка зрения полностью соответствует системным описаниям В.А. Ганзена, для которого стресс является психическим состоянием, состоит из трех компонентов - «трех различных состояний тела: страха, сопротивления и истощения ... все это разные типы волевых практик и мотивационных компонентов ...» [9].

М.В. Борисова и другие представители Ярославской научной школы исследования профессионального выгорания: А.Б. Орел, Т.В. Большакова, А. Леонов склонны рассматривать профессиональное выгорание как «синдром (СЭВ) - динамическую многокомпонентную систему, опосредованную профессиональной деятельностью человека» [59].

Кроме того, исследователи вводят выгорание на более широкий феноменологический уровень и придают ему статус психического, что означает более системный «вес» выгорания.

Согласно современным представлениям российских ученых, результатом процесса профессионального выгорания является «система переживаний профессионального истощения (переживание пустоты и бессилия), деперсонализации (проявление онемения, бессердечия, цинизма и грубости), снижения личной работоспособности (недооценка собственной работоспособности, потеря чувства и желания вкладывать личное усилие в

работу), которая развивается с течением времени и называется синдромом профессионального выгорания» [58].

Третий - современный этап изучения феномена профессионального выгорания начался в связи с гуманитарно-культурным подходом к рассмотрению этого феномена как процесса трансформации собственного сознания субъекта.

Представители гуманистической психологии такие как: К. Роджерс, А. Маслоу, Э. Фром «относятся к человеку как к уникальной целостной системе, способной к самореализации. Экзистенциальные кризисы рассматриваются учеными в виде серии конкретных переживаний человека в обществе и самого себя как важнейшей психической реальности. Такой подход рассматривает профессиональное истощение не только как угрозу развитию личности, но и как конструктивную возможность для развития самосознания» [75].

В этом контексте уровень симптомов профессионального истощения в континууме оценивается как «сформировано - не сформировано» (по В.В. Бойко) или «низкий – высокий» (по А.А. Рукавишникову, Н.Е. Водопьяновой и др.).

Современные исследователи профессионального истощения используют экзистенциальные понятия в дополнение к стандартным концепциям теории стресса и описаниям систем. Так, А. В. Емельяненко, Н.Н. Сафукова, анализируя профессиональное истощение, применяют экзистенциальный уровень описания его воздействия на человеческую жизнь, концепцию высших достижений человека - акме, которая системно связана с качеством жизни, личностными и иными чертами. Акмеологический кругозор проблемы, в данном случае охватывает ценности, смысл, сферу мотивации специалиста не только в профессиональной сфере деятельности. Авторы считают, что «развитие профессионального выгорания не ограничивается окружающей средой и проявляется в различных жизненных ситуациях человека, а труд как средство заработка и придания ему смысла оказывает мощное влияние на все жизненные ситуации человека» [24].

Аналогичное мнение разделяет и Д.Г. Трунов, который воспринимает профессиональное выгорание как «позитивный» сигнал специалисту о процессах, происходящих в его «душе». Профессиональное истощение автор определяет, как «проявление защитных механизмов, направленных на снижение негативных профессиональных факторов, последствий изменений в мотивационной сфере личности специалиста» [73].

Это соответствует взглядам В.В. Бойко, который рассматривает выгорание как защитный механизм и указывает на его функциональность «позволяет тратить более экономно «психические», по мнению автора, энергетические и деструктивные последствия» [12].

В.А. Орел описывает выгорание как «состояние физического, профессионального и умственного истощения, которое проявляется в профессиях социальной сферы» [60].

Необходимо подчеркнуть, что, несмотря на большое количество теорий, сегодня нет единого определения профессионального выгорания, нет точного представления о закономерностях возникновения и развития профессиональной деформации. Существующие единичные и многофакторные теоретические модели, которые рассматривают профессиональное истощение как состояние физического, психического и, прежде всего, профессионального истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных коммуникационных ситуациях.

Современные отечественные исследователи также не пришли к единому мнению по этой проблеме. Одни ученые считают психологическое и умственное истощение основной причиной выгорания, другие утверждают, что в случае синдрома профессионального выгорания возникает расстройство не личности, а профессиональной роли, а некоторые понимают выгорание как профессиональный кризис, который связан не только с межличностными отношениями, но и с профессиональной деятельностью в целом.

Итак, мы рассмотрели выгорание как форму профессиональной деформации в контексте различных научных теорий.

1.2 Педагогическая деятельность как фактор формирования профессиональной деформации личности преподавателя

В педагогической практике встречается такое явление как синдром профессионального выгорания, которое представляет собой состояние физического, эмоционального и умственного истощения, возникающее вследствие воздействия на субъект труда хронических стрессов на рабочем месте.

Профессия преподавателя - одна из профессий, в которой наиболее распространены синдромы выгорания и «профессионального выгорания». Большинство педагогов на себе испытывают не только профессиональную усталость, но и все характеристики синдрома выгорания, они не понимают, что с ними происходит и не знают какие меры необходимо предпринять для того, чтобы справиться с этим психологическим недугом.

Образовательная деятельность представляет собой один из видов профессиональной деятельности, деформирующий, прежде всего, личность человека. Комплекс экономических проблем, которые сложились в настоящее время - низкая заработная плата, неадекватное техническое оснащение, а также социально-экономические проблемы, связанные с падением репутации профессии педагога, делают работу педагогов очень психоэмоциональной. Кроме того, показатели физического и психического здоровья снижаются с увеличением педагогического стажа учителей [25].

Все эти факторы деструктивно влияют на эмоциональную сферу педагога. У него увеличивается количество расстройств настроения, чувство неудовлетворенности собой и своей жизнью, трудности в установлении контакта со студентами, коллегами и окружающими людьми. Эти симптомы негативно сказываются на всей профессиональной деятельности педагога, ухудшают результаты его работы, снижают удовлетворенность профессиональной деятельностью. В это же время происходят изменения в сфере мотивации педагога, развивается синдром профессионального выгорания.

Особенностями профессии педагога, которые влияют на его здоровье и психофизическое состояние являются такие факторы как: большая умственная и физическая нагрузка; совмещение творческой, организационной и исследовательской деятельности; большое количество межличностных контактов; стрессовые ситуации на рабочем месте; необходимость выполнять запланированную рабочую нагрузку в строго регламентированные сроки; ответственность перед студентами и коллегами; необходимость принятия оперативных решений.

К выявленным нами характеристикам педагогической профессии, негативно влияющим на личность преподавателя следует также отнести психологические факторы, которые в комплексе являются деструктивными для профессионализации учителя, а также развития деформации его личности и ухудшения профессионального здоровья.

Следующая стадия синдрома профессионального выгорания - ролевая игра. Выгорание быстро развивается в тех случаях, когда совместные усилия не скоординированы, нет интеграции мер, но преобладает конкуренция, в то время как успешный исход зависит от хорошо скоординированных мер. Важным стартовым фактором здесь могут стать постоянные конфликты в коллективе или неспособность руководителя конкретно определить сферы полномочий и ответственности каждого сотрудника.

Еще одна группа причин, приводящих к эмоциональному выгоранию, - это внешние факторы, связанные со спецификой работы. Это такие факторы как: чрезмерная загруженность, постоянные противоречия в стратегическом и тактическом лидерстве, отсутствие объективных критериев оценки работы в коллективе, неэффективная система мотивации и стимулирования персонала.

Е.Е. Сыманюк, Ю.А. Тукачев утверждает, что «обилие субъективных трудностей в собственной учебной деятельности объясняется различными объективными (вне себя) негативами в личности студента: «тяжелый контингент», «безответственные личности», «случайные люди для профессии».

Подобные высказывания являются выражением некой психологической защиты» [72].

Подчеркивая уникальность и неповторимость личности педагога, с одной стороны, и особые требования, которые общество предъявляет к личности педагога, с другой стороны, профессия инициирует проявление определенных личностных качеств педагога. Их возникновение связано с влиянием хронических стрессовых и фрустрирующих обстоятельств учебной деятельности.

Работа преподавателя налагает на них огромную ответственность за построение доверительных отношений со студентами и управление эмоциональным напряжением делового общения.

Под эмоциональным выгоранием учителя мы понимаем процесс неоптимальной адаптации специалиста к рабочему стрессу (с фазами - напряжение, сопротивление и истощение), который изменяет личную целостность и активирует серию соответствующих переживаний для организации новой личной целостности, результат которой специфическое психологическое состояние, характеризующееся эмоциональным истощением, обезличиванием и снижением личной работоспособности.

Рассмотрим взаимосвязь профессионального выгорания учителя с тремя группами факторов: индивидуальными (внутренними), организационными (внешними) и факторами, связанными со спецификой профессиональных отношений.

Итак, в подгруппе индивидуальных факторов мы выделили следующие:

- социально-демографические характеристики учителей (пол, возраст, опыт работы, образование, семейное положение);
- черты характера.

В подгруппе организационных факторов учитывались следующие характеристики:

- работа в образовательном учреждении;

- количество сопутствующих мероприятий (обучение, исследования, психодиагностика);
- количество отработанных часов в неделю.

На основании анализа отечественных и зарубежных исследований, посвященных проблеме профессионального выгорания, можно сделать вывод, что синдром профессионального выгорания - довольно опасное явление в профессиональной деятельности учителей. Наконец, профессиональное выгорание - это механизм психологической защиты в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на некоторые травмирующие воздействия. Исследования показывают, что причинами профессионального выгорания являются: желание всем помочь, сделать всех счастливыми; чрезмерная ответственность за проблемы обучающихся; постоянные стрессовые ситуации. Усталость, переутомление, истощение; психосоматическое недомогание; расстройство сна; агрессивные проявления так же ведут к развитию профессиональной деформации педагога.

В качестве негативных последствий воздействия профессиогенных факторов на личность педагога исследователи называют такие как: профессионально обусловленные деформации личности; появление отрицательных черт в структуре характера; развитие дисгармонии личности; личные и связанные с работой личностные кризисы; профессиональный стресс; формирование симптомов профессионального выгорания; снижение производительности труда и трудоспособности, появление профессиональных заболеваний. Для педагога последствия профессиональной деформации сказываются не только на профессиональной деятельности, но и в сферах социальной и личной жизни.

В учебной деятельности, помимо общих факторов риска для здоровья, таких как нервно-профессиональное напряжение, информационная перегрузка и гипокинезия, появляются и специфические факторы риска - значительная вокальная нагрузка при выполнении профессиональных заданий, преобладание

статической нагрузки во время работы, большой объем зрительной работы, нарушение режимных моментов работы [21].

Учитывая концепцию Э.Ф. Зеера, констатируем, что, по мнению ученого, «длительное выполнение профессиональных обязанностей не может постоянно сопровождаться повышением профессиональной активности и непрерывным профессиональным развитием личности» [27].

В области эмоционально-произвольной деформации это проявляется в дисбалансе и огрублении эмоционально-произвольной области, возникновении стойких депрессивных состояний, накоплении усталости, нарастании внутренних и внешних конфликтов, агрессивности, ослаблении произвольных качеств, что неизменно приведет к утрате способности контролировать и регулировать себя.

О.Н. Сергеева подчеркивает, что повседневная работа с рядом типовых заданий не только способствует развитию профессиональных навыков, но и часто определяет стиль общения и мышления учителя, способствует развитию профессиональных привычек и стереотипов. Они могут проявляться в когнитивной, эмоциональной и, следовательно, в поведенческой области и формировать жесткую реакцию на внешние воздействия, что приводит к использованию непродуктивных стратегий совладания и тем самым затрудняет межличностное взаимодействие [53].

По мнению ряда ученых, наличие большого количества стрессоров в профессиональной деятельности педагога предъявляет повышенные требования к таким характеристикам, как стрессоустойчивость. Поддержание или повышение стрессоустойчивости личности предполагает поиск, поддержание и надлежащее использование ресурсов, которые помогают преодолеть негативные последствия стресса. На устойчивость педагога к психологическому стрессу влияют некоторые социальные факторы, такие как: степень урбанизации среды, количество педагогов и фактор миграции.

Наиболее частая причина профессионального выгорания педагогов – это ближайшее окружение, с которым сотрудник вынужден общаться и специфика

их деятельности. Специальность учителя относится к категории профессий, наиболее подверженных риску деформации.

А.А. Реан отмечает, что «из-за компульсивного характера общения у учителей развивается «общественное одиночество»: избыток формального общения с потребителями и недостаток нормального, честного и представительного общения. Это связано с отсутствием социальной общности. Кроме того, вносит свой вклад запрет сообщества на естественное, искреннее, живое и прямое публичное проявление эмоций» [68].

Также одним из факторов, вызывающих видимость профессионального и личностного разрушения, является узкая специализация работы педагога. Человек ограничивает объем своих знаний тем, что необходимо для эффективного выполнения его обязанностей, и в то же время демонстрирует полное невежество в других областях, не интересуясь проблемами, которые не входят в его сферу деятельности.

Е.И. Рогов выделяет четыре типа профессиональной деструкции, которые проявляются в личности и деятельности педагогов [66].

Общие педагогические деформации наблюдаются практически у всех педагогов, которые проявляются в назидании, завышенной самооценке, самоуверенности, догматических взглядах и отсутствии гибкости.

Типологические деформации возникают при растворении особенностей личности педагога в компонентах учебной деятельности. «Педагогикоммуникаторы» общительны, разговорчивы. «Интеллектуалы» склонны философствовать, читать записи и философствовать.

«Организаторы» активны, любят отдавать приказы и требуют их передачи. Конкретный (или так называемый предмет) определяется характеристиками преподаваемого предмета (математик, писатель).

Индивидуальности обусловлены преобладанием индивидуальных особенностей учителя (страх, обида).

Сформированные таким образом педагогом стереотипы и установки также могут препятствовать усвоению новых знаний. Наблюдаемые изменения в

структуре личности также отражают процесс постепенной потери спонтанности, гибкости и профессионального истощения личности. Эти изменения можно рассматривать как факторы, запускающие процесс профессионального выгорания.

Это процесс формирования устойчивости к психологическому стрессу «защитного» типа и может быть следствием систематического применения и закрепления деструктивных механизмов совладания с поведением в условиях стресса.

Однако, в отличие от профессиональной деформации, синдром выгорания можно определить, как практически полную стагнацию, а иногда и регресс в профессиональном развитии с изменением личностных структур и их частичным разрушением, что, в свою очередь, ведет к отсутствию его профессиональной и личностной адаптации.

Более четко различает понятия профессиональной деформации и «синдрома выгорания» Д.О. Трунов. По мнению автора, «основное отличие состоит в том, что в контексте профессиональной деятельности «... используется «синдром выгорания», а профессиональные деформации в первую очередь касаются жизни человека вне работы. В этом случае синдром выгорания можно определить, как потерю контроля над «профессиональным Я». Напротив, профессиональную деформацию можно определить, как внедрение «профессионального Я» в сферу деятельности «человеческого я». Специалист, столкнувшийся с этим явлением, склонен вести себя вне служебных обязанностей так же, как и во время своей работы» [73].

Важно отметить, что профессиональная деформация и выгорание часто взаимосвязаны и часто развиваются параллельно на фоне стрессовых ситуаций, определяющих их более быстрое развитие и особенности их протекания.

Основными факторами, определяющими профессиональную деформацию личности педагога являются повседневная работа, эмоциональные перегрузки, высокая динамика, нехватка времени, сложность возникающих педагогических ситуаций, неуверенность в роли, социальная оценка, необходимость частых и

интенсивных контактов, взаимодействие с разными социальными группами, наличие ежедневных стрессовых ситуаций, возникающих в учебном процессе.

Анализ теоретических и эмпирических исследований позволяет выделить следующие объективные факторы профессиональной деформации: неблагоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива, профессиональное состояние коллектива, недостатки в организации учебной деятельности, способ распределения учебной нагрузки.

В качестве субъективных факторов профессиональной деформации следует назвать: высокий уровень невротизма как показатель эмоциональной нестабильности личности; адаптационные возможности, то есть, ресурсы человека, по преодолению стрессовой ситуации значительно превышены; чрезмерно повышенная профессиональная нагрузка на одного педагога; невозможность распределения трудовых задач в течение рабочего дня; токсичная атмосфера в коллективе; монотонный или хаотичный режим работы.

К симптомам профессиональной деформации относятся: снижение мотивации к работе, резко возрастающая неудовлетворенность от работы, конфликтность, хроническая усталость, скука, истощение, раздражительность, нервозность.

Выделяют три компонента профессионального выгорания педагогов: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личностных достижений.

Эмоциональное истощение является следствием накопления усталости, стресса и напряжения в процессе трудовой деятельности педагога.

Деперсонализация проявляется в циничном и безответственном отношении к своей профессии и ее аспектам.

Редукция личностных достижений заключается в появлении чувства некомпетентности в трудовой сфере; у педагога может появиться чувство профессионального неуспеха.

Маслач К. выделяет три стадии развития профессионального выгорания, которые приведены в Таблице 1.

Наименование стадии	Описание стадии
Первая стадия	<ul style="list-style-type: none"> ➤ приглушается проявление собственных эмоций; ➤ начинается процесс исчезновения получения удовлетворения от работы; ➤ возникают зачатки тревожности, нервности и раздражительности.
Вторая стадия	<ul style="list-style-type: none"> ➤ пренебрежительное общение с коллегами и обучающимися; ➤ проявление антипатии, отвращения. <p>Эти аспекты проявляются в неосознанной форме, специалист не специально проявляет агрессию на окружающих.</p>
Третья стадия	<ul style="list-style-type: none"> ➤ притушаются представления о ценностях жизни; ➤ открытое проявление равнодушия к профессии, окружающим, обязанностям.

Таблица 1. Стадии профессионального выгорания

Таким образом, синдром профессионального выгорания может служить отправной точкой разубеждения работника в своей компетентности, как профессионала, так и личности в целом, а также в ее разрушении. Для предотвращения последствий, несущих разрушительный характер для педагога, необходимо уметь правильно выявлять первые симптомы деформаций и уметь с ними справляться.

Важным способом борьбы с синдромом профессиональной деформации и деструкциями следует назвать способность проводить профилактические работы с педагогом, либо использовать техники «самопомощи», которые предназначены для эмоциональной разгрузки.

Для того чтобы процесс управления профилактикой профессиональной деформацией личности педагога функционировало эффективно важно соблюдение следующих положений:

- 1) развитие способности к самореализации и самомотивации;
- 2) формирование умений и навыков, которые помогают самоорганизации и самообразованию;
- 3) развитие навыков преодоления трудностей, умение справляться постоянным ростом профессиональных требований, позитивного принятия важных решений как в личной жизни, так и в профессиональной;
- 4) стремление к развитию личного и профессионального потенциала.

1.3 Методы профилактики профессиональной деформации преподавателей

Профилактические работы служат основой поддержания психологического и психического здоровья личности педагога.

Профилактические и лечебные меры при синдроме профессиональной деформации личности педагога, так по мнению врачей, профилактические, терапевтические и реабилитационные меры должны быть направлены на смягчение воздействия факторов стресса: снятие стресса на работе, повышение профессиональной мотивации и баланс между усилиями и полученным вознаграждением. При появлении и развитии признаков синдрома профессиональной деформации личности педагога необходимо обращать внимание на улучшение условий его работы (организационный уровень), характер взаимоотношений, возникающих в коллективе (межличностный уровень), личностные реакции и заболеваемость (индивидуальный уровень).

Педагогам необходимо научиться определять симптомы психического стресса и управлять ими, овладеть широким спектром техник саморегулирования и преодолевать первые симптомы стресса на работе. Если такая помощь оказывается недостаточной, то для предотвращения и преодоления синдрома необходима профессиональная помощь.

В качестве эффективных способов борьбы с профессиональной деформацией личности педагога следует назвать: возникновение других интересов, не связанных с работой; добавление разнообразия в работу; поддержание здоровья, соблюдение режима сна и диеты; овладение техникой медитации; открытость к новым впечатлениям; умение не торопиться и уделять себе достаточно времени для достижения положительных результатов в работе и жизни; чтение не только профессиональной, но и другой хорошей литературы; увлекательное хобби. Музыкальная терапия также может быть средством предотвращения профессионального выгорания.

Все существующие виды профилактической помощи можно разделить на две большие группы: поддержка на организационном уровне (технологии,

используемые менеджерами в образовательных учреждениях); поддержка на личном уровне (технологии, применяемые психологами-консультантами).

Т.В. Зайчикова предлагает индивидуальную технологию профилактики и преодоления профессионального стресса, которая состоит из нескольких последовательных фаз и системы конкретных приемов [26].

Профилактика выгорания начинается с анализа профессиональной ситуации. Он состоит из когнитивной оценки ситуации (выявление факторов стресса, анализ собственной стресс-реактивности или толерантности) и снижения воздействия факторов стресса. Это предполагает использование системы специальных приемов, создающих стресс-барьеры.

Эти методы включают: обнаружение стресса, для этого следует научиться определять некоторые сигналы, предупреждающие о стрессе. Для осуществления более глубокой когнитивной оценки ситуации необходимо вести «дневник стрессовых событий», в котором ежедневно собирается информация о стрессе дня, о реакции на этот стресс, варианты адаптации к стрессору, методы релаксации. Выявление основных стрессоров, вызывающих выгорание и профессиональную деформацию, и заключение договора с собой, чтобы использовать определенные методы преодоления с течением времени, а также определение для себя конкретной системы вознаграждения или наказания; определение основных мотивов профессиональной деятельности человека.

Для этого необходимо составить список всех причин (реальных и абстрактных), побуждающих специалиста провести эту работу. Решение о продолжении работы на этом рабочем месте; временное снижение загруженности и овладение навыками рационального управления временем; используя специальные приемы и средства, чтобы попытаться изменить свой имидж «трудоголика»; составить список под названием «я действительно хочу этим заняться»; демонстрация напористого (уверенного) поведения, потому что уверенность в себе - это способность выражать себя и удовлетворять собственные потребности; определите свое понимание успеха в жизни.

По мнению Т.В. Зайчиковой, «когда профессиональная ситуация воспринимается как стрессовая или тревожная, следует использовать методы, которые действуют как препятствия для стресса: выборочная стратегия упражнений; восприятие жизни как отпуска; использование юмора как буфера между стрессовой ситуацией и человеком; определение типа поведения, присущего человеку в стрессовой ситуации; анализ уверенности в себе и своих решений, так как это позволяет успешно контролировать свою жизнь; анализ места контроля в управлении стрессом (место контроля - это степень контроля, позволяющая человеку управлять событиями своей жизни); использование различных техник медитации и аутогенной тренировки, а также физических упражнений, которые следует выбирать и применять с учетом индивидуальных психологических особенностей» [26].

На основании методологического и теоретического анализа литературы можно сделать вывод, что пока не разработана единая стратегия предотвращения профессиональной деформации личности педагога, которая объединила бы взгляды всех ученых. Поэтому эта проблема требует дальнейшего экспериментального исследования.

Для профилактики профессиональных деформаций следует: постараться рассчитать нагрузку и сознательно ее распределить; научиться переключаться с одного занятия на другое; справляться с конфликтами на работе; не пытаться быть лучшим всегда и во всем. Развитие у педагогов эффективных навыков совладания с ситуацией - необходимая часть работы педагога-психолога, позволяющая предотвратить как использование неэффективных приемов, так и многие профессиональные деформации, а также помочь педагогу самостоятельно контролировать свое поведение.

Цель технологии разработки эффективных стратегий преодоления трудностей - понять проблемы педагогов, обучить их всем возможным способам преодоления ситуации и разработать стратегии преодоления на практике. К эффективным методам техники относятся: мастер-классы, тренинги, ролевые игры и мастер-классы. Самый эффективный метод преодоления

профессиональной деформации педагога - обучение личностному и профессиональному росту. Следует отметить, что тренинги способствуют развитию личностных качеств, необходимых для успешной работы педагогов и профилактики синдрома профессионального выгорания.

Целенаправленная работа по предупреждению и коррекции профессиональных деформаций должна стать одной из значимых характеристик профессиональной компетентности педагога. Следует отметить, что неоценимую помощь в профилактике и преодолении профессиональных деформаций педагогов оказывают тренинги по переосмыслению своей профессиональной деятельности, снятию негативного отношения к своей работе, устранению стереотипов профессиональных действий, освоению новых, более адаптивных и результативных форм поведения на работе.

Для снижения уровня профессиональной деформации педагога необходимо: повышение защитных факторов синдрома профессионального выгорания; быстрое реагирование на беспокойные признаки; сохранение гигиены труда педагогических работников; снятие психоэмоционального напряжения, связанного с необходимостью постоянного самоконтроля, внимания, эмоционального возбуждения.

В качестве основных методов профилактики профессиональной деформации преподавателей следует назвать: непрерывное образование; планирование профессионального роста; мотивирование профессионального развития; актуализация личностно-профессиональных ресурсов; тренинги личностного и профессионального роста; рефлексия профессиональной биографии; индивидуальная работа с психологом.

Таким образом, эффективность профилактики профессиональной деформации зависит от положительного социально-психологического микроклимата в коллективе; уровня осознания педагогами необходимости преодоления профессиональной деформации и активизация их способности к саморазвитию; формирования стрессоустойчивости и навыков саморегуляции педагогов.

Выводы по 1 главе

Проведенный теоретический анализ исследований по проблеме профилактики профессиональной деформации педагогов позволил решить задачи проведенного исследования и сделать следующие выводы.

Сущность профессиональной деформации личности педагога заключается в том, что это явление представляет собой результат специфических личностных изменений, происходящих у педагога в ходе выполнения профессиональной деятельности под влиянием различных факторов.

К последним в научной литературе относят факторы, обусловленные спецификой профессиональной деятельности, личностными особенностями специалиста и социально-психологическим климатом в коллективе. Профессиональной деформации подвержены представители всех профессий, но наиболее уязвимыми являются педагогические работники, профессиональная деятельность которых относится к социоэкономической сфере, отличается интенсивностью взаимодействия с объектом труда и чрезмерной эмоциональной напряженностью.

Под профессиональной деформацией понимают искажение процесса профессионализации, психологическую дезориентацию личности, формирующуюся в связи с постоянным давлением внутренних и внешних факторов профессиональной деятельности и приводящую к становлению специфически профессионального типа личности. После выхода индивида из профессиональной ситуации естественное «выправление» не происходит, а потому он продолжает нести «деформирующий отпечаток» профессии даже в своей личной жизни. Профессиональные деформации личности имеют свои особенности, структуру и виды.

Педагог в своей профессиональной деятельности сталкивается с объективными и субъективными затруднениями: сложность педагогической ситуации, изначально не зависящей от преподавателя, нервно-психические эмоциональные перегрузки в профессиональной деятельности воспитателя

негативно сказываются не только на показателях его работоспособности, но и на состоянии его психического и соматического здоровья.

Педагогическая профессия относится к разряду таких профессий, которые способны в значительной степени деформировать личность. Профессиональные деформации, наиболее характерные для педагогической деятельности - это авторитарность, демонстративность, дидактичность, педагогическая агрессия, формализм, консерватизм.

Изучение проблем педагогического профессионализма способствовало разработке теорий преодоления и профилактики педагогических деформаций личности. Преодоление данного феномена основано на профилактике процессов профессиональной деформации уже в процессе обучения специалистов, обучению профессиональной самоактуализации как осознаваемому, активному самопроявлению личности в профессиональной деятельности педагога, а также использование уникальных ресурсов педагогической профессии для развития профессионала как личности, индивида и субъекта деятельности.

Эффективность профилактики профессиональной деформации зависит от:

- положительного социально-психологического микроклимата в коллективе;
- уровня осознания педагогами необходимости преодоления профессиональной деформации и активизация их способности к саморазвитию;
- формирования стрессоустойчивости и навыков саморегуляции педагогов.

Сделанные выводы служат основанием для проведения опытно-экспериментальной работы, направленной на подтверждение выдвинутой гипотезы.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по профилактике профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации

2.1 Задачи, методика и результаты констатирующего эксперимента

На современном этапе проблема профессиональной деформации личности педагога носит междисциплинарный характер. Для того, чтобы процесс профилактики преодоления профессиональной деформации личности педагога был эффективен, мы разработали её модель.

Штоф В.А. отмечал, что «под моделью понимается такая мысленно представляемая, или материально реализованная система, которая, отражая или воспроизводя объект исследования, способна заменить его так, что её изучение дает нам новую информацию об объекте [84].

Создавая модель, следует учитывать, что в образовательном учреждении реализуется не модель, а реальный процесс, и на основании этого выделены существенные компоненты модели профилактики и преодоления профессиональной деформации личности педагогов профессиональной образовательной организации. Этими компонентами стали: цель; этапы профилактики и преодоления профессиональных деформаций личности педагогов дошкольной образовательной организации; условия и формы реализации данных этапов; образовательный результат и показатели его оценки.

Приоритетной целью нашей модели мы определили создание условий, направленных на предупреждение и коррекцию профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации.

Нами была создана концентрическая модель, в которой каждый концентр соответствует определенному этапу. Идея модели основана на последовательной поэтапной профилактике и преодолении профессиональной деформации личности педагогов профессиональной образовательной организации.

Целью подготовительного этапа реализации модели явилось изучение опыта и разработка программы по созданию условий, направленных на

предупреждение профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации.

На основном этапе проходила реализация условий, направленных на предупреждение профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации. Содержание работы данного этапа осуществлялось через концентры, совпадающие с условиями, выделенными нами в гипотезе:

1 концентр (мотивационный) - формирование мотивации деятельности педагогов через создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе. Большинство педагогов знают о том, что важно заниматься профилактикой профессиональных деформаций, однако, на практике существующие знания применяют лишь немногие педагоги. Напрашивается вывод о том, что мало знать, необходимы некоторые внешние и (или) внутренние стимулы, которые заставляли бы педагога осуществлять его желаемую деятельность. Таким стимулом, с нашей точки зрения, является формирование мотивации деятельности педагогов через создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе.

Психологический климат - это межличностные отношения, типичные для трудового или учебного коллектива, которые определяют его основное настроение [86].

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищен, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение. Руководитель в таком случае не является источником угрозы, отношение к нему устанавливается как к члену коллектива, за ним признается право принятия значимых для коллектива решений.

Важнейшим условием развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание условий для активной деятельности

участников педагогического процесса. Практически от того, насколько дружелюбна, основана на взаимном уважении и сдержанности сложившаяся атмосфера, каков психологический климат в коллективе, насколько предсказуема и уважительна позиция и поступки руководства и коллег - от всего этого зависит время успешной жизни коллектива, его поступательное движение к поставленным целям.

Климат в учебном заведении оказывает мощное влияние на успехи и неудачи каждого педагога, и, безусловно, влияет на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды и деятельность. Если не урегулировать психологический климат в коллективе, то с большим трудом решаются вопросы эффективной организации образовательного процесса. Забота о человеческом факторе, а это значит о психологическом климате в коллективе, является условием успешной деятельности коллектива. Если в коллективе создана атмосфера поиска, радости, интереса, сотворчества - все это является условием становления личности, коллектива, учреждения образования [33].

Сплочение педагогического коллектива нельзя осуществить на одних идеях: оно реализуется, прежде всего, в деятельности (профессионально-педагогической, общественной и др.), в общении. В коллективе должны создаваться такие условия, чтобы ни один педагог не чувствовал себя одиноким среди своих коллег. Нельзя упускать из поля своего зрения характер межличностных отношений (симпатий, антипатий и др.), коммуникативных связей внутри групп, из которых коллектив неизбежно состоит или которые неизбежно образуются в нем в конкретной ситуации. Сплочению педагогов в коллектив способствует проведение мероприятий, требующих общей ответственности. Очень важно, чтобы педагоги в этих делах смогли реализовать свои возможности, творческие черты своей личности.

Реализация этого центра стала эффективной с использованием следующих форм: тренингов, деловых игр, семинаров-практикумов. Мы считаем, что на данном этапе у педагога нужно повышать следующие показатели эффективной профессиональной деятельности: удовлетворенность трудом

воспитателя, осознание профессиональной мотивации, желание заниматься своей профессиональной деятельностью, сплоченность и организованность членов коллектива, жизнеутверждающее настроение в коллективе.

2 концентр (когнитивный) - повышение уровня осознания педагогами необходимости преодоления профессиональной деформации и активизация их способности к саморазвитию. Содержание данного концентрировано на том, что у педагогов не только формируются теоретические представления о профессиональных деформациях, но и устанавливаются взаимосвязи между профессиональной деформацией и саморазвитием, непрерывным образованием и самообразованием. Постоянное стремление к самосовершенствованию должно быть потребностью каждого педагога. Общеизвестно, что только те знания становятся убеждениями человека, которые им получены самостоятельно, обдуманы и пережиты. А это возможно только в результате самостоятельной работы по самообразованию.

Самообразование - это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук. Педагог должен в течение учебного года или другого периода времени углубленно заниматься проблемой, решение которой вызывает определенные затруднения или которая является предметом его особого интереса.

Постоянная работа педагога над совершенствованием своего развития важна в силу специфики педагогической деятельности, направленной на развитие и воспитание ребенка. Педагогу не обойтись без серьезных знаний педагогических и психологических основ обучения и воспитания, без всесторонней информированности и компетентности в выдвигаемых жизнью и профессиональной деятельностью вопросах. Только путем самообразования и творческих поисков педагог придет к своему мастерству. Именно поэтому постоянное стремление к самосовершенствованию должно стать потребностью каждого педагога дошкольного учреждения.

На данном этапе у педагога, на наш взгляд, должны быть сформированы следующие показатели профилактики профессиональной деформации: стремление к саморазвитию, наличие желания достигать высоких профессиональных результатов, понимание необходимости заниматься профилактикой профессиональных деформаций. Реализация этого концепта эффективна с помощью следующих форм: тренингов, деловых игр, семинаров-практикумов.

3 концентр (поведенческий) - формирование стрессоустойчивости и навыков саморегуляции педагогов. Без целенаправленного формирования навыков стрессоустойчивости и навыков саморегуляции практически невозможно осуществлять качественную профилактику профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации.

Стрессоустойчивость педагога - важнейший фактор обеспечения эффективности и надежности профессиональной деятельности. Стрессовые состояния помимо угрозы физическому и психическому здоровью существенным образом снижают успешность и качество выполнения работы, увеличивают уровень психофизиологической цены деятельности, а также могут иметь целый ряд неприемлемых социально-экономических и социально-психологических последствий: снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью, деформация личностных и характерологических качеств личности педагога.

Стрессоустойчивость - индивидуальная способность организма сохранять нормальную работоспособность во время действия стрессора. Роль стрессоустойчивости в профессиональной деятельности педагога напрямую связана со структурами его внутреннего мира (убеждениями, устремлениями, ценностями). Педагог, например, обладающий, высокой стрессоустойчивостью, воспринимает проблемные ситуации, возникающие в профессиональной деятельности, не как стрессовые, угрожающие, а как требующие разрешения, что стабилизирует его профессиональную направленность. Педагогическая компетентность является гармоничным сочетанием стрессоустойчивости,

необходимая для успешного осуществления педагогической деятельности. Стрессоустойчивость не является врожденным свойством личности и зависит от уровня сформированности навыков эмоциональной саморегуляции (саморегуляция - воздействие личности на саму себя с целью приведения собственного функционирования в нормальное состояние). Используя методы саморегуляции, педагог получает возможность спокойно проанализировать ситуацию, сохранить в сложных эмоциональных условиях благоприятное для успешной работы психическое состояние.

Эффективность реализации этого концентратора обусловлена использованием следующих форм: тренингов, мини-лекций как составной части тренингов. В рамках данного концентратора мы намереваемся сформировать следующие показатели профилактики профессиональной деформации: стремление к саморазвитию педагога, наличие желания достигать высоких профессиональных результатов, понимание необходимости заниматься профилактикой профессиональных деформаций.

Все три концентратора взаимосвязаны между собой. Реализация второго этапа позволит перейти на третий итоговый этап, цель которого - анализ результатов внедрения программы, направленной на профилактику профессиональных деформаций.

Содержание работы: проведение анкетирования; подведение итогов работы; изучение и сравнительный анализ полученных результатов (до и после внедрения программы).

В качестве идеального результата мы хотели бы видеть отсутствие симптомов профессиональной деформации педагогов, овладение умениями преодолевать профессиональные трудности самостоятельно.

Итак, представленная профилактическая модель позволит, на наш взгляд, эффективно осуществлять предупреждение профессиональной деформации личности педагога профессиональной образовательной организации.

Эмпирическое исследование проводилось для апробации программы психологической профилактики и коррекции профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации.

Исследование по проблеме профилактики профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации проводилось в три этапа с 2023 по 2025 г.г.:

Первый этап (с 2023 по 2024 г.) - изучались проблемы профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации. Была изучена терминология, цели, объект, предмет, гипотеза, задачи исследования, а также разрабатывалась программа и модель профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации.

Второй этап (с 2024 по 2025 г.) - подтверждались и определялись условия для наиболее эффективной профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессиональной образовательной организации, определялись критерии, уровни, показатели степени сформированности эмоциональной деформации педагогических работников ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж», проводилась апробация в ходе экспериментальной работы, были сделаны выводы, а результаты исследования внедрены в работу профессиональной образовательной организации.

На основании опыта и эксперимента была подготовлена и апробирована программа психологической профилактики и коррекции профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации.

Были исследованы и описаны личности преподавателей.

Третий этап (2025 г.) - обобщение и систематизация результатов проделанной работы, статистическая обработка данных, сравнение, написание выводов, окончательное оформление текста выпускной квалификационной работы.

База исследования: ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж», находящийся по адресу: Челябинская обл., Аргаяшский р-н, с. Аргаяш, пл. СПТУ.

В исследовании приняли участие педагоги профессиональной образовательной организации в возрасте от 27 до 65 лет (экспериментальная группа в количестве 20 человек)

Было проведено эмпирическое исследование с применением методик «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, методика «Оценка профессионального стресса» (шкала профессионального стресса) Е.И. Рогова, методика «Диагностика личности на мотивацию к успеху», методика «Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач» (Т. Элерс), методика диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK).

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания личности В.В. Бойко представлена на рис. 1 (Приложение 1).

Показатели диагностики представлены на рис.2 (Приложение 2).

Данные проведенного исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания личности В.В. Бойко представлены на рис.3.

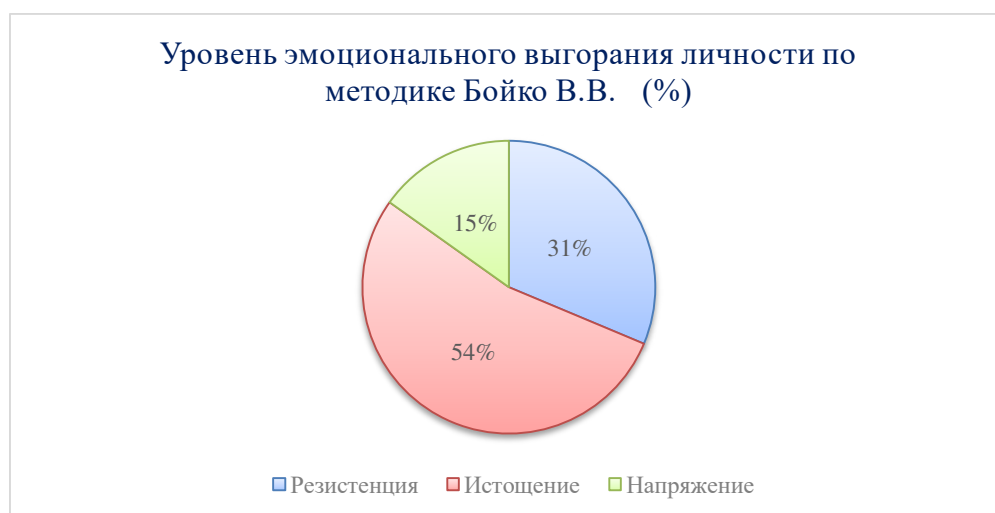


Рис. 3. Данные исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания личности В.В. Бойко.

Методика «Оценка профессионального стресса» (шкала профессионального стресса) Е.И. Роговой представлена на рис.4 (Приложение 3).

Интерпретация результатов по методике «Оценка профессионального стресса» (шкала профессионального стресса) Е.И. Роговой представлена на рис.5 (Приложение 4).

Данные исследования экспериментальной группы педагогов по методике «Оценка профессионального стресса» (шкала профессионального стресса) Е.И. Роговой представлены на рис.6.

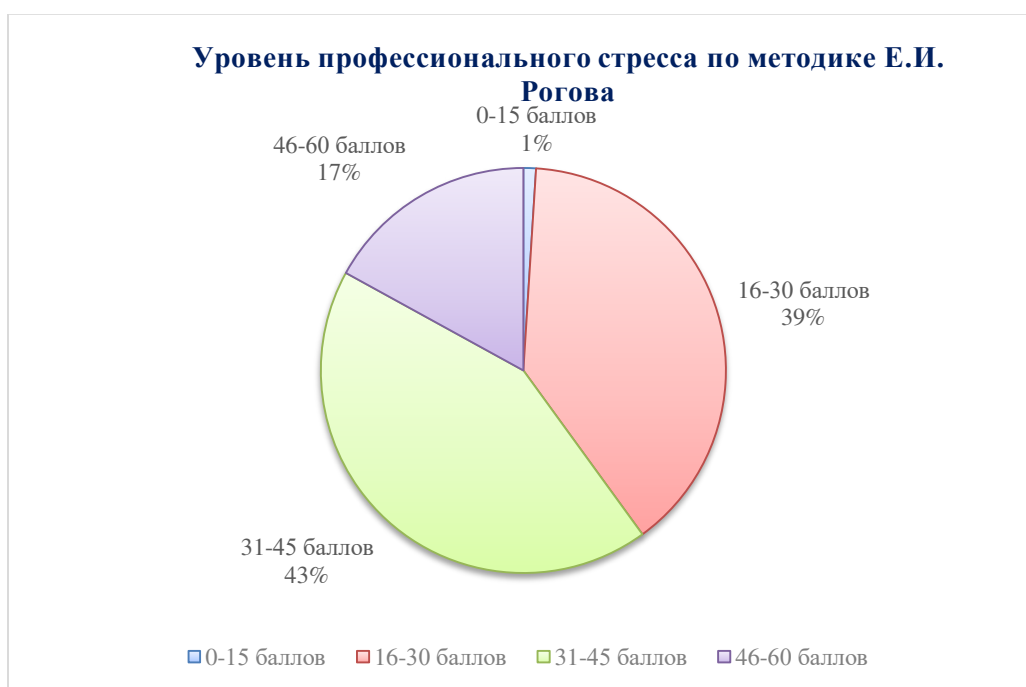


Рис.6. Данные исследования экспериментальной группы педагогов по методике «Оценка профессионального стресса» (шкала профессионального стресса) Е.И. Роговой.

Следует отметить, что баллы, получаемые по шкале стресса, не являются однозначными - два человека, имеющие один и тот же суммарный балл, могут реально переживать разный уровень напряжения.

На основании результатов вышеуказанной методики можно разработать рекомендации по профилактике и управлению стрессами. Например, если выявлен умеренный уровень стресса, следует проанализировать ситуацию и

посмотреть, как можно снизить уровень стресса. Если стресс представляет безусловную проблему, очевидна необходимость коррекционных действий.

Следует иметь в виду, что результаты методики не должны травмировать испытуемого и (или) снижать его самооценку. Испытуемый должен быть информирован о целях тестирования и формах использования его результатов.

Выраженность уровня профессионального стресса в зависимости от стажа педагогической работы педагогов экспериментальной группы представлена на рис. 7.

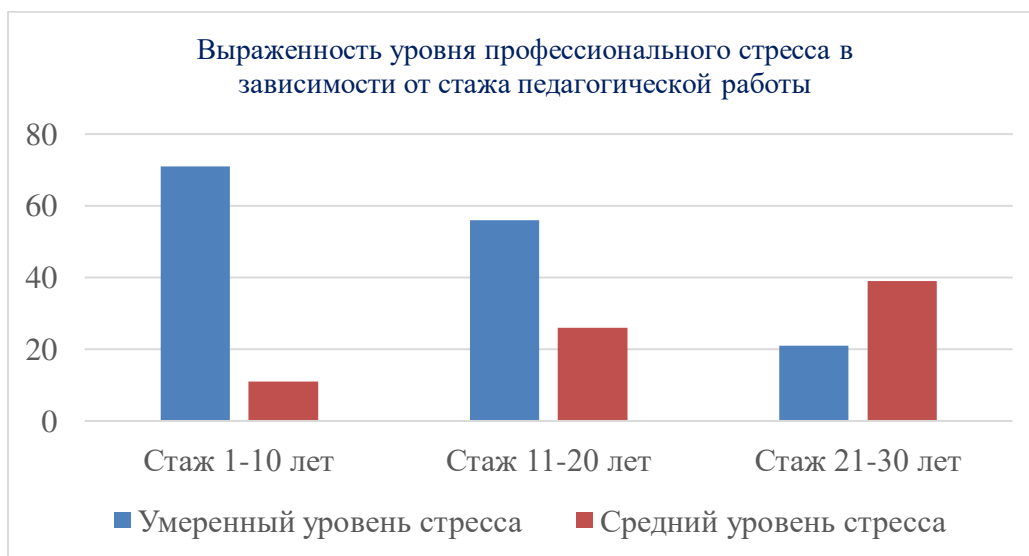


Рис.7. Выраженность уровня профессионального стресса в зависимости от стажа педагогической работы.

Выраженность уровня профессионального стресса в зависимости от стажа педагогической работы педагогов профессионального образования экспериментальной группы свидетельствует о том, что в первые десять лет работы у педагогических работников наблюдается умеренный уровень стресса у 71 %. Средний уровень стресса выявляется только у 11 % педагогов из экспериментальной группы.

Чем больше педагог работает по профессии, тем больше выраженность уровня профессионального стресса у него выявляется. Так у педагогических работников с трудовым стажем от 11 до 20 лет средний уровень

профессионального стресса составил 26%. В свою очередь уровень умеренного профессионального стресса уменьшился на 15 %.

У педагогов экспериментальной группы с трудовым стажем от 21 до 30 лет количество работников с умеренным уровнем стресса уменьшилось на 50 % по сравнению с педагогами со стажем работы от 1 года до 10 лет.

Этот факт свидетельствует о том, что чем больше стаж педагогической работы, тем выше уровень профессионального стресса наблюдается у педагогов профессионального образования.

Следующая методика, которая была применена в экспериментальной группе педагогов - методика «Диагностика личности на мотивацию к успеху» Т. Элерса, которая представлена на рис.8 (Приложение 5).

Показатели методики «Диагностика личности на мотивацию к успеху» Т. Элерса в экспериментальной группе характеризуются следующими данными (рис.9).

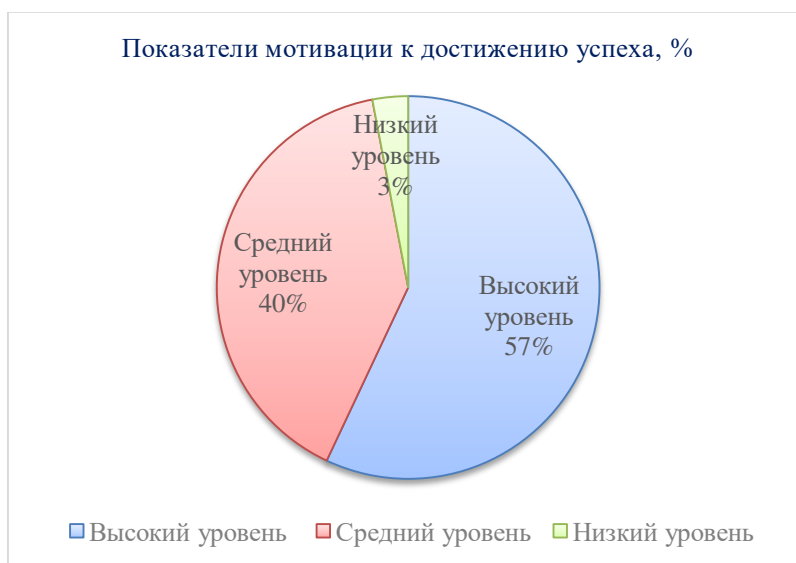


Рис.9. Показатели методики «Диагностика личности на мотивацию к успеху» Т. Элерса в экспериментальной группе.

Диагностика личности педагогических работников профессионального образования экспериментальной группы проводилась на мотивацию к избеганию неудач по методике Т. Элерса.

Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса представлена на рис.10 (Приложение 6).

Данные исследования по методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса представлены на рис.11.

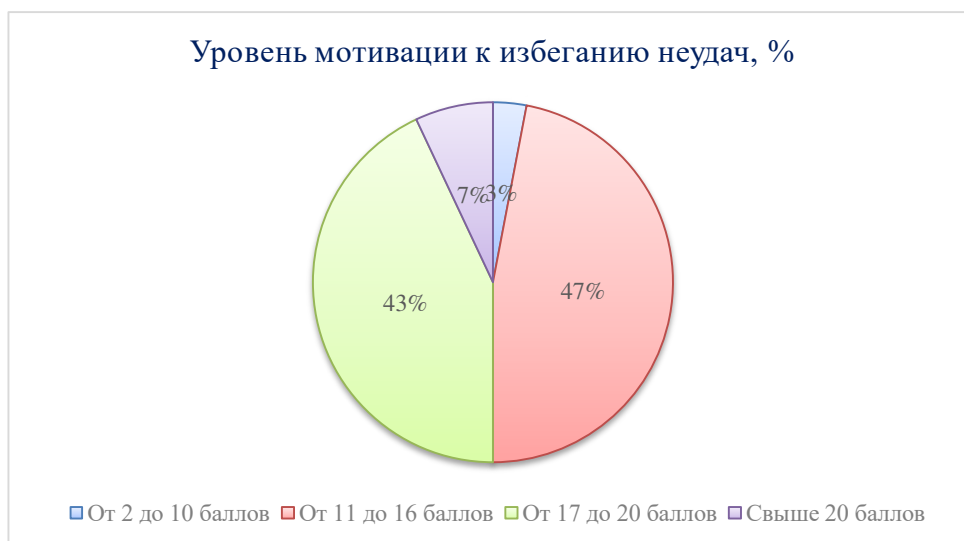


Рис.11. Данные исследования по методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

Исследование степени готовности к риску исследовалось по методике диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK) (рис.12) (Приложение 7).

Методика позволяет оценить особенности поведенческих реакций человека в ситуациях, сопряженных с неопределенностью, опасностью для жизни, требующих нарушения установленных норм, правил.

Положительные ответы свидетельствуют о склонности к риску, отрицательные – о склонности его избегать.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защитой). Готовность к риску достоверно связана прямо пропорционально с числом допущенных ошибок.

Опросник по методике диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK) представлен на рис.13 (Приложение 8).

Обработка данных по методике диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK) представлена на рис.14 (Приложение 9).

Результаты проведенного исследования экспериментальной группы педагогических работников по методике диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK) представлены на рис.15.

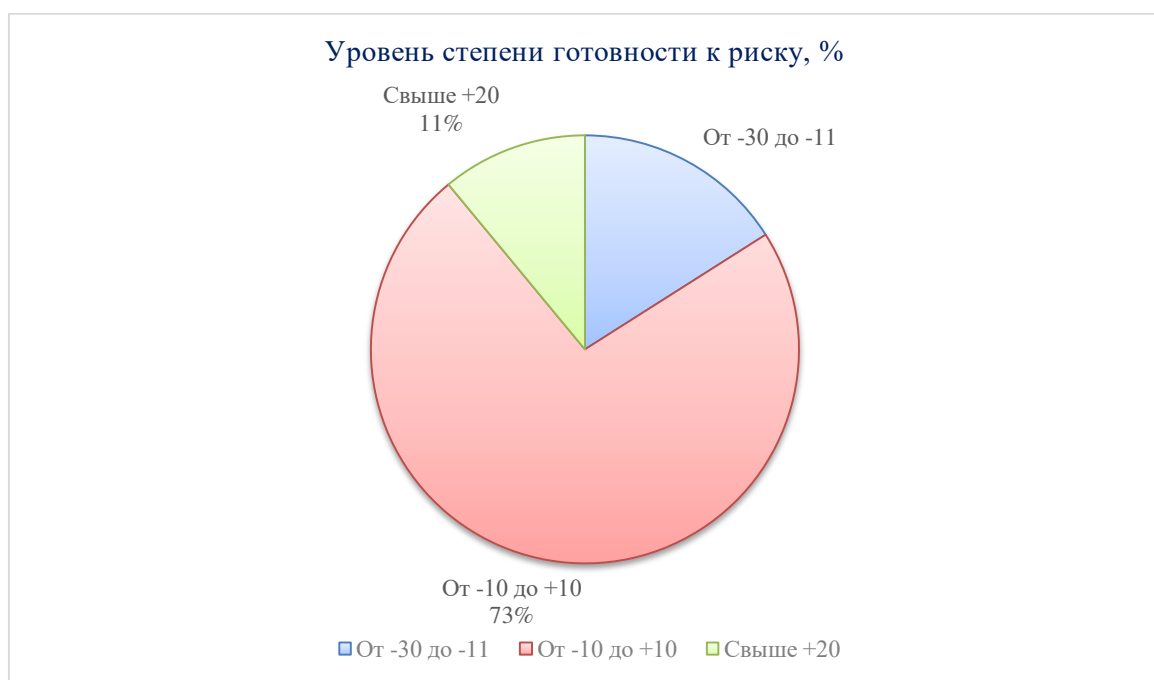


Рис. 15. Результаты проведенного исследования экспериментальной группы педагогических работников по методике диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK).

2.2. Организация работы по профилактике профессиональной деформации преподавателей профессиональной образовательной организации

Для подтверждения выдвинутой гипотезы была разработана и апробирована программа профилактики профессиональной деформации педагогов профессиональной образовательной организации в педагогической деятельности на базе ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж», находящийся по адресу: Челябинская обл., Аргаяшский р-н, с. Аргаяш, пл. СПТУ.

Актуальность программы обусловлена отношением профессии педагога к стрессогенным профессиям, требующим от учителя больших резервов саморегуляции и самообладания. Согласно ряду социальных исследований, работа педагога относится к самым эмоционально напряженным профессиям.

Трудовая деятельность учителя вызывает эмоциональное напряжение, проявляющееся понижении работоспособности и в снижении устойчивости психических функций.

Зачастую учителя очень четко фиксируют проявления профессиональной деформации в своей личности, деятельности и в своём общении.

В то же время такая фиксация преимущественно механический характер, она не сопровождается осознанием деформации в педагогической деятельности и необходимости ее преодоления.

В ходе профессионального становления деформирующее педагогической деятельности на личность педагога проявляется, прежде всего, в том, что он становится нетерпим к возражениям, испытывает непреодолимое стремление командовать, демонстрировать превосходство над окружающими людьми. Кроме этого, педагогам характерно наличие не критичности, что проявляется в том, что педагоги в своей профессиональной деятельности перестают критично воспринимать себя, свои поступки и поведение в целом. Наличие ригидности у педагогов может говорить о том, что у них формируется стереотипизация

поведения, но это выражено в меньшей степени, чем авторитарность и нескритичность как черты личности.

Программа направлена на профилактику и коррекцию компонентов профессиональных деформаций личности (некритичности, ригидность, авторитарности), повышения удовлетворенности своей профессиональной деятельности, становления у учителей навыков саморегуляции и управления своим психоэмоциональным состоянием, развития навыков положительного самовосприятия. Все навыки, которые формируются в данной программе необходимы в профессиональной деятельности не только педагогам и руководителям образовательных учреждений, но и педагогам-психологам.

Цель программы: профилактика профессиональных деформаций педагогов.

Задачи программы:

- развитие критичности личности как важнейшего свойства субъекта деятельности и поведения;
- снижение уровня ригидности, авторитарности личности;
- повышение степени удовлетворенности профессиональной деятельности и удовлетворенности собой;
- обучение педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- снижение уровня тревоги, эмоционального дефицита, эмоциональной отстраненности личности;
- развитие системы профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Принципы работы:

1. «Здесь и сейчас».
2. Искренность и открытость.
3. Принцип «Я».
4. Активность.
5. Конфиденциальность.

Сроки реализации программы: продолжительность программы – 20 академических часов. Периодичность занятий – 1 раз в неделю; продолжительность занятия - 2 академических часа. Группа состоит из 20 человек (педагогов профессионального образования).

Участники - педагоги образовательного учреждения профессионального образования.

Продолжительность программы составляет 10 занятий; наполняемость группы - 20 человек.

Условия проведения: занятия проводятся в групповой форме на базе образовательного учреждения, в отдельном кабинете; занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, способствующее расслаблению, снятию психологических барьеров и мышечно-двигательных зажимов, включенности в работу, повышению настроения.

Оснащение программы - просторное помещение, стулья и столы из расчета на группу, компьютер, проектор, аудиозаписи, бумага, фломастеры, шариковые ручки и цветные карандаши.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности учителей.

2. Освоение психотехнических приемов саморегуляции негативных эмоциональных состояний.

3. Повышение стрессоустойчивости, самооценки, работоспособности, снижение уровня утомления, тревожности и эмоциональной напряженности.

4. Снижение уровня агрессивности и конфликтности в педагогическом коллективе.

Структура занятий

План каждого занятия предусматривает следующие части:

1. Вводная часть. Она содержит постановку проблемы, а также разминочные упражнения.

2. Основная часть. Она занимает большую часть времени и позволяет решать поставленные задачи.

3. Заключительная часть.

Тематическое планирование программы представлено в таблице 2 (Приложение 10).

2.3. Результаты опытно-экспериментальной работы и их интерпретация

После проведения опытно-экспериментальной работы для подтверждения выдвинутой гипотезы была разработана и апробирована программа профилактики профессиональной деформации педагогов профессионального образования в педагогической деятельности на базе ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж».

В исследовании приняли участие педагоги профессионального образования в возрасте от 30 до 65 лет. Экспериментальная группа педагогов в количестве двадцати человек прошли полный курс в количестве двадцати часов. Занятия продолжительностью два академических часа проходили один раз в неделю. Всего было проведено десять занятий.

По окончании обучения по вышеуказанной программе профилактики профессиональной деформации педагогов профессионального образования в педагогической деятельности на базе ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» был проведен контрольный этап опытно-экспериментальной работы. Как и на констатирующем этапе экспериментальной работы, было проведено эмпирическое исследование с применением методик «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, Методика «Оценка профессионального стресса» (шкала профессионального стресса) Е.И. Рогова, методика «Диагностика личности на мотивацию к успеху», методика «Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач» (Т. Элерс), методика диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK).

Уровень эмоционального выгорания личности педагогических работников профессионального образования по методике В.В. Бойко после апробации вышеуказанной программы характеризуется данными представленными на рис. 16.

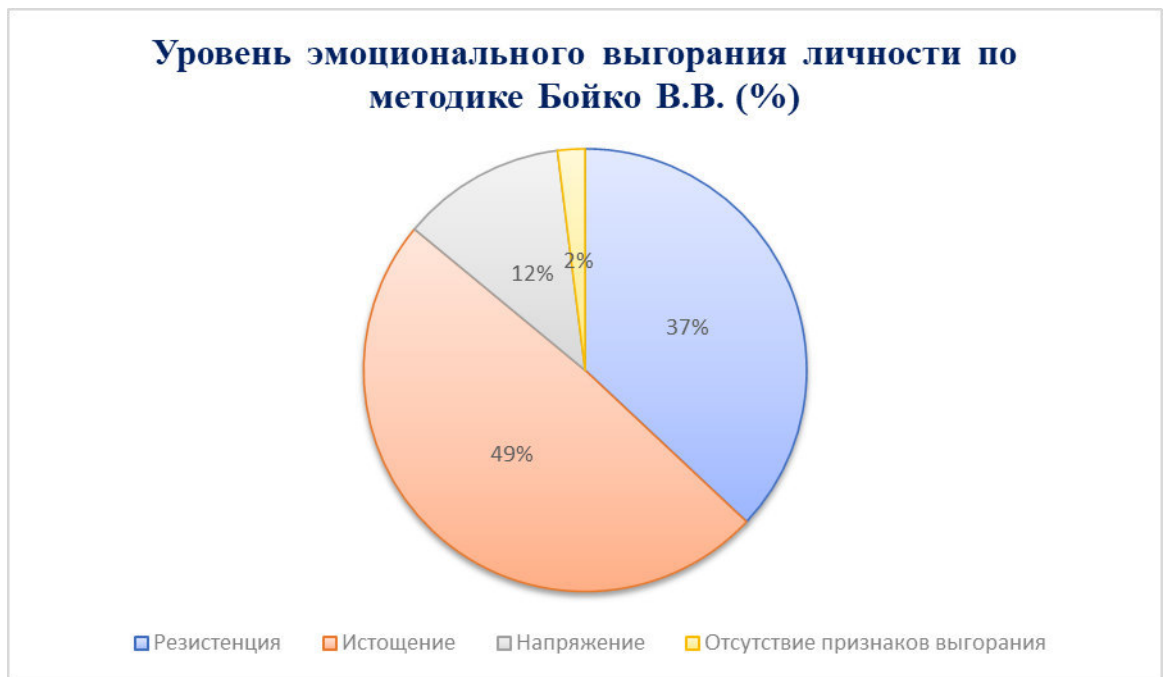


Рис. 16. Уровень эмоционального выгорания личности по методике В. В. Бойко после апробации программы.

Уровень профессионального стресса по методике Е. И Рогова после апробации программы характеризуется данными, представленными на рис.17.

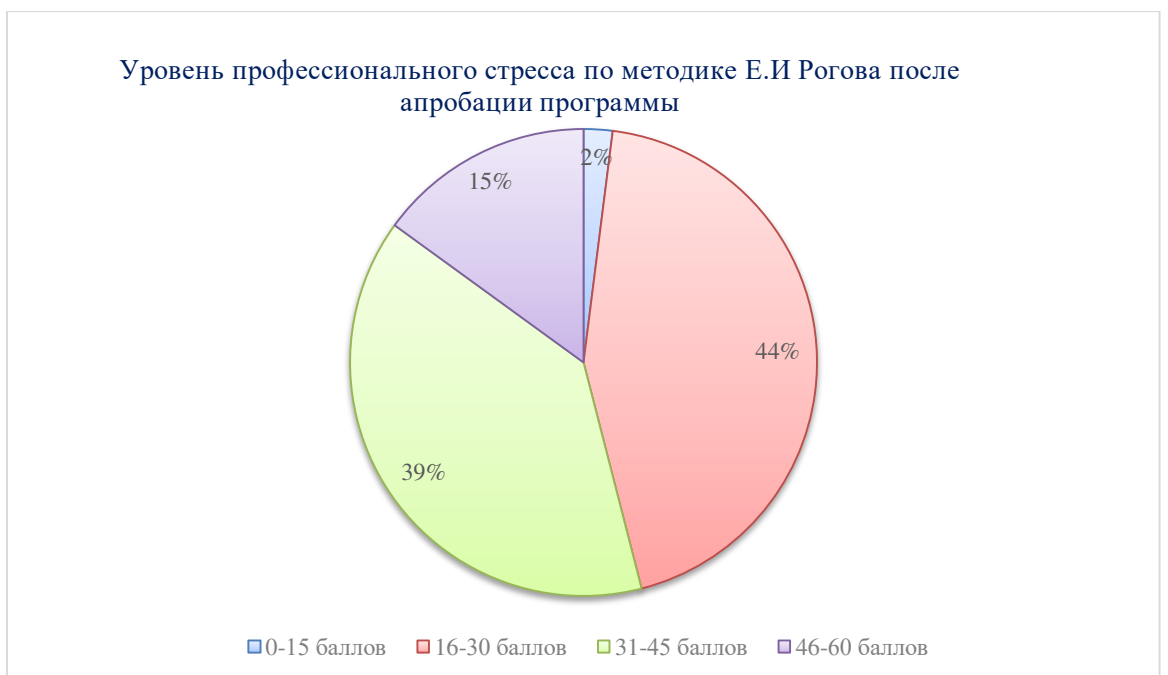


Рис. 17. Уровень профессионального стресса по методике Е. И Рогова после апробации программы.

Показатели мотивации к достижению успеха после апробации программы указаны на рис.18.

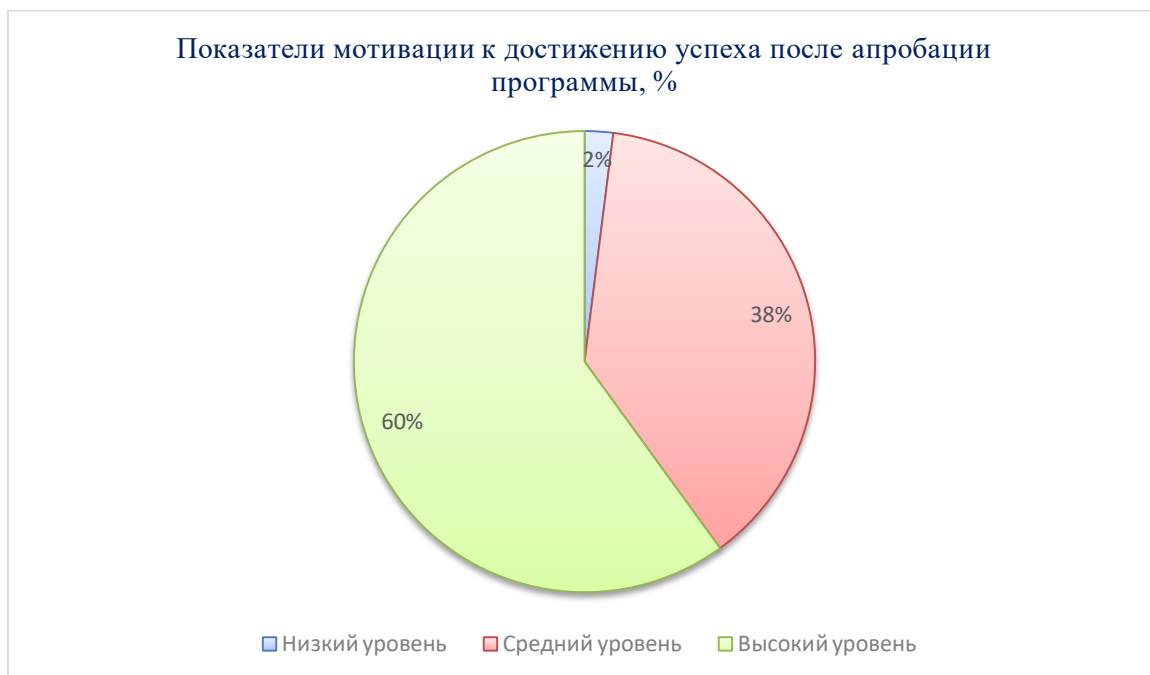


Рис.18. Показатели мотивации к достижению успеха после апробации программы.

Уровень мотивации к избеганию неудач после апробации программы представлен на рис.19.

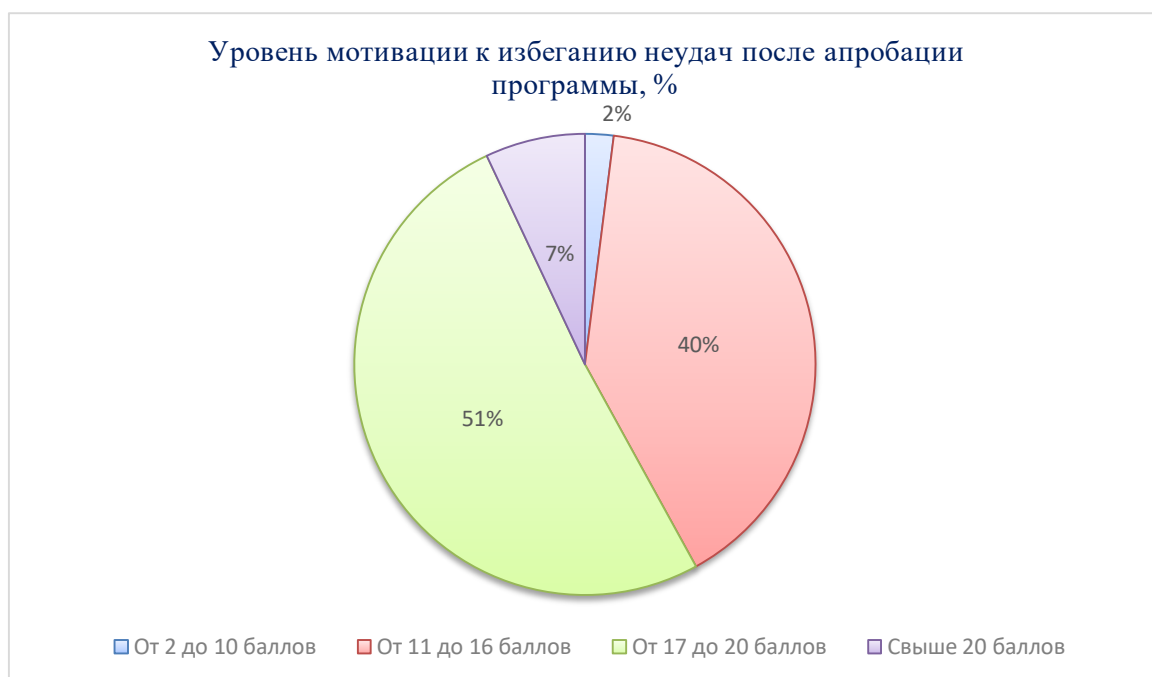


Рис.19. Уровень мотивации к избеганию неудач после апробации программы.

Уровень степени готовности к риску после апробации программы отражен на рис.20.

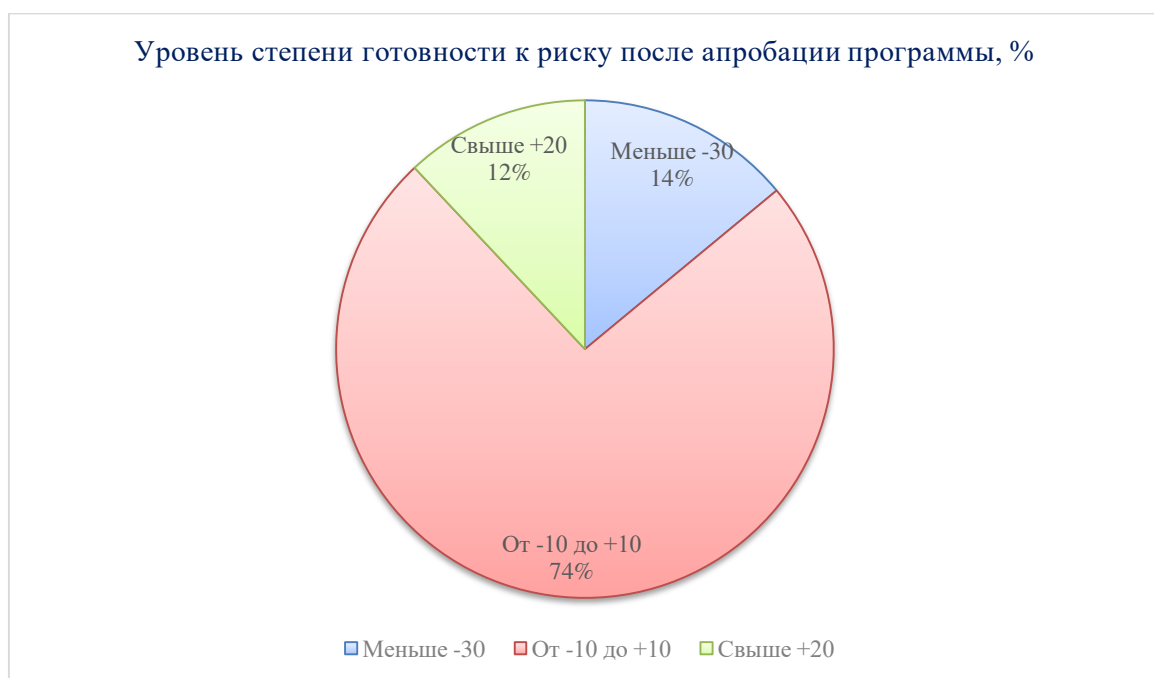


Рис.20. Уровень степени готовности к риску после апробации программы.

Проведем сравнительный анализ уровней эмоционального выгорания личности по методике В.В. Бойко, профессионального стресса по методике Е.И. Рогова, мотивации к успеху и мотивации к избеганию неудач по методике Т. Элерса, степени готовности к риску по методике Шуберта (PSK) до и после применения программы профилактики профессиональной деформации в педагогической деятельности.

Сравнительный анализ уровня эмоционального выгорания личности по методике В.В. Бойко до и после апробации программы профилактики профессиональной деформации в педагогической деятельности характеризуется данными, представленными на рис.21.

Сравнительный анализ уровня эмоционального выгорания личности по методике В.В. Бойко до и после апробации программы профилактики профессиональной деформации в педагогической деятельности показывает, что состояние резистентности у педагогов увеличилось на 6 %. Состояние напряжения снизилось у 3% испытуемых, то есть из состояния напряжения они перешли в состояние истощения.

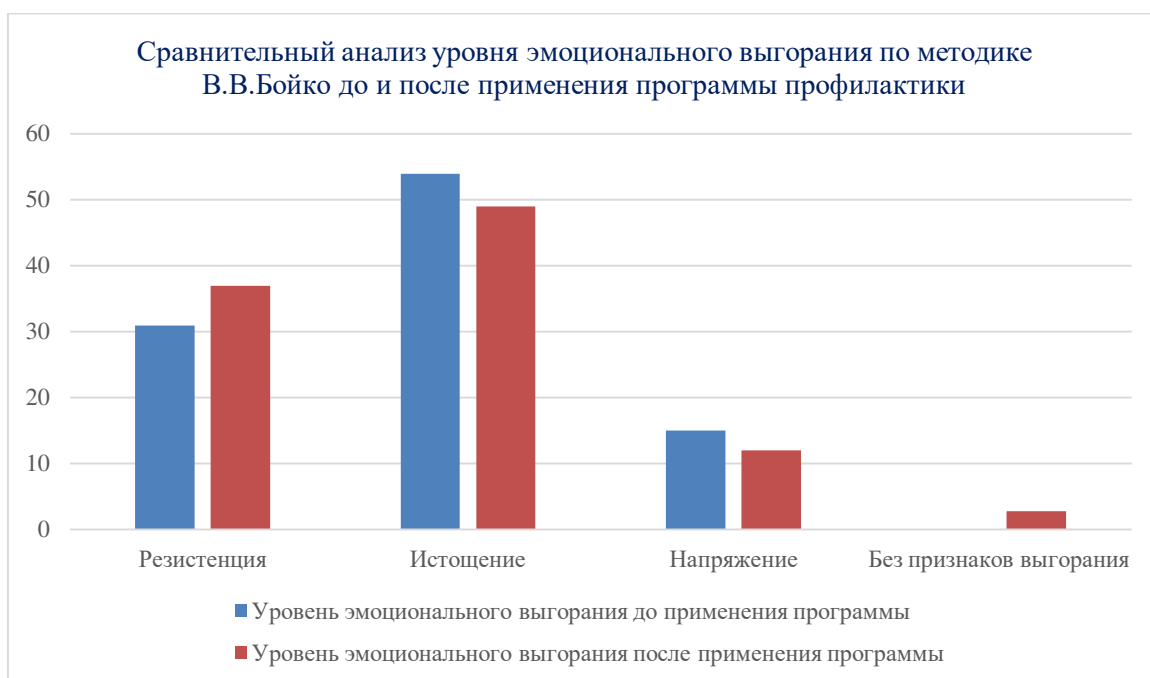


Рис. 21. Сравнительный анализ уровня эмоционального выгорания личности по методике В.В. Бойко до и после апробации программы профилактики профессиональной деформации в педагогической деятельности.

После применения программы профилактики состояние эмоционального выгорания не обнаружено у 2 % педагогов дополнительного профессионального образования. Также на 5 % снизился уровень эмоционального выгорания у педагогов профессионального образования, находящихся в стадии истощения. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что эмоциональное выгорание личности педагога подлежит корректировке и может быть скорректировано с помощью специальной программы профилактики.

Проведем сравнительный анализ профессионального стресса по методике Е.И. Рогова до и после применения программы профилактики профессиональной деформации в педагогической деятельности. Данные сравнительного анализа представлены на рис.22. Следует отметить, что методика С. И. Рогова, предназначена для диагностики уровня профессионального стресса, который возникает при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с профессиональной деятельностью. Результаты проведенного исследования до и после применения программы профилактики профессиональной деформации в педагогической деятельности характеризуются следующими данными.



Рис. 22. Данные сравнительного анализа профессионального стресса по методике Е.И. Рогова до и после применения программы профилактики.

На 1% увеличилось количество педагогов профессионального образования, для которых стресс не является проблемой в жизни.

В свою очередь на 2% уменьшилось количество педагогов с критическим уровнем стресса. Это люди, для которых профессиональный стресс представляет безусловную проблему. Именно этим педагогическим работникам нужна срочная коррекция, так как чем дольше они находятся в состоянии повышенного профессионального стресса, тем меньше шансов остается на исправление ситуации. Эти работники находятся в стадии истощения и им необходимо незамедлительно снизить напряжение с помощью коррекционных процедур и методик. Умеренный уровень профессионального стресса был обнаружен у 39 % исследуемых педагогов.

После проведения коррекционных мероприятий с помощью программы профилактики профессиональной деформации количество педагогов с умеренным уровнем профессионального стресса увеличилось на 5 %, что свидетельствует о том, что коррекция профессионального стресса педагогов профессионального образования возможна с помощью профилактических и

коррекционных методов и методик, содержащихся в программе профилактики профессиональной деформации.

Следует отметить, что баллы, получаемые по шкале стресса, не являются однозначными - два человека, имеющие один и тот же суммарный балл, могут реально переживать разный уровень напряжения.

На основании результатов методики Рогова Е.И. можно разработать рекомендации по профилактике и управлению стрессами. Например, если выявлен умеренный уровень стресса, следует проанализировать ситуацию и посмотреть, как можно снизить уровень стресса. Если стресс представляет безусловную проблему, очевидна необходимость коррекционных действий.

Однако результаты методики не должны травмировать испытуемого и снижать его самооценку. Испытуемый должен быть информирован о целях тестирования и формах использования его результатов.

Проведем сравнительный анализ уровня мотивации к успеху по методике Т. Элерса до и после применения программы профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессионального образования. Данные проведенного анализа отображены на рис.23.

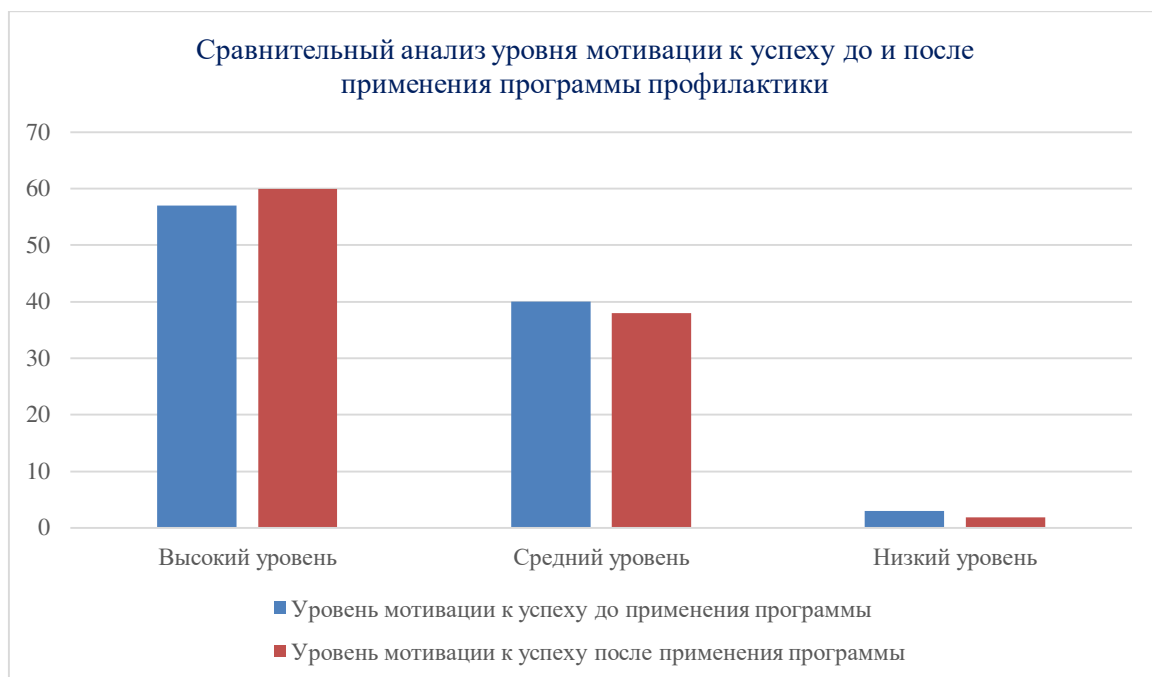


Рис.23. Данные сравнительного анализа уровня мотивации к успеху по методике Т. Элерса до и после применения программы профилактики профессиональной деформации педагогических работников профессионального образования.

В ходе исследования установлено, что количество педагогов с высоким уровнем мотивации к успеху увеличилось на 3 %. Количество педагогов профессионального образования с низким и средним уровнями мотивации к успеху уменьшилось соответственно на 1 и 3 %.

Данные проведенного экспериментального исследования показали, что люди, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху – достижению цели, тем ниже готовность к риску.

При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к успеху. Люди с низким уровнем мотивации к успеху проявляют неуверенность в себе, тяготеют выполняемой работой. Выполнение трудных заданий вызывает у них дискомфорт.

Проведем сравнительный анализ уровня мотивации к избеганию неудач по методике Т. Элерса до и после применения программы профилактики профессиональной деформации. Данные сравнительного анализа отражены на рис.24.

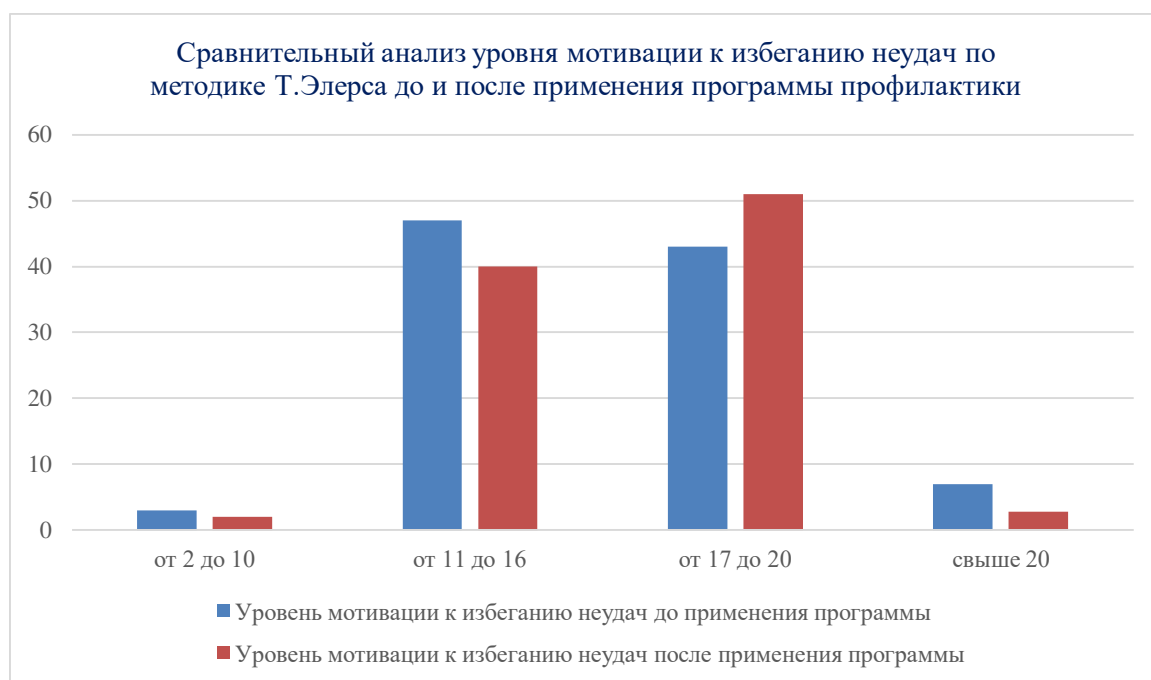


Рис.24. Данные сравнительного анализа уровня мотивации к избеганию неудач по методике Т. Элерса до и после применения программы профилактики профессиональной деформации.

В ходе проведенного исследования установлено, что на 8% увеличилось количество педагогических работников с высоким уровнем мотивации к избеганию неудач. В свою очередь на 1 % снизилось количество педагогов профессионального образования с низким уровнем мотивации к защите. Количество педагогов со средним уровнем мотивации к избеганию неудач снизилось на 7 %, что свидетельствует о том, что педагоги профессионального образования после апробации программы перешли из среднего уровня в высокий уровень мотивации избегания неудач.

Люди, у которых преобладает мотив избегания неудач, предпочитают малый, или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу. У них, как правило, высокий уровень защиты и страха перед несчастными случаями. Доминирование у человека мотива избегания неудач приводит к занижению самооценки и уровню притязаний. Повторяющиеся неудачи могут привести такого человека в состояние привычной подавленности, к устойчивому снижению веры в себя и к хронической боязни неудач. У таких людей, как правило, низкий уровень развития мотивации достижения.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху – достижению цели.

Проведем сравнительный анализ степени готовности к риску по методике Шуберта (PSK) до и после применения программы профилактики профессиональной деформации педагогов профессионального образования. Данные анализа представлены на рис.25.

Результаты проведенного экспериментального исследования характеризуются следующими данными.

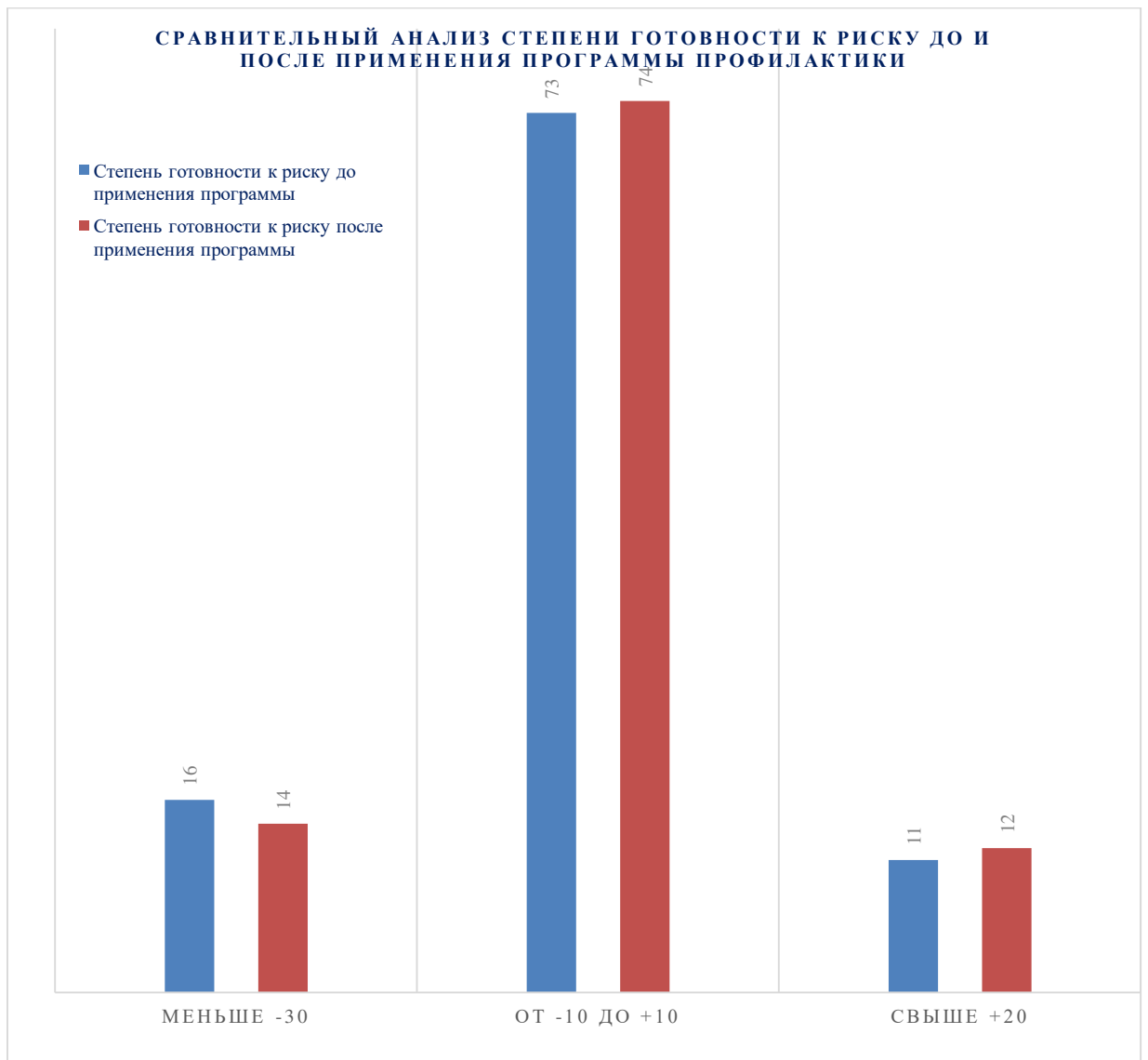


Рис.25. Данные сравнительного анализа степени готовности к риску по методике Шуберта (PSK) до и после применения программы профилактики.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защите). Готовность к риску прямо пропорционально связана с числом допущенных ошибок.

В ходе проведенного экспериментального исследования установлено, что с возрастом готовность к риску падает; у более опытных работников готовность к риску ниже, чем у неопытных; с ростом отверженности личности, в ситуации внутреннего конфликта растет готовность к риску; в условиях группы готовность к риску проявляется сильнее, чем при действиях в одиночку, и зависит от групповых ожиданий.

Проведенное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу о том, что психологическими условиями профилактики профессиональной деформации педагога является системность использования методов, техник и подходов с целью восстановления и улучшения психофизиологического здоровья педагогов, их гармоничных взаимоотношений с обучаемыми, коллегами, предотвращения профессиональных деструкций.

Выводы по 2 главе

Профилактические работы служат основой поддержания психологического и психического здоровья личности педагога.

Профессиональная деформация оказывает разрушающее влияние на развитие личности педагога и требует коррекции. От предупреждения и преодоления возможных профессиональных деформаций педагога зависит психологическая атмосфера в педагогическом коллективе и психическое здоровье обучающихся. Некоторые признаки и явления профессиональной деформации, деформированные стереотипы и шаблоны поведения и оценки можно предупреждать путем их осознания, делая их видимыми, гласными в ходе различных обсуждений и бесед.

Все техники и методы, направленные на предупреждение или устранение деструкций, должны быть соответствующим образом адаптированы для педагогов, использоваться и интерпретироваться в рамках концепции его профессионального развития. Целенаправленная работа по предупреждению и коррекции профессиональных деформаций должна стать одной из значимых характеристик профессиональной компетентности педагога.

Следует отметить, что неоценимую помощь в профилактике и преодолении профессиональных деформаций педагогов оказывают тренинги по переосмыслению своей профессиональной деятельности, снятию негативного отношения к своей работе, устранению стереотипов профессиональных действий, освоению новых, более адаптивных и результативных форм поведения на работе.

Комплексная профилактика и коррекция процесса профессиональной деформации личности педагога включает 4 уровня:

1. телесный (занятия спортом, снятие мышечного напряжения (мышечный панцирь), усталости, головной боли, бессонницы и т.д.);
2. эмоциональный (снятие эмоционального напряжения, снижение уровня беспокойства, тревожности, подавленности, апатии);

3. смысловой (рациональный) (переосмысление своей профессиональной деятельности, снятие негативного отношения к своей работе, формирование/реконструкция позитивного образа учителя, улучшение самопонимания и самопринятия);

4. поведенческий (устранение стереотипов профессиональных действий, освоение новых более адаптивных и результативных форм поведения на работе).

Мероприятия по профилактики профессиональной деформации педагога включают в себя:

1. психологическое консультирование (оказание помощи личности в ее самопознании, адекватной самооценке и адаптации к реальным жизненным условиям, формировании ценностно-мотивационной сферы, преодолении кризисных ситуаций, достижении эмоциональной устойчивости);

2. психологическая коррекция (активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в личностном и профессиональном развитии, гармонизацию личности и межличностных отношений);

3. психологическая реабилитация педагогов (включает в себя разного рода психологические тренинги);

4. профессиональная коррекция (повышение квалификации педагогов, стимулирование профессионального роста, личностно ориентированная аттестация, расширение (обогащение) социально-профессиональной компетентности);

5. мероприятия, устраиваемые и проводимые внутри педагогического коллектива (игры, экскурсии, походы).

В теории, существует несколько способов преодоления деформаций педагога. Различают следующие способы:

1. повышение компетентности (социальной, педагогической, психологической);

2. диагностика деформаций и пути их преодоления;

3. прохождение тренингов;
4. рефлексия (профессиональная, личностная);
5. самоанализ в конкретных ситуациях;
6. проведение конкурсов, олимпиад среди педагогического состава, предназначенных для проявления профессиональных достижений;
7. обучение новым способам, технологиям обучения.

Перечисленные средства могут способствовать предотвращению появления деформаций и представлению педагогу новых путей личностного, социального и трудового развития.

Таким образом, проделанная психопрофилактическая работа показала свою эффективность. В связи с этим, мы можем сделать вывод о том, что у педагогов под воздействием специфики профессиональной деятельности, может развиваться профессиональная деформация. Профилактика профессиональных деформаций педагогов может быть эффективной при условии разработки и апробации специализированной программы.

Проблемой профилактики профессиональных деформаций занимались многие исследователи. На основе многих аналитических данных, гипотез, практики они смогли выявить необходимость наличия профилактики профессиональных деформаций в ходе педагогической деятельности.

Педагогам значительно важно уметь вовремя распознать деструктивность, потому как от этого зависит психическое и психологическое здоровье не только самого педагога, но и его обучающихся.

Необходимо отметить, что эффективность профилактики профессиональной деформации зависит от: положительного социально-психологического микроклимата в коллективе; уровня осознания педагогами необходимости преодоления профессиональной деформации и активизация их способности к саморазвитию; формирования стрессоустойчивости и навыков саморегуляции педагогов.

Заключение

Профессиональной деформации подвержены представители всех профессий, но наиболее уязвимыми являются педагогические работники, профессиональная деятельность которых относится к социономической сфере, отличается интенсивностью взаимодействия с объектом труда и чрезмерной эмоциональной напряженностью.

Под профессиональной деформацией понимают искажение процесса профессионализации, психологическую дезориентацию личности, формирующуюся в связи с постоянным давлением внутренних и внешних факторов профессиональной деятельности и приводящую к становлению специфически профессионального типа личности.

Педагогическая профессия относится к разряду таких профессий, которые способны в значительной степени деформировать личность. Одной из таких деформаций может быть эмоциональное (профессиональное) выгорание, основной причиной проявления которого является необходимость педагога поддерживать и эмоциональную и эмпатийную среду общения со своими обучающимися.

В ходе исследования было выявлено, что профилактике педагогических деформаций в современной педагогической практике отводится незначительное место. Однако именно предупреждение появления деформаций является верным путем в результативной и продуктивной работы любого педагога.

Сравнительный анализ уровня эмоционального выгорания личности по методике В.В. Бойко до и после апробации программы профилактики профессиональной деформации в педагогической деятельности показывает, что состояние резистентности у педагогов увеличилось на 6 %. Состояние напряжения снизилось у 3% испытуемых, то есть из состояния напряжения они перешли в состояние истощения. После применения программы профилактики состояние эмоционального выгорания не обнаружено у 2 % педагогов дополнительного профессионального образования. Также на 5 % снизился уровень эмоционального выгорания у педагогов профессионального

образования, находящихся в стадии истощения. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что эмоциональное выгорание личности педагога подлежит корректировке и может быть скорректировано с помощью специальной программы профилактики.

Методика С. И. Рогова, предназначена для диагностики уровня профессионального стресса, который возникает при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с профессиональной деятельностью. Результаты проведенного исследования до и после применения программы профилактики профессиональной деформации в педагогической деятельности характеризуются следующими данными. На 1% увеличилось количество педагогов профессионального образования, для которых стресс не является проблемой в жизни.

В свою очередь на 2% уменьшилось количество педагогов с критическим уровнем стресса. Это люди, для которых профессиональный стресс представляет безусловную проблему. Именно этим педагогическим работникам нужна срочная коррекция, так как чем дольше они находятся в состоянии повышенного профессионального стресса, тем меньше шансов остается на исправление ситуации. Эти работники находятся в стадии истощения и им необходимо незамедлительно снизить напряжение с помощью коррекционных процедур и методик.

Умеренный уровень профессионального стресса был обнаружен у 39 % исследуемых педагогов. После проведения коррекционных мероприятий с помощью программы профилактики профессиональной деформации количество педагогов с умеренным уровнем профессионального стресса увеличилось на 5 %, что свидетельствует о том, что коррекция профессионального стресса педагогов профессионального образования возможна с помощью профилактических и коррекционных методов и методик, содержащихся в программе профилактики профессиональной деформации.

Следует отметить, что баллы, получаемые по шкале стресса, не являются однозначными - два человека, имеющие один и тот же суммарный балл, могут реально переживать разный уровень напряжения.

На основании результатов методики Рогова Е.И. можно разработать рекомендации по профилактике и управлению стрессами. Например, если выявлен умеренный уровень стресса, следует проанализировать ситуацию и посмотреть, как можно снизить уровень стресса. Если стресс представляет безусловную проблему, очевидна необходимость коррекционных действий.

Однако результаты методики не должны травмировать испытуемого и снижать его самооценку. Испытуемый должен быть информирован о целях тестирования и формах использования его результатов.

Выраженность уровня профессионального стресса в зависимости от стажа педагогической работы педагогов профессионального образования экспериментальной группы свидетельствует о том, что в первые десять лет работы у педагогических работников наблюдается умеренный уровень стресса у 71 %. Средний уровень стресса выявляется только у 11 % педагогов из экспериментальной группы.

Чем больше педагог работает по профессии, тем больше выраженность уровня профессионального стресса у него выявляется. Так у педагогических работников с трудовым стажем от 11 до 20 лет средний уровень профессионального стресса составил 26%. В свою очередь уровень умеренного профессионального стресса уменьшился на 15 %.

У педагогов экспериментальной группы с трудовым стажем от 21 до 30 лет количество работников с умеренным уровнем стресса уменьшилось на 50 % по сравнению с педагогами со стажем работы от 1 года до 10 лет.

Этот факт свидетельствует о том, что чем больше стаж педагогической работы, тем выше уровень профессионального стресса наблюдается у педагогов профессионального образования.

В ходе исследования установлено, что количество педагогов с высоким уровнем мотивации к успеху увеличилось на 3 %. Количество педагогов

профессионального образования с низким и средним уровнями мотивации к успеху уменьшилось соответственно на 1 и 3 %.

Данные проведенного экспериментального исследования показали, что люди, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху – достижению цели, тем ниже готовность к риску.

При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к успеху.

Люди с низким уровнем мотивации к успеху проявляют неуверенность в себе, тяготятся выполняемой работой. Выполнение трудных заданий вызывает у них дискомфорт.

В ходе проведенного исследования установлено, что на 8% увеличилось количество педагогических работников с высоким уровнем мотивации к избеганию неудач. В свою очередь на 1 % снизилось количество педагогов профессионального образования с низким уровнем мотивации к защите. Количество педагогов со средним уровнем мотивации к избеганию неудач снизилось на 7 %, что свидетельствует о том, что педагоги профессионального образования после апробации программы перешли из среднего уровня в высокий уровень мотивации избегания неудач.

Люди, у которых преобладает мотив избегания неудач, предпочитают малый, или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу. У них, как правило, высокий уровень защиты и страха перед несчастными случаями. Доминирование у человека мотива избегания неудач приводит к занижению самооценки и уровню притязаний. Повторяющиеся неудачи могут привести такого человека в состояние привычной подавленности, к устойчивому снижению веры в себя и к хронической боязни неудач. У таких людей, как правило, низкий уровень развития мотивации достижения.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху – достижению цели.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защите). Готовность к риску прямо пропорционально связана с числом допущенных ошибок.

В ходе проведенного экспериментального исследования установлено, что с возрастом готовность к риску падает; у более опытных работников готовность к риску ниже, чем у неопытных; с ростом отверженности личности, в ситуации внутреннего конфликта растет готовность к риску; в условиях группы готовность к риску проявляется сильнее, чем при действиях в одиночку, и зависит от групповых ожиданий.

Проведенное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу о том, что психологическими условиями профилактики профессиональной деформации педагога является системность использования методов, техник и подходов с целью восстановления и улучшения психофизиологического здоровья педагогов, их гармоничных взаимоотношений с обучаемыми, коллегами, предотвращения профессиональных деструкций.

Проведенное экспериментальное исследование показало, что методы коррекции, содержащиеся в разработанной и апробированной в ходе исследования программе профилактики профессиональной деформации в профессиональной деятельности педагогов профессионального образования, эффективны.

Таким образом, можно считать, что поставленные задачи решены, цель исследования была достигнута.

Список использованной литературы

1. Абрамов, В.А. Исследование синдрома выгорания на этапе мета обзоров. Часть 1/ В. А. Абрамов В.А., И. С. Алексейчук, А. И. Алексейчук // Журнал психиатрии и медицинской психологии. - 2008. - №1 (18). - С.117-123.
2. Басова, А.Г. Понятие эмпатии в отечественной и зарубежной психологии/А.Г. Басов // Молодой ученый. -2012. - №8. - С. 254-256.
3. Бафаев, М.М. Симптомы синдрома эмоционального выгорания/М.М. Бафаев, М.Н. Усманова, З. Мадрахимова // Вестник интегративной психологии. - 2014. - Вып. 12. - С.216-219.
4. Безносков, С.П. Профессиональная подготовка и ее влияние на деятельность (проблема профессиональной деформации) / С.П. Безносков, А.Т. Иваницкий, В.Я. Кикоть. - СПб.: Народное образование, 2000. - 156 с.
5. Безносков, С.П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности / С.П. Безносков. СГ16., 1995. - с. 167.
6. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб.: Речь, 2012. – 272 с.
7. Березовская, Р.А. Психология профессиональной деформации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2010. - С. 598. – 632 с.
8. Бессонова, Ю.В. Ценностные детерминанты синдрома выгорания // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1 / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М.: ИП РАН, 2009. - С. 365-384.
9. Беткер, Л. М. Риски возникновения профессиональных деформаций у педагогов/ Л.М. Беткер// Вестник Югорского государственного университета. - 2014. - Т. 1. - № 32. - С. 12-17.
10. Бодров, В.А. Психологические основы профессиональной деятельности/ В.А. Бодров. - М.: ПЕР СЭ; Логос. 2007. - 855 с.
11. Бойко, В.В. Правила профессионального поведения / В.В. Бойко. - СПб.: Речь, 1997. - С 286.

12. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. - М.: Наука, 1996.–154с.
13. Бойко, В.В. Синдром профессионального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб.: Сударыня, 2019. – 122 с.
14. Борисова, М.В. Психологические детерминанты феномена профессионального выгорания / М. В. Борисова // Вопросы психологии. - 2020. - № 2. - С. 96–103.
15. Вилкова, А.Б. Деформация личности педагога ДОУ в зависимости от стажа профессиональной деятельности/ А.Б. Вилкова // Материалы XII Всероссийской (с международным участием) молодежной научно-практической конференции.» (21-22 апреля 2016) / В.Л. Бенин научный редактор; ФГБОУ ВО «БГПУ им. М. Акмуллы». - Уфа, 2016. - С. 1163-1169.
16. Водопьянова, Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – 615 с.
17. Водопьянова, Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 2-е изд., перераб. - СПб: Питер, 2008. – 440 с.
18. Водопьянова, Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» / под ред. Г. С. Никифорова и др. – СПб., 2011. – С. 27-62.
19. Волков, А.А. Особенности проявления негативных признаков профессиональной деформации личности/ А.А. Волков, И.Н. Назаров, И.А. Усачева// Фундаментальные исследования. - 2015. - Т. 2. - № 23 - С. 19- 26.
20. Гафнер, В.В. Профессиональная деформация и профессиональная компетентность педагога / В.В. Гафнер // ОБЖ. Основы безопасности жизни. - 2014. - № 10. - С. 22–24.
21. Глуханюк, Н.С. Психология профессионализации педагога/ Н.С. Глуханюк. - 2-е изд., доп. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. - пед. ун-та, 2005.- 261 с.

22. Дружилов, С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека / С. А. Дружилов // Сибирский педагогический журнал. - 2018. - № 6. - С. 171-178.
23. Емельяненко, А. В. Проблемы профессионального выгорания и профессиональной деформации в сфере «манипулятивных» профессий / А. В. Емельяненко // Практическая психология: от фундаментальных исследований до инноваций: материалы междунар. науч.-практ. конф. - М., 2017. - С. 340-346.
24. Захарова, Е.В. Профессиональная педагогическая деятельность как фактор профессиональной деформации личности учителей и преподавателей/ Е.В. Захарова// Известия Самарского научного центра Российской академии наук. - 2015. - Т. 17. - №2. - С. 465-472.
25. Заусенко, К В. Психологическое благополучие педагога/ И.В. Заусенко// Педагогическое образование в России. - 2012. - Т. 2. - С. 35-44.
26. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: учеб. пос. [3-е изд. перераб. и доп.] / Э. Ф. Зеер. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2018. - 336 с.
27. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: учеб.пос. / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2012. - 240 с.
28. Карпов, А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики/ А.В. Карпов// Психологический журнал. - 2003. - Т.24. - №5. - С. 45-57.
29. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения/ Е.А. Климов. - М.: Академия, 2004. - 304 с.
30. Козырева, О.А. Методология моделирования профессиональной компетентности учителя // Дополнительное профессиональное образование /О.А. Козырева. - 2014. - №4(50). - С.24-25
31. Козырева, О.А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития// Дополнительное профессиональное образование/О.А. Козырева. - 2019. - №2(48). - С.21-25

32. Козырева, О.А. Становление специалиста с позиций современных концепций профессионального образования // Компетентность /О.А. Козырева. - 2012. - №7(98). - С. 6-11.
33. Колядинцева, О.А. Организационно-педагогические условия и факторы развития культуры эмоций учителя в системе повышения квалификации/ О.А. Колядинцева. М.: - Дис. канд. пед. наук: 13.00.08 - Омск, 2005. - 201 с.
34. Корицова, Г.С. Профессиональное становление личности педагога: проблемное поле и концептуальные модели/ Г.С. Корицова// Вестник Томского государственного педагогического университета. - 2015. - Т. 1. - № 154. - С 9- 15.
35. Корицова, Г.С. Профессиональная деформация личности в педагогической деятельности/ Г.С. Корицова// Вестник Томского государственного педагогического университета. - 2014. - Т. 1. - № 142. - С. 13-19.
36. Кузнецов, В.В. Введение в профессионально-педагогическую специальность: учебное пособие для студ. вузов/ В.В. Кузнецов. - М.: «Академия». 2007.- 176 с.
37. Кулева, О.М. Эмоциональная культура учителя в теории и практике отечественного высшего педагогического образования, XX века/ О.М. Кулева. М.: - Дис. канд. пед. наук 13.00.01 - Москва, 2000. -221 с.
38. Кон, И.С. В поисках себя/И.С. Кон. Личность и ее самосознание. - М.: Политиздат, 1984. – 217 с.
39. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность/ А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 2004. – 304 с.
40. Леонтьев, А.Н. Избранные психологические произведения/ А. Н. Леонтьев. – М.: Эксмо, 2012. – 392 с.
41. Леонтьев, А.Н. Становление психологии деятельности/ А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 2003. – 192 с.

42. Лепешинский, Н.Н. Адаптация опросника «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф/ Н.Н. Лепешинский // Психологический журнал. - 2007. - №3. - С. 24-37.
43. Ли, А.М. Психологическая превенция профессиональной деформации личности у педагогов и психологов/ А.М. Ли, С.В. Офицерова// Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. - 2013.- №34. - С.18-20.
44. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального выгорания / А.Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – №2. – 16 с.
45. Манойлова, М.А. Развитие эмоционального интеллекта будущих педагогов/ М.А. Манойлова. - Псков: ПИ. - 2004. - 60 с.
46. Маслач, К. Профессиональное выгорание. Как люди справляются / К. Маслач // Psihovo.ru - сайт помощи психологам, педагогам, студентам и родителям. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://psinovo.ru>
47. Маркова А.К. Психология труда учителя/ А.К. Маркова. – М.: Эксмо, 2003. - 298 с.
48. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Академия, 2006. – 308 с.
49. Митина, Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: Психологическое содержание, диагностика, коррекция/ Е.С. Асмаковец, Л.М. Митина. - М.: Просвещение. 2001. - 237 С.
50. Митина, Л. М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога/ Л. М. Митина, Г. В. Митин, О. А. Анисимова; под общ. ред. Л. М. Митиной. - М.: Академия. 2005. - 368 с.
51. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя/ Л. М. Митина. - М.: Академия. 2004. - 320 с.
52. Митина, Л.М. Психологическая диагностика эмоциональной устойчивости учителя: учебное пособие для практических психологов / Л.М. Митина. Кемерово. 1992. – 49 с.

53. Митина, ЛМ. Психологическая диагностика коммуникативных способностей учителя: учебное пособие для практических психологов / Л.М. Митина. - Кемерово, 1996. - 49 с.
54. Митина, Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: Психологическое содержание, диагностика, коррекция/ Е.С, Асмаковец, Л.М. Митина. - М.: Просвещение. 2001. - 237 с.
55. Москвина, Н.Б. Личностно-профессиональные деформации педагогов: Теоретико-методологический анализ: монография / Н.Б. Москвина. - Хабаровск: Изд-во ХГПУ, 2014. - 144 с.
56. Москвина, Н.Б. Минимизация личностно-профессиональных деформаций педагогов /Н.Б. Москвина //Педагогика. - 2015. - №5. - С.64-71.
57. Овчарова, Р. В. Психологическая фасилитация работы школьного учителя [Текст]: учеб, пособие / Р. В. Овчарова. - М.: НПФ Амалтея. 2007. - 464 с.
58. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е.Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т.1. - №1. - С.90-101.
59. Орел, В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: Дисс. д-ра психол. наук.-Ярославль, 2005.- 449с.
60. Панова, Н.В. Профессиональное развитие личности педагога/ Н.В. Панова// Вестник Томского государственного педагогического университета. - 2012.- №2. - С. 32-38.
61. Пичугина, И.О. Особенности эмоциональной сферы личности педагогов образовательных учреждений как фактор профессиональной успешности/ И.О. Пичугина. - Санкт-Петербург. 2013. - 217 с.
62. Прокопцева, Н.В. «Психолого - педагогические условия профилактики профессиональной деформации педагога: диссертация кандидата педагогических наук: 13.00.08 (место защиты: Московский государственный университет им. М.А. Шолохова). - Москва, 2010. -182 с.

63. Роджерс, К. Клиентцентрированная терапия/ К. Роджерс. - М., 1997.- 320 с.
64. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн; сост., авторы комментариев и послесловия А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская. – СПб: Питер, 2000. – 712 с.
65. Самурганова, А.М. Предупреждение и коррекция профессиональной деформации учителя в современной России: автореферат диссертации кандидата педагогических наук: 13.00.01. (место защиты: Пятигорский государственный лингвистический университет). - Пятигорск, 2009. - 22 с.
66. Самсоненко, Л. С. Эмпатия как составляющая коммуникативной компетентности педагога/ Л.С. Самсоненко. - М., 2007. - 50 с.
67. Сапего, Е.И. Интердетерминанты профессиональной деформации личности педагогов/ Е.И. Сапего// Ученые записки. Электронный научный журнал Курского педагогического университета. - 2015. - Т.4. - №36. - С. 293-313.
68. Семёнова, Е.М. Эмоциональная устойчивость педагога: возможности развития в процессе профессиональной подготовки/ Е.М. Семёнова. - Минск, 2011. - 256 с.
69. Скутаревская, М.М. Синдром эмоционального выгорания: Личностные особенности у работников сферы психического здоровья [Электронный ресурс]//Белорусский медицинский журнал. - 2014.- № 2. – С.18-23.
70. Сыманюк, Э.Э. Профессиональные деструкции педагога: методология, теория и практика / Э.Э. Сыманюк. - Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2007. - 307 с.
71. Сыманюк Э. Э. Деструктивные изменения компонентов педагогической деятельности в процессе становления профессионального опыта / Э.Э. Сыманюк, Ю.А. Тукачев // Образование и наука. - 2015. - № 4(34). - С.96-105.

72. Трунов, Д. И снова о «профессиональной деформации» / Д. Трунов // Психологическая газета. - 2014. - № 6. - С. 32–34.
73. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителей / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С.57-64.
74. Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм; пер. с англ. Э. М. Телятникова. - М.: АСТ, 2014. - 810 с.
75. Хухлаева, О. Давайте учиться не «гореть»/ О. Хухлаева // Школьный психолог. - 2006. - № 4. - С. 20-23.
76. Челнакова, В.А. Общекультурная подготовка Сельской школы в деятельности РОНО: Дис. канд. пед. наук. - Казань, 2009. – 151 с.
77. Чудновский, Б.Э. Личностная модель труда учителя //Вопросы психологии. - 2007. - № 2. - С. 108-110.
78. Шакирова, А.Ф. Формирование культуры отношений сельской молодежи в полиэтнической социальной среде: //Автореф. дис. ...канд. пед. наук// Казань, 2011. - 186 с.
79. Шевеленкова, Т.Д. Психологическое благополучие личности / Т.Д. Шевеленкова, Т.П. Фесенко/ Психологическая диагностика. - 2010. -№ 3. - С.95-121.
80. Шевцов, А.М. Психологическая профилактика посттравматического стрессового расстройства у лиц, проходящих службу в зоне локальных военных конфликтов: Дис. канд. психол. Наук. - Казань, 2013. - С. 192.
81. Ширяева, В.А. О профессиональной деформации педагогов дополнительного образования детей/ В.А. Ширяева // Преподаватель 21 век. - 2015. - Т.3. - С. 57-62.
82. Эльконин, Д.Б. Улучшение качества работы сельской школы и задачи психологии //Вопросы психологии. - 2014. - № 1.- С. 23-32.
83. Юрченко, Е. В. Содержание и методы преодоления профессиональной деформации учителя в работе педагога-психолога :дис. . канд. пед. наук / Ю. В. Юрченко. Уссурийск, 2014. - 184 с.

84. Юдиц, Ю.А. К проблеме профессиональной деформации / Ю.А. Юдиц. - Журнал практического психолога. - 1998. - № 7. - С. 45-48.
85. Яковлев, Е.В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов/ Н.О. Яковлева// Челябинск.: Изд-во РБИУ. - 2010. - С.317
86. Яковлева, Е.Л. Эмоциональные механизмы личного и творческого развития //Вопросы психологии. 2012. - № 4. - С. 20-27.
87. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. Maslach Burnout Inventory Manual.-Palo Alto, California: Consulting Psychological Press Inc.,1996.-52p.
88. Maslach C., Jackson S. The measurement of experienced burnout // J. Occup. Behav.-1981,v.2.-P.99-113.
89. Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives // Applied and Preventive Psychology, 1998, v.7, P.63-74.
90. Folkman S., Schaefer C., Lazarus R.S. Cognitiv processes as mediators of stress and coping // Human stress and cognition: Aninformation processing approach. -N. Y.:Willey,1979.-P.265-298.
91. Freudenberger HJ. Staff burnout // J. of Social Issues. 1974 V. 30 P. 159 -165.

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания личности»
В. В. Бойко предназначена для изучения особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у медицинских и педагогических работников.

Методика позволяет оценить наличие эмоционального выгорания по трём шкалам, каждая из которых включает в себя четыре симптома:

1. **«Напряжение»:**
 - переживание психотравмирующих обстоятельств;
 - неудовлетворённость собой;
 - «загнанность в клетку»;
 - тревога и депрессия.
2. **«Резистенция»:**
 - неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
 - эмоционально-нравственная дезориентация;
 - расширение сферы экономики эмоций;
 - редукция профессиональных обязанностей.
3. **«Истощение»:**
 - эмоциональный дефицит;
 - эмоциональная отстранённость;
 - личная отстранённость;
 - психосоматические и психовегетативные нарушения.

Рис.1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания личности В.В. Бойко.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

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

Симптомы, набравшие 20 баллов или более, преобладают в фазе или во всём синдроме эмоционального выгорания.

С помощью количественных показателей можно оценить, какая фаза проявлена в большей или меньшей степени:

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

Итоговый показатель диагностики определяется суммой баллов по всем двадцати симптомам. Он позволяет судить об отсутствии выгорания, о начинающемся выгорании либо об имеющемся выгорании.

Процедура: испытуемому предлагается бланк, в котором дано 84 утверждения, и возле каждого утверждения испытуемый должен выразить своё отношение: «+» - «согласен с данным утверждением», «-» - «не согласен с данным утверждением». На ответы испытуемому даётся 20 минут, за это время необходимо ответить на все утверждения, долго не раздумывая над каждым ответом.

Рис. 2. Показатели диагностики по методике диагностики уровня эмоционального выгорания личности В.В. Бойко.

Методика «Оценка профессионального стресса» (шкала профессионального стресса) Е.И. Рогова предназначена для диагностики уровня профессионального стресса - напряжённого состояния, возникающего при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с профессиональной деятельностью.

Методика представлена в книге Е.И. Рогова «Настольная книга практического психолога» (книга 2, «Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приёмы и упражнения»).

Инструкция: испытуемому предлагается ответить на вопросы шкалы профессионального стресса. В каждом пункте нужно выбрать один вариант ответа, в пунктах 2 и 6 - ответить на каждое утверждение «да» (+) или «нет» (-).

Обработка результатов: полученные ответы соотносятся с ключом, за каждое совпадение начисляется от 1 до 4 баллов.

Важно: баллы, получаемые по шкале стресса, нужно интерпретировать осторожно - существует много факторов, которые лежат за пределами шкал, но влияют на способы, которые человек использует, сталкиваясь со стрессом и пытаясь с ним справиться. Два человека, имеющие один и тот же суммарный балл, могут реально переживать разный уровень напряжения.

Рис.4. Методика «Оценка профессионального стресса» (шкала профессионального стресса) Е.И. Роговой.

Интерпретация результатов

Некоторые интерпретации результатов методики:

- **От 0 до 15 баллов** - стресс не является проблемой в жизни, но шкала предназначена только для оценки нежелательных ответов на стресс.
- **От 16 до 30 баллов** - умеренный уровень стресса для занятого и много работающего профессионала, следует проанализировать ситуацию и посмотреть, как можно разумно уменьшить стресс.
- **От 31 до 45 баллов** - стресс представляет безусловную проблему, очевидна необходимость коррекционных действий. Чем дольше человек будет работать при таком уровне стресса, тем тяжелее что-либо сделать с ним.
- **От 46 до 60 баллов** - на этом уровне стресс представляет собой главную проблему, и что-то должно быть сделано немедленно. Человек может оказаться близок к стадии истощения в общем адаптационном синдроме, напряжение должно быть ослаблено.

Рис. 5. Интерпретация результатов по методике «Оценка профессионального стресса» (шкала профессионального стресса) Е.И. Роговой.

Методика «Диагностика личности на мотивацию к успеху»

Т. Элерса

Это личностный опросник, который предназначен для выявления мотивационной направленности личности на достижение успеха.

Суть методики: испытуемому предлагают 41 утверждение, на каждое из которых нужно дать ответ «да» или «нет».

Обработка результатов:

от 1 до 10 баллов - низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов - средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов - умеренно высокий уровень мотивации;

свыше 21 балла - слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Рис.8. Методика «Диагностика личности на мотивацию к успеху» Т. Элерса.

Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач по методике**Т. Элерса**

Предназначена для исследования мотивации к избеганию неудач.

Инструкция: испытуемому предлагают список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. Нужно выбрать только одно из трёх слов, которое наиболее точно его характеризует, и пометить его.

Обработка результатов: за правильные выборы начисляют по 1 баллу. Первая цифра перед чертой означает номер строки, вторая цифра после черты - номер столбца, в котором нужно слово. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл, расположено в первой строке, во втором столбце, - «бдительный». Другие выборы баллов не получают.

Интерпретация результатов: чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Результаты:

- от 2 до 10 баллов - низкая мотивация к защите;
- от 11 до 16 баллов - средний уровень мотивации;
- от 17 до 20 баллов - высокий уровень мотивации;
- свыше 20 баллов - слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Рис. 10. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

Методика диагностики степени готовности к риску**Шуберт (PSK)**

Тест позволяет оценить степень готовности к риску. Риск понимается как действие наудачу в надежде на счастливый исход или как возможная опасность, как действие, совершаемое в условиях неопределенности.

Инструкция: оцените степень своей готовности совершать действия при ответе на каждый из 25 вопросов. Поставьте соответствующий балл за каждый ответ по следующей схеме:

«полностью согласен», «полное да» - 2 балла;

«больше да, чем нет» - 1 балл;

«ни да, ни нет», «нечто среднее» - 0 баллов;

«больше нет, чем да» - 1 балл;

«полное нет» - 2 балла.

Рис.12. Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK).

Опросник по методике диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK)

1. Превысили бы Вы установленную скорость, чтобы быстрее оказать необходимую медицинскую помощь тяжелобольному человеку?
2. Согласились бы Вы ради хорошего заработка участвовать в опасной и длительной экспедиции?
3. Стали бы Вы на пути убегающего опасного взломщика?
4. Могли бы Вы ехать подножке товарного вагона при скорости более 100 км/ч?
5. Можете ли Вы на другой день после бессонной ночи нормально работать?
6. Стали бы Вы первым переходить очень холодную реку?
7. Одолжили бы Вы другу большую сумму денег, будучи не совсем уверенным, что он сможет Вам вернуть эти деньги?
8. Вошли бы Вы вместе с укротителем в клетку со львами при его заверении, что это безопасно?
9. Могли бы Вы под руководством извне залезть на высокую фабричную трубу?
10. Могли бы Вы без тренировки управлять парусной лодкой?
11. Рискнули бы Вы схватить за уздечку бегущую лошадь?
12. Могли бы Вы после 10 стаканов пива ехать на велосипеде?
13. Могли бы Вы совершить прыжок с парашютом?
14. Могли бы Вы при необходимости проехать без билета от Пскова до Москвы?
15. Могли бы Вы совершить автотурне, если бы за рулем сидел Ваш знакомый, который совсем недавно был в тяжелом дорожном происшествии?
16. Могли бы Вы с 10-метровой высоты прыгнуть на тент пожарной команды?
17. Могли бы Вы, чтобы избавиться от затяжной болезни с постельным режимом, пойти на опасную для жизни операцию?
18. Могли бы Вы спрыгнуть с подножки товарного вагона, движущегося со скоростью 50 км/ч?
19. Могли бы Вы в виде исключения вместе с семьей другими людьми подняться в лифте, рассчитанном только на 6 человек?
20. Могли бы Вы за большое денежное вознаграждение перейти с завязанными глазами оживленный уличный перекресток?
21. Взялись бы Вы за опасную для жизни работу, если бы за нее хорошо платили?
22. Могли бы Вы после 10 рюмок водки вычислять проценты?
23. Могли бы Вы по указанию Вашего начальника взяться за высоковольтный провод, если бы он заверил Вас, что провод обесточен?
24. Могли бы Вы после некоторых предварительных объяснений управлять вертолетом?
25. Могли бы Вы, имея билеты, но без денег и продуктов, доехать из Москвы до Хабаровска?

Рис.13. Опросник по методике диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK).

**Обработка данных по методике диагностики степени готовности к риску
Шуберта (PSK)**

Подсчитайте сумму набранных Вами баллов в соответствии с инструкцией и оцените свой результат.

Общая оценка теста дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения.

Положительные ответы свидетельствуют о склонности к риску. Значение теста: от -50 до +50 баллов.

меньше -30 баллов. Вы слишком осторожны.

-10 - +10 баллов. Средние значения.

свыше +20 баллов. Вы склонны к риску.

Рис.14. Обработка данных по методике диагностики степени готовности к риску Шуберта (PSK).

Тематическое планирование

№ п/п	Тема занятия	Цель занятия	Содержание занятия	Кол-во часов
1.	Семинар-практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание» педагога: причины, коррекция, профилактика»	Познакомить педагогов с понятием профессионального выгорания, его симптомами, этапами формирования, причинами возникновения и методами коррекции и профилактики; формировать в педагогическом коллективе благоприятную психологическую обстановку, способствующую сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.	1. Приветствие. ✓ Упражнение «Баланс реальный и желательный»; ✓ Упражнение «Мозговой штурм». 2. Теоретическая часть. 3. Практическая часть. ✓ Упражнение «8 ассоциаций»; ✓ Упражнение «Я работаю преподавателем»; ✓ Профилактика профессионального выгорания. ✓ 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. ✓ 5. Домашнее задание – выполнить методики.	2 часа
2.	Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»	Знакомство с понятиями «самооценка», «уровень притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	1. Введение. 2. Мини-лекция по теме. 3. Практическая часть: ✓ Упражнение «Кто я?»; ✓ Упражнение «Личный герб и девиз»; ✓ Упражнение «Напиши обо мне». 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	2 часа
3.	Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»	Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	1. Введение. 2. Мини-лекция по теме. 3. Практическая часть: ✓ Упражнение «Молчанка»; ✓ Упражнение «Слепое слушание»; ✓ Упражнение «Гвалп»; ✓ Упражнение «Активное слушание»; ✓ Техника ведения беседы. 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	2 часа
4.	Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтных ситуациях»	Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте.	1. Введение. 2. Мозговой штурм на тему: «Конфликт – это ...». 3. Мини-лекция на тему: «Конфликты». 4. Практическая часть: ✓ Самодиагностика. Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»; ✓ Упражнение «Письмо»; ✓ Упражнение «Сказка о тройке»;	2 часа

		Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	✓ Упражнение «Невидимая связь». 4.Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	
5.	Тренинг «Целеполагание»	Помощь в осознании своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	1.Введение. 2.Мини-лекция на темы: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». 3.Практическая часть: ✓ Упражнение «Анкета»; ✓ Упражнение «Карта моей жизни»; ✓ Упражнение «Шесть шагов к достижению цели». 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятка с рекомендациями.	2 часа
6.	Психологическая гостиная «Призвание – педагог»	Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	1.Введение. Знакомство с темой. ✓ Упражнение «Грецкий орех»; ✓ Упражнение «Три цвета личности»; ✓ Упражнение «Я учусь у тебя». 2. Основная часть. ✓ Тест геометрических фигур; ✓ Упражнение «Моя копилка»; ✓ Упражнение «Или -или»; ✓ Упражнение «Мораль сей сказки такова»; ✓ Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»; ✓ Упражнение «Вверх по радуге». 3. Рефлексия. Упражнение «Круг света». 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	
7.	Тренинг «Тайм-менеджмент»	Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	1.Введение. 2.Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент». 3.Практическая часть: ✓ Упражнение «Смятая бумага»; ✓ Упражнение «Поглотители и ловушки времени»; ✓ Упражнение «Матрица управления временем». ✓ 4.Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	2 часа
8.	Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»	Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.	1.Введение: ✓ Упражнение «Приветствие»; ✓ Опрос самочувствия. Процедура «Эмоциональная диагностика»; ✓ Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый». 2.Основная часть: ✓ Упражнение «Рисунок Я»; ✓ Упражнение «Дополнительное рисование»; ✓ Упражнение «Я- звезда». 3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	2 часа
9.	Семинар – тренинг «Навстречу здоровью»	Создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья.	1.Введение. 2.Разминка: Упражнение «Картинка». 3. Теоретическая часть. 4.Практическая часть: Упражнение «Откровенно говоря»; Упражнение «Молодец!»; Упражнение «Калоши счастья»; Упражнение «Плюс-минус»;	2 часа

			Упражнение-медитация «Сад моей души»; Упражнение «Моя аффирмация». 4.Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	
10.	Тренинг для педагогов «Люби себя»	Обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развить систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.	1.Введение. 2.Мини-лекция о профессиональном выгорании. 3.Практическая часть: ✓ Упражнение «Лимон»; ✓ Упражнение «Ластик»; ✓ Упражнение «Моечная машина»; Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца»; ✓ Упражнение «Пять добрых слов»; ✓ Повторное тестирование по методикам. ✓ 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. ✓ Притча о колодце; ✓ Упражнение обратная связь «Мишень».	2 часа

Таблица 2. Программа профилактики профессиональной деформации педагогов профессионального образования в педагогической деятельности.